

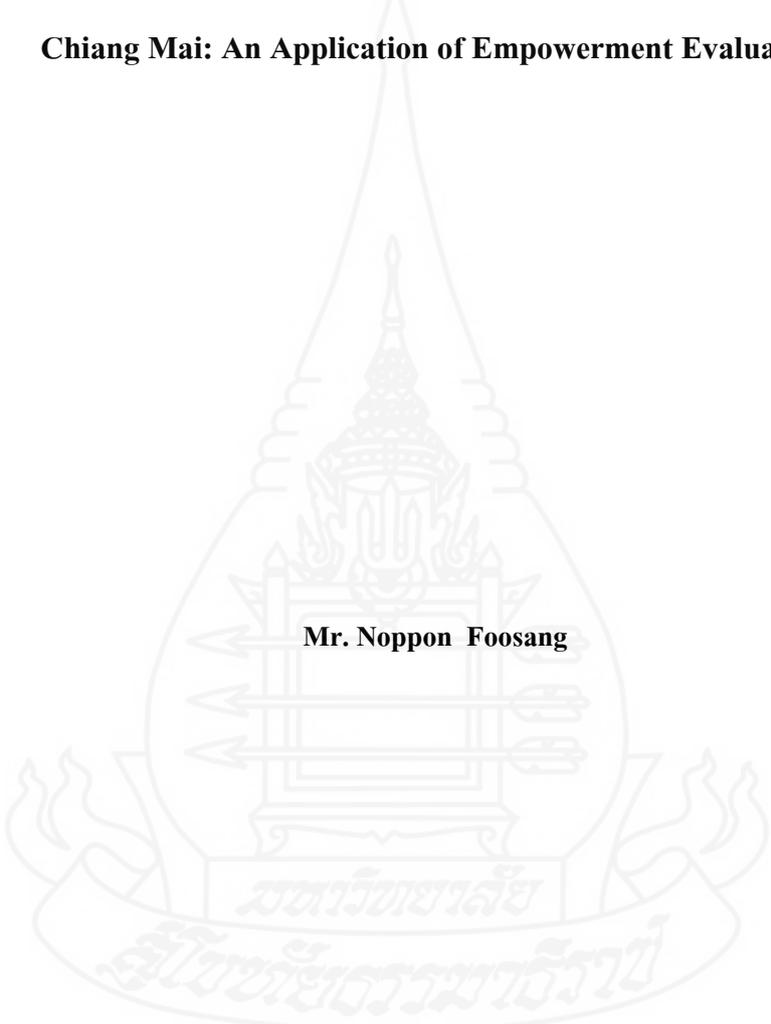
การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้
วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Developing Research Capacity Building for the Accounting Department's
Research Team of Rajamangala University of Technology Lanna
Chiang Mai: An Application of Empowerment Evaluation**



Mr. Noppon Foosang

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Education Evaluation

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

ชื่อและนามสกุล นายนพพล พูแสง

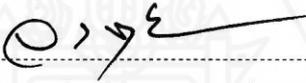
แขนงวิชา การวัดและประเมินผลการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. อาจารย์ ดร. สัจจวรรณ ังคระโทก
2. อาจารย์ ดร. นลินี ฌ นคร

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. วิษณุ ทรัพย์สมบัติ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. สัจจวรรณ ังคระโทก)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. นลินี ฌ นคร)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล) 

ชื่อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
 ล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

ผู้วิจัย นายณพพล ฟูแสง รหัสนักศึกษ 2542500083 **ปริญญา** ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (การประเมินการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) อาจารย์ ดร. สัจวรรณ ังคระโทก (2) อาจารย์ ดร. นลินี ฒ นคร **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่ (2) เพื่อประเมินความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่ และ (3) เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย

กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาคือ ทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี 7 คน โดยใช้กระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ 3 ขั้นตอนคือ กำหนดภารกิจ ตรวจสอบต้นทุน และวางแผนสำหรับอนาคต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการประชุม แบบประเมินการอบรม และแบบประเมินตนเองด้านความรู้และความมั่นใจในด้านการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี ประกอบด้วยกิจกรรม 6 กิจกรรมคือ การส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขึ้นในสาขาการบัญชี การส่งเสริมให้เกิดสภาพบรรยากาศการเรียนรู้ในด้านการวิจัย การส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพการวิจัยโดยในรูปของการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม การส่งเสริมให้ทีมนักวิจัยได้ร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานวิจัยทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการด้านการเรียนการสอนกับงานวิจัย และการสนับสนุนให้มีการเปิดพื้นที่วิจัยให้เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ของสาขาการบัญชี (2) การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยได้ดำเนินการตามกลยุทธ์ 5 โครงการดังนี้ โครงการที่ 1 กิจกรรมอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย โครงการที่ 2 กิจกรรมอบรมการใช้เครื่องมือวิจัย โครงการที่ 3 กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์โครงการที่ 4 กิจกรรมห้องสมุดงานวิจัย โครงการที่ 5 กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชน ผลการประเมินความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยพบว่าทีมนักวิจัยมีความรู้และความมั่นใจในด้านการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก และผลผลิตด้านงานวิจัยของสาขาการบัญชีเพิ่มมากขึ้น (3) ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยพบว่ามีขั้นตอนที่ควรพิจารณาหากต้องการนำไปใช้ในองค์กรอื่นๆ ดังนี้ 1) การประเมินบริบทและปัญหาด้านวิจัยที่ผ่านมา 2) การกำหนดพันธกิจและภาพความสำเร็จในอนาคตขององค์กร 3) การกำหนดกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีเป้าหมายชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของทีมนักวิจัย 4) การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานให้ชัดเจน 5) การดำเนินการตามพันธกิจและกิจกรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ การพัฒนาศักยภาพทีมนักวิจัย การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

Thesis title: Developing Research Capacity Building for the Accounting Department's Research Team of Rajamangala University of Technology Lanna Chiang Mai: An Application of Empowerment Evaluation

Researcher: Mr. Noppon Foosang; **ID:** 2542500083;

Degree: Master of Education (Educational Evaluation);

Thesis advisors: (1) Dr. Sungworn Ngudgratoke; (2) Dr. Nalinee Na Nakorn;

Academic year: 2012

Abstract

The objectives of this research were as follows: (1) to develop the strategy of developing research capacity building for the Accounting Department's research team of Rajamangala University of Technology Lanna Chiang Mai; (2) to evaluate the success of developing research capacity building for the Accounting Department's research team of Rajamangala University of Technology Lanna Chiang Mai; and (3) to synthesize the guidelines for developing research capacity building for the university faculty members.

The development target group comprised 7 instructors forming the Accounting Department's research team. The employed evaluation process was an application of the three steps of empowerment evaluation, namely, determining functions, taking stock, and planning for the future. Research instruments included a meeting record form, a training evaluation form, and a self-evaluation form on research knowledge and confidence.

The research findings were summarized as follows: (1) The strategy for developing research capacity building for the Accounting Department's research team included 6 activities: promoting the creation of research projects in the Accounting Department; promoting research learning atmosphere in the Accounting Department; promoting research capacity building development by organizing systematic, clear and concrete research workshops; promoting the research team to continuously participate in research workshops from both the internal and outside agencies; supporting the integration between classroom teaching and research, and supporting the establishment of research area as a strategic area of the Accounting Department. (2) Developing research capacity building for the research team was undertaken based on the above strategy in the following 5 training programs: First Program: Training Activities on Research Project Writing for Research Fund Application; Second Program: Training Activities on the Uses of Research Tools; Third Program: Training Activities on Research Synthesis for Uses in Article Writing for Publication; Fourth Program: Research Library Activities; and Fifth Program: Training Activities on Conducting Community Research. After the activities were implemented, the results of evaluation of the success of research capacity building development showed that the research team was equipped with knowledge on conducting research and was highly confident on conducting research; also, the number of research projects of the Accounting Department was increased. (3) The synthesized guidelines for developing research capacity building for university faculty members consisted of the following steps: 1) assessment of context and problems concerning prior research productivity; 2) establishment of the organization's mission and future success images; 3) determination of continuous development activities with clear goals that are in line with the research team's needs; 4) establishment of clear performance indicators and evaluation criteria; and 5) implementation of activities based on the mission, with emphasis on collaboration, knowledge sharing, and continuous assessments leading to continuous improvement.

Keywords: Research capacity building for research team, Empowerment evaluation

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. สัจจวรรณ ังคกระโทก และ อาจารย์ ดร.นลินี ฌ นคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาเมตตาให้คำแนะนำและกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวที่เป็นผู้ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และอยู่เคียงข้างเสมอ พร้อมทั้งขอบคุณผู้ร่วมเดินทางซึ่งเป็นกำลังใจให้กันและกันตลอดการศึกษาในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

นพพล พุแสง

พฤษภาคม 2556



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
การประเมินผล	8
การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ	15
สภาพการประกันคุณภาพของสาขาการบัญชี	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
กลุ่มเป้าหมาย	59
ขั้นตอนการดำเนินกระบวนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาควิชาฯ เชียงใหม่	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การแปลผล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่โดยใช้การประเมิน แบบเสริมพลังอำนาจ	69
ประเมินความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัย สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่	97
สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย	109
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	114
สรุปผลการวิจัย	114
อภิปรายผล	124
ข้อเสนอแนะ	127
บรรณานุกรม	129
ภาคผนวก	132
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	133
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	135
ค เครื่องมือการวิจัย	137
ประวัติผู้วิจัย	158

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงข้อมูลอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ.....	45
ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	46
ตารางที่ 2.3 แสดงข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	46
ตารางที่ 2.4 แสดงข้อมูลนักศึกษาประจำปีการศึกษา 2554.....	47
ตารางที่ 2.5 สรุปผลการประเมินตนเองตามรายองค์ประกอบ.....	48
ตารางที่ 4.1 อันดับกิจกรรม	79
ตารางที่ 4.2 อันดับการให้คะแนนกิจกรรม.....	79
ตารางที่ 4.3 ตารางสรุปผลการแสดงจุดยืนของกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของ ทีมวิจัยสาขาการบัญชี มทร.ล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่.....	82
ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินความเหมาะสมของกิจกรรมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้านการวิจัยของ ทีมวิจัยสาขาการบัญชี มทร.ล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่.....	95
ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินความรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้าน การวิจัยของ ทีมวิจัยสาขาการบัญชี มทร. ล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ.....	98
ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินความมั่นใจหลังจากผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัยของ ทีมวิจัยสาขาการบัญชี มทร.ล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ.....	100
ตารางที่ 4.7 สรุปผลการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของ ทีมวิจัย สาขาการบัญชี มทร.ล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมิน แบบเสริมพลังอำนาจ.....	104
ตารางที่ 5.1 สรุปผลการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของ ทีมวิจัย สาขาการบัญชี มทร.ล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมิน แบบเสริมพลังอำนาจ.....	117

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานสาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มทร. ล้านนา ภาคพายัพ เชียงใหม่.....	44



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาควิชาฯ เชียงใหม่ มีการจัดการเรียนการสอนหลายสาขาวิชาต่างๆดังนี้ สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการจัดการทั่วไป สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาระบบสารสนเทศ สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ และสาขาวิชาการจัดการสำนักงาน สาขาวิชาการบัญชีเป็นสาขาที่มีจำนวนนักศึกษามากที่สุด และทุกๆ ปี จะมีนักศึกษาที่ประสงค์เข้าศึกษามากที่สุดของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ การเรียนการสอนของสาขาวิชาการบัญชีต้องใช้ทักษะเฉพาะทางของบุคลากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อผลิตบัณฑิตนักบัญชีที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพบัญชี รวมทั้งมีการเรียนการสอนที่ต้องใช้ทักษะของบุคลากรที่มุ่งเน้นด้านวิชาการและงานวิจัย โดยให้ความสำคัญในด้านการวิจัยซึ่งเป็นภารกิจหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ มุ่งเน้นให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คือ การสร้างงานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ทำวิจัย

ที่ผ่านมาอาจารย์สาขาการบัญชีได้มีประสบการณ์การทำวิจัย ซึ่งจำแนกออกเป็นการวิจัยในชั้นเรียนและการวิจัยแบบเชิงวิชาการที่เน้นศาสตร์ทางด้านบัญชี เช่น ศศิธร สันกลกิจ(2553) ชยุต อินสุวรรณ (2553), เอกชัย ปราสาทวัฒนา (2554) งานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นงานวิจัยภายในชั้นเรียนยังขาดมิติการวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาสังคมและงานวิจัยที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชนในกรณีปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของงานวิจัยเชิงพัฒนาระหว่างวิชาการและชุมชนท้องถิ่น การมีงานวิจัยจำนวนน้อยอาจเกิดมาจากเหตุผลที่ว่าศาสตร์ทางด้านการบัญชีเป็นศาสตร์วิชาชีพที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะทางในการเรียนการสอน แต่ที่ผ่านมาอาจารย์แต่ละท่านจะมีภาระงานสอนอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งการสอนจะเน้นการปฏิบัติให้รู้จริงและด้วยภาระการสอนที่ค่อนข้างเยอะดังกล่าวตลอดจนการหนุนเสริมด้านพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ผ่านมาจะเน้นด้านการให้ความรู้ในด้านเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไม่ว่าจะเป็นการอบรมแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย การอบรมเทคนิคการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือ

การจัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัยสำหรับผู้ที่ได้รับทุนวิจัยแต่อาจยังไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาทำให้การจัดโครงการแต่ละครั้งจะเน้นเชิงทฤษฎีมากกว่าเชิงปฏิบัติการและการพัฒนาศักยภาพที่ผ่านมาขาดการมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมของอาจารย์สาขาการบัญชีทำให้การเรียนรู้ที่ได้รับยังไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควรทำให้ส่งผลกระทบต่อพันธกิจด้านการทำวิจัย โดยผลงานด้านการวิจัยของสาขาบัญชีที่ผ่านมาย้อนหลัง 5 ปีในการประกันคุณภาพด้านการวิจัยอยู่ในระดับที่ปานกลางค่อนข้างน้อยและในปี 2554 คณะกรรมการประกันคุณภาพด้านการวิจัยอยู่ในระดับที่ปานกลางของกลุ่มสาขาบริหารธุรกิจและพาณิชยศาสตร์ (2554)

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น อาจารย์สาขาการบัญชีจึงมีการประชุมเพื่อร่วมกันพัฒนางานวิจัยในสาขาการบัญชีขึ้น โดยผลสรุปคือ อาจารย์สาขาการบัญชีเห็นสมควรพัฒนาผลผลิตด้านการวิจัยของสาขาจึงคิดทำการพัฒนาตนเองด้านการวิจัย และในฐานะที่ผู้วิจัยมีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการงานวิจัยประจำสาขาการบัญชี รวมทั้งสรรคสร้างส่งเสริมให้บุคลากรของสาขาการบัญชีได้ปฏิบัติงานด้านการวิจัยตลอดจนมีบทบาทเป็นผู้เอื้ออำนวย Facilitator ในโครงการวิจัยของสาขาวิชา จึงได้เล็งเห็นความสำคัญของการนำเทคนิคกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) จึงต้องการนำผลการประเมินเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่ เนื่องจากกระบวนการดังกล่าวมีข้อดีที่สำคัญประการหนึ่งที่สอดคล้องกับบริบทของสาขาการบัญชีคือเป็นกระบวนการประเมินที่เน้นการพัฒนาศักยภาพผู้ร่วมกระบวนการอย่างมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในด้านความคิดเห็นอย่างต่อเนื่องทำให้การดำเนินงานในการพัฒนาศักยภาพอาศัยการมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมของอาจารย์สาขาการบัญชีซึ่งทำให้เกิดความตั้งใจและจริงจังในการพัฒนาโดยทุกขั้นตอนย่อยของกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจจะมุ่งทำให้เกิดการเข้าใจและเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทีมวิจัย โดยมีเป้าหมายใหญ่ร่วมกัน คือ ร่วมทำให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทของสาขาการบัญชี ตลอดจนมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนางานวิจัยของสาขาการบัญชีคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่อย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการนำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานวิจัยมาบูรณาการกับการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ถอดบทเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทอื่นส่งผลให้เกิดการพัฒนาการวิจัยอย่างเป็นระบบและยั่งยืนสืบไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

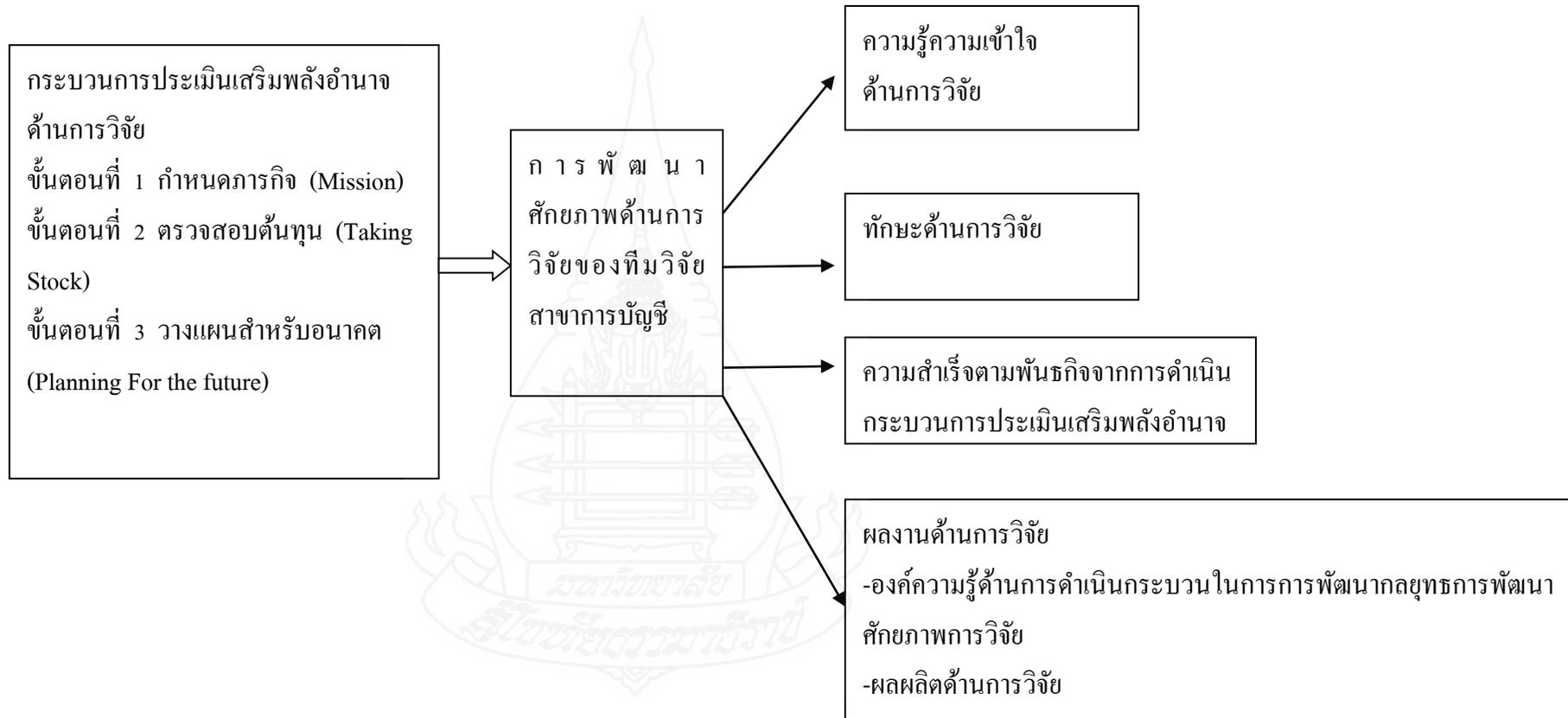
2.1 เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาคพายัพเชียงใหม่ โดยใช้ในการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

2.2 เพื่อประเมินความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาคพายัพเชียงใหม่

2.3 เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาคพายัพเชียงใหม่เป็นการดำเนินการพัฒนาผ่านกระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจ โดยมีขั้นตอนดังนี้ขั้นที่ 1 กำหนดภารกิจ (Mission) และ ขั้นที่ 2 ตรวจสอบต้นทุน (Taking Stock)ขั้นที่ 3 การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning For the future)โดยดำเนินการเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชีและหลังจากผ่านกระบวนการทีมวิจัยจะเกิดความรู้ความเข้าใจด้านการวิจัยที่เพิ่มขึ้นและความมั่นใจในทักษะด้านการวิจัยที่เพิ่มขึ้นตลอดจนเกิดผลสำเร็จตามพันธกิจการดำเนินกระบวนการพร้อมทั้งผลงานด้านการวิจัยของสาขาการบัญชีที่เพิ่มขึ้น โดยมีองค์ความรู้ด้านการดำเนินกระบวนการในการการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการวิจัยที่เป็นระบบและท้ายสุดสาขาการบัญชีมีผลผลิตด้านการวิจัยที่เพิ่มขึ้น



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจโดยการพัฒนาศักยภาพได้ดำเนินการวิจัยในช่วงกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ระยะเวลา 6 เดือนซึ่งเป็นระยะเวลาที่จะทำให้เกิดผลการพัฒนาศักยภาพต่อทีมนักวิจัยในด้านความรู้ความเข้าใจด้านการวิจัย ทักษะด้านการวิจัยและผลผลิตการวิจัยของอาจารย์สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่ ดังนั้นการประเมินผลความสำเร็จของการพัฒนาจึงมุ่งเน้นที่ผลเหล่านี้

4.2 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี 7 คน คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่ โดยทีมนักวิจัยซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคคลที่แสดงความสนใจเพราะการประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจจะเหมาะสมกับโครงการที่ผู้ร่วมโครงการมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมกันพัฒนาองค์กรและเพื่อให้การดำเนินโครงการวิจัยนี้ส่งผลต่อการวิจัยของคณาจารย์มากยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงได้นำทีมนักวิจัยที่กำลังได้รับทุนสนับสนุนโครงการวิจัยการจัดการอย่างมีส่วนร่วมและการให้ระบบคุณค่าประปาภูเขาของชุมชนสันลมจอย ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่น) เพราะเป็นโอกาสในด้านการเรียนรู้ด้านการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมและสามารถให้ข้อมูลที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ศักยภาพด้านการวิจัย หมายถึง ความรู้ความเข้าใจความมั่นใจในทักษะด้านการวิจัยวัดจากการประเมินตนเองของทีมนักวิจัยหลังจากผ่านกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

5.2 วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการดำเนินการประเมินที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดภารกิจ ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบต้นทุน ขั้นตอนที่ 3 วางแผนสำหรับอนาคต

5.3 ทีมนักวิจัยวิชาการมหาวิทยาลัย หมายถึง กลุ่มอาจารย์สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่ ที่เข้า

ร่วมโครงการจัดการอย่างมีส่วนร่วมและการให้ระบบคุณค่าประปาภูเขาของชุมชนสันตมจอย
ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ จำนวน 7 คน

5.4 ความรู้ หมายถึง การรับรู้ทักษะด้านการวิจัยที่ตนเองได้รับหลังจากที่ได้ผ่านการ
อบรมเชิงปฏิบัติการ

5.5 ความมั่นใจในการทำวิจัย หมายถึง ความเชื่อมั่นในการนำความรู้ด้านการวิจัยที่
ได้รับไปปฏิบัติหลังจากที่ได้เรียนรู้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทีมวิจัยสาขาการบัญชีมีศักยภาพด้านการวิจัยมีความรู้และความมั่นใจด้านการวิจัย
เพิ่มมากขึ้น

6.2 การวิจัยนี้จะพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยอาจารย์จึง
สามารถสร้างผลผลิตการวิจัยได้มากขึ้นจึงจะทำให้ตัวชี้วัดด้านผลผลิตงานวิจัยของสาขาการบัญชี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่ เพิ่มขึ้น

6.3 หน่วยงานหรือสถาบัน เช่น คณะวิชาอื่นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่ หรือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตอื่นสามารถนำแนว
ทางการพัฒนาศักยภาพกระบวนการวิจัยที่ได้จากกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ
(Empowerment) ไปใช้ในการดำเนินงานพัฒนาการวิจัยของตนเอง

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาควิชาการบัญชี: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ผู้วิจัยได้นำเสนอในหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินผล
 - 1.1 แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับการประเมิน
 - 1.2 ประเภทของการประเมิน
2. การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ
 - 2.1 แนวคิดและความหมายของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ
 - 2.2 จุดกำเนิดของการประเมินแบบเสริมพลัง
 - 2.3 การวิเคราะห์ความเชื่อพื้นฐานในเรื่องการเรียนรู้ ของกระบวนการประเมินผลแบบเสริมพลัง
 - 2.4 บทบาทของนักประเมิน โครงการ ในการประเมินผลแบบเสริมพลัง
 - 2.5 ขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ
 - 2.6 ลักษณะของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ
 - 2.7 ประโยชน์ของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ
3. สภาพการประกันคุณภาพของสาขาการบัญชี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.3 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การประเมินผล

1.1 แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับการประเมิน

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545 : 151) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการประเมินซึ่งแบ่งประเภทเป็นสองกลุ่มใหญ่ คือ การประเมินเชิงปริมาณและการประเมินเชิงคุณภาพและได้นำเสนอวิธีการประเมินที่ใช้กันมากในปัจจุบัน โดยวิธีการประเมินเชิงปริมาณมีแปดวิธีการได้แก่ 1. การประเมินอิงวัตถุประสงค์ (Objective - base evaluation) 2. การประเมินความแตกต่าง (Discrepancy evaluation) 3. การประเมินความต้องการ (Need assessment) 4. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพต้นทุน (Cost-effectiveness analysis) และการวิเคราะห์ผลประโยชน์ต้นทุน (Cost- benefit analysis) 5. การประเมินการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development evaluation) 6. การประเมินเป็นอิสระจากเป้าหมาย (Gold-free evaluation) 7. รูปแบบการประเมินเน้นการตัดสินใจ (decision-oriented evaluation) และ 8. การประเมินแบบขับเคลื่อนด้วยทฤษฎี (Theory-driven evaluation) ส่วนวิธีการประเมินเชิงคุณภาพมี 5 วิธีการได้แก่ 1. การประเมินแบบตอบสนอง (Responsive evaluation) 2. การประเมินยุคที่สี่ (Four generation evaluation) 3. รูปแบบการประเมินกึ่งกฎหมาย (Quasi-legal model of evaluation) 4. การประเมินอิงความเชี่ยวชาญ (Expertise based evaluation) 5. การประเมินอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder- based evaluation) ในส่วนของการประเมินอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับการริเริ่มครั้งแรกในช่วงคริสต์ทศวรรษที่ 1970 เพื่อแก้ปัญหาที่ผลการประเมินมิได้ถูกนำไปใช้ ซึ่งศาสตร์ของการประเมินได้มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องจนทำให้แนวคิดการประเมินเกิดขึ้นอย่างหลากหลาย สตฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 2001) ได้วิเคราะห์วิธีการประเมินตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน 22 วิธีการ โดยจัดกลุ่มเป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ คือ การประเมินเทียม (pseudo evaluation) การประเมินที่อิงวิธีการและ/หรือการใช้คำถาม (question and/or methods-oriented evaluation approach) หรือการศึกษาที่ประเมิน (quasi- evaluation studies) การประเมินพันธะภาระและการประเมินที่อิงการพัฒนา (improvement/accountability-oriented evaluation approach) และการประเมินที่เป็นการสนับสนุน/วาระเชิงสังคม (Social agenda/advocacy approach)

ปัจจุบันได้มีผู้ให้ความหมายของการประเมินและการประเมินโครงการไว้อย่างมากมายดังนี้ Thorndike and Barnhart (Thorndike and Barnhart, 1965 : 222 อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธ์, 2540: 5) ให้ความหมายการประเมินหมายถึง การประมาณหรือการกำหนดคุณค่า

Cronbach (อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธิ์ 2540: 5) ได้กล่าวว่า การประเมินหมายถึง การตรวจสอบหรือการสอบวัดอย่างเป็นระบบของสิ่งที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการเพื่อที่จะ รวบรวมสิ่งที่ได้จากการตรวจสอบนี้ไปปรับปรุงโครงการต่างๆ

สมคิด พรหมจ้อย (2542: 27-28) การประเมิน หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิด สารสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของ โครงการหรือแผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ว่ามีมากน้อยเพียงใด เป็นกระบวนการบ่งชี้ ถึงคุณค่าของโครงการ กล่าวคือ โครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด

เชาว์ อินโย (2543: 1) ได้กล่าวว่า การประเมินหมายถึง กระบวนการพิจารณา ตัดสินคุณค่าของวัตถุ เหตุการณ์ หรือบุคคล ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใดโดยวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากการวัดผล

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 20-21) การประเมิน หมายถึง กระบวนการใช้ดุลยพินิจ และหรือค่านิยมและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการ เปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หรือเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ (เชิง คุณค่า) เพื่อช่วยให้ ผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

พิชญ์ ฟองศรี (2551: 2) การประเมิน (evaluation) หมายถึง กระบวนการตัดสิน คุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยการนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ไว้ นอกจากความหมายของการประเมินที่มาจากภาษาอังกฤษ คือ Evaluation แล้ว ยังมีคำว่า Assessment ซึ่งพบได้เสมอบางกรณีก็ใช้ในความหมายเดียวกัน โดยเฉพาะในหนังสือตำราของ อเมริกา ส่วนกลุ่มประเทศที่อยู่เครือจักรภพอังกฤษจะใช้ 2 คำในความหมายที่ต่างกัน

ศุภวัฒน์ พลายน้อย (2551: 42) การประเมิน (Evaluation) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ที่สำคัญ คือ การวัด (Measurement) อย่างเที่ยงตรง แม่นยำ การตัดสิน (Judgment) อย่างถูกต้อง เป็นธรรม ในการตัดสินให้ถูกต้องและเป็นธรรมจะต้องมีเกณฑ์ของการตัดสินและ ควรเป็นเกณฑ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับรู้และยอมรับร่วมกันนอกจากนี้สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ค่านิยมประกอบการตัดสินใจ ทำให้สิ่งที่ถูกตัดสินมีความหมายในเชิงบวกหรือเชิงลบ เช่น การ ตัดสินว่า ผู้ที่สอบเข้ามหาวิทยาลัยได้คือคนฉลาดคนสอบเข้ามหาวิทยาลัยไม่ได้คือคนไม่ฉลาดเป็น ต้น

จากความหมายของการประเมินที่นักประเมินได้กล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลไปวิเคราะห์อย่างเป็น ขั้นตอน เพื่อนำผลที่ได้มาตัดสินคุณค่าของกิจกรรมหรือโครงการนั้นๆ โดยเทียบกับเกณฑ์ที่

กำหนดไว้แล้ว ว่ามีการบรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจว่าควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมหรือโครงการส่วนใด หรือจะดำเนินโครงการ หรือล้มเลิกโครงการต่อไป

1.2 ประเภทของการประเมิน

การประเมินโครงการมีการแบ่งอยู่หลายประเภทด้วยกันซึ่งขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้กล่าวถึงประเภทของการประเมิน โครงการไว้อย่างหลากหลาย ดังเช่น

สมหวัง พิริยานุวัฒน์ (2553: 93 - 94) การประเมินเป็นกระบวนการที่จะชี้บ่งถึงคุณค่าหรือประสิทธิภาพของโครงการหรืองานที่รับผิดชอบอันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรืองานนั้นๆ การประเมินแบ่งออกได้หลายประเภทแล้วแต่เกณฑ์ที่ใช้แบ่ง ซึ่งที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

1. แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา เรียกว่า การประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) เป็นการประเมินขณะโครงการหรือกิจการนั้นกำลังดำเนินการอยู่ ซึ่งสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้นอย่างทันทั่วทั้งที่และการประเมินเพื่อตัดสินผล (Summative evaluation) เป็นการประเมินเพื่อบ่งชี้ระดับสัมฤทธิ์ผลของงานหรือโครงการเป็นการประเมินหลังจากสิ้นสุดโครงการ

2. แบ่งตามหลักยึดในการประเมิน แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ การประเมินที่ยึดเป้าหมายของโครงการและงานเป็นเกณฑ์ ซึ่งเรียกว่า Goal base evaluation การประเมินตามแนวนี้ก็คือ นำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการ ส่วนอีกประเภทหนึ่งเป็นการประเมินที่เป็นอิสระจากเป้าหมายของโครงการ (Goal – free evaluation) การประเมินตามแนวทางนี้ผู้ประเมินไม่จำเป็นต้องทราบวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นการประเมินผลทั้งหมดที่เกิดขึ้นทั้งผลโดยตรงและผลโดยอ้อมของโครงการตลอดจนการประเมินผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบของโครงการ

3. แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ระยะ การประเมินก่อนนำโครงการไปปฏิบัติ (Intrinsic evaluation) โดยเฉพาะการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแผนงานโครงการก่อนเสนอเพื่อขออนุมัติให้ดำเนินการ กระบวนการดังกล่าว เรียกว่า การวิเคราะห์โครงการ (Project appraisal or analysis) ระยะที่ 2 คือ การประเมินระหว่างดำเนินงานหรือโครงการ (Ongoing evaluation) เพื่อพิจารณาความก้าวหน้าของโครงการผลประเมินในระยะนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงานและระยะสุดท้ายคือ การประเมินเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

(Pay – off evaluation) เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมด เมื่อสิ้นสุดโครงการ และหลังจากที่สิ้นสุดโครงการไประยะหนึ่ง กระบวนการหลังจากการประเมินสิ้นสุดไประยะหนึ่ง เรียกว่า กระบวนการติดตามผล (Follow - up study หรือ tracer study)

สมคิด พรหมจ้อย (2542 : 31 - 32) ได้แบ่งการประเมินประเภท ไว้ดังนี้

1. การประเมินก่อนเริ่มโครงการ (Pre - evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินใจเลือกโครงการตรวจสอบความเหมาะสม ความสมเหตุสมผลของ การวางแผนดำเนินโครงการความเป็นไปได้ของโครงการ ในการนำโครงการไปปฏิบัติ คุณภาพของโครงการ รวมทั้งตรวจสอบโอกาสที่โครงการนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. การประเมินในระหว่างการดำเนินงาน (Implementation Evaluation or Process Evaluation) เป็นการประเมินการดำเนินงานเมื่อนำโครงการที่วางแผนไว้มาปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อศึกษาถึง การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ กิจกรรมใดที่ทำได้ หรือทำไม่ได้ เพราะเหตุใด จุดเด่น จุดด้อย มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินกระบวนการดำเนิน โครงการนั้น พยายามตอบคำถามว่าทำไมจึงเกิดปัญหา อุปสรรค หรือไม่เกิดปัญหา อุปสรรคในการดำเนินโครงการ ถ้าเกิดปัญหาจะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่ การประเมินในขณะที่ดำเนินโครงการจึงมีบทบาทในการปรับปรุงการดำเนินการโดยตรง

3. การประเมินหลังการดำเนินงาน เป็นการประเมินเพื่อตอบคำถามว่า โครงการประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ผลจากโครงการจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ ผลการดำเนินงานคุ้มค่าหรือไม่ การประเมินในลักษณะนี้จะเป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นโดยเทียบกับวัตถุประสงค์เพื่อเป้าหมายที่กำหนด

พิชญ์ ฟองศรี (2551 : 2) การประเมิน แบ่งได้หลายประเภทตามลักษณะเกณฑ์การแบ่ง ในที่นี้จะสรุปตามที่นิยมแบ่งกันทั่วไปไว้ 3 ลักษณะ และผู้เขียนเห็นว่าควรแบ่งตามขอบข่ายด้านการศึกษาอีก 1 ลักษณะ รวมเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน

การแบ่งตามเกณฑ์วัตถุประสงค์การประเมินแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1.1 การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างการทำงานโดยพิจารณาความก้าวหน้าของโครงการว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงส่วนใด เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน เพื่อตัดสินความสำเร็จว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายมากน้อยเพียงใดหรือบรรลุเป้าหมายที่ควรจะเป็นเพียงใด

2. แบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน

การแบ่งตามเกณฑ์ช่วงเวลาของการประเมินแบ่งได้ 7 ประเภท คือ

2.1 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นในเบื้องต้น ก่อนที่จะจัดทำสิ่งใด ๆ เป็นการประเมินที่มีประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายและการวางแผน เพื่อให้ได้แนวคิดของการดำเนินงานที่สามารถสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้

2.2 การประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของสิ่งที่จะดำเนินการ โดยศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยเงื่อนไขที่จำเป็นต่อความสำเร็จ ซึ่งจะพบการประเมินประเภทนี้ได้มากในการประเมินโครงการขนาดใหญ่ โดยมักจะประเมินในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหาร

2.3 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินสิ่งที่ป้อนเข้าสู่การดำเนินงานว่ามีความเหมาะสมเพียงใดก่อนที่จะเริ่มดำเนินงาน เช่น คน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และงบประมาณ เป็นต้น

2.4 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินกระบวนการดำเนินการตามที่กำหนด ทำการประเมินในขณะที่กำลังดำเนินการอยู่ เพื่อใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

2.5 การประเมินผลผลิต (Output/Product Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้จากสิ่งที่ประเมินหรือผลการดำเนินงานโดยตรง และผลที่คาดหวังที่ได้ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของสิ่งประเมินว่ามากน้อยเพียงใด

2.6 การประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบ (Output/impact Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้จากผลของสิ่งที่ประเมินหรือการดำเนินงานทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวังซึ่งเป็นผลทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อนำผลไปประกอบการตัดสินใจในการหยุด ยกเลิก หรือขยายสิ่งที่ประเมินนั้นๆ

2.7 การประเมินงานประเมิน (Meta Evaluation) เป็นการประเมินผลของการประเมินอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาคุณภาพโดยศึกษาความถูกต้องและความเหมาะสมของการประเมิน การประเมินประเภทนี้ยังไม่แพร่หลายมากนัก

3. แบ่งตามผู้ประเมิน

การแบ่งตามเกณฑ์ผู้ประเมินแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

3.1 การประเมิน โดยผู้ประเมินภายใน (Internal Evaluator Evaluation) ผู้ประเมินเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมินนั้น หรือปฏิบัติงานในองค์กร

ที่รับผิดชอบสิ่งที่ประเมินซึ่งมีข้อดี คือ ทราบรายละเอียดของสิ่งที่ประเมิน แต่มักมีข้อเสียเรื่องความลำเอียง (Bias) เข้าข้างตนเองเสมอ

3.2 การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก (External Evaluator Evaluation) ผู้ประเมินเป็นบุคคลภายนอกที่ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือไม่ได้ปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมิน โดยตรง อาจเป็นบุคลากรของหน่วยงานอื่น หรือหน่วยงานกลาง ซึ่งมีข้อดี คือ ความเป็นกลาง แต่มีข้อเสีย คือ มักจะทราบรายละเอียดของสิ่งที่ประเมินไม่ดีพอ และอาจไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะถ้าเห็นว่าเป็นการจับผิด

การแบ่งประเภทการประเมินข้างต้นอาจมีการดำเนินการในลักษณะผสม เช่น ประเมินร่วมกันระหว่างผู้ประเมินภายในกับภายนอก หรือ มีการประเมินทั้งความก้าวหน้าและผลสรุปหรือมีการประเมินทั้งความก้าวหน้าและผลสรุปด้วยนักประเมินทั้งภายในภายนอก หรือ ประเมินทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต เป็นต้น

4. แบ่งตามขอบข่ายของการศึกษา

การแบ่งตามเกณฑ์ขอบข่ายของการศึกษา แบ่งได้ไม่น้อยกว่า 7 ประเภทดังนี้

4.1 การประเมินสื่อการสอนหรือวัสดุทางการศึกษา (Material Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าสื่อการสอนที่สำคัญ 2 ประเภท คือ สื่อที่เป็นเอกสาร ตำรา และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ว่า สอดคล้องความต้องการการจัดการการเรียนการสอนหรือไม่ผลผลิตหรือผลลัพธ์จากการใช้สื่อการสอนเป็นอย่างไร

4.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินการเรียนรู้ แนวโน้มจะยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านต่างๆ ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อนำสารสนเทศที่ได้ไปปรับปรุงให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพภายใต้การรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

4.3 การประเมินการสอน (Instruction Evaluation) เป็นการประเมินแนวโน้มที่เน้นความครอบคลุมและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผลการประเมินมีความตรงได้สารสนเทศที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการสอนของครู

4.4 การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงและหรือตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ กระบวนการบริหาร ผู้เรียน มีคุณลักษณะเช่นไร

4.5 การประเมินโครงการ (Project Evaluation) เป็นการประเมินโครงการทางการศึกษา ซึ่งมีอยู่หลากหลายในระดับต่างๆ ทั้งระดับชาติจนกระทั่งระดับสถานศึกษาหรือองค์กร

ย่อในระดับสถานศึกษา เน้นการประเมินอย่างเป็นระบบด้วยรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการดำเนินการทางการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

4.6 การประเมินเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา (Education Quality Assurance Assessment/ Evaluation) เป็นการนำการประเมินมาเป็นกลไกในการประกันคุณภาพการศึกษาด้วยการประเมินทั้งภายในและภายนอกเพื่อสนองตอบการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นความสำคัญของผู้เรียน

4.7 การประเมินองค์กร (Organization Evaluation) เป็นการประเมินการดำเนินงาน หรือประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา แต่การประเมินองค์กรอาจมีวัตถุประสงค์อื่นๆเพิ่มเติม เช่น การประเมินเพื่อรับรางวัลประเภทต่างๆและเพื่อจัดอันดับ เป็นต้น

5. แบ่งตามยุคสมัยของการประเมิน

กิจกรรมที่เรียกว่าการประเมินโครงการนั้นมีมานานแล้วทั้งนี้เพราะผู้สนับสนุนโครงการและผู้ดำเนินโครงการเองย่อมประสงค์จะรู้ว่าโครงการที่ดำเนินไปนั้นมีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่มากนักน้อยเพียงใดแนวคิดเรื่องการประเมินโครงการมีการพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องโดยที่ในระยะต้นๆของการประเมินโครงการนั้นให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้ (เนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ, 2551: 19)

- (ก) การวัด (Measurement)
- (ข) การมุ่งสนองต่อความต้องการของผู้สนับสนุนโครงการและผู้กำหนดนโยบาย
- (ค) มุ่งความเป็นปรนัย(Objective)และกำหนดให้มีระยะห่างระหว่างผู้ประเมินกับผู้มีส่วนร่วมในโครงการ
- (ง) ดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะตัดสิน(Judgment)มากกว่าการเสริมพลังและพัฒนาศักยภาพ

เหตุที่เป็นดังนี้ก็เพราะว่าการประเมินที่ดำเนินการในระยะแรกๆยึดแนวทางของการวิเคราะห์ วิจัยที่ได้รับอิทธิพลมาจากฐานคิดทางวิทยาศาสตร์กายภาพ การประเมินจึงพยายามที่จะสร้างข้อมูลสารสนเทศที่มีความเป็นปรนัยปราศจากคุณค่าและโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถวัดผลการดำเนินงานเป็นตัวเลขได้ (quantifiable) ด้วยเหตุนี้ การประเมินในอดีตจึงให้น้ำหนักกับความสำเร็จและประสิทธิภาพของโครงการรวมทั้งประโยชน์อันพึงได้ในทางปฏิบัติหากจะกล่าวอย่างสรุปก็พอจะกล่าวได้ว่ากิจกรรมการประเมินโครงการที่พัฒนาเรื่อยมามีอยู่สามยุคสมัย

(generation) และกำลังเข้าสู่ยุคสมัยที่สี่ (fourth generation evaluation) ลักษณะเด่นของการประเมินโครงการในสามยุคแรกอาจสรุปได้โดยสังเขป ดังนี้

1) ยุคแห่งการวัด (measurement – oriented Generation) เน้นบทบาทนักประเมินในด้านเป็นบุคคลภายนอก ผู้ชำนาญการด้านเทคนิคการวัดผลและพัฒนาเทคนิคเครื่องมือวัดประเมินผล

2) ยุคแห่งการบรรยาย (Descriptive - oriented Generation) นักประเมินมีบทบาทหลักในการเป็นบุคคลภายนอกที่ชำนาญการในการบรรยายจุดอ่อน-จุดแข็งของโครงการอย่างครอบคลุมว่าดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

3) ยุคแห่งการตัดสิน (Judgment - oriented Generation) นักประเมินมีบทบาทหน้าที่ในการให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ สรุปผลคุณค่าของโครงการและเสนอทางเลือกเพื่อสนับสนุนการเป็นกลไกตัดสินใจของผู้บริหาร

สำหรับยุคสมัยที่สี่นั้น การประเมินโครงการให้ความสำคัญกับกระบวนการเจรจาต่อรอง(Process of negotiation) การนำผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทในการประเมินโครงการและการปฏิบัติการมากขึ้น แนวทางการประเมินผลในยุคสมัยที่สี่นี้มีการพัฒนาขึ้นหลายแนวทางแต่แนวทางที่นำมากล่าวในหนังสือเล่มนี้ คือ แนวทางที่เรียกว่าการประเมินผลแบบเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Evaluation) โดยผู้นำหลักด้านแนวคิดนี้คือ Fetterman (2001, 2005) นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด สหรัฐอเมริกา

2. การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

2.1 แนวคิดและความหมายของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

จากแนวคิดทฤษฎีและประสบการณ์ตรงที่ได้จากการพัฒนาโครงการต่างๆ เฟตเทอร์แมน (Fetterman, 1996) อ้างใน (ชนม์ชกรณ, 2549 : 107) ได้ให้คำนิยามการประเมินแบบเสริมพลัง สรุปได้ดังนี้ 1. การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการใช้มนต์ศักดิ์ของการประเมินเทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการกำกับตนเองโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ 2. การประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลต่างๆ ช่วยตนเองและพัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานประกอบด้วยบุคลากรภายใน ซึ่งทำการประเมินผลด้วยตนเองและนักประเมินภายนอกจะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรือผู้อำนวยการความสะดวกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม โดยไม่มีใครเสริมพลังให้กับใคร

ได้แต่ทุกคนต้องเสริมพลังให้กับตนเอง ดังนั้นการประเมินแบบนี้มิได้จับลงแค่การทราบคุณค่าของการประเมินเหมือนการประเมินแบบเก่า แต่การประเมินต้องเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่องดำเนินต่อไปตลอดระยะของการพัฒนา

อนึ่ง การประเมินแบบเสริมพลังมักจะมีการกล่าวที่เกี่ยวข้องถึงการประเมินอีกแบบหนึ่งคือ การประเมินแบบมีส่วนร่วม เพราะการประเมินแบบเสริมพลังก็เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานเช่นกัน อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ พบว่าการประเมินแบบเสริมพลังก็มีจุดเหมือนจุดที่แตกต่างกับการประเมินแบบมีส่วนร่วม โดยประเด็นความเหมือนของทั้งสองแนวคิดมีดังนี้คือ 1. การนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน 2. ผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกไม่ใช่เป็นผู้ตัดสินเกี่ยวกับการประเมิน เป็นการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้มีส่วนร่วม 3. มีจุดมุ่งหมายเหมือนกันคือทำให้บุคลากร องค์กรเกิดความชัดเจน (Illumination) ในตนเอง 4. มีการให้ความรู้ในการประเมินแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้มีส่วนร่วมส่วนประเด็นความต่างของทั้ง 2 แนวคิด มีดังนี้ 1. ระดับการเสริมพลังในการกำหนดตนเองของผู้มีส่วนร่วมการประเมินแบบเสริมพลังมุ่งให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกำหนดตนเองได้โดยอิสระหรือเข้มข้นกว่าการประเมินแบบมีส่วนร่วมเน้นการเข้ามามีส่วนร่วม มิได้มุ่งให้เกิดการกำหนดตนเองมากนัก 2. ระดับการควบคุมการตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมินการประเมินแบบเสริมพลังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้ควบคุม ส่วนการประเมินแบบมีส่วนร่วมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ประเมินร่วมกันควบคุมอย่างสมดุล (Cousins, 1996) อังโน (ชนม์ชกรณ, 2549 : 109)

เนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ (2551: 19) Fatterman & Wandersman (2005) ได้ระบุถึงหลักการสำคัญของการประเมินแบบเสริมพลัง ซึ่งเป็นฐานทางทฤษฎี คุณค่า และหลักคิดที่นำสู่การตัดสินใจสำหรับนักประเมินในแนวทางแบบนี้ เขาระบุว่าแม้ว่าการประเมินในแนวทางแบบเสริมพลัง จะมีระบบคุณค่าและวิธีการร่วมกับแนวทางประเมินผลแบบอื่นๆ อยู่บ้าง แต่ชุดหลักการของการประเมินแบบเสริมพลังที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ทำให้การประเมินผลแบบนี้มีข้อแตกต่างไปจากการประเมินผลแบบอื่นๆ การประเมินแบบเสริมพลังมิใช่เพียงการขับเคลื่อนทางสังคม โดยผ่านการประเมินผลแบบไม่มีหลักการหรือคุณค่าร่วมใดๆ รองรับดังที่มักถูกวิพากษ์วิจารณ์เน้นว่าจำเป็นต้องมีหลักการ 10 ข้อต่อไปนี้ เป็นตัวกำหนดตนเองตามแนวทางของการประเมินแบบเสริมพลัง ดังนี้

1. การพัฒนาระดับขึ้น (Improvement) เป้าหมายของการประเมินแบบเสริมพลังคือการพัฒนาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำสู่การพัฒนาโครงการ องค์กรและชุมชน และช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการทั้งหมดบรรลุผลลัพธ์โครงการตามที่คาดหวัง มุ่งใช้กระบวนการประเมินผลพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าครั้งที่ผ่านมาการดำเนินงานเช่นนี้ พิจารณาได้ว่าเป็นการช่วยเหลือลงทุนให้

บรรลุผลตามเจตนาของแหล่งทุนด้วย เนื่องจากมีลักษณะเป็นทั้งการประเมินความก้าวหน้าและประเมินสรุปผลและมีข้อแตกต่างจากการประเมินแบบเดิมที่จะไม่ดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื่องจากยึดหลักการเรื่องความเป็นกลางของการประเมิน

2. ความเป็นของชุมชน (Community ownership) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการ จะมีความรับผิดชอบต่อการออกแบบดำเนินการประเมินผลและนำข้อมูลที่ค้นพบไปสู่การปฏิบัติ เป็นเจ้าของแนวคิดไปสู่การบริหารและการประเมินผลเป็นเจ้าของข้อมูลความรู้ที่เกิดขึ้นร่วมกัน (Public Knowledge) กระบวนการนี้ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียมีสำนึกเอาธุระต่อโครงการมีสำนึกในการดูแลสุขภาพของตนเองและต้องการควบคุมทิศทางรวมทั้งอนาคตของโครงการ ทั้งนี้การดำเนินการในด้านต่างๆมีนักประเมินเป็นผู้ให้คำแนะนำและช่วยสร้างกระบวนการเรียนรู้

3. การไม่ตัดผู้มีส่วนได้เสียส่วนใดส่วนหนึ่งออกไป (Inclusion) ผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลาย เช่น ประชาชน ผู้รับผิดชอบโครงการในระดับต่างๆ แหล่งทุนและผู้เกี่ยวข้อง แม้จะไม่ได้รับผลโดยตรง เนื่องจากอยู่ห่างจากพื้นที่โครงการ ก็ยังจะได้รับเชิญให้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ผู้มีส่วนได้เสียจะถูกคัดเลือกเข้ามาโดยความเห็นร่วมและมีเหตุผลรองรับ กลุ่มต้องเรียนรู้อยอมรับในความแตกต่างหลากหลายร่วมกันตั้งแต่เริ่มโครงการและเสริมสร้างทัศนคติว่าการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายเป็นสิ่งดีงาม ทำให้ข้ออ่อนของแนวคิดโครงการเกิดขึ้นได้น้อยลงแหล่งทุนก็ควรได้รับการนำมาร่วมกระบวนการด้วย เนื่องจากแหล่งทุนเองก็มีความรู้ บทเรียน ประสบการณ์จากการให้การสนับสนุนโครงการในบริบทต่างๆ ที่ควรนำมาแลกเปลี่ยน มิใช่เป็นเพียงแหล่งสนับสนุนทางการเงินเท่านั้น

ด้วยกระบวนการเช่นนี้นอกจากจะช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสียกับโครงการมีบทบาทในการกำหนดกับจัดการและจัดสรรทรัพยากรประเภทต่างๆในโครงการแล้วยังมีบทบาทในการกำกับระบบคิด ความเชื่อ คุณค่าและทัศนคติต่อโครงการอีกด้วย

4. ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Democratic participation) การประเมินจะต้องให้คุณค่าหรือความหมายกับการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่ายในการตัดสินใจในกระบวนการที่ใช้เพื่อนำไปสู่ข้อตกลงร่วม เช่น การพิจารณาอย่างไตร่ตรอง (Deliberation) การรับรู้ร่วม การสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Communicative action) การปฏิบัติกรร่วมกัน กระบวนการนี้ทำให้เกิดทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่แตกต่าง มีการวิเคราะห์การตัดสินใจที่นำไปสู่ความรับผิดชอบร่วมกัน

อนึ่ง กระบวนการนี้นำไปสู่การเรียนรู้และศักยภาพในกระบวนการนโยบาย กระบวนการพัฒนากฎเกณฑ์ ข้อตกลงในสังคมร่วมกัน เป็นการเปิดพื้นที่ทางการเมืองภาคประชาชนให้พัฒนาขึ้นได้อีก

5. ความเป็นธรรมในสังคม (Social justice) การประเมินผลแนวทางนี้ต้องมุ่งสู่การพัฒนาโครงการที่นำสู่การพัฒนาความเสมอภาค มุ่งให้ผู้คนได้จัดการกับปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยพัฒนาสมรรถนะของกลุ่มคนคนเหล่านี้ด้านการประเมิน (Evaluative capacity) ให้ยกระดับขึ้น ในกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังต้องมุ่งขจัดความไม่เท่าเทียม ที่มักเกิดในกลุ่มผู้เสียเปรียบ ผู้พิการและคนชายขอบ เพื่อนำสู่การเข้าถึงการจัดสรรทรัพยากร โอกาส รวมทั้งอำนาจต่อรองอย่างเป็นธรรม

6. ความรู้ท้องถิ่น (Community Knowledge) ความรู้ความเข้าใจในบริบทข้อมูล ประสบการณ์และความรู้ของกลุ่มวัฒนธรรมต่างๆในท้องถิ่น ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการร่วมกัน และความรู้จากประสบการณ์ (Tacit Knowledge) จะได้ทำการให้คุณค่าเป็นพื้นฐานนำสู่การตัดสินใจและตีความผลการประเมินและการปรับใช้นวัตกรรมใหม่ๆในโครงการ

7. ยุทธศาสตร์ที่วางอยู่บนหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based strategies) มุ่งให้ความสำคัญต่อหลักฐานเชิงประจักษ์เรียนรู้จากกลยุทธ์ที่ดำเนินการประสบผลสำเร็จมาแล้วในบริบทนั้นๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีรากฐานมาจากประสบการณ์ที่จับต้องได้จริง แนวทางนี้จะช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากรรวมทั้งมีความตระหนักรู้เสมอว่า กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ที่นำมาทดลองใช้ใหม่จะต้องปรับให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในบริบทนั้น

8. การพัฒนาสมรรถนะ (Capacity building) มุ่งให้ผู้มีส่วนได้เสียกับโครงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพจากการที่ได้ตัดสินใจและร่วมผลักดัน โครงการด้วยกัน (Evaluation capacity) โดยมีความเชื่อว่าผู้เกี่ยวข้องในภาคส่วนต่างๆจะสามารถดำเนินการได้ หากได้รับการพัฒนาให้เรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ภายใต้สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยศักยภาพที่พัฒนาขึ้นของผู้มีส่วนได้เสีย จะนำไปสู่ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการจัดการและคุณภาพผลงานตามมาด้วย (Program Capacity)

9. องค์กรเรียนรู้ (Organization learning) การประเมินผลแนวทางนี้จะต้องมุ่งดำเนินงาน ที่เป็นระบบ มีวัฒนธรรมในการค้นหาและพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาให้เกิดชุมชนของการเรียนรู้ การสะท้อนกลับ ทั้งระดับโครงการและองค์กร ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มสามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงและสิ่งท้าทายใหม่ๆ ขณะที่ผลการประเมินแต่ละครั้งก็จะนำสู่การพัฒนายกระดับยิ่งขึ้นไป ทั้งนี้การตัดสินใจเรื่องใดๆทุกครั้งต้องวางอยู่บนฐานข้อมูลและความรู้

10. ความรับผิดชอบ (Accountability) บุคคลทุกฝ่ายและองค์กรรวมทั้งแหล่งทุนจะต้องยึดถือเป็นพันธะร่วมกันในการแสดงความรับผิดชอบต่อข้อสัญญา ข้อผูกมัดที่ทำพันธะสัญญาไว้อย่างเต็มที่ มีพันธะสัญญาต่อการผลักดันและส่งมอบผลลัพธ์โครงการ มีการพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยมุ่งเน้นผลด้านความยั่งยืนในระยะยาว ความรับผิดชอบที่กล่าวนี้

หมายรวมถึงทั้งความรับผิดชอบในกระบวนการ (Process accountability) และรับผิดชอบต่อผลงานที่ดำเนินการ (Result based accountability)

Fetterman (2005) เชื่อว่าหากสามารถจัดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการได้ปฏิสัมพันธ์เรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้หลัก 10 ประการดังกล่าว จะช่วยให้สามารถยกระดับการเสริมพลังและความสามารถในการกำหนดอนาคตของตนเองได้ (Self-determination) ขณะที่กระบวนการที่ดำเนินการไปเป็นระยะๆ นั้น จะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะและทุนทางสังคมให้เกิดขึ้นได้อีกด้วย หลักการ 10 ประการนี้มีความสำคัญทั้งหมดมิได้เรียงลำดับก่อนหลังหรือกำหนดให้ข้อใดมีความสำคัญกว่าข้อใด แต่ก็สามารถพิจารณาในเชิงกระบวนการและผลลัพธ์ได้ โดยหลักการรวม 4 ด้าน คือ การพัฒนายกระดับขึ้น องค์การการเรียนรู้ ความเป็นธรรมในสังคมและการพัฒนาสมรรถนะเป็นหลักการด้านผลลัพธ์ขณะที่หลักการที่เหลืออีก 6 ด้านนั้นถือเป็นหลักการเชิงกระบวนการ

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลังมีจุดเด่นที่ว่าผลผลิตของการประเมินคือ การเรียนรู้ขององค์กร การประเมินเป็นกระบวนการพัฒนาไม่ใช่แค่เพียงการรายงานผลการประเมินเป็นงานหรือหน้าที่ของทุกคน การประเมินไม่ใช่การทำงานในช่วงใดช่วงหนึ่งแต่เป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อเนื่องตลอดไป การประเมินเป็นความสัมพันธ์แบบร่วมมือรวมพลังของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในองค์กรกับผู้รับผิดชอบการประเมิน (Millett, 1996) อังใน (ชนม์ชกรณ, 2549 : 107)

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินเสริมพลังนั้นได้มีการประยุกต์ใช้ในหลายหน่วยงาน เช่น การอุดมศึกษา งานของรัฐ องค์กรอิสระและใช้อย่างกว้างขวางในหลายโครงการ คือ โครงการที่เป็นการป้องกันการฆาตกรรม โครงการการป้องกันการตั้งครรภ์ในกลุ่มวัยรุ่น โครงการป้องกันความเข้าใจผิดในเรื่องชาติพันธุ์ โครงการเสริมพลังอำนาจในกลุ่มผู้ด้อยความสามารถ และโครงการทางด้านสุขภาพ (Fetterman, 1996) แม้ว่าแนวคิดนี้นำไปประยุกต์ใช้ก็มีจุดเน้นที่สำคัญคือการมุ่งเน้นการเสริมพลังอำนาจในกระบวนการและผลผลิตของโครงการ งานเขียนของ ซิมเมอร์แมน (Fetterman, 1996 ; citing Zimmerman, 1990) เกี่ยวกับทฤษฎีการเสริมพลังได้ช่วยให้เกิดกรอบความคิดในการประเมินแบบเสริมพลังได้เช่นเดียวกัน โดยทฤษฎีดังกล่าวได้กล่าวถึงการเสริมพลังในกระบวนการและผลผลิต ดังนี้

กระบวนการเสริมพลังเป็นกระบวนการที่เน้นในเรื่องการเสริมพลังที่จะช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจในเรื่องสังคมและสภาพแวดล้อม เป็นผู้มีทักษะสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจด้วยตนเองกระบวนการเสริมพลังจะแตกต่างกันตามระดับการวิเคราะห์ เช่น การเสริมพลังระหว่างบุคคลอาจรวมถึงการมีส่วนร่วมในองค์กรชุมชน การเสริมพลังระดับองค์กร อาจรวมถึงการ

ร่วมในลักษณะภาวะความเป็นผู้นำและการตัดสินใจ การเสริมพลังในระดับชุมชน อาจรวมถึงการเข้าถึงรัฐ สื่อ แหล่งทรัพยากรชุมชนอื่นๆ

ผลผลิตการเสริมพลังเป็นการได้รับผลที่ดีในชุมชน ผลจากการออกแบบสำหรับผู้มีส่วนร่วม ผลผลิตในระดับบุคคลนั้น หมายถึงถึงความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ ความรู้สึกมั่นคง มั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระรู้คุณค่าของชีวิต เกิดทักษะพฤติกรรม กระตือรือร้น ความสามารถในการตัดสินใจจัดการกับงานของตนเองจนประสบผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้ ผลผลิตระดับองค์กร หมายถึงการได้มีซึ่งทรัพยากรที่มีคุณภาพ อำนาจการจัดการโครงการ ผลผลิตระดับชุมชน อาจรวมถึงการมีหลักฐานที่หลากหลาย การประสานร่วมกันในองค์กร และการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรชุมชน

การประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment evaluation) เป็นแนวคิดการประเมินแบบใหม่ที่พัฒนามาจากการประเมินอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นแนวคิดการประเมินที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้การประเมิน การประเมินตนเองสะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ในตอนนี้จะกล่าวถึงจุดกำเนิด แนวคิด ความหมาย ขั้นตอน ลักษณะ ประโยชน์ และจุดอ่อนหรือประเด็นวิจารณ์ของการประเมินแบบเสริมพลังมีรายละเอียดดังนี้

2.2 จุดกำเนิดของการประเมินแบบเสริมพลัง

การประเมินแบบเสริมพลังได้รับการพัฒนาจากการที่ เดวิด เฟตเทอร์แมน (Fetterman, 1993) เขียนหนังสือชื่อ Speaking the Language of Power Communication Collaboration and Advocacy แล้วนำเสนอแนวคิดนี้ในที่ประชุม American Evaluation Association (AEA) ในปี 1993 ซึ่งก่อให้เกิดความสนใจในกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุมอย่างมากโดยเดวิด เฟตเทอร์แมน (Fetterman, 1994 : 1-15) มีพื้นฐานที่มาจากประสบการณ์เรียนรู้ในการปฏิบัติงานและจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1. ทฤษฎีด้านจิตวิทยาชุมชน (Community psychology) และปฏิบัติการทางมนุษยวิทยา (Action anthropology) 2. ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในโครงการปฏิรูปการศึกษาของชาติ 3. แนวคิดจากการพัฒนาและประเมินตนเองโดยอาศัยหลักการสะท้อนผลการประเมินจากกลุ่ม (Group dynamic) 4. ผลการดำเนินงานในโครงการการให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศยากจน ซึ่งมุ่งเน้นให้ชุมชนเหล่านั้นสามารถที่จะสร้างเสริมพลังในการพัฒนาตนเองได้ ดังจะเห็นได้ว่าการประเมินตามแนวคิดนี้มีรากฐานของแนวคิดมาจากการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้บุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเข้ามามีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาโดยใช้กระบวนการวิจัยแล้วสะท้อนผลการแก้ปัญหาให้ทราบทั่วกันเพื่อปรับปรุงแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป (Fetterman, 1996; สุวิมล ว่องวานิช, 2543)

2.3 ความเชื่อพื้นฐานในเรื่องการเรียนรู้ ของกระบวนการประเมินผล แบบเสริมพลัง

ในการออกแบบการเรียนรู้ใดๆ ย่อมมีความเชื่อพื้นฐานหรือวิธีคิดอยู่เบื้องหลังด้วยเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับมนุษย์ กระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์และความเชื่อเกี่ยวกับแนวทาง ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สำหรับการประเมินผลแบบเสริมพลังนี้ น่าจะมีความเชื่อพื้นฐานอยู่ชุดหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงระบบคิด ระบบคุณค่าและพฤติกรรมของบุคคล ไม่สามารถจัดกระทำหรือสั่งการจากเงื่อน ไขภายนอก หากแต่ต้องจัดกระทำให้เกิดเงื่อน ไขที่เอื้ออำนวยให้ผู้มีส่วน ได้เสียกับ โครงการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยการสร้างความรู้ขึ้นเอง จากประสบการณ์ตรง กล่าวอีกนัยหนึ่งมนุษย์มิได้รังเกียจหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หากแต่ มักจะไม่พึงพอใจกับการเปลี่ยนแปลงที่ถูกสั่งการหรือการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองมิได้มีส่วนในการ ออกแบบและตั้งเป้าหมายการช่วยให้ประชาชนหรือกลุ่มผู้มีส่วน ได้เสีย สามารถพัฒนาตนเองได้ และมีความต้องการที่จะเรียนรู้ปรับปรุงสิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประเมินตนเอง สะท้อน กลับตนเองอย่างสม่ำเสมอ นับเป็นเงื่อน ไขที่สำคัญของการเสริมพลังการประเมินผลแบบเสริมพลัง ต้องมีการสร้างสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ ให้ผู้มีส่วน ได้เสียสามารถพัฒนาสมรรถนะได้อย่าง ต่อเนื่อง มีทักษะใฝ่รู้อยากปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา อันจะนำสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ ความสามารถในการแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่มีความซับซ้อนและยากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์มี ศักยภาพในการเรียนรู้อย่างไม่รู้สิ้นสุด การพัฒนาโอกาสเงื่อน ไขและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้จึง มีความสำคัญมากการประเมินผลแบบเสริมพลัง ดำเนินการบนฐานของข้อมูล ข้อเท็จจริงและ เชื่อมั่นในการใช้ความรู้และปัญญานำการเปลี่ยนแปลง

2.4 บทบาทของนักประเมินโครงการ ในการประเมินผลแบบเสริมพลัง

นักประเมิน โครงการนอกจากยังต้องดำรงความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการ ประเมินผล ที่มีทักษะประสบการณ์ มุมมองเชิงสหวิทยาการตลอดจนมีท่าทีของการอยากเรียนรู้ อย่างจริงจัง สร้างสรรค์ มีปฏิสัมพันธ์ในแนวราบแล้ว ยังมีบทบาทที่สำคัญคือการเป็นหุ้นส่วน กับ การดำเนิน โครงการ เป็นกัลยาณมิตรที่มีความปรารถนาดี โดยบอกความจริงให้เพื่อน ได้รู้ เป็นผู้ อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของภาคีที่เกี่ยวข้อง เอื้ออำนวยให้เกิด ปฏิบัติการทางสังคมที่มีคุณภาพมากขึ้น กระตุ้นการใช้ฐานความรู้และข้อมูล ชีวทัศน์เพื่อนำการ เปลี่ยนแปลง มีความสนใจในวิธีวิทยาการขับเคลื่อนสังคม และทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมี เทคนิคการขับเคลื่อน และการระดมพลังทางสังคมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ รวมทั้งหาทางเสริมสร้างบริบทแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะต้องสร้างบรรยากาศ “เอาใจ เขามาใส่ใจเรา” ในกระบวนการเป็นอย่างมากการเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนัก ประเมินจำแนกได้เป็น 3 ด้านคือ อำนวยความสะดวกด้านกระบวนการ ด้านการเรียนรู้ และด้านการ

ผลักคั่นนโยบายนอกจากนี้ นักประเมินโครงการจะต้องส่งเสริมภาคีต่างๆ ให้สามารถจัดการเรียนรู้เองได้อย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพของกระบวนการที่มีความเข้มข้น เพียงพอต่อการผลักคั่นการเปลี่ยนแปลง นักประเมินโครงการในแนวนี้มีได้เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์โครงการเสียเอง แต่จะเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการให้ข้อมูลแลกเปลี่ยนมุมมองประสบการณ์ ชีวทัศน์และทางเลือก เอื้ออำนวยให้ผู้มีส่วนได้เสีย เรียนรู้ที่จะกำหนดสิ่งต่างๆ ร่วมกัน มีการพูดคุยอย่างลุ่มลึกจริงจังเรื่องนโยบายทิศทางของพื้นที่ รวมทั้งนักประเมินต้องพัฒนาทักษะ การต่อรองที่มีประสิทธิผล บทบาทการเป็นคนกลาง สร้างสมดุลในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียนำสู่การกำหนดทางเลือกในชีวิต ท่ามกลางภาคีที่แตกต่างหลากหลาย ให้ก้าวหน้าร่วมกันไปได้อย่างสมานฉันท์

ตัวละครสำคัญในการประเมินผลแบบเสริมพลัง มีบทบาทสำคัญมากที่จะทำให้การประเมินผลแบบเสริมพลังนั้นบรรลุตามหลักการ และนำพาโครงการไปสู่เป้าหมาย การประเมินผลแบบเสริมพลังได้แบ่งตัวละครออกเป็น 3 กลุ่มตัวอย่างชัดเจน ได้แก่ ผู้ประเมิน ชุมชนคนในโครงการ และผู้ให้ทุน โดยทั้งสามกลุ่มมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

1. ผู้ประเมิน สำหรับการประเมินผลแบบเสริมพลังแล้ว ผู้ประเมินจะมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการประเมินตนเอง และการกำหนดทิศทางโครงการของชุมชนคนในโครงการ ผู้ประเมินจะไม่มีบทบาทในการตัดสินความสำเร็จของโครงการ เพราะจะผิดหลักการ ความเป็นของชุมชน แต่จะออกแบบเครื่องมือหรือกระบวนการต่างๆ ที่เหมาะสมให้ รวมทั้งติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลฐาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการประเมินตนเองและกำหนดทิศทางตนเอง ในบางครั้งผู้ประเมิน อาจทำหน้าที่เป็นผู้ฝึก ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้สอนหรือแม้แต่เป็น กัลยาณมิตรที่หวังดีต่อโครงการ ดังนั้นผู้ประเมินผลแบบเสริมพลังนี้อาจถูกมองว่าไม่เป็นกลาง แต่ต้องไม่ลืมปรัชญาของการประเมินผลแบบเสริมพลังว่า เราใช้การประเมินเพื่อให้เขาประเมินตนเองและกำหนดทิศทางของตนเองได้ ผู้ประเมินผลเสริมพลังนี้ จึงควรมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการและชุมชนคนในโครงการ ที่หวังจะเห็น โครงการประสบความสำเร็จหากผู้ประเมินไม่มีความสนใจโครงการเป็นทุนอยู่ก่อนแล้ว ก็ยากที่จะทำให้การประเมินผลแบบเสริมพลังเป็นไปตามหลักการ

2. ชุมชนคนในโครงการ ประกอบไปด้วย ทีมงานทั้งฝ่ายบริหารโครงการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายวิชาการฝ่ายประเมินภายใน (ดูจากโครงสร้างการบริหารโครงการ) นอกจากนั้นยังรวมถึงกลุ่มเป้าหมายที่โครงการนี้ทำงานด้วย หรือที่เรียกว่า ภาคีหุ้นส่วน บางโครงการอาจมีน้อยกลุ่ม บางโครงการอาจมีหลายกลุ่มมาก ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนและลักษณะของโครงการ คนกลุ่มนี้มีความสำคัญต่อการประเมินผลแบบเสริมพลังเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นกลุ่มคนที่จะมาทำหน้าที่ประเมิน โครงการของตัวเอง และร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคตว่าจะเสริมพลังตัวเองอย่างไร

ผู้ประเมินมีหน้าที่โดยตรงที่จะทำให้คนกลุ่มนี้พูดหรืออภิปรายในสิ่งที่ปฏิบัติในโครงการ ภายใต้บรรยากาศของความเสมอภาคและแรงจูงใจทางบวก

3. ผู้ให้ทุน หรืออาจหมายถึงผู้บริหารองค์กรที่โครงการนี้รับผิดชอบดำเนินการ ผู้ให้ทุนมีบทบาทสำคัญมากที่จะสนับสนุนให้เกิดการประเมินผลแบบเสริมพลัง โดยจัดหาหรือเปิดโอกาสให้เกิดโครงสร้างที่เหมาะสมทั้งด้านกายภาพและด้านบรรยากาศ ที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เปิดโอกาสให้เกิดการแบ่งปันการเรียนรู้ระหว่างโครงการที่มีลักษณะเนื้อหาคล้ายกัน ทำให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้แนวราบ ซึ่งก็ยิ่งจะทำให้กระบวนการประเมินผลแบบเสริมพลังเกิดประโยชน์สูงขึ้นไปจะเห็นว่าองค์ประกอบและบทบาทของตัวละครในการประเมินผลแบบเสริมพลังนี้ ไม่มีปรากฏมาก่อนในวงการประเมินจึงทำให้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะประเด็นสัมพันธภาพระหว่างผู้ประเมินกับชุมชนคนในโครงการ เช่น Scriven (2005) ได้แย้งว่าสัมพันธภาพระหว่างผู้ประเมินกับชุมชนคนในโครงการนี้แหละเป็นตัวละครสำคัญในการเพิ่มความลำเอียงในการประเมิน การประเมินแบบเสริมพลังขาดหลักการสำคัญของการประเมินด้านความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นได้ และจริยธรรม ก่อนหน้านั้น Stufflebeam (1994) อ้างใน (เนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ 2551: 30) ก็เคยโต้แย้งว่าการพัฒนาสมรรถภาพของผู้คนมิใช่เป้าหมายหลักของการประเมิน เพราะการประเมินคือ กระบวนการที่มีระบบในการตัดสินคุณค่าของโครงการ แต่กลุ่มของ Fetterman ก็กลับเห็นในอีกมุมว่า การที่ผู้ประเมินมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนคนในโครงการกลับจะทำให้ลดความลำเอียงในการประเมิน เพราะเหตุว่าสัมพันธภาพที่ดีจะทำให้ง่ายต่อการเชื่อถือ ยอมรับ และกล้าที่จะประเมินตนเองตามความเป็นจริง และมองว่าการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมเป็นสิ่งสำคัญ นักประเมินต้องเลือกที่จุมิจุดยืนไม่ควรทำตัวไม่รู้ไม่เห็นต่อความอยุติธรรมที่เกิดขึ้น (Wandersman and Snell-john, 2005)

2.5 ขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

เฟตเตอร์แมน (Fetterman, 1996) อ้างใน (ชนม์ชกรณั, 2549:109) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาบุคคลในโครงการให้สามารถประเมินได้ด้วยตนเอง โดยขั้นตอนการประเมิน 4 ขั้นตอน คือ

1. การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) หรือตรวจสอบสถานภาพของโครงการว่าอยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโครงการ
2. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล (setting goals) เป้าหมายที่กำหนดคนนั้นต้องมีลักษณะสัมพันธ์กับกิจกรรมโครงการ แหล่งทรัพยากร ทำทาย แสดงถึงศักยภาพ ในขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย อาจจะใช้วิธีการระดมสมองซึ่งมีลักษณะ

บรรยากาศแบบประชาธิปไตยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน หรือเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่ต้องการจะบรรลุ

3. การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (Developing strategies) ผู้มีส่วนร่วมในโครงการช่วยกันรับผิดชอบในการเลือกและพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรมโครงการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์อาจใช้กระบวนการระดมสมองการพิจารณา ทบทวนอย่างรอบคอบ การตกลงร่วมกัน ฉันทามติ (Consensual agreement) กลยุทธ์ที่ได้จะถูกนำไปปฏิบัติแล้วมีการทบทวน ตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผล หรือความเหมาะสม

4. การจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Documenting progress) ในขั้นนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการควรพิจารณาใช้หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเป้าหมายของโครงการ และหลักฐานต้องมีความน่าเชื่อถือด้วย

ในแต่ละขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้นนักประเมินภายนอกและผู้มีส่วนร่วม (นักประเมินภายใน) ในโครงการจะทำงานร่วมกัน โดยตัวนักประเมินภายนอกมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาของการทำงานมากกว่าที่จะทำบทบาทของผู้ประเมิน ทั้งนี้บทบาทของนักประเมินภายนอกอาจเกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการให้ข้อมูลป้อนกลับในการสนับสนุน การตัดสินใจของผู้มีส่วนร่วมในโครงการ ผลจากการทำงานร่วมกันในขั้นตอนหรือกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังเพทเธอร์แมนยืนยันว่า ผู้มีส่วนร่วมจะได้รับความรู้ได้ฝึกฝนได้ ประสบการณ์และเข้าใจในเทคนิคเฉพาะของการดำเนินการประเมินขณะเดียวกันเกิดการพัฒนาระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้เป็นไปอย่างมีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้

ออร์ทอ อัจฉา (2549 : 22) สรุปขั้นตอนต่างๆ ของการประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คือ การกำหนดพันธกิจ หรือภารกิจร่วมกัน หรืออาจเป็นการแสดงวิสัยทัศน์ของแผนงาน โครงการร่วมกันก็ได้ อย่างไรก็ตาม คนบางกลุ่มอาจไม่ชอบใช้คำว่า “วิสัยทัศน์” หรือคำว่า “พันธกิจ” แต่ชอบใช้คำว่า “ผลลัพธ์” หรือ “ผลที่ต้องการ” (results) หรือ “ผลหลัก” และต้องการมุ่งความสนใจไปที่เรื่องดังกล่าวมากกว่า คนกลุ่มนี้ก็จะทำการระบุถึง “ผลที่คาดหวังจะได้รับ” หรือผลที่จะเกิดขึ้น หรือผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นก่อน แล้วจึงค่อยมองย้อนกลับมาว่า ถ้าต้องการให้เกิดผลลัพธ์ หรือผลที่ต้องการดังกล่าว แล้วละก็จะต้องทำอะไรบ้าง หรือต้องมีกระบวนการอะไรบ้างเพื่อให้เกิดผลตามความต้องการที่ระบุไว้

ขั้นตอนที่ 2 คือ ขั้นตอนของการทบทวน หรือตรวจสอบว่าเรามีอะไรอยู่ในชุมชนสมบัติ หรือชุมชนทรัพย์ของเราแล้วบ้าง หรือเป็นขั้นของการตรวจสอบ เพื่อประเมินทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่แล้วก็ได้ ซึ่งในกรณีนี้ ก็คือ การกำหนด หรือระบุกิจกรรม รวมทั้งจัดลำดับ

ความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ ที่แผนงานโครงการ มองว่ามีนัยสำคัญที่สุด และหลังจากนั้นทีมงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดกับโครงการกับแผนงาน หรือผู้ที่มีส่วนร่วมทั้งหมดทุกฝ่ายก็ทำการจัดอันดับหรือให้คะแนนว่า แผนงานโครงการได้ดำเนินกิจกรรมแต่ละประเภทแต่ละอย่างในช่วงเวลาที่ผ่านมาได้ดีแค่ไหน ซึ่งโดยปกติ มักจะเป็นการให้คะแนนระหว่าง 1 (ต่ำ) ถึง 10 (สูง) และหลังจากนั้น ทีมงานทั้งหมดก็ทำการอภิปรายหรือพูดคุยถกเถียงกัน เกี่ยวกับการให้คะแนนดังกล่าว ซึ่งกระบวนการตรงนี้จะช่วยทำให้สามารถตัดสินใจ หรือร่วมกันกำหนดได้ด้วยตนเองว่า แผนงานโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น อยู่ ณ จุดไหนแล้ว รวมทั้งยังช่วยทำให้มองเห็นจุดอ่อน และจุดแข็งต่างๆ ได้อีกด้วย

ขั้นตอนที่ 3 คือ ขั้นตอนการวางแผนสำหรับอนาคต ซึ่งเป็นขั้นตอนที่กลุ่มหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด มาร่วมกันกำหนดหรือระบุเป้าหมายและยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อที่จะบรรลุสู่ความเป็นของแผนการ “เป้าหมาย” จะช่วยทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแผนงาน/โครงการทั้งหมดกำหนดร่วมกันได้ว่า จุดหมายปลายทางสุดท้ายที่ทุกฝ่ายต้องการไปให้ถึงนั้นคืออะไร แต่ทั้งนี้ ก็จะต้องมีการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการปรับปรุงแผนงานโครงการเอาไว้อย่างชัดเจนด้วยสำหรับ “ยุทธศาสตร์” หรือ “กลยุทธ์” นั้นจะเป็นตัวช่วยทำให้แผนงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้เร็วขึ้น หรือได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จต่างๆ ดังกล่าวมานี้ จะต้องถูกกำกับหรือถูกควบคุมโดยการใช้ระบบเอกสารที่เชื่อถือได้ นอกจากนี้ นักประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ ก็จะต้องคอยช่วยเหลือหรือสนับสนุนสมาชิกในทีมงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนร่วมในแผนงาน/โครงการในการระบุ หรือร่วมกันกำหนดว่า หลักฐานหรือข้อมูลเชิงประจักษ์อะไรบ้างที่จำเป็นหรือมีความสำคัญที่จะชี้หรือแสดงให้เห็นว่าแผนงาน/โครงการ มีความก้าวหน้า หรือกำลังก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ “การประเมินผล” จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบการวางแผน และระบบการจัดการต่างๆ ตามปกติของแผนงาน/โครงการ ซึ่งถือว่าเป็นวิธีทางหนึ่งในการที่จะทำให้ “การประเมินผล” กลายเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับการยอมรับ หรือเกิดการผนวกเข้ามาในเนื้อเดียวกับงาน/ภารกิจที่ทำอยู่และยังสามารถยกระดับ หรือเปลี่ยนสถานภาพมาเป็น “สถาบัน” หนึ่งที่สำคัญยิ่งของสังคมอีกด้วย

อรรถชัย อาจอ่ำ (2549 : 33-45) กล่าวว่าขั้นตอนในการประเมินผลเพื่อสร้างเสริมหรือเพิ่มพลังอำนาจ 3 ขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินผลเพื่อเพิ่มพลังอำนาจ

การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมหรือเพื่อเพิ่มพลังอำนาจมีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ประการ ที่จะช่วยทำให้ทีมงานหรือผู้ดำเนินโครงการแผนงานต่างๆ สามารถประเมินแผนงานของตนเองได้ ขั้นตอนทั้ง 3 มีดังนี้ คือ 1) ขั้นตอนการระบุ/กำหนด หรือพัฒนาพันธกิจ วิสัยทัศน์ หรือสิ่ง

ที่ต้องทำ และสิ่งที่ต้องการบรรลุร่วมกัน 2) ขั้นตอนของการทบทวนสิ่งที่ทำมาทั้งหมด หรือเป็นขั้นตอนการตัดสินใจว่า แผนงาน/โครงการอยู่ ณ จุดไหน รวมทั้งการทบทวนจุดแข็ง จุดอ่อนของแผนงาน/โครงการร่วมกันด้วย และ 3) คือ ขั้นตอนของการวางแผนอนาคต ด้วยการกำหนดเป้าหมายต่างๆ ที่ต้องการร่วมกัน และการช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมทุกคนมีการกำหนดกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ กลวิธี ในการที่จะทำให้เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของแผนงานประสบความสำเร็จร่วมกันด้วยนอกจากนี้ การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ ยังจะช่วยทำให้สมาชิก หรือผู้มีส่วนร่วมทุกคน สามารถกำหนดได้ด้วยว่าหลักฐานเชิงประจักษ์ หรือข้อมูลฉบับไหนบ้างที่ต้องการ เพื่อที่จะสามารถกำกับติดตาม และบันทึกความก้าวหน้าได้อย่างเป็นรูปธรรมซึ่ง (Fetterman) มองว่าขั้นตอนเหล่านี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญและเป็นการเปิดพื้นที่ ในการสื่อสารซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ระหว่างผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย นอกจากนี้ (Fetterman) ยังมองด้วยว่า การสื่อสารกันในขั้นตอนต่างๆ เหล่านี้ ยังจะนำไปสู่ความเป็นอิสระ และเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงของคนในองค์กร/หน่วยงาน/โครงการ/แผนงานร่วมกันด้วย

ขั้นตอนที่ 2 การทบทวนพันธกิจ (Mission)

ขั้นตอนแรก ของการประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ คือ การขอให้ทีมงานโครงการ/แผนงาน และผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด ร่วมกันระบุนพันธกิจ หรือสิ่งที่ทำอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจน ขั้นตอนนี้อาจให้เวลาถึง 2-3 ชั่วโมง โดยในขั้นตอนนี้ นักประเมินผลแนวใหม่ ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกผู้ช่วยสร้างการเรียนรู้หรือเป็นผู้ช่วยทำให้การทบทวนหรือการพูดคุยในบรรดากลุ่มผู้เข้าร่วมผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด เป็นไปอย่างกว้างขวาง หรือเปิดกว้างให้มากที่สุด เท่าที่จะสามารถทำได้ในขั้นตอนนี้ ผู้ประเมินแนวใหม่ จะขอให้ผู้เข้าร่วมทั้งหมดนำเสนอคำพูด หรือประโยคสำคัญๆ ที่เป็นการแสดงให้เห็นถึงพันธกิจของแผนงาน โครงการ ภารกิจตามขั้นตอนนี้ เป็นสิ่งที่จำเป็น ถึงแม้ว่าจะมีการระบุ/กำหนดพันธกิจไว้อย่างชัดเจน หรืออย่างเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีอยู่ในเอกสารแล้วก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากความเป็นจริงที่ว่าในการประชุมแบบนี้ มักจะมีผู้เข้าร่วมคนใหม่ๆ อยู่เสมอ และคนใหม่ๆ เหล่านี้ ควรได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และอีกประการหนึ่งก็คือ ในช่วงที่ผ่านมา เอกสารต่างๆ ที่มีอยู่แล้ว หรือการระบุพันธกิจไว้ในเอกสารชุดเดิม อาจจะไม่ได้เป็นการดำเนินการบนพื้นฐานของกระบวนการประชาธิปไตย หรือไม่เปิดกว้างเพียงพอ ก็อาจเป็นไปได้ ดังนั้น การดำเนินการใดๆ ในช่วงนี้จะทำให้สามารถ ผนวกความคิดใหม่ๆ ที่มีสีสัน เฉพาะสามารถนำเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจที่จะดำเนินการร่วมกันได้และยังเป็นการเปิดโอกาส ให้ผู้เข้าร่วมทั้งหมด นำเสนอวิสัยทัศน์เกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ถึงแม้ว่าพวกเขาจะทำงานร่วมกันมาเป็นเวลาหลายปี ก็มิได้หมายความว่า จะต้องมองสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นเหมือนกันนอกจากนี้ ในขั้นตอนนี้ ผู้ประเมินผลยังต้องทำหน้าที่บันทึกคำพูด หรือประโยคต่างๆ ของผู้เข้าร่วม ซึ่งโดย

ปกติมักจะเขียนลงบนแผ่นโปสเตอร์หลังจากนั้น นักประเมินผลจะขอให้ผู้เข้าร่วมท่านใดท่านหนึ่ง เป็นอาสาสมัครในการเขียน หรือเรียบเรียงประโยค หรือคำพูดต่างๆ ของทุกคนให้เป็นเนื้อเดียวกัน โดยอาจจะเรียบเรียงให้อยู่ในประมาณ 1-2 ย่อหน้า หลังจากนั้น กลุ่มก็ทำการพิจารณา ทบทวน หรือแก้ไขขัดเกลาข้อความที่อาสาสมัครเรียบเรียงไว้อีกครั้งหนึ่ง ต่อจากนั้นกลุ่มจะต้องยอมรับ เอกสาร หรือข้อความดังกล่าวอย่างเป็นทางการเป็นเอกฉันท์ ซึ่งความจริงแล้วไม่จำเป็นว่าแต่ละคนจะต้องเห็น พ้องต้องกันด้วยกันข้อความใหม่นี้ทั้งหมด 100% แต่ทุกคนควรแสดงให้เห็นว่าโดยหลักๆ แล้วเป็น สิ่งที่ทุกคนสามารถยอมรับร่วมกันได้ และข้อความดังกล่าวยังเป็นเหมือนตัวแทนทางความคิด หรือ เป็นค่านิยม/คุณค่ารวมกันของกลุ่ม และจะกลายเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานร่วมกันในขั้น ต่อไป ซึ่งก็คือ ขั้นตอนของการทบทวนและจัดลำดับความสำคัญกิจกรรมที่ทำ (taking stock)

ขั้นตอนที่ 3 การทบทวนและจัดลำดับความสำคัญกิจกรรมที่ทำ

ในขั้นตอนนี้มี 2 ส่วนด้วยกัน กล่าวคือ ส่วนแรก เป็นช่วงของการระดมความคิด เกี่ยวกับกิจกรรมหรือการจัดทำรายการกิจกรรมสำคัญ ๆ ต่าง ๆ ในปัจจุบันที่ทำอยู่ และเป็นกิจกรรม ที่มีความสำคัญต่อการดำเนิน โครงการแผนงาน ส่วนที่สอง คือ ช่วงของการจัดลำดับความสำคัญ ของกิจกรรม ซึ่งทั้ง 2 ส่วน นักประเมินผลแนวใหม่ ก็จะต้องมีบทบาทหรือมีหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวย ความสะดวก หรือช่วยทำให้กระบวนการดำเนินไปได้ด้วยดีและเกิดการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมทุก คนเช่นเคย

ส่วนแรก ในฐานะผู้เอื้ออำนวยการประชุม นักประเมินผลแนวใหม่ก็ต้องขอให้ผู้มี ส่วนร่วมทุกคน ร่วมกันนำเสนอว่ากิจกรรมที่สำคัญที่สุดของแผนงาน โครงการมีอะไรบ้างหรือเป็น การระบุให้เห็นว่า โดยหน้าที่สำคัญของแผนงาน โครงการ คืออะไร ซึ่งโดยปกติ ควรร่วมกันเสนอ ให้ได้ทั้งหมดประมาณ 10 – 20 กิจกรรม ก็เพียงพอแล้ว หลังจากที่ได้รายการกิจกรรมที่สำคัญ มาแล้ว ต่อไปก็เป็นของการจัดลำดับความสำคัญหรือการร่วมกันตัดสินใจว่า กิจกรรมใดเป็นกิจกรรม ที่มีความสำคัญ หรือมีคุณค่าสำหรับการประเมินผล ณ ขณะนั้นมากที่สุด

เครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ควรนำมาใช้ เพราะจะช่วยร่นระยะเวลาในการ ดำเนินการในขั้นตอนนี้ได้เป็นอย่างมาก ก็คือการใช้วิธีการให้คะแนนหรือให้แต้ม นักประเมินผล แนวใหม่เตรียมสติ๊กเกอร์ที่มีแต้ม 5 คะแนน หรือ 5 แต้ม แจกให้ผู้เข้าร่วมทุกคน คนละอันและ หลังจากนั้นก็ขอให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคน นำแต้มไปติดที่รายการ หรือช่องกิจกรรม แต่ละกิจกรรมที่แต่ละ คนต้องการให้ความสำคัญ หรือมองว่าเป็นจุดเด่นหลักของแผนงาน โครงการ ซึ่งผู้เข้าร่วมแต่ละ คนสามารถที่จะให้คะแนน หรือแต้มกับทุกกิจกรรมตามที่ตนเองเห็นความสำคัญ หรือจะให้แต้ม สำหรับกิจกรรมที่ตนเองเลือกก็แต้มก็ได้ หลังจากนั้นจึงทำการนับคะแนน และจัดลำดับกิจกรรมที่ ได้รับแต้มมากที่สุด 10 กิจกรรมแรก ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ได้รับการประเมินผลในช่วงเวลาขณะนั้น

ขั้นตอนดังกล่าวมานี้จะช่วยลดเวลาในการถกเถียงกันไปมาว่า กิจกรรมทั้งหมดนั้น อะไรสำคัญกว่าอะไร เพราะคะแนนที่แต่ละกิจกรรมได้รับ จะเป็นตัวตัดสินที่ชัดเจน

ส่วนที่สอง คือ ขั้นตอนของการจัดลำดับความสำคัญกิจกรรม โดยที่ผู้เข้าร่วมแต่ละท่านจะต้องให้คะแนนว่า กิจกรรมแต่ละอย่างนั้นดำเนินไปได้ด้วยดี หากน้อยแค่ไหน? ต้องการให้คะแนนระหว่าง 1-10 คะแนน หมายถึง ดำเนินได้ดีหรือได้ผลในระดับสูงสุด และ 1 คะแนนสำหรับกิจกรรมที่ดำเนินได้ไม่ดี หรือได้ผลน้อยที่สุดซึ่ง ณ ขั้นนี้ ยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีความกระขาง หรือมีความชัดเจนเกี่ยวกับนิยาม หรือความหมายของแต่ละกิจกรรม อย่างไรก็ตาม กระบวนการในการจัดอันดับในช่วงนี้จะนำไปสู่การสนทนา การทำความเข้าใจ และการสื่อสารกันและกันมากขึ้น ว่าอะไรเป็นอะไร และแต่ละกิจกรรมมีความหมายอะไรบ้าง โดยปกติ ผู้เข้าร่วมแต่ละคนจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม ด้วยการให้คะแนนลงบนแผ่นกระดาษส่วนตัวของแต่ละคนก่อน หลังจากนั้น แต่ละคนก็จะต้องนำคะแนนของตนเองมาใส่ในกระดาษโปสเตอร์รวม ซึ่งอยู่ด้านหน้าห้อง การกระทำดังกล่าว จะช่วยทำให้แต่ละคนสามารถให้คะแนนแต่ละกิจกรรมได้อย่างอิสระ และยังช่วยลดเวลาที่แต่ละคนอาจจะต้องคอยดูแลซึ่งกันและกัน รวมทั้งคอยคาดเดาหรือคอยจับตาดูอยู่ตลอดเวลาเลยว่า คนอื่น จะให้คะแนนกิจกรรมที่ตนเองให้สักเท่าใด ซึ่งทำให้เสียเวลาค่อนข้างมากสิ่งที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง ก็คือ กระบวนการดังกล่าวมานี้ จะไม่มีความลับแต่อย่างใด เพราะผู้เข้าร่วมทุกคน ต้องใส่ชื่อของตนเองไว้ด้านบนของช่องคะแนน ซึ่งเท่ากับเป็นการฝึกให้แต่ละคนพูดความจริงของตนเองออกมานั่นเอง

การประเมินเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ เป็นการประเมินที่กำหนดให้ขั้นตอนของการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม เป็นขั้นตอนที่เปิดเผย เนื่องจากมีเหตุผลที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน คือ 1) เพื่อทำให้เกิดการไหลเวียนและการผันเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เปิดกว้าง และมีลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย 2) การกระทำดังกล่าวจะทำให้ผู้จัดการแผนงาน โครงการที่อาจต้องการเข้ามาแก้ไข หรือแทรกแซงใด ๆ จะทำให้ขาดการมีส่วนร่วมของทุกคนนั้น ทำให้ยากยิ่งเพราะเป็นเวทีเปิด และ 3) เป็นการสร้างบรรยากาศของการคิดร่วมกัน ทำให้แต่ละคนพยายามที่จะเรียนรู้ซึ่งกันและกันและนำไปสู่การรับฟังซึ่งกันและกันมากขึ้น ทำให้เกิดการความสมดุลที่ตนเองพอใจ เป็นการสร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์ และอยู่บนพื้นฐานของความจริงของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดทุกฝ่าย ทุกคนความจริงแล้วในช่วงของการให้คะแนนหรือการจัดลำดับความสำคัญนี้เป็นช่วงเวลาที่สำคัญที่จะได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกันและยังเป็นช่วงเวลาของการไตร่ตรองทบทวนสิ่งที่ได้กระทำไปแล้วของแต่ละคนอย่างพินิจพิจารณาและแต่ละคนจะสามารถทราบได้ด้วยว่าตนเองอยู่ตรงไหนหรืออยู่ ณ จุดไหนของโครงการแผนงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานของตน และยิ่งจะช่วยให้การทำงานของแต่ละคนมุ่งสู่จุดที่เป็นมาตรฐานร่วมกันได้ในอนาคตอีกด้วยสำหรับการ

จัดอันดับหรือการให้คะแนนนั้นสามารถทำได้ดังในรูปของภาพรวมหรือคะแนนรวมทั้งหมดของแต่ละกิจกรรม และการคิดเป็นค่าเฉลี่ยของแต่ละคน และแต่ละกิจกรรม คะแนนต่างๆ เหล่านี้สามารถนำมาใช้ในการเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ตลอดช่วงระยะเวลาของการดำเนินโครงการแบบงานร่วมกันได้อีกด้วยภารกิจต่างๆ ที่กระทำร่วมกันในขั้นตอนนี้ จะกลายเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เมื่อการทบทวนนำไปสู่กระบวนการที่สำคัญยิ่งอีกกระบวนการหนึ่งของการประเมินผลเพื่อเพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งก็คือ การสนทนาแบบออกรส หรือ สุนทรียสนทนา นั้นเองสำคัญต่อจากนั้น นักประเมินผลแนวใหม่ก็จะต้องช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดการพูดคุยถกเถียงกันเกี่ยวกับ “การจัดอันดับ” โดยขอให้แต่ละคนอธิบายการให้คะแนนหรือการจัดอันดับของตนเอง โดยอาจจะอ้างอิงถึงหลักฐานเชิงประจักษ์หรือเอกสารสนับสนุนต่างๆ ที่อาจมีอยู่ก็ได้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมานี้ จะกลายเป็นเรื่องบ่มเพาะที่ดีสำหรับขั้นตอนต่อไป ซึ่งก็คือ ขึ้นของการวางแผนเพื่ออนาคต ซึ่งเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่ต้องการหลักฐานหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ต่างๆ ที่แต่ละคนจะต้องทำการบันทึก และใช้เป็นหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการร่วมกัน จะเป็นตัวช่วยทำให้บรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และเช่นเคย ที่นักประเมินผลแนวใหม่จะต้องแสดงบทบาทเป็น “เพื่อนผู้ชอบวิพากษ์” โดยเอื้ออำนวยให้การพูดคุยถกเถียงดำเนินไปได้ด้วยดี ทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และมีการรับฟังซึ่งกันและกัน ในขณะที่เดียวกัน ก็จะต้องทำหน้าที่วิพากษ์วิจารณ์ และคอยตั้งคำถามที่สำคัญ ซึ่งก็คือ คำถามที่ว่า... “การพูดเช่นนั้นคุณหมายถึงอะไร” หรืออาจจะขอให้แต่ละท่านอธิบายหรือให้ความกระจ่าง ความชัดเจน ให้สิ่งที่พูด หรือที่สิ่งที่ตนเองให้คะแนน โดยปกติผู้เข้าร่วมแต่ละคนจะต้องอธิบายถึงที่มาของคะแนนที่ให้ หรือการจัดอันดับของแต่ละคน ทั้งด้านบวกและลบ ยกตัวอย่างเช่น ถ้ามีผู้เข้าร่วมให้คะแนน “การสื่อสาร” 3 คะแนน ก็จะต้องอธิบายว่า... ทำไมให้เพียงแค่ 3 คะแนน ซึ่งโดยปกติคำตอบที่ได้รับก็คือ การสื่อสารที่ผ่านมาไม่ดีเลย และมักจะระบุเหตุผลว่าไม่ดีเพราะอะไร นักประเมินผลแนวใหม่ก็มักจะต้องฟัง และช่วยบันทึกข้อมูลดังกล่าวไว้ด้วย และหลังจากนั้น ก็ถามอีกครั้งหนึ่งว่า... แล้วทำไมจึงให้ 3 คะแนน แทนที่จะเป็นแค่ 1 คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ยังมีด้านบวกบางประการเกี่ยวกับการสื่อสารอยู่บ้างใช่หรือไม่? การถามคำถามดังกล่าวของนักประเมินผลแนวใหม่ มีความสำคัญมาก เพราะสาระสำคัญในการประเมินแนวใหม่นี้ก็คือ การสร้างความเข้มแข็ง หรือการมองหาจุดแข็งแม้จากสิ่งที่เรามองว่าเป็นปัญหา หรือเป็นจุดอ่อน ซึ่งแตกต่างจากการประเมินผลแนวเดิม ที่มักจะมุ่งไปที่ตัวปัญหา ซึ่งทำให้ผู้มีส่วนร่วมมองเห็นแต่ความยากลำบาก แทนที่จะมองเห็นความเข้มแข็งหรือจุดแข็ง รวมทั้งโอกาสต่างๆ ในการสร้างและปรับปรุงการปฏิบัติการกระทำของตนเองได้ผู้เข้าร่วมบางส่วน อาจจะให้คะแนนกับกิจกรรม หรือแผนงานที่ตนเองทำอยู่สูงเกินความเป็นจริง และในหลายๆ ครั้ง พบว่าไม่มีเอกสารที่เหมาะสมรองรับหรือยืนยันได้แต่อย่างใด แต่การที่เปิดให้เพื่อนร่วมงาน ได้ร่วมกัน

คิด ร่วมกันมอง รวมทั้งการหันกลับมาพิจารณาสิ่งแวดล้อมรอบด้าน หรือพิจารณาสัญญาณเตือนภัย หรือเครื่องเตือนเหตุ เครื่องบ่งชี้บางประการ ยกตัวอย่างเช่น อัตราการออกจากโรงเรียนกลางคันของเด็กที่สูงมากผิดปกติ การที่นักศึกษาพบบินมาโรงเรียน หรือความรุนแรงในเรื่องการเหยียดคิด ในโรงเรียนมัธยม เป็นต้น การทบทวนสิ่งแวดล้อมรอบตัว หรือเครื่องบ่งชี้ต่างๆ เหล่านี้จะทำให้เกิด การตรวจตราคะแนนที่ตนเองให้กับกิจกรรมที่ตนเองทำอีกครั้งหนึ่งอย่างไรก็ดี ผู้เข้าร่วมทุกคน จะได้รับการเตือนอยู่เป็นระยะๆ เสมอว่า พวกเขาสามารถปรับเปลี่ยนคะแนน หรือจัดอันดับสิ่งที่พวกเขาทำ หรือให้คะแนนได้ตลอดช่วงระยะเวลาของการสนทนาและเปลี่ยน รวมทั้งการปรับเปลี่ยน ขั้นตอนต่างๆ ของการประชุมปฏิบัติการได้ด้วย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่แต่ละคนได้เรียนรู้ และได้ยิน ได้ฟังจากเพื่อนร่วมงานของตน ด้วยเหตุนี้ การให้คะแนนจึงไม่ใช่รูปที่ถูกแกะสลักอยู่ในก้อนหิน ที่ไม่สามารถแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงอะไรได้อีกอย่างไรก็ตาม พบว่าในบางกรณี การให้คะแนน หรือการจัดลำดับยังคงสูงเกินจริงอยู่เช่นนั้น หรือสูงมากเกินไปกว่าที่เพื่อนร่วมงานจะยอมรับได้ หรืออาจมองว่าไม่เหมาะสมอย่างไรก็ตาม ความจริงแล้ว กระบวนการตรงนี้ไม่ใช่กระบวนการของการ ให้คะแนนอย่างแท้จริง แต่เป็นเพียงการสร้างข้อมูลพื้นฐานร่วมกันเท่านั้น หรืออาจจะกล่าวอีกนัย หนึ่งก็คือ เป็นกระบวนการในการฝึกหรือกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมมีความคุ้นชิน หรือมองเห็นถึงความ จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการประเมิน หรือการวัด หรือการตัดสินใจ ความก้าวหน้าของโครงการแผนงาน ที่จะต้องดำเนินการในขั้นต่อไปได้เท่านั้นเองภายหลังจากที่ได้ มีการสำรวจตรวจสอบคะแนนของแต่ละกิจกรรม สัก 4-5 ตัวอย่างหรือ 4-5 กิจกรรมเสร็จแล้ว โดยเฉพาะกิจกรรมที่ได้คะแนนหรือได้รับการจัดอันดับที่แตกต่างกันเป็นอย่างมาก หลังจากนั้น กลุ่มก็จะหันมาพิจารณากิจกรรมที่ได้รับคะแนนใกล้เคียงกัน (ทั้งนี้ เพื่อพิจารณาว่า มีเหตุผลที่ แตกต่างกันหรือไม่ สำหรับกิจกรรมที่ได้รับคะแนนเหมือนๆ กัน) เมื่อการประชุมดำเนินมาถึง ณ จุดนี้ ก็อาจกล่าวได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการในขั้นนี้สิ้นสุดลงอย่างสมบูรณ์

การวางแผนอนาคต

ภายหลังจากที่มีการจัดอันดับหรือมีการให้คะแนนการทำงานในช่วงที่ผ่านมา รวมทั้งการใช้ข้อมูลจากเอกสาร เพื่อสนับสนุนการให้คะแนน และการจัดอันดับดังกล่าวข้างต้น เสร็จแล้ว นักประเมินผลแนวใหม่ จะถามผู้เข้ามามีส่วนร่วมทุกท่านว่า... “ต่อจากนี้ไป ท่านต้องการ จะเดินทางไปทางไหน” ผู้เข้าร่วมทุกคนจะต้องร่วมกันตอบคำถามที่ว่า... “ท่านต้องการที่จะปรับปรุงสิ่ง ที่ทำในช่วงที่ผ่านมา ทั้งที่ทำดีอยู่แล้ว และที่ยังไม่ค่อยดีอย่างไรบ้าง” ในขณะนี้ นักประเมินผลแนว ใหม่จะขอให้กลุ่มที่ใช้ประโยชน์จากผลที่ได้จากการระดมสมองในขั้นตอนที่สอง หรือใช้สิ่ง ที่รวบรวมไว้ได้ในขั้นที่สอง ซึ่งเป็นรายการกิจกรรมที่มีการให้คะแนนไว้ให้เป็นประโยชน์หรือใช้ เป็นพื้นฐานในการวางแผนอนาคตการทำงานของกลุ่มร่วมกันซึ่งก็หมายถึงว่า จะมีความเชื่อมโยง

ระหว่างขั้นตอนต่างๆ และยังเป็น การสร้างระบบการตรวจสอบในทุกขั้นตอนของการประเมินผล และการกำหนดแผนปฏิบัติการด้วยในขั้นตอนนี้ เจ้าหน้าที่และผู้เข้าร่วมทุกคน จะต้องระบุ เป้าหมายของแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน และหลังจากนั้น นักประเมินผลแนวใหม่ ก็จะขอให้ ผู้เข้าร่วมหรือ สมาชิกในกลุ่มทั้งหมด ร่วมกันคิดยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ที่จะช่วยทำให้สามารถ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และหลังจากนั้น ก็จะต้องระบุข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะต้องใช้เป็นตัวกำกับ หรือเป็นหลักฐาน เพื่อยืนยันความก้าวหน้าของแผนงาน โครงการ ว่ากำลังก้าวเข้าสู่เป้าหมายที่ ต้องการได้มากน้อยแค่ไหน อย่างไร หรือจะดูได้จากอะไรบ้าง ซึ่งทุกคนจะต้องร่วมกันพิจารณา ประเด็นนี้ และร่วมกันให้ข้อมูล ณ ขั้นนี้ด้วยอย่างไรก็ตาม ทุกคนจะต้องคำนึงถึงไว้เสมอว่า... นัก ประเมินผลแนวใหม่ไม่ได้มีสถานภาพที่เหนือกว่า หรือต่ำกว่าในกระบวนการดังกล่าวมานี้ แต่ทุก ท่านมีความเท่าเทียมกัน นักประเมินผลแนวใหม่สามารถเพิ่มเติม หรือให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมต่างๆ ตามที่เห็นเหมาะสมได้ โดยปราศจากการครอบงำ หรือไม่ผูกขาดการถกเถียงอภิปรายร่วมกัน แต่ บทบาทหลักๆ ของผู้ประเมินแนวใหม่ ณ จุดนี้ ก็คือ การทำหน้าที่เหมือนกับผู้นำให้คำแนะนำ ผู้เอื้อ อำนวยความสะดวก ผู้ช่วยสร้างการเรียนรู้ และเพื่อนซึ่งทำหน้าที่ในการประเมินและวิพากษ์อย่างไร ก็ตาม นักประเมินผลแนวใหม่จะต้องสามารถแสดงบทบาทในการเป็นผู้เอื้ออำนวยได้อย่างแท้จริง หรือจะต้องทำให้ทุกเสียงได้รับการรับฟังได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ นักประเมินผลแนวใหม่ยัง จะต้องทำหน้าที่ในการวิเคราะห์และวิพากษ์สามารถตั้งคำถาม หรือสามารถขอความร่วมมือให้ผู้มี ส่วนร่วมทุกคนชี้แจง ทำความกระจ่าง บันทึก และประเมินในสิ่งที่พวกเขากำลังดำเนินการร่วมกัน ทั้งนี้ ก็เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเป้าหมายแต่ละเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน จะเป็นเป้าหมายที่ สามารถทำให้บรรลุสู่ความสำเร็จร่วมกัน ได้อย่างแน่นอนแต่ถ้านักประเมินผลแนวใหม่ไม่สามารถ แสดงบทบาทดังกล่าวข้างต้น ได้อย่างครบถ้วน หรือสามารถเป็นได้เพียงแต่ผู้วิเคราะห์ และผู้ วิพากษ์วิจารณ์เท่านั้น จะไม่ช่วยทำให้ผู้เข้าร่วมทุกคน มีความรู้สึกที่อยากจะเดินทางร่วมกัน ไปสู่ เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนด ดังนั้น นักประเมินผลแนวใหม่จะต้องพยายามที่จะรักษาไว้ซึ่งความ สมดุล หรือทำให้เกิดความสมดุลระหว่างบทบาทต่างๆ หลายบทบาทที่ต้องแสดงในเวลาเดียวกันให้ ได้หรืออาจจะทำงานเป็นทีม ร่วมกับนักประเมินผลแนวใหม่คนอื่นๆ หรือร่วมกับคนอื่นๆ จาก ภายนอกกลุ่ม ที่จะช่วยรักษาความสมดุลของภารกิจต่างๆ ดังกล่าวมาข้างต้นให้ได้สำหรับการ กำหนดหรือการระบุเป้าหมายของแต่ละกิจกรรมนั้น จะต้องกระทำอย่างระมัดระวังคำนึงถึงความ จริงของทุกฝ่าย (ผู้รับประโยชน์ ลูกค้า ผู้รับบริการ และผู้กำหนดนโยบาย ผู้นิเทศงาน ผู้อำนวยความสะดวก ฯลฯ) อยู่บนพื้นฐานของความจริง และจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง แรงจูงใจที่มีอยู่ของแต่ละคน เงื่อนไข หรือสภาพการณ์ต่างๆ ที่เป็นอยู่ ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ หรือที่ จะต้องหามาเพิ่มเติม พลวัต หรือลักษณะความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของแผนงาน โครงการ

เป็นต้น นอกจากนี้ยังควรนำมาตรฐานต่างๆ ที่อาจมีอยู่แล้วมาพิจารณาร่วมด้วย เช่น มาตรฐานของหน่วยงานที่ให้การรับรอง มาตรฐานของคณะกรรมการชุดต่างๆ แผนปฏิบัติการ 5 ปีขององค์กร ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ เป็นต้นนอกจากนั้น สิ่งที่สำคัญยิ่งก็คือ เป้าหมายที่กำหนดจะต้องมีความสัมพันธ์ หรือมีความเชื่อมโยงกับกิจกรรม ความเชี่ยวชาญ ความสามารถพิเศษ พรสวรรค์ ทักษะต่างๆ และขอบเขตของสมรรถนะที่มีอยู่ของแผนงาน โครงการด้วย ปัญหาประการหนึ่งที่จะเกิดขึ้นกับการประเมินภายนอกแบบเดิม ก็คือ แผนงานต่างๆ มักจะถูกขอให้ทำการกำหนดเป้าหมายที่ใหญ่โต และเป็นเรื่องระยะยาว ซึ่งที่ผ่านมามักจะพบว่า ผู้มีส่วนร่วมส่วนใหญ่จะมีบทบาทในการดำเนินการเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายดังกล่าวได้เพียงเล็กน้อยหรือต้องแสดงบทบาททางอ้อม และมักจะพบว่า กิจกรรมที่แต่ละคนทำในแต่ละวันกับผลลัพธ์ระยะยาว หรือผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของแผนงาน โครงการที่ถูกกำหนดไว้ในเป้าหมายนั้น ไม่มีความเชื่อมโยงกันเลย แต่ในการประเมินผลแนวใหม่ หรือการประเมินเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจนี้ ผู้เข้าร่วมทุกท่านจะได้รับการส่งเสริมให้เลือกเป้าหมายในระยะปานกลาง ที่มีความเชื่อมโยงกับกิจกรรมแต่ละวันที่ทุกคนทำอยู่โดยตรง ซึ่งกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ ก็จะได้รับ การเชื่อมต่อ หรือเชื่อมเข้ากับเป้าหมายใหญ่ หรือเป้าหมายในระยะยาวของแผนงานได้ต่อไป และจะทำให้เกิดการสร้างห่วงโซ่ของความเป็นเหตุเป็นผล และสามารถมองเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนได้ในขั้นตอนดังกล่าวมานี้ ผู้มีส่วนร่วมทุกคนในแผนงานจะได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างเป้าหมายของพวกเขา ร่วมกัน การระดมสมองมักจะถูกนำมาใช้เพื่อสร้างเป้าหมายใหม่ๆ ร่วมกัน กระบวนการตรงนี้ ทุกคนจะต้องกล่าวหรือนำเสนอว่าเขาคิดว่าแผนงาน โครงการควรจะต้องทำอะไรบ้าง และหลังจากนั้น ทุกคนก็จะกลับมาทบทวนในสิ่งที่แต่ละคนเสนอร่วมกัน หรือจะต้องมีการถ่วงถ่วง ตัดทอนลงและจะต้องทำให้เป็นจริงหรือเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการร่วมกันได้มากที่สุดทั้งนี้จะต้องใช้ทั้งกระบวนการทบทวนเชิงวิพากษ์ และกระบวนการสร้างข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นเอกฉันท์

การดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าวมาข้างต้น จะทำให้มีเป้าหมายต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่ในท้ายที่สุด กลุ่มก็ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์ หรือเกิดข้อตกลงร่วมกันให้ได้ว่า... อะไรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด และกลุ่มจะต้องร่วมกันเลือกให้ได้ว่า เป้าหมายที่สำคัญที่สุดคือ อะไรบ้าง ซึ่งการเลือกจะต้องพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ด้วย คือ 1) ความสำเร็จที่มีต่อการดำเนินงานของแผนงาน 2) ระยะเวลาหรือความเร่งด่วน และ 3) วิสัยทัศน์ ซึ่งรวมถึงการสร้างชุมชน และกระบวนการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้น

การพัฒนายุทธศาสตร์ กลยุทธ์

ผู้มีส่วนร่วมในแผนงาน โครงการทุกท่านจะต้องรับผิดชอบในการเลือก พัฒนา ยุทธศาสตร์ เพื่อช่วยทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถบรรลุผลได้รวดเร็วมากขึ้น ในขั้นตอนของ

การกำหนดยุทธศาสตร์นี้ ยังคงเป็นขั้นตอนของการใช้กระบวนการในการระดมสมอง การทบทวนเชิงวิพากษ์ และการสร้างข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นเอกฉันท์ อย่างไรก็ตามก็ยุทธศาสตร์ที่ทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้นนี้ จะต้องได้รับการทบทวนถึงประสิทธิผล และความเหมาะสมของมันอย่างสม่ำเสมอ หรือต้องทบทวนอยู่เป็นประจำ ว่าใช้การได้ตามที่ต้องการหรือไม่ หรือได้มากน้อยแค่ไหน

การกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงทั้งด้านผู้รับบริการ ลูกค้า ผู้รับประโยชน์ และด้านผู้ให้ทุน ผู้สนับสนุน เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในกระบวนการประเมินผลแนวใหม่ โดยปกติแล้ว คนที่รู้ดีที่สุดเกี่ยวกับเรื่องนี้ก็คือ ผู้มีส่วนร่วมในแผนงาน โครงการ หรือคนที่ทำงานนั่นเอง ดังนั้น เราจะต้องให้บทบาทสำคัญในขั้นตอนนี้กับพวกเขา หรือใช้ความชำนาญการที่พวกเขามีอยู่ให้เต็มที่ หรือให้พวกเขาเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักในขั้นตอนนี้

การบันทึกความก้าวหน้า

สมาชิก หรือผู้มีส่วนร่วมในแผนงานทุกคนจะต้องร่วมกันระบุว่า เอกสารและหรือหลักฐานประเภทไหน หรืออะไรบ้างที่จำเป็นสำหรับการกำกับ หรือติดตามความก้าวหน้าของแผนงาน โครงการ หรือจะสามารถช่วยบ่งชี้ได้ว่า การดำเนินการของแผนงานโครงการกำลังก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้มากน้อยแค่ไหน ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก การคิดแบบฟอร์มใดๆ ขึ้นมาเพื่อใช้บันทึกความก้าวหน้า จะต้องได้รับการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ ว่ามีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยง หรือจะเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยง หรือไม่เป็นการเสียเวลาในการรวบรวมข้อมูลที่ไม่เป็นประโยชน์ หรือไม่ช่วยให้เห็นความก้าวหน้าได้ดีเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้มีส่วนร่วมแต่ละคนจะต้องอธิบายแบบฟอร์มที่คิดขึ้น หรือสิ่งที่ตนเองเลือกข้อบ่งชี้ที่เลือก ว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับเป้าหมายของแต่ละกิจกรรมอย่างไร ถึงแม้กระบวนการในการทบทวนครั้งนี้ จะเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา และค่อนข้างยาก แต่จะช่วยให้ไม่ต้องเสียเวลา และเกิดภาพลวงในช่วงสุดท้ายของกระบวนการได้ นอกจากนั้นประเด็นสำคัญที่จะต้องพิจารณาร่วมกัน ก็คือ การบันทึก หรือการจัดทำเอกสารใดๆ ก็ตาม จะต้องมีความน่าเชื่อถือ และต้องทำอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อเป็นการล้มล้างคำวิพากษ์วิจารณ์ ที่มักจะเกิดขึ้นอยู่เสมอๆ ว่า การบันทึกหรือการจัดทำเอกสารต่างๆ ส่วนใหญ่ มักเป็นการกระทำที่เข้าข้างตนเอง หรือมักจะเชื่อถือไม่คอยได้แง่มุมต่างๆ ของการประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ

การฝึกอบรม การเอื้ออำนวยความสะดวก การชี้แนะ การให้แสงสว่าง และการปลดปล่อยสู่เสรีภาพ ล้วนแต่เป็นแง่มุมต่างๆ ของการประเมินผลเพื่อสร้างเสริม หรือเพื่อเพิ่มพลังอำนาจ (ถ้าไม่ใช่ขั้นตอนในเชิงพัฒนาการ) ซึ่งจุดเน้นของแง่มุมต่างๆ ก็คือ การพัฒนา การปรับปรุงแผนงาน หรือ โครงการ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต แง่มุมหรือจุดเน้นต่างๆ เหล่านี้ จะช่วยทำให้นัก

ประเมินผลแนวใหม่ รู้ว่าพวกเขาอยู่ ณ จุดไหนของกระบวนการประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ ที่ต้องดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง ความจริงแล้วเราสามารถมองจุดเน้นต่างๆ ดังกล่าว ว่ามีความคล้ายคลึง หรืออาจเทียบเคียงได้กับขั้นตอนในเชิงพัฒนาการของทฤษฎีมาสโลว์ ที่จะต้องมีพัฒนาการ หรือ ต้องยกระดับให้สูงขึ้น ไปเรื่อยๆ

การฝึกอบรมและการเอื้ออำนวยความสะดวก เป็นขั้นของการสร้างปฏิสัมพันธ์ หรือการปะทะสังสรรค์ ขั้นพื้นฐานที่สุดในกระบวนการประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ ทั้ง ๒ เรื่อง จะกลายเป็นรากฐาน หรือทำให้ขั้นตอนต่างๆ ต่อไปสามารถก่อตัวหรือก่อกำเนิดขึ้นมาได้ ในทันทีที่ผู้เข้าร่วมแผนงาน โครงการ เกิดการเรียนรู้ว่า จะสามารถทำการประเมินตนเองได้อย่างไร เขาก็จะสามารถใช้ข้อค้นพบดังกล่าวของเขา ยกระดับให้ไปสู่ขั้นของการชี้แนะ ในขั้นตอนต่อไปจากนี้ไปได้ด้วยนอกจากนั้น การเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจก็คือ เงื่อนไขที่จำเป็น หรือเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าประการหนึ่ง ของการที่จะพัฒนาไปสู่ขั้นของการเกิดแสงสว่าง และขั้นของการมีเสรีภาพอย่างแท้จริง ได้ต่อไป การประเมินคุณภาพของการประเมินผล ว่าดีหรือไม่ หรือ ต้องการทราบว่าเป็นการประเมินผลที่ดีแค่ไหน สามารถใช้ขั้นตอน หรือแง่มุมต่างๆ เหล่านี้เป็นเครื่องเทียบวัด หรือเป็นจุดมาตรฐาน ในการตัดสินใจ หรือ ในการกำหนดระดับประเภทของการประเมินผลแนวนั้น ที่สามารถทำการสังเกตเห็นได้ว่าเป็นอย่างไร หรืออยู่ในระดับไหนอีกด้วย

การฝึกอบรม

แง่มุมหนึ่งของการประเมินผลเพื่อสร้างเสริมหรือเพิ่มพลังอำนาจ ก็คือ นักประเมินผลสอบหรือชี้แนะให้ผู้ดำเนิน โครงการ แผนงาน หรือประชาชน สามารถทำการประเมินผลหรือดำเนินการประเมินผลได้ด้วยตนเอง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ แนวทางนี้ หรือวิธีการนี้จะช่วยลบภาพลวงเกี่ยวกับการประเมินผลที่มีอยู่ออกไปได้ ยังช่วยทำให้องค์กรสามารถผนวกหลักการ และการปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับการประเมินผลเข้าไปในเนื้อหาขององค์กรได้อย่างแนบเนียน หรือสามารถช่วยทำการประเมินผล กลายเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนการดำเนินงานขององค์กรได้ในที่สุด อันที่จริง ประเด็นนี้มีความสำคัญมากเพราะที่ผ่านมานั้น การประเมินผลของผู้ประเมินภายนอก มักจะทำให้เกิดการพึ่งพา หรือการที่แผนงาน โครงการมักจะต้องขึ้นต่อผู้ประเมินภายนอก แทนที่จะร่วมกันทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า... “การสร้างเสริมหรือเพิ่มพลังอำนาจ” ซึ่งกันและกันขึ้นมาในการประเมินผลที่ผ่านมามีสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่เสมอๆ ก็คือกระบวนการประเมินผลมักจะสิ้นสุดลงเมื่อผู้ประเมินจากไปโดยที่ผู้มีส่วนร่วมในแผนงาน โครงการมักจะไม่ได้รับความรู้ หรือ ไม่มีการสร้างการถ่ายทอดประสบการณ์ในการที่จะทำให้ผู้ดำเนินแผนงาน โครงการสามารถทำการประเมินผลได้ด้วยตนเอง ดังนั้นสิ่งที่ควรทำก็คือ การทำให้ผู้ดำเนินแผนงาน โครงการสามารถ

ทำการประเมินผลได้ด้วยตนเองและควรเป็นการประเมินที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องได้รับการผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการทำงานซึ่งเป็นการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานให้กับคนทำงานอย่างต่อเนื่องในการประเมินผลแนวใหม่ การฝึกอบรมจะถูกนำมาใช้เพื่อวางแผนหรือกำหนดขอบเขตทำให้มองเห็นว่ามีเรื่องอะไรบ้างที่มีความสำคัญ นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังถูกนำมาใช้เพื่อทำการประเมินขึ้นต้นด้วยว่า... องค์ประกอบของแผนงานหรือโครงการนั้นมีอะไรบ้างในขณะเดียวกัน ก็จะมีการพูดถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันรวมทั้งการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งระบบการบันทึกหรือการจัดทำเอกสารต่างๆ เพื่อเป็นหลักฐานในการบ่งชี้ หรือชี้วัดความก้าวหน้าของแผนงาน โครงการด้วย

การฝึกอบรมให้กลุ่ม หรือทีมงานสามารถดำเนินการประเมินได้ด้วยตนเองก็คล้ายๆ กับการดำเนินการประเมินผลแผนงาน โครงการจริงๆ หรืออาจจะคล้ายกับการออกแบบการวิจัยนั่นเอง (ถ้าเป็นการสอนเรื่องการวิจัย หรือต้องการให้ผู้มีส่วนร่วมสามารถดำเนินการวิจัยได้) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญ หรือเป็นส่วนที่เป็นมาตรฐานของการประเมินผล นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง เนื่องจากผู้ดำเนินแผนงาน โครงการ มักจะมีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนหรือเพิ่มพูนทักษะต่างๆ ที่จำเป็นอยู่เสมอๆ ในระดับแผนงาน การฝึกอบรมได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสะท้อนกลับ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการประเมินตนเอง และในกระบวนการดังกล่าว ผู้มีส่วนร่วมต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือใหม่ๆ อยู่เสมอๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มพลังให้กับกระบวนการประเมินผล หรือทำให้การประเมินผลเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงหรือพัฒนาการทำงานของแผนงาน โครงการ องค์กรได้อย่างแท้จริงโดยสรุป ณ ชั้นนี้ อาจกล่าวได้ว่า การประเมินผลแนวใหม่เป็นการประเมินที่ใช้แนวคิดที่ว่า... ถ้าเราให้ปลากับใครบางคน เราจะเลี้ยงคนๆ นั้น ได้เพียงแค่ ๑ วัน แต่ถ้าเราสอนให้เขารู้จักหาปลา เขาจะสามารถเลี้ยงตัวเองไปได้ตลอดชีวิต และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ ก็คือ ทั้งผู้ประเมินและผู้มีส่วนร่วมในแผนงาน โครงการล้วนแต่มีสถานภาพที่เท่าเทียมกัน และต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

การเอื้ออำนวยความสะดวกช่วยสร้างการเรียนรู้

นักประเมินผลแนวสร้างเสริมพลังอำนาจ ต้องสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน ผู้ชี้แนะแนวทาง หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ช่วยสร้างการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อช่วยคนอื่นๆ ให้สามารถทำการประเมินตนเองได้ ฐานะผู้ฝึกสอน หรือผู้เอื้ออำนวยความสะดวกผู้ช่วยสร้างการเรียนรู้ นักประเมินผลแนวใหม่สามารถดำเนินการหลายๆ อย่าง เช่น การให้แนวทาง หรือทิศทางการเข้าไปร่วมประชุมในวาระและโอกาสต่างๆ เพื่อติดตาม กำกับ และอำนวยความสะดวกเท่าที่

จำเป็น อย่างไรก็ตาม ณ ชั้นนี้ การให้ความสำคัญกับผู้เข้าร่วม หรือเจ้าหน้าที่ทุกคนของแผนงานโครงการ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะมีเช่นนั้น คนเหล่านี้จะมองว่าผู้ประเมินจากภายนอกเป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งทำให้พวกเขาต้องคอยฟังพยานุกลภายนอก ตั้งแต่ขั้นแรก หรือตั้งแต่ขั้นลงมือดำเนินการประเมินผล อย่างไรก็ดี ในบางกรณี นักประเมินผลแนวใหม่อาจจะต้องแสดงบทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา หรือคอยจัดอุปสรรคต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ และบางครั้ง ต้องช่วยทำความเข้าใจในกรณีที่จะจะมีการสื่อสารกันอย่างไม่ชัดเจน หรือไม่ถูกต้องด้วยนอกจากนี้ นักประเมินผลแนวใหม่ยังต้องเข้าร่วมการประชุมต่างๆ พร้อมๆ กับทีมประเมินภายใน ทั้งนี้ เพื่อช่วยอธิบาย ให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะต่างๆ ในหลายๆ โอกาส หลายๆ สถานการณ์ ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการรับประกันว่า กระบวนการต่างๆ ดำเนินไปอย่างเป็นธรรมหรือเป็นที่พอใจของทุกคน หรือทุกฝ่าย นอกจากนั้น ผู้ฝึกสอนหรือผู้ชี้แนะแนวทาง ก็ยังสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการสร้างทีมงาน ที่จะเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก ซึ่งจะต้องเป็นทีมงานที่มีทักษะหรือมีความสามารถทั้งเชิงสังคมและเชิงการวิเคราะห์ รวมทั้งการทำงานร่วมกับส่วนงานต่างๆ ในองค์กรที่สนใจแนวทางการประเมินผลแนวใหม่ แต่อาจจะยังไม่ได้เข้าร่วมมากนัก ตลอดจนถึงการพัฒนาหรือคิดค้นการจัดเวทีในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้พลังแก่ส่วนงานต่างๆ ที่อาจจะรู้สึกเห็นขัดแย้งกับการทำงาน นอกจากนั้น ผู้ฝึกสอนก็อาจจะได้รับการเรียกร้องให้ช่วยในการออกแบบการประเมินผลด้วยอย่างไรก็ตาม ไม่ว่าผู้ฝึกสอนจะมีส่วนในการสนับสนุน หรือช่วยเหลือในรูปแบบใดก็ตาม ก็จะต้องรับประกันด้วยว่า การประเมินผลนั้นจะตกอยู่ในมือของเจ้าหน้าที่หรือผู้ดำเนินโครงการ แผนงานต่อไปอย่างแน่นอน แต่ภารกิจอันสำคัญยิ่งที่ผู้ชี้แนะแนวทางหรือผู้อำนวยความสะดวกจะต้องให้ความสำคัญอันดับแรก ก็คือ การให้ข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ และใช้สิ่งที่ได้จากการฝึกอบรม รวมทั้งประสบการณ์ที่ผ่านมา มาช่วยในการทำให้ความพยายามต่างๆ ที่กำลังร่วมกันสร้างขึ้นนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ และเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องด้วย

การชี้แนะหรือการสร้างการยอมรับ

โดยปกติแล้ว ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ พนักงาน หรือคนทำงานมักจะจะต้องติดต่อประสานงาน หรือร่วมมือกับกลุ่มลูกค้า ผู้รับบริการ หรือผู้รับประโยชน์ และหัวหน้างานของตน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ต่างๆ ที่จะช่วยทำให้บรรลุคู่เป้าหมาย ตลอดจนถึงการบันทึกความก้าวหน้าต่างๆ ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ด้วย ก็มักจะเป็นการทำงานร่วมกับคนที่อยู่ใน 2 กลุ่มนี้ โดยปกติเจ้าหน้าที่ หรือพนักงาน คนทำงาน ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานของตนเอง เพื่อรับการประเมินอยู่แล้ว ดังนั้นการประเมินตนเอง จึงกลายเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของการสร้างการยอมรับ และกระบวนการประเมินตนเองในระดับปัจเจกบุคคลยังสามารถได้รับการถ่ายทอดหรือถูกส่งผ่านไปยังระดับกลุ่มและระดับแผนงานได้อย่างง่ายดายอีก

ด้วยทั้งผู้ให้ทุน และผู้บริหารจัดการแผนงานที่ลงทุนในการดำเนินการใดๆ ก็ตาม มักจะต้องการเห็นผลลัพธ์ หรือผลที่เกิดขึ้นจากการลงทุนดังกล่าว ซึ่งสิ่งที่กลุ่มเหล่านี้สนใจก็คือ การมองเห็นกระบวนการที่เหมาะสม รวมทั้งผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน โดยปกติผู้ให้ทุน มักจะสนใจที่จะให้ทุนกับแผนงานต่างๆ ที่สามารถแสดงให้เห็นถึง “ประสิทธิผล” ที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่หรือผู้มีส่วนร่วมในแผนงานที่มีข้อมูลหรือมีการบันทึกผลที่จะได้รับ หรือผลที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน ก็มักจะอยู่ในสถานภาพที่ดีกว่า หรือสามารถขอรับการสนับสนุนทุนในการดำเนินการได้ดีกว่า หรือมากกว่า ผู้ที่ไม่มีข้อมูลหรือผู้ที่ไม่สามารถนำเสนอให้เห็นได้ว่า สิ่งที่ดีในงานดำเนินการไปนั้น ได้ผลอะไร หรือจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีๆ อะไรขึ้นบ้าง

การให้แสงสว่างทางปัญญา

การให้แสงสว่าง คือ การสร้างประสบการณ์ที่เป็นลักษณะของการเปิดหูเปิดตา เปิดเผยและเปิดทาง เพื่อให้เกิดปัญญาหรือเกิดความรู้แจ้งเห็นจริง โดยปกตินั้น การรู้แจ้งเห็นจริง หรือการเกิดความเข้าใจใหม่ๆ เกี่ยวกับบทบาท โครงสร้าง ของแผนงานนั้นมักจะเกิดขึ้น หรือได้รับการพัฒนาขึ้นในกระบวนการทำงาน เพื่อร่วมกันตัดสินใจคุณค่า และการปรับปรุงการทำงานของแผนงาน โครงการร่วมกัน

การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ เป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดแสงสว่างทางปัญญา ได้ในหลายๆระดับด้วยกัน ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารท่านหนึ่ง ซึ่งไม่มีพื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย หรือมีเพียงเล็กน้อย แต่กลับสามารถพัฒนาสมมติฐานในการวิจัยที่สามารถทดสอบได้ขึ้นมา ในระหว่างการถกเถียงกันเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด หรือข้อบ่งชี้ และการประเมินตนเอง เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นนี้ มิใช่การให้แสงสว่างแก่ตัวผู้บริหาร หรือเฉพาะกลุ่มเท่านั้น แต่กลับทำให้กลุ่มมองเห็นแล้วว่า เมื่อทุกคนได้รับโอกาสในการคิดร่วมกัน ก็สามารถที่จะนำไปสู่การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และจะทำให้เกิดทางเลือกข้อสมมติฐาน และการทดสอบต่างๆ ขึ้นอีกมากมายนอกจากนั้น ในกระบวนการแบบนี้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการประเมินตนเอง จะทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่มีลักษณะพลวัตอีกด้วย

การปลดปล่อยตนเองสู่เสรีภาพ (Liberation)

การให้แสงสว่าง มักจะเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ที่จะนำไปสู่ความเป็นไท หรือเสรีภาพ การปลดปล่อยเสรีภาพหรือความเป็นไท คือการทำให้ตนเองเป็นอิสระหรือการปลดปล่อยสิ่งต่างๆ ที่เป็นเครื่องพันธนาการตนเอง ไม่ว่าจะเป็นบทบาทต่างๆ ที่มีอยู่หรือสิ่งกีดขวางต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น แต่การที่จะไปสู่จุดนั้นได้มักจะเกิดสร้างแนวคิดต่างๆ ขึ้นมาใหม่ หรือเกิดการมองเห็นด้วยเลนส์อันใหม่ มีอยู่หลายตัวอย่างที่ชี้ให้เห็นว่า การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจได้ทำให้ปัจเจกบุคคลจำนวนมาก สามารถกำหนดเส้นทางชีวิตของตนเองได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ

สามารถค้นพบหนทางต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการประเมินตนเอง หรือแผนงานของตนเองได้ด้วยตนเอง หรือสามารถปลดปล่อยออกจากความคาดหวังที่มีอยู่ หรือบทบาทเดิมๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่า การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ ได้ทำให้ผู้มีส่วนร่วมทั้งหลาย สามารถค้นหาโอกาสใหม่ๆ หรือมองเห็นคุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่ในแง่มุมใหม่ และเกิดการกำหนดเอกลักษณ์ตนเอง ความเป็นตัวตนของตนเองและบทบาทใหม่ๆ ในอนาคตได้ด้วยตนเอง เป็นต้น

บทสรุป

ขั้นตอนต่างๆ ในการประเมินผลเพื่อสร้างเสริมเพื่อเพิ่มพลังอำนาจนั้น เป็นขั้นตอนแบบง่าย ๆ และใช้ได้ผลดี ขั้นตอนต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นขั้นที่ล้วนแต่ช่วยให้กระบวนการประเมินตนเองนั้นสามารถดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบ ในขณะเดียวกันก็ปล่อยให้เป็นที่ หรือเป็นบทบาทของผู้ดำเนินโครงการทำแผนงาน ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งขั้นตอนและแง่มุมต่างๆ ของการประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ ดังที่นำเสนอมานี้ เป็นเครื่องช่วยให้ผู้ประเมินผล และผู้มีส่วนร่วมในแผนงานโครงการทั้งหมด สามารถรู้ได้ว่าขั้นตอนไหนสำคัญอย่างไร หรือมองเห็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นในระดับต่างๆ อันที่จริงนั้น เราสามารถนำขั้นตอน และแง่มุมต่างๆ เหล่านี้มาใช้ในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพของการประเมินผลได้ด้วย หรือเมื่อต้องการรู้ว่าการประเมินผลในแนวนอนมีประโยชน์ หรือมีประสิทธิผลมากน้อยแค่ไหน เราก็สามารถนำทั้งขั้นตอนและแง่มุมต่างๆ ดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพของการประเมินผลได้อีกทางหนึ่งด้วย

2.6 ลักษณะของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

จุดเน้นของการประเมินแบบเสริมพลัง คือ การพัฒนาปรับปรุงโครงการและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในบริบทของการประเมินแบบเสริมพลังนักประเมินภายนอกจะมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในหลายลักษณะ (Facets of empowerment evaluation) ดังต่อไปนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2543)

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรภายในให้สามารถทำการประเมินตนเองได้โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมิน ทำให้บุคลากรภายในเกิดการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนการทำงาน มุ่งให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในวิธีการมากกว่าการให้ความรู้ต่างๆ ดังที่เฟทเธอร์แมน ได้กล่าวเชิงเปรียบเทียบว่า “ถ้าให้ปลาแก่เขา เขาสามารถเลี้ยงชีพได้ชั่วคราว แต่ถ้าสอนวิธีการตกปลาให้ เขาจะสามารถเลี้ยงชีพได้ตลอดชีพ”

2. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) โดยบทบาทนักประเมินเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการประเมินกระตุ้นกำกับการทำงาน พยายามจัดอุปสรรคปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการประเมินไม่ล้มเหลว

3. การได้รับการสนับสนุน (Advocacy) เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมินตนเองไปใช้ประโยชน์ โดยการนำผลการประเมินเสนอผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหารหรือแหล่งทุนสนับสนุนเพื่อขอการสนับสนุนด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน โดยผลที่ได้จากการประเมินอาจจะนำไปทางบวกคือบรรลุผลตามที่ต้องการ ก็สามารถขอการสนับสนุนเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ

4. การสร้างความกระจ่าง (Illumination) เป็นการสร้างความกระจ่างให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในที่ผ่านประสบการณ์การทำงานประเมินผลตนเอง ผลที่ได้จากการประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการที่ช่วยเปิดหูเปิดตาทำให้เกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้กระบวนการนี้ถือว่าเป็นการพัฒนาบุคคลให้เกิดความชัดเจนในตนเอง ทำให้เกิดการสร้างชุมชนของผู้รู้ขึ้น

5. การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (Liberation) เกิดขึ้นหลังจากที่กระบวนการประเมินแบบเสริมพลังช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้แล้วทำให้เขาเหล่านั้นสามารถมองเห็นอนาคตของตนเองว่า ควรจะพัฒนาไปในทิศทางใด ถือเป็นทำให้เสรีภาพกับคณะทำงานในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและพัฒนางานของตนเองกล่าวคือเป็นการกำหนดให้บุคคลสามารถใช้ความคิดที่อิสระ จากกรอบความคิดแบบเดิมสามารถสร้างและกำหนดแนวทางของตนเองได้

2.7 ประโยชน์ของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

เฟตเตอร์แมน (Fetterman, 1996) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินแบบเสริมพลังไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยสร้างทั้งเทคนิควิธีการประเมินและความรู้เกี่ยวกับการประเมิน เนื่องจากการประเมินแบบเสริมพลังถูกออกแบบเพื่อสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการตัดสินใจด้วยตนเอง

2. ช่วยเพิ่มการบูรณาการ วิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน

3. การร่วมมือรวมพลังในกระบวนการประเมินจะช่วยเพิ่มความตระหนักในคุณค่าหรือความต้องการจำเป็นของการประเมิน

4. ช่วยสนับสนุนในการพัฒนาเป้าหมายและวิธีวิทยาการประเมิน ช่วยสร้างความเข้าใจให้ชุมชนเกี่ยวกับเรื่องการออกแบบและการดำเนินการประเมิน ได้เป็นอย่างดี

5. ช่วยบูรณาการกิจกรรมการประเมินเข้าไปในโครงสร้างของโครงการตั้งแต่แรกเริ่มและนำไปสู่การใช้บทบาทของการประเมินและวิธีการประเมินแบบยั่งยืน

สรุป การประเมินแบบเสริมพลังนอกจากจะให้ทราบผลการประเมินของหน่วยงานหรือโครงการแล้ว กระบวนการนี้ยังช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเองในอนาคตด้วยอย่างไรก็ตาม การประเมินตามแนวคิดดังกล่าวได้ก่อให้เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์เป็นอย่างมากจากนักประเมินท่านอื่นๆ นับว่าเป็นจุดอ่อนของการประเมินแบบเสริมพลัง (Stufflebeam, 1994 : 321-338; Patton, 1997 : 147-163; Scriven, 1997 : 165-175)

1. วิธีการประเมินแบบเสริมพลังไม่ใช่ความหมายของการประเมินที่กำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ที่กล่าวว่า การประเมินหมายถึง “การศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับคุณค่าหรือคุณธรรมของสิ่งต่างๆ”

2. วิธีการประเมินแบบเสริมพลังมิได้กล่าวหรือเสนอทางออกในประเด็นการใช้คุณค่าที่หลากหลายจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความคิดเห็นขัดแย้งเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินที่แตกต่างกัน กล่าวคือ มิได้ตระหนักถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเกณฑ์การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่จะทำการประเมิน ซึ่งถือว่าเป็นจุดอ่อนที่สำคัญของการประเมินแบบเสริมพลัง

3. บทบาทของนักประเมินนับว่าเป็นบทบาทใหม่โดยเฉพาะบทบาทของการฝึกอบรม (Training) การอำนวยความสะดวก (Facilitation) การได้รับการสนับสนุน (advocacy) บทบาทเช่นนี้ได้เปลี่ยนไปจากบทบาทของนักประเมิน ตามที่จริยธรรมวิชาชีพนักประเมินกำหนดไว้ ซึ่งเป็นการช่วยให้กลุ่มบุคคลหรือหน่วยงาน องค์กรต่างๆ นำเสนอผลการประเมินที่แท้จริง นอกจากนี้การที่นักประเมินเข้าไปเป็นผู้ฝึกอบรมและชี้แนะทางการประเมินก็อาจทำให้เกิดความลำเอียงของผลการประเมินอีกด้วย เท่ากับเป็นการลดความสำคัญของนักประเมินภายนอกที่เป็นอิสระลงไป ลักษณะเช่นนี้ย่อมนำไปสู่ความไม่น่าเชื่อถือของผลการประเมินจากแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้การประเมิน ประเมินตนเอง สะท้อนผลแก่ตนเองโดยมีองค์ประกอบที่เป็นขั้นตอน ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล (Setting goals) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (Developing Strategies) การจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Documenting Progress) ผู้วิจัยจึงกำหนดมิติ/โครงสร้างของการประเมินแบบเสริมพลังออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังกล่าว ซึ่งการดำเนินการตามองค์ประกอบต้องใช้ยุทธวิธีหลายลักษณะ คือ การฝึกอบรม(Training) การอำนวยความสะดวก (Facilitation) การได้รับการสนับสนุน (Advocacy) การสร้างความกระจ่าง (Illumination) การมี

เสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (Liberation) ยุทธวิธีที่กล่าวมานี้จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษา

วิธีการอื่นๆ ในการประเมินผลแบบเสริมพลัง

Fetterman และคณะ จะเป็นผู้ริเริ่มแนวความคิดการประเมินผลแบบเสริมพลัง และพัฒนากระบวนการขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ดังที่ได้นำเสนอไปแล้วก็ตาม แต่เมื่อไม่นานมานี้ การศึกษาของ Miller กับ Campbell (2006) ที่สำรวจพบว่ามิจานประเมินจำนวนมากที่ระบุว่าเป็นการประเมินผลแบบเสริมพลัง และเมื่อพิจารณาที่กระบวนการแล้วก็พบว่า มีทั้งที่คล้ายคลึงกับ Fetterman มีทั้งที่แตกต่างออกไป และเมื่อจัดกลุ่มวิธีการในการประเมินผลแบบเสริมพลังแล้ว อาจจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มวิธี ได้แก่กลุ่มที่ 1 เรียกว่า Socratic Coaching คือนำวิธีการของนักปรัชญานาม โซเครตีส มาใช้ในการแนะนำ วิธีการนี้ไม่มีขั้นตอนการดำเนินการเป็นลำดับขั้น หากแต่ผู้ประเมินพยายามจัดบรรยากาศให้เกิดการ ถาม-ตอบ อย่างครุ่นคิดระหว่างผู้ประเมินและชุมชนคนในโครงการ เพื่อทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่จะไปประเมิน โครงการของตนเอง วิธีการนี้ใช้กระบวนการกลุ่มให้สมาชิกตัดสินใจว่าจะกำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน ออกแบบการประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอการประเมินอย่างไร นอกจากนี้ผู้ประเมินยังช่วยการตัดสินใจของกลุ่ม หรือช่วยฝึกอบรมในบางประเด็นตามความต้องการของสมาชิกกลุ่มที่ 2 เรียกว่า Structured Guidance กลุ่มนี้จะนำเอากิจกรรมต่างๆ ของโครงการออกมาคลี่ดู เพื่อการประเมิน มีการใช้แบบฟอร์มต่างๆ เพื่อการประเมิน และบางกรณีมีการทำคู่มือสำหรับการประเมินผลแบบเสริมพลังด้วยวิธีการที่ว่านี้จะทำให้การแนะนำแนวทางจากผู้ประเมินดำเนินไปอย่างเป็นระบบ

กลุ่มที่ 3 เรียกว่า Participatory Evaluation กลุ่มนี้ผู้ประเมินจะเป็นผู้ออกแบบและดำเนินการประเมินด้วยตนเอง ส่วนสมาชิกในโครงการจะเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับต่อผลการประเมิน และก็ไม่พบว่าผู้ประเมินมีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพหรือแนะนำแนวทางให้แก่สมาชิกในโครงการแต่อย่างไรจากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลแบบเสริมพลังนั้นมีหลายวิธี ไม่จำเป็นต้องยึดรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตายตัว ขึ้นอยู่กับว่า ผู้ประเมินกับชุมชนคนในโครงการจะคิดออกแบบกันมาอย่างไร โดยขอให้เน้นกระบวนการเสริมพลังให้เขาสามารถประเมินตนเอง และกำหนดทิศทางในอนาคตของตนเอง รวมทั้งคงไว้ซึ่งบทบาทของตัวละครต่างๆ และที่สำคัญได้แก่ หลักการของการประเมินผลแบบเสริมพลังทั้ง 10 ประการ ที่ได้นำเสนอไปในหัวข้อ 5.1 เพราะการประเมินผลแบบเสริมพลังมิใช่เพียงกิจกรรม แต่มีหลักการที่ต้องอาศัยการเปลี่ยนวิธีคิดหรือทัศนคติของฝ่ายต่างๆ ในโครงการเพื่อให้เข้าถึงการประเมินผลแบบเสริมพลังอย่างแท้จริง

3. สภาพการประกันคุณภาพของสาขาการบัญชี

3.1 ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน

เมื่อวันที่ 8 มกราคม ปีพ.ศ. 2548 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง ขึ้นแทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่งเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และในกฎกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา โดยแบ่งคณะเป็น 4 คณะ คือ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์

ปัจจุบัน สาขาการบัญชี มีการเปิดสอนใน 5 เขตพื้นที่ คือ เขตพื้นที่เชียงใหม่ เขตพื้นที่เชียงราย เขตพื้นที่ตาก เขตพื้นที่ลำปาง และเขตพื้นที่น่าน โดยสาขาวิชาการบัญชี รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาการบัญชี แผนกวิชาการบัญชี ได้เริ่มจัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 จนถึงปัจจุบัน ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2521 ได้มีการเปิดสอนในระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกการบัญชีขึ้น โดยตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาการเรียนการสอนของแผนกและสาขาการบัญชี ได้มีการปรับปรุงและเพิ่มรายวิชาที่จำเป็นอยู่เสมอ โดยให้สอดคล้องกับสภาพการศึกษาของชาติและสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจและหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศ

สาขาการบัญชี มีหัวหน้าสาขาการบัญชี เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบปัจจุบัน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนิตา โชติเสถียรกุล

3.2 วิสัยทัศน์

ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพบัญชี คุณธรรมและจริยธรรม

3.3 ภารกิจของสาขาการบัญชี

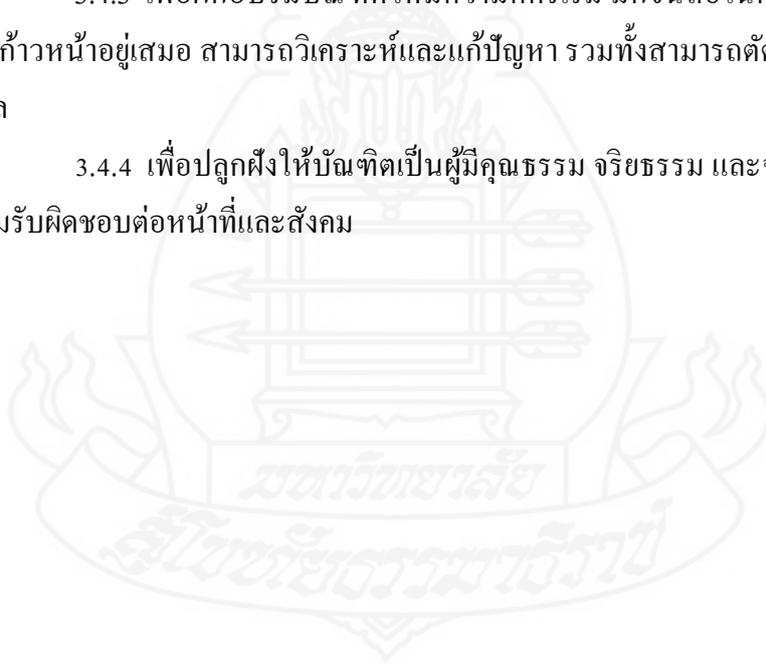
แผนกและสาขาการบัญชี จัดการเรียนการสอนแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (หลักสูตร 2 ปี) ซึ่งมีชื่อหลักสูตรคือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี (Diploma in Accounting) และระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 2 ปี เทียบโอน และหลักสูตร 4 ปี) ซึ่งมีชื่อหลักสูตรคือ หลักสูตรบัญชีบัณฑิต (Bachelor of Accountancy Program)

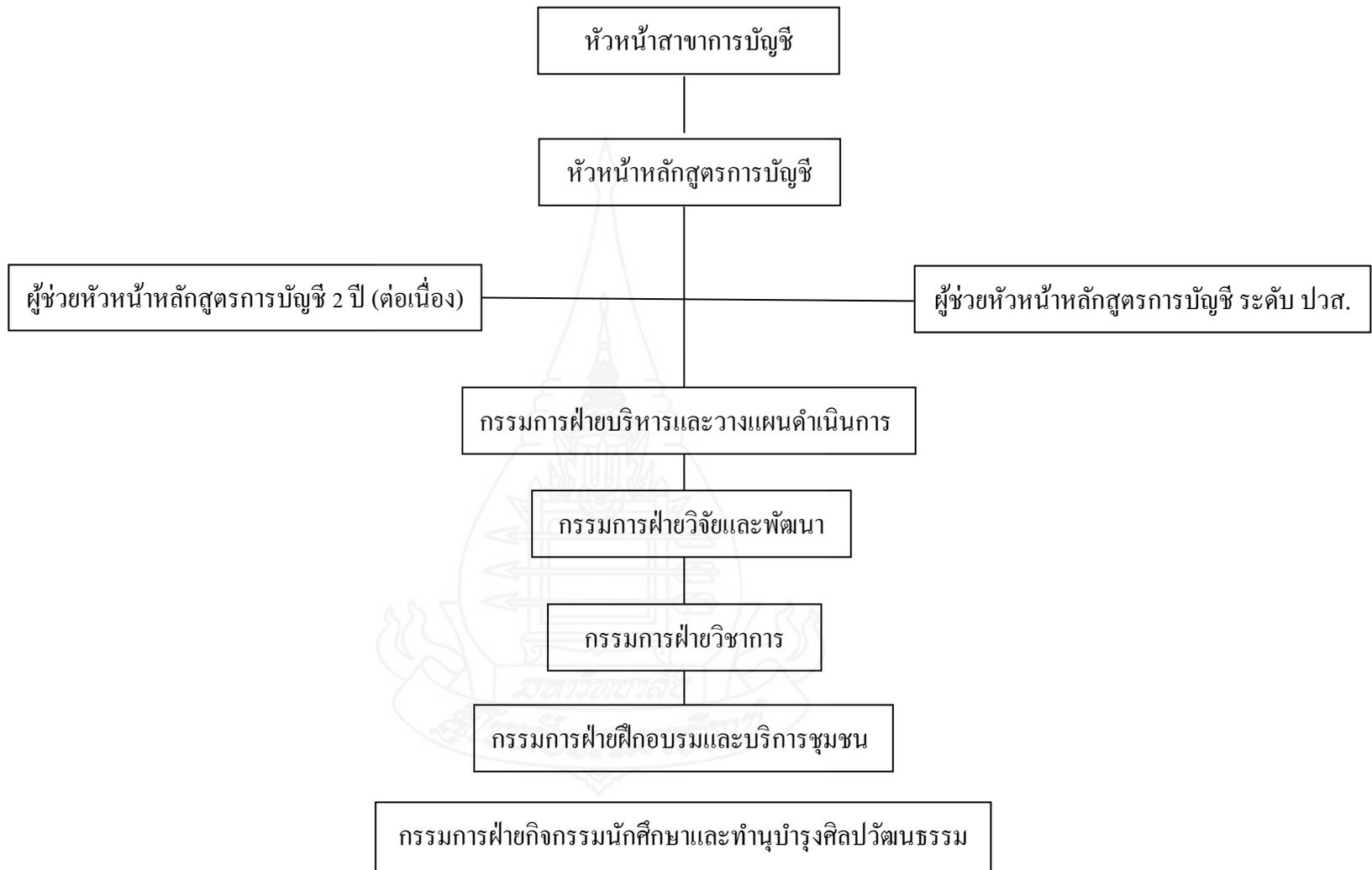
แผนวิชาการบัญชี เป็นแผนกที่จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรด้านบริหารธุรกิจ ให้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบัญชี เพื่อนำความรู้และทักษะทางด้านวิชาชีพการบัญชีไปประกอบกิจการของตนเอง ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน

สาขาการบัญชี เป็นสาขาที่จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ นักบัญชีต้นทุน ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต สมุห์บัญชี ผู้ประกอบการและสามารถปฏิบัติงานเชิงวิชาการในงานบริหารธุรกิจทั่วไป เกี่ยวกับการติดต่อ ประสานงาน การตัดสินใจ การวางแผน การวิเคราะห์และการติดตามประเมินผลงานเพื่อเสนอผู้บริหารได้

3.4 วัตถุประสงค์

- 3.4.1 เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
- 3.4.2 เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพบัญชีและสามารถประกอบวิชาชีพบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.4.3 เพื่อฝึกอบรมบัณฑิตให้มีความคิดริเริ่ม มีกึ่งนิสัยในการค้นคว้าปรับปรุงตนเอง ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ สามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหา รวมทั้งสามารถตัดสินใจด้วยหลักการและเหตุผล
- 3.4.4 เพื่อปลูกฝังให้บัณฑิตเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และสังคม





ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานสาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มทร.ล้านนา ภาควิชาฯ เชียงใหม่

3.5 หลักสูตรและสาขาที่เปิดสอน

ปัจจุบันกลุ่มสาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ภาควิชาแพทย เชียงใหม่ จัดการศึกษาใน 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนี้

- 1) ระดับปริญญาตรี
 - (1) หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี
บัญชีบัณฑิต
 - (2) หลักสูตรปริญญาตรี(เทียบโอน) 2 ปี
บัญชีบัณฑิต
- 2) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
 - (1) หลักสูตรปวส. การบัญชี

3.6 บุคลากร

คณาจารย์

ตารางที่ 2.1 แสดงข้อมูลอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่มสาขา	วุฒิการศึกษา(คน)				ตำแหน่งทางวิชาการ			รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวม	อาจารย์	ผศ.	รศ.	
สาขาวิชาบัญชี	1	15	0	16	13	3	0	16
รวม	1	15	0	16	13	3	0	16

จากตารางที่ 2.1 ปีการศึกษา 2554 สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ภาควิชาแพทย เชียงใหม่ มีอาจารย์ประจำรวมทั้งที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อ จำนวนทั้งหมด 16 คน โดยในจำนวนดังกล่าวนี้ จำแนกเป็นอาจารย์วุฒิปริญญาเอก 1 คน ปริญญาโท 15 คน และมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นศาสตราจารย์ - คน รองศาสตราจารย์ - คน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 คนและตำแหน่งอาจารย์ 13 คนโดยลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก 1 คน

ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	สาขาการบัญชี	รวม
1.ข้าราชการ	5	5
2.พนักงานมหาวิทยาลัย	4	4
3.พนักงานราชการ	0	0
4.อาจารย์ที่มีสัญญาจ้างตั้งแต่ 9 เดือนขึ้นไป	7	7
5.อาจารย์ที่มีสัญญาจ้างตั้งแต่ 6-9 เดือน	0	0
รวม	16	16

จากตารางที่ 2.2 ปีการศึกษา 2554 สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ภาควิชาฯ เชียงใหม่ มีอาจารย์ประจำรวมทั้งที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อ จำนวนทั้งหมด 16 คน โดยในจำนวนดังกล่าวนี้จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ 5 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 4 คน พนักงานราชการ - คน อาจารย์ที่มีสัญญาจ้างตั้งแต่ 9 เดือนขึ้นไป 7 คน และอาจารย์ที่มีสัญญาจ้างตั้งแต่ 6-9 เดือน -คน

บุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 2.3 แสดงข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามวุฒิการศึกษา

กลุ่มสาขา	วุฒิการศึกษา(คน)			รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	
สาขาบัญชี	0	6	0	6
รวม	0	6	0	6

**ข้อมูล มีนาคม พ.ศ. 2555

จากตารางที่ 2.3 ปีการศึกษา 2554 สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ภาควิชาฯ เชียงใหม่มีบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งสิ้น 6 คน โดยในจำนวนดังกล่าวนี้ จำแนกเป็น วุฒิการศึกษาปริญญาตรี 6 คน

3.7 นักศึกษา

ตารางที่ 2.4 แสดงข้อมูลนักศึกษาประจำปีการศึกษา 2554

กลุ่ม สาขา	อัตราส่วนอาจารย์:นักศึกษา		จำนวน อาจารย์	จำนวนนักศึกษา			นักศึกษาเต็มเวลา		
	เต็มเวลาเทียบเท่า(FTES)			ปี 54			เทียบเท่า(FTES)		
	มาตรฐาน	สถานะปัจจุบัน	ปี 54	ปวส.	ป.ตรี	รวม	ปวส.	ป.ตรี	รวม
สาขา บัญชี	1:25	1 : 49.56	16	271	781	1,052	176.00	617.00	793

จากตารางที่ 2.4 ปีการศึกษา 2554 สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ภาควิชาฯ เชียงใหม่มีจำนวนนักศึกษาทุกระดับและชั้นปี รวมทั้งสิ้น 1,052 คน โดยจำแนกเป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 271 คน และปริญญาตรี จำนวน 781 คน

3.8 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา

สาขาการบัญชี มีระบบการประกันคุณภาพ (Quality Assurance) ที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อติดตามการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักในภาพรวมของสาขาการบัญชี โดยมุ่งเน้นให้มีการกำหนดระบบกลไกหลักในการควบคุม (Quality Control) การตรวจสอบ (Quality Auditing) และการประเมิน (Quality Assessment) ทั้งทั้งสาขาการบัญชี

ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสาขาการบัญชี จำแนกออกเป็น 2 ระบบ ได้แก่ ระบบประกันคุณภาพภายใน/ภายนอก และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ตามกระบวนการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ.

กลไกและระบบประกันคุณภาพการศึกษา ของสาขาการบัญชี ประกอบด้วย

- 1) มีคณะกรรมการประกันคุณภาพประจำสาขาการบัญชี
- 2) เกณฑ์/ดัชนีการประกันคุณภาพและการประเมินคุณภาพ
- 3) กระบวนการในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
- 4) ผู้บริหารและพนักงานของทุกหน่วยงานทั้งหมดของสาขาฯ
- 5) การประเมินตนเองและการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและประเมินจากองค์กรภายนอก

สาขาการบัญชี โดยคณะกรรมการการประกันคุณภาพการศึกษาได้กำหนดความ

รับผิดชอบในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรและสาขาฯ ได้มอบหมายให้คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาที่ประกอบด้วย หัวหน้าสาขาฯ หัวหน้าหลักสูตร ผู้ช่วยหัวหน้าหลักสูตร อาจารย์ และพนักงาน เป็นผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาของแต่ละหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบายสาขาการบัญชี ของคณะกรรมการธุรกิจและศิลปศาสตร์ และของมหาวิทยาลัย

3.9 สรุปผลการดำเนินงานตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 2.5 สรุปผลการประเมินตนเองตามรายองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	คะแนนเฉลี่ย	ผลการประเมิน
1	ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินการ	5	ดีมาก
2	การผลิตบัณฑิต	3.70	ดี
3	กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา	4.00	ดี
4	การวิจัย	3.46	พอใช้
5	การบริการทางวิชาการแก่สังคม	4.00	ดี
6	การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.00	ดี
7	การบริหารและการจัดการ	4.25	ดี
8	การเงินและงบประมาณ	5	ดีมาก
9	ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ	3	พอใช้
10	อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย/เขตพื้นที่/คณะ/หน่วยงาน	-	ยกเว้นการตรวจ
เฉลี่ยคะแนนรวมทุกตัวบ่งชี้ของทุกองค์ประกอบ		3.91	ดี

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบเสริมพลังพบว่า มีผู้ที่สนใจศึกษาหลายท่าน จึงขอสรุปและนำเสนอ ดังนี้

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ศุมาลี ขุนจันดี (2541) ศึกษาการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์ องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย เป็นการศึกษา เกี่ยวกับองค์ความรู้ของแนวคิดการเสริมสร้างพลังในองค์กร แนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดการ เสริมสร้างพลังในองค์กรทางการศึกษาโดยเน้นเรื่องการบริหารจัดการในองค์กร ในขั้นแรกสร้างแบบ สัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ขั้นที่สอง นำข้อมูลที่ได้จาก การสัมภาษณ์และจากการศึกษาเอกสารมาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครู โดยสอบถามผู้อำนวยการ ประถมศึกษาจังหวัด 76 คนและ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น จำนวน 89 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง สสำรวจ สกัดองค์ประกอบแบบวิธ้องค์ประกอบแกน หมุนสำคัญ และหมุนแกนแบบออบลิมีน ผลการวิจัย พบว่าแนวคิดการเสริมสร้างพลังเป็นแนวคิด ที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน/บริหาร องค์กรและมีการทำงานเป็นทีม เพื่อทำให้องค์กรมีผลงาน/ ผลผลิตที่ดีขึ้นและแนวคิดการ เสริมสร้างพลังนี้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ทางการศึกษา และควรมี การปรับโครงสร้างระบบบริหารในองค์กร โดยวางแผนงานแบบให้ทุกคนมี ส่วนร่วมในทีมและ ควรเสริมพลังให้คนทุกระดับในองค์กร และพบว่าคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อการ เสริมสร้างพลังครู มี 9 ด้านประกอบด้วย ความสามารถในการวางแผนงาน ด้านความปราดเปรื่อง ในเชิงความคิด ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มองผู้อื่นในแง่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรมใน การทำงาน ด้านความสามารถในการบริหารคน/บริหารงาน ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อ ตนเองและต่อ งาน ด้านความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีและด้านความสามารถในการชี้นำผู้อื่น

เทวี พรหมมินดี (2544) ทำการศึกษาเรื่องผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการ พัฒนา ความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ: การออกแบบด้วยวิธี ผสมผสาน ใช้วิธีการสำรวจสภาพการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามกลุ่มเขตพื้นที่ จำนวน 778 คนและทำการศึกษา พหุกรณีกับครู โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 4 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสภาพการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน แบบบันทึก งานวิจัย และแนวคำถามในการ สัมภาษณ์ครูในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาผลการวิจัยพบว่าครูใน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา มี ประสิทธิภาพในการทำวิจัยร้อยละ 66.84 โดยครูที่เคยทำวิจัยเคย อบรมร้อยละ 81.98 มีความ ต้องการอบรมร้อยละ 56.57 รูปแบบการวิจัยแบบเป็นทางการร้อยละ 70.1 ลักษณะการทำวิจัย แบบรายบุคคลร้อยละ 78.1 โดยมีรูปแบบความร่วมมือระหว่างบุคคล

ภายในโรงเรียนมากที่สุด ในการ นี้ผู้วิจัยใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจโดยให้ความรู้ สนับสนุน กระตุ้น ส่งเสริม

สมชาย บุญศิริเกสซ์ (2545) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการสร้างเสริมพลังอำนาจ การทำงานของครู โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ข้อ คือเพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัยพื้นฐานของครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว ศึกษาผลของปัจจัยพื้นฐานดังกล่าว ที่ส่งผลต่อพลังอำนาจในการทำงานของครู และท้ายที่สุดศึกษาผลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่ส่งผลต่อพลังอำนาจการทำงาน โดยมีตัวแปรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูคือ ความมุ่งหวังของครู ความรู้ของครู ทักษะประสบการณ์ และอำนาจหน้าที่ของครู ตัวแปรในส่วนกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ได้แก่กระบวนการทำงานอย่างมีอิสระ กระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงานกระบวนการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบของครูใน ส่วนของพลังอำนาจการทำงานพิจารณาโดยรวมจากคุณภาพผลงานของครู การแสดงออกซึ่งความ เพียรในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจและความเชี่ยวชาญในการทำงาน วิธีการที่ใช้ในการวิจัยคือการสำรวจความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับตัวแปรต่างดังกล่าวข้างต้น ของกลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษารวมกลุ่มตัวอย่าง 450 คน ใช้แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการวิจัยสรุปว่าปัจจัยพื้นฐานในการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับดี พลังอำนาจการทำงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยพื้นฐานทุกด้านปัจจัยพื้นฐานทุกด้านของครูส่งผลต่อพลังอำนาจในการทำงานมาก และ โรงเรียนในเขตเมืองปัจจัยด้านการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบสามารถเพิ่มพลังอำนาจในการทำงาน ส่วน โรงเรียนในเขตรอบนอกพบว่าปัจจัยทุกด้านส่งผลต่อพลังอำนาจในการทำงาน และ สุดท้ายคือกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจทุกกระบวนการทำงานอย่างมีอิสระ, กระบวนการมีส่วนร่วม ร่วม กระบวนการประเมินตนเอง และกระบวนการพร้อมรับการตรวจสอบล้วนแต่ส่งผลต่อพลังอำนาจ การทำงานของครูทั้งสิ้น

กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กลุ่มตัวอย่างคือครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครปฐม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ได้จากการเลือกแบบอาสาสมัครจำนวน 34 คนและผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาครูจำนวน 11 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การสอบถาม การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม ร่วมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ สถิติอนุमान ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการทดสอบด้วยค่าที่ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาคูด้ำนการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่เหมาะสม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติการพัฒนาคู และผลการประเมินการพัฒนาคู ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบที่สัมพันธ์กัน ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาคูด้ำนการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โครงสร้างของรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาคูด้ำนการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและมีประสิทธิภาพด้ำนความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ใน ระดับมากถึงมากที่สุด ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาคูด้ำนการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ของครู พบว่า รูปแบบการพัฒนาคูมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปด้ได้ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม และครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาคูและต่อบทบาทของผู้วิจัย ด้านกระบวนการพัฒนาคู ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการสนับสนุน ด้านการสร้างควมกระจ้งชัด ด้านการมีเสรีภาพทางการคิดอยู่ในระดับมาก

สมพงษ์ ปั้นหุ่น (2548) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียนการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างตรวจสอบคุณภาพและผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียนจำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คนระดับชั้นละ 1 คน รวม 6 คนและกลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 130 คน การดำเนินการวิจัยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียนเพื่อพัฒนาแบบตรวจสอบรายการการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การสังเกตพฤติกรรม การประเมินตนเองและการประเมินผลงาน มีการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลายวิธีด้ด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ (Kendalls Coefficient of concordance: W) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบอันดับที่ของสเปียร์แมน (Spearman rank-order correlation

concordance) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่และร้อยละและนำเสนอด้วยการบรรยายประกอบ โป้รไฟล์พัฒนาการของครูและนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมี 2 องค์ประกอบ คือ มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและการปฏิบัติงานด้านการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ โดยมีจุดตรวจสอบรวมทั้งหมด 38 จุด แต่ละจุดตรวจสอบ 5 ข้อรายการรวมทั้งหมด 190 ข้อรายการแบบตรวจสอบรายการที่ความตรงเชิงเนื้อหา (IOC > 0.80-1.00) จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิและความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ (W=0.67 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) ผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจพบว่าครูมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินเพิ่มขึ้นและนักเรียนมีทักษะการประเมินเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

ชนม์ชกรณั วรอินทร์ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน:การประเมินแบบเสริมพลังการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา/ครูผู้สอนจำนวน 670 คน บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 20 คน ระยะที่ 2 ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงจำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินและการประกันคุณภาพทางการศึกษาจำนวน 22 คน ระยะที่ 3 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของโรงเรียนวัดลาดเกล้า “ประชารัฐวิทยา” จำนวน 20 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย ได้แก่การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ สถิติอนุमान ได้แก่ การทดสอบด้วยค่าที ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติคุณลักษณะหรือเกณฑ์การประเมินมิติลักษณะ/วิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมิติการประเมินซึ่งแต่ละมิติมีส่วนประกอบที่สัมพันธ์กันโดยมียุทธวิธีการดำเนินการ คือ 1) การฝึกอบรม 2) การให้คำปรึกษา 3) การอำนวยความสะดวกผลการประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญพบว่าโครงสร้างขององค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ผลการประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการนำไปทดลองใช้พบว่ารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความ

เหมาะสม มีความถูกต้องและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับมาก

สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร (2550) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษากระบวนการและผลการดำเนินงานประเมินเสริมพลัง 2) ทำการประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังและ 3) สังเคราะห์รูปแบบการประเมินเสริมพลังทำการรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการและการใช้แบบประเมินงานประเมินวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ คำร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์สรุปอุปนิสัยผลการวิจัย พบว่า 1) การประเมินเสริมพลังเปิดโอกาสให้คณะครูผู้บริหารและศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมและร่วมมือกันสะท้อนและปรับปรุงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของคณะครูในโรงเรียน 2) ผลการประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังทุกรายการตามมาตรฐานการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องและมาตรฐานการประเมินตามหลักปฏิบัติการประเมินเสริมพลังอยู่ในระดับดีถึงดีเยี่ยม 3) รูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นความสัมพันธ์ของ 6 องค์ประกอบที่ร่วมกันอธิบายแนวทางการประเมินเสริมพลังในประเด็นของข้อตกลงเบื้องต้น บริบท นิยาม คุณค่า จุดหมาย วิธีการประเมิน องค์ความรู้ และประโยชน์ที่ได้จากการประเมินเสริมพลัง

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานประเมินแบบเสริมพลังมีการประยุกต์ใช้ในบริบทที่หลากหลายเพื่อให้เห็นการประยุกต์ใช้จึงได้เลือกงานประเมินแบบเสริมพลังใน 2 บริบท คือบริบทของสถานศึกษาซึ่งเป็นงานประเมินที่มีชื่อว่าการประเมินแบบเสริมพลังและ โครงการพัฒนาสถานศึกษาแบบอัตราร่ง (Empowerment and Accelerated School) (Levin, 1996) ซึ่งเป็นงานที่เฟทเธอร์แมนเห็นว่า มีการประยุกต์ใช้ในบริบทของการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกบริบทหนึ่งเป็นการประเมินแบบเสริมพลัง ที่นำไปใช้กับการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน มีชื่อเรื่องว่า Empowerment Evaluation Experience, Analysis, and Recommendation from a case Study (Connie Virginia & Jeff, 2000) ซึ่งเป็นงานวิจัยร่วมสมัยที่มีความสำคัญให้รายละเอียดในเชิงกระบวนการได้ค่อนข้างชัดเจน โดยมีรายละเอียดดังนี้

บริบทที่ 1 การประเมินแบบเสริมพลังและโครงการพัฒนาสถานศึกษาแบบอัตราร่งโครงการพัฒนาสถานศึกษาแบบอัตราร่ง (APS) มีขึ้นในปี 1986-1987 นำร่องในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา 2 แห่ง มีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาด้านวิชาการ โดยใช้ทรัพยากรทั้งหมดของสถานศึกษา เพื่อเร่งความงอกงามและพัฒนาการของนักเรียนทุกคน โดยจุดเน้นของ APS เพื่อทำ

ให้พัฒนาการของนักเรียนทุกคนก้าวหน้าโดยใช้วิธีการสอนและการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยเฉพาะวิธีการที่เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ

คุณค่าและหลักการที่เร่งให้เร็วขึ้น (Accelerated Principles and Value) เป้าหมายของโครงการพัฒนาสถานศึกษาแบบอัตราเร่ง เพื่อนำนักเรียนทุกคนเข้าสู่กระแสนทางการศึกษาที่มีความหมาย และสร้างสถานศึกษาในพื้นที่สำหรับนักเรียนทุกคนหลักการ 3 ประการที่ใช้ คือ 1) จุดมุ่งหมายเดียวกัน 2) การเสริมพลังด้วยความรับผิดชอบ 3) การสร้างจุดแข็งส่วนคุณค่า (Values) ประกอบด้วยกลุ่มของคุณค่าที่ถือว่าสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในด้าน 1) ความเชี่ยวชาญ 2) ความยุติธรรม 3) ชุมชน 4) ความเสี่ยง 5) การทดลอง 6) การสะท้อนกลับ 7) การมีส่วนร่วม 8) ความเชื่อถือ 9) การติดต่อสื่อสาร โดยกลุ่มของคุณค่าเหล่านี้เน้นให้สถานศึกษาเกิดพลังภายใต้วิสัยทัศน์ความสามารถและความเป็นปึกแผ่นของชุมชนสถานศึกษา

1) จุดมุ่งหมายเดียวกัน โครงการพัฒนาสถานศึกษาแบบอัตราเร่งต้องการให้โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการศึกษาสำหรับนักเรียนทุกคน และสมาชิกทุกคนของชุมชนสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ดี และมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน มุ่งสร้างความหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน โดยเมื่อเด็กสร้างความหวังขึ้นในตนเองแล้วก็จะมุ่งไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังนั้น จุดมุ่งหมายเดียวกัน หมายถึงการขยายการเสริมพลังเพื่อตั้งเป้าหมายมาตรฐานและความฝันสำหรับชุมชนสถานศึกษาและนำไปปฏิบัติ จุดมุ่งหมายนี้จะถูกประเมินและตีค่าโดยชุมชนนั้น

2) การเสริมพลังด้วยความรับผิดชอบ เกี่ยวข้องกับบุคคลซึ่งทำการตัดสินใจทางการศึกษาและรับผิดชอบในผลที่ตามมา โครงการพัฒนาสถานศึกษาแบบอัตราเร่งต้องการให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น คณะทำงานในสถานศึกษา พ่อแม่ นักเรียน ร่วมกันรับผิดชอบในการตัดสินใจที่จะกำหนดผลลัพธ์ทางการศึกษา

3) การสร้างจุดแข็ง โครงการพัฒนาสถานศึกษาแบบอัตราเร่ง มีการระบุจุดแข็งของผู้มีส่วนร่วมและการสร้างจุดแข็งเพื่อเอาชนะจุดอ่อน นักเรียนทุกคนได้รับการจัดกระทำให้เป็นนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ เพราะว่าความสามารถพิเศษของนักเรียนแต่ละคนจะได้รับการแสวงหาและพิจารณาจุดแข็งที่จะใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการทำให้เกิดความมั่นคง และความรวดเร็วในการพัฒนา ในขณะที่มีการตรวจสอบจุดแข็งและการระบุถึงความต้องการพิเศษ นักเรียนแต่ละคนจำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเต็มที่ในการสร้างจุดแข็งได้มุ่งไปที่พ่อแม่ ครู และคณะทำงานในโรงเรียนด้วย

การเรียนรู้ที่มีพลังจากหลักการ 3 ประการและกลุ่มของคุณค่า 9 ด้านข้างต้นนำไปสู่การสร้างสถานการณ์ที่เรียกว่าการเรียนรู้ที่มีพลัง ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเปลี่ยนที่รวมเข้าด้วยกันในเรื่ององค์กร สถานศึกษา บรรยากาศ หลักสูตร และยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนที่

จะเพิ่มจุดแข็งให้นักเรียน คณะทำงาน และชุมชน อันจะทำให้เกิดสถานการณ์การเรียนรู้ที่สูงที่สุด การเรียนรู้ที่มีพลัง เน้นทั้งหน่วยโดยรวมขององค์กร หรือเรียกว่าวงล้อใหญ่ (Big wheels) และหน่วยย่อยรายบุคคล หรือเรียกว่าวงล้อเล็ก (Little wheels)

กระบวนการเสริมพลัง (Empowerment processes) “เพื่อที่จะประเมินแบบเสริมพลังจะต้องมีการเสริมพลัง” กระบวนการเสริมพลังที่ใช้เน้นหนักทั้งการปฏิบัติและผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาและการร่วมแลกเปลี่ยนสารสนเทศกับชุมชน สมาชิกหรือคณะทำงาน พ่อแม่ และตัวแทนนักเรียนต้องร่วมตัดสินใจ สถานศึกษาเริ่มการเสริมพลังโดยทำการรวบรวมข้อมูล (Talking stock) แหล่งทรัพยากร กิจกรรมนักเรียน ชุมชน และมีดีอื่นๆ สมาชิกทุกคนในชุมชน โรงเรียนจะเกี่ยวข้องในกิจกรรม Taking stock ตั้งแต่การระดมความคิดของสถานศึกษาที่จะตรวจสอบไปจนถึงการตั้งคำถามและหาคำตอบ ข้อมูล จะถูกรวบรวมและวิเคราะห์โดยคณะกรรมการผู้มีส่วนร่วมทุกคนทำงานเป็นกลุ่มเพื่อที่จะออกแบบลักษณะสถานศึกษาในฝัน ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีคุณค่าสำหรับเด็ก ชุมชนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นของผู้ปกครอง นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบสถานศึกษาในฝันด้วย

การประเมินสำหรับการเสริมพลัง (Evaluation for Empowerment)

การรวบรวมข้อมูลหลักฐานเป็นการประเมิน (Taking stock as Evaluation) Taking stock เป็นกิจกรรมการประเมินแบบสรุปรวมเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อหาจุดยืนหรือฐานของสถานศึกษาส่วนใหญ่การทำ Talking stock จะเป็นการบรรยายการสรุปเกี่ยวกับชุมชน โปรแกรมความสะอาด ผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังเป็นการค้นหาจุดแข็งและความท้าทายกิจกรรมเหล่านี้ ต้องอาศัยความร่วมมือและร่วมกันประเมิน

การสร้างและประเมินความฝันของสถานศึกษา (Building and evaluating the school dream) การสร้างความฝันสำหรับสถานศึกษา คือ กิจกรรมการประเมินที่ต้องการดึงและรวบรวมมุมมองของนักเรียน คณะทำงาน ผู้ปกครอง และการตั้งเกณฑ์สำหรับการประเมินค่าความฝันว่าเป็นความจริงหรือไม่ ผู้มีส่วนร่วมแต่ละคนจะต้องสร้างความฝันและแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น จนกระทั่งเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาทั้งหมด สิ่งนี้ต้องการกระบวนการที่เป็นพลวัตของการแลกเปลี่ยนการอภิปราย การโต้แย้ง และการสังเคราะห์

การประเมินกระบวนการ (Evaluating the process) ส่วนสำคัญของการประเมิน Accelerated schools เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองเพื่อให้แน่ใจว่า กระบวนการ ปรัชญา และคุณค่า ถูกอธิบายและปฏิบัติถ้าสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตามกระบวนการ และมีแนวโน้มไม่เปลี่ยนแปลงไปตามรูปแบบที่ต้องการจะต้องมีการกำกับติดตามกระบวนการ

การประเมินผลลัพธ์ (Evaluating outing) โครงการพัฒนาสถานศึกษาแบบอัตรารุ่ง พยายามที่จะบรรลุการเรียนรู้ที่มีพลังและผลลัพธ์ที่เพิ่มขึ้นสำหรับนักเรียนทุกคน เน้นการสร้างสถานศึกษาที่ทำการตัดสินใจและนำผลการตัดสินใจไปสู่จุดหมายปลายทาง นอกจากนี้ยังเน้นการรับผิดชอบสำหรับผลการตัดสินใจด้วย การประเมินผลลัพธ์เป็นส่วนบูรณาการสำหรับความรับผิดชอบในผลที่ได้รับ

บริบทที่ 2 การประเมินแบบเสริมพลัง ประสบการณ์ การวิเคราะห์และข้อเสนอแนะจากกรณีศึกษา

ในปี 1996 และ 1997 ศูนย์กฎหมายครอบครัวและเด็ก (CCFL) ของมหาวิทยาลัยเนบราสกา (Nebraska) ได้ทำสัญญากับรัฐเนบราสกา ที่จะบริการการประเมินให้กับโครงการ Community Initiative (CCLs) ทั้ง 3 แห่ง โดยแต่ละแห่งมีลักษณะแตกต่างกันตามที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ กล่าวคือ CCL แห่งแรก อยู่ทางด้านตะวันตกของรัฐเนบราสกา มีจุดมุ่งหมายหรือวิธีการที่จะสร้างความแข็งแกร่งและความมีพลังให้กับเด็กและครอบครัว โดยใช้วิธีการ 3 วิธี คือ 1) การให้การศึกษาและการเรียนรู้ 2) การเชื่อมโยงระบบเครือข่าย 3) การรวมกลุ่มแล้วให้สนับสนุน CCL แห่งที่สองอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงของรัฐเนบราสกา เป็นพื้นที่ซึ่งมีปัญหาเรื่องความยากจน มาตรการในหมู่บ้าน เด็กวัยรุ่นและการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก ลดปัญหาเด็กแร่ร้อน CCL แห่งที่สามอยู่ทางตอนกลางของรัฐเนบราสกา มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมทักษะของครอบครัวโดยจัดหลักสูตรการฝึกอบรมและการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่พ่อแม่เด็กเป็นอันดับแรก มีการประสานงานระหว่างพ่อแม่ การดำเนินงานทำใน 3 ลักษณะ 1) มีศูนย์กลางเชื่อมโยงชุมชน 2) มีคณะทำงานซึ่งเป็นอาสาสมัครในศูนย์ดังกล่าว และ 3) มีศูนย์สื่อที่เชื่อมโยงเครือข่ายจากบริบทของชุมชนที่ได้จัดโครงการบริการดังกล่าว คณะผู้ประเมินได้อภิปรายกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการเพื่อวิธีการหรือยุทธวิธีการประเมิน และได้ข้อสรุปโดยใช้กรอบแนวคิดจากงานของโรเบิร์ต และวาสิก (Robert and Wasik) มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านบริบท (Contextual component) ประกอบด้วยการสำรวจ ตรวจสอบอดีตชีวิต ประวัติ ตัวแปรทางสังคมซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบริบทของชุมชนนั้นๆ 2) องค์ประกอบด้านวิธี (Approach component) ประกอบด้วยการพิจารณาตรวจสอบความคิดรวบยอดความสำคัญของ CCLs ที่จัดสวัสดิการให้แก่เด็กและครอบครัว โครงสร้างของการประเมินผลที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมการวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะของโปรแกรมและบริการ และ 3) องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ (Outcome component) เป็นการตรวจสอบผลลัพธ์ทั้งลักษณะเฉพาะที่เป็นรายละเอียดของโครงการโดยภาพรวมของโครงการ

กรอบแนวคิดแบบกว้างข้างต้นนำไปสู่การออกแบบการประเมินและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เหมาะสมกับแต่ละโครงการให้มากที่สุด โดยกระบวนการที่ใช้เป็นการพยายามให้เข้าถึงวิธีการที่เรียกว่า การเสริมพลัง ในแต่ละโครงการมีกรอบแนวคิดที่จะช่วยเหลือครอบครัวให้ช่วยตนเองได้ โครงการดังกล่าวเป็นโครงการที่ยึดชุมชนเป็นฐาน ซึ่งคุณลักษณะนี้ จำเป็นต้องใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอาศัยการทำงานอย่างใกล้ชิดกับแต่ละ CCI ความรับผิดชอบในการประเมินโครงการจึงเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นสามารถเพิ่มศักยภาพหรือพลังของแต่ละชุมชนได้ การให้ชุมชนเกิดความผูกพันอันองค์ประกอบประเมินโครงการ สำหรับขั้นตอนในการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังของโครงการ CCIs มีดังนี้

ขั้นที่ 1 ติดต่อกับ CCIs พิจารณาผู้สนับสนุนและทีมงานใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังเป็นจุดเน้นในการดำเนินงาน ผู้ประเมินเข้าไปทำงานอย่างใกล้ชิดกับโครงการเพื่อให้เข้าใจโครงการมากขึ้น เสนอแนะให้พวกเขามีการนำการประเมินมาใช้ โดยให้องค์ประเด็นปัญหาสาระที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา มีการเปิดด้วยวิธีการแบบอื่นๆ ที่เห็นว่าดีกว่า การสื่อสารต่อกันด้วยความซื่อสัตย์ การสร้างอำนาจ คือการรวบรวมข้อมูล (Taking stock) กิจกรรมนี้ประกอบด้วย การพูดคุย เกี่ยวกับกรอบแนวคิดของโครงการ CCIs โดยมุ่งที่การเสริมพลังให้แก่เด็กและครอบครัวของชุมชน การอ่านข้อเสนอโครงการ CCIs อย่างรอบคอบเพื่อให้เข้าใจข้อตกลงเบื้องต้นและจุดมุ่งหมายของโครงการการใช้กิจกรรม Taking stock นี้ ไม่เพียงแค่พยายามระบุทรัพยากรและจุดร่วมจุดสนใจ ความหวังไวเท่านั้น แต่ยังพยายามที่จะเข้าใจและคุ้นเคยกับโครงการนอกจากนี้ยังเข้าใจบริบทโครงการที่กำลังดำเนินอยู่ด้วยกิจกรรมการรวบรวมข้อมูลใช้เวลาหลายเดือนจนสามารถทราบผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ตลอดจนได้ข้อมูลมากพอเราจะเข้าใจลักษณะขององค์กร สังคมหรือบริบทของโครงการ

ขั้นที่ 2 ตั้งคำถามเพื่อให้ทราบสภาพที่เป็นอยู่ ความต้องการ ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นมีการกระตุ้นให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์มีการพัฒนายุทธวิธีและแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดกิจกรรมเหล่านี้ ผู้ประเมินได้เสนอให้บริการชุมชน แนะนำ ให้ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการวางแผนโครงการ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการระบุแหล่งของเอกสารสำคัญ ตัวอย่างคำถามที่ใช้ถาม เช่น 1) ในช่วงเวลา 6 เดือนหรือ 1 ปี คุณต้องการอะไรบ้างที่เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับโครงการ 2) ผลลัพธ์อะไรที่คุณสนใจหรือต้องการให้เกิดมากที่สุด เพราะเหตุใด และ 3) ผลลัพธ์ที่วัดได้ด้วยวิธีการที่ใช้น่าเชื่อถือได้หรือไม่ ผู้ประเมินดำเนินทีละขั้นตอน (Step by Sep) และมีการสร้างใบงานเพื่อสนับสนุนให้เขาได้รับความรู้ความเข้าใจหรือเกิดการคิดเกี่ยวกับวิธีการประเมิน

ขั้นที่ 3 การดำเนินงาน โดยให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิคการประเมินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล มีการเสนอให้จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ต่อเนื่องจากแหล่งต่างๆอย่างต่อเนื่อง เช่น จาการะการประชุม บันทึกโทรศัพท์ (Telephone logs) เป็นต้น มีการสำรวจให้ CCIs ทบทวน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการประเมินที่กว้างขึ้น โดยจัดบริการห้องสมุดให้แจกจดหมายข่าว เสริมความรู้ เขียนบทความ เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับประเด็นการประเมิน CCIs

การกระทำข้างต้นเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐที่เน้นผลการประเมินที่ถูกต้องแม่นยำ (Rigorous result – based evaluation) ขณะเดียวกันเน้นการใช้วิธีการที่ยืดหยุ่นและเป็นที่ยอมรับเพื่อเผยแพร่การประเมินให้กลุ่มเป้าหมายและเข้าถึงมาตรฐานมโนทัศน์การฝึกต้องใช้กระบวนการพหุมิติ (Multidimensional process) ผู้ประเมินต้องมองตนเองว่าเป็นเสมือนผู้ให้คำปรึกษาและผู้ให้ความสะดวก

4.3 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินเสริมพลังอำนาจเป็นการประเมินในยุคใหม่ที่ได้รับการยอมรับเนื่องจากเป็นการดำเนินการประเมินโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเป็นสำคัญ โดยการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมีจุดเด่นตรงแนวคิดการประเมินที่ช่วยพัฒนาการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถทำการประเมินตนเองและช่วยเหลือตนเองได้และเป็นการประเมินโดยมีหลักการดังนี้ การร่วมมือกันกำหนดภารกิจเป้าหมาย (การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ) ขั้นตอนต่อมาคือตรวจสอบต้นทุน (การรวบรวมข้อมูลหรือตรวจสอบสถานภาพของโครงการหรือหน่วยงานว่าอยู่ ณ จุดใด) โดยการให้น้ำหนัก ความสำคัญของกิจกรรมและการประเมินความสำเร็จของกิจกรรมท้ายสุดคือการวางแผนสำหรับอนาคต (การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย) รวมไปถึงการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในโครงการนั้นๆ

การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดการประเมินที่ช่วยพัฒนาการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการประเมินตนเองและช่วยเหลือตนเองได้ โดยบทบาทของผู้ประเมินเป็นเพียงผู้ชี้แนะหรือให้ความสะดวก สนับสนุนเท่านั้น ในขณะที่กลุ่มบุคคลในโครงการเป็นผู้ควบคุมตัดสินใจปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายได้อย่างต่อเนื่องดังนั้นสารสนเทศที่ได้จากการประเมินตามแนวคิดนี้ นอกจากจะทำให้ทราบผลการประเมินของหน่วยงานหรือโครงการแล้วกระบวนการนี้ยังช่วยพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานให้สามารถดำเนินงานและทำการประเมินด้วยตนเองได้ ซึ่งจากกระบวนการดังกล่าวข้างต้น จะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น

การประเมินแบบเสริมพลังจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าปราศจากการเสริมพลังโดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา คือ ทีมวิจัยสาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่ จำนวน 7 คน ที่ได้รับทุนสนับสนุนโครงการวิจัย การจัดการอย่างมีส่วนร่วมและการให้ระบบคุณค่าประปาภูเขาของชุมชนสันลมจอย ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่น) โดยทีมวิจัยซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากอาจารย์ที่แสดงความสนใจเข้าร่วมการพัฒนา

2. ขั้นตอนการดำเนินกระบวนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่

ขั้นตอนกระบวนการดำเนินงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชีโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการประเมินเพื่อเสริมพลังอำนาจ

2.2 ขั้นตอนการประเมินความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี

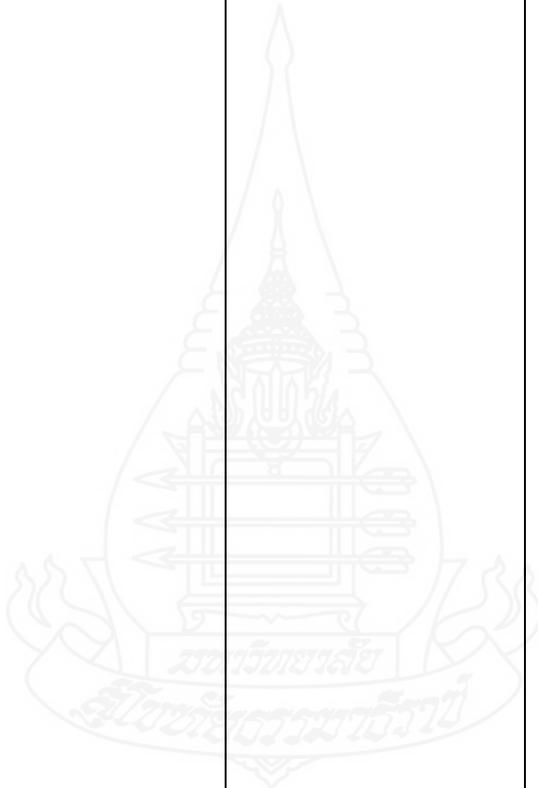
2.3 ขั้นตอนการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย

โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการแต่ละขั้นสรุปได้ดังนี้

ขั้นตอน	ระยะเวลา	กิจกรรม	บทบาทของผู้วิจัย	บทบาทของทีมวิจัย
1. ขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิชาการบัญชี	5 กันยายน 2555 (15.00-17.30 น.)	ประชุมทีมนักวิจัย	1.ศึกษาเอกสารการดำเนินงาน 2.ทำความเข้าใจกับทีมนักวิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3.ชี้แจงเงื่อนไขของการเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย	1.ร่วมรับฟังแนวทางการดำเนินงานวิจัยและกระบวนการดำเนินงานวิจัย 2.ร่วมให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการวิจัย
ขั้นตอนที่ 1 กำหนดภารกิจ (Mission)	12 กันยายน 2555 (15.00-17.30 น.)	ประชุมทีมนักวิจัยประเด็น ทบทวนภาพงาน	ผู้วิจัยมีหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการร่วมอภิปรายในการแสดงความคิดเห็นของทีมนักวิจัยทุกท่านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการวิจัย	ทีมนักวิจัยผู้ร่วมกระบวนการทุกท่านได้ทำการทบทวนงานด้านการวิจัยซึ่งอาจกำลังเกิดขึ้น ณ ปัจจุบันหรือเคยเกิดขึ้นมาในอดีตซึ่งเป็นที่ที่ผู้ร่วมวิจัยมีประสบการณ์ร่วมกันหรือเกี่ยวข้องกันไม่ว่า

				ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมที่กำหนดขึ้นจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตใหม่หรือ กิจกรรมที่ถูกกำหนดขึ้นจากสาขาการบัญชี	จะเป็นกิจกรรมที่กำหนดขึ้นจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตใหม่หรือ กิจกรรมที่ถูกกำหนดขึ้นจากสาขาการบัญชี
	14 กันยายน 2555 (13.00-16.30 น.)	ประชุมทีมวิจัยประเด็น กำหนดพันธกิจ	ผู้วิจัยมีหน้าที่เอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการ กำหนดพันธกิจเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ด้านการวิจัยของทีมวิจัยต่อไป	ทีมวิจัยผู้ร่วม กระบวนการทุกท่าน ร่วมกันระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการ กำหนดพันธกิจแนวทาง ในอนาคตเพื่อทำให้เกิด การพัฒนาด้านการวิจัย ของสาขา	
ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบ ต้นทุน (Taking Stock)	19 กันยายน 2555 (15.00-17.30 น.)	ประชุมทีมวิจัยประเด็น วิเคราะห์กิจกรรมสำคัญ (คัดสรรกิจกรรม)	ผู้วิจัยมีหน้าที่เอื้ออำนวย ความสะดวกและสร้างบรรยากาศให้เกิดการ เรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม	ทีมวิจัยผู้ร่วม กระบวนการทุกท่าน ร่วมกันระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม	

				<p>ต่อทีมวิจัยผู้ร่วม กระบวนการในการ แสดงความคิดเห็น ร่วมกัน</p>	<p>หรือการจัดทำรายการ กิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ในปัจจุบันที่ทำอยู่และ เป็นกิจกรรมที่มี ความสำคัญต่อการ ดำเนินโครงการ แผนงาน</p>
		<p>21 กันยายน 2555 (13.00-17.30 น.)</p>	<p>ประชุมทีมวิจัยประเด็น แสดงจุดยืนต่อกิจกรรม</p>	<p>ผู้วิจัยมีหน้าที่เอื้ออำนวย ความสะดวกและสร้าง บรรยากาศให้เกิดการ เรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม ต่อทีมวิจัยผู้ร่วม กระบวนการในการ แสดงความคิดเห็น ร่วมกัน</p>	<p>ทีมวิจัยผู้ร่วม กระบวนการทุกท่าน ร่วมกันจัดลำดับ ความสำคัญของ กิจกรรมที่ได้จาก กระบวนการคัดสรร กิจกรรมที่เหมาะสมใน การพัฒนาศักยภาพทีมวิจัย</p>
	<p>ขั้นตอนที่ 3 วางแผน สำหรับอนาคต (Planning For the future)</p>	<p>26 กันยายน 2555 (13.00-17.30 น.)</p>	<p>ประชุมทีมวิจัยประเด็น จัดทำแผนพัฒนา</p>	<p>ผู้วิจัยมีหน้าที่เอื้ออำนวย ความสะดวกและสร้าง บรรยากาศให้เกิดการ เรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม</p>	<p>ทีมวิจัยผู้ร่วม กระบวนการทุกท่าน ร่วมกันระบุเป้าหมาย ของแต่ละกิจกรรมอย่าง</p>

				<p>ต่อทีมวิจัยผู้ร่วม กระบวนการในการ แสดงความคิดเห็น ร่วมกัน</p>	<p>ชัดเจนและร่วมกันคิด ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ ที่จะช่วยทำให้สามารถ บรรลุเป้าหมายที่ ต้องการและหลัง จากนั้นก็จะต้องระบุ ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ จะต้องใช้เป็นตัวกำกับ หรือเป็นหลักฐานเพื่อ ยืนยันความก้าวหน้า ของแผนงาน โครงการ ว่ากำลังก้าวเข้าสู่ เป้าหมายที่ต้องการ ได้มากน้อยแค่ไหน อย่างไรหรือจะดูได้จาก อะไรบ้าง</p>
		ตุลาคม – ธันวาคม 2555	ดำเนินกิจกรรมตาม แผนพัฒนา	ผู้วิจัยมีหน้าที่ประสาน ให้เกิดการดำเนิน กิจกรรมตามแผนพัฒนา	เข้าร่วมกิจกรรมตาม แผนพัฒนา

<p>2. ขั้นตอนการประเมินความสำเร็จของการพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี</p>	<p>26 มกราคม 2556 (13.00-17.30 น.)</p>	<p>ประชุมทีมวิจัยใน ประเด็นประเมินผล สำเร็จสรุปและสะท้อน แผนการประเมิน</p>	<p>ผู้วิจัยมีหน้าที่ดำเนินการ ให้เกิดการประชุมเพื่อ ประเมินความสำเร็จ ของการพัฒนาศักยภาพ ด้านการวิจัย</p>	<p>ทีมวิจัยผู้ร่วม กระบวนการทุกท่าน ร่วมกันประเมิน ผลสำเร็จการดำเนิน กระบวนการพัฒนา ศักยภาพ</p>
<p>3. ขั้นตอนการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย</p>	<p>กุมภาพันธ์-มีนาคม 2556</p>	<p>สัมภาษณ์ทีมวิจัย ประเด็นหากจะทำการ พัฒนาศักยภาพด้านการ วิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยให้มี ประสิทธิภาพควรทำ อย่างไร</p>	<p>ผู้วิจัยทำหน้าที่ สัมภาษณ์ทีมวิจัย ประเด็นหากจะทำการ พัฒนาศักยภาพด้านการ วิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยให้มี ประสิทธิภาพควรทำ อย่างไรพร้อมทั้ง สังเคราะห์แนวทางการ พัฒนาศักยภาพด้านการ วิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัย</p>	<p>ทีมวิจัยผู้ร่วม กระบวนการทุกท่าน ร่วมให้ข้อมูลตาม ประเด็น</p>

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี ประกอบด้วย

3.1.1 แบบบันทึกการประชุมทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่โดยมีวัตถุประสงค์ของเครื่องมือเพื่อได้ข้อสรุปผลการดำเนินการประชุมโดยสิ่งที่ต้องการวัดคือข้อสรุปของการประชุมที่เป็นผลของการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม

3.1.2 แบบประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์ของเครื่องมือเพื่อประเมินผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการพัฒนาศักยภาพ โดยสิ่งที่ต้องการวัดคือข้อคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินโครงการ

โดยการวิจัยในครั้งนี้มีการสร้างเครื่องมือการประเมินให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และประเด็นที่ต้องการประเมินมีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นวิจัยดังนี้

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแบบบันทึกการประชุมแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นหัวข้อในการบันทึกข้อมูล

2) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นหัวข้อแบบประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3) สร้างข้อคำถามแล้วส่งแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา การใช้ภาษาและให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผลของการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผ่านทุกข้อ

4) ปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ ทีมวิจัยสาขาการบัญชีที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย

5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในส่วนที่บกพร่องตามข้อเสนอแนะตามข้อมูลที่ได้รับและจัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนการประเมินความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี ประกอบด้วย

3.2.1 แบบประเมินตนเองด้านความรู้ในด้านการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ของเครื่องมือเพื่อประเมินตนเองของทีมวิจัยด้านความรู้ในการวิจัยหลังจากผ่านขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย โดยสิ่งที่ต้องการวัดคือผลการประเมินตนเองด้านความรู้ในด้านการวิจัยหลังจากผ่านขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย

3.2.2 แบบประเมินตนเองด้านความมั่นใจในด้านการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ของเครื่องมือเพื่อประเมินตนเองของทีมวิจัยด้านความมั่นใจในการวิจัยหลังจากผ่านขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย โดยสิ่งที่ต้องการวัดผลคือการประเมินตนเองด้านความมั่นใจในด้านการวิจัยหลังจากผ่านขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย

โดยการวิจัยในครั้งนี้มีการสร้างเครื่องมือการประเมินให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และประเด็นที่ต้องการประเมินมีขั้นตอนดังนี้การสร้างเครื่องมือแบบประเมินตนเองด้านความรู้ ความมั่นใจ ในด้านการวิจัย ของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมินตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นวิจัยดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมินตนเองด้านความรู้ ความมั่นใจ
- 2) สร้างข้อคำถาม แล้วส่งแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา การใช้ภาษาและให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผลของการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผ่านทุกข้อ
- 3) ปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ ทีมวิจัยสาขาการบัญชีที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายคือกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้เข้าร่วมกระบวนการ
- 4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในส่วนที่บกพร่องตามข้อเสนอแนะตามข้อมูลที่ได้รับและจัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้ทำหน้าที่เป็นผู้เฝ้าอำนาจตามขั้นตอนกระบวนการในระหว่างการดำเนินการประเมิน

5. การแปลผล

5.1 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเกณฑ์ตัวชี้วัดใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่า IOC ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสม

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่

คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เหมาะสม

จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละตัวชี้วัด โดยแทนค่าสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกคน

N หมายถึง จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ คือ ค่า IOC มากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม(วรรณดี แสงประทีปทอง 2545 : 230-231)

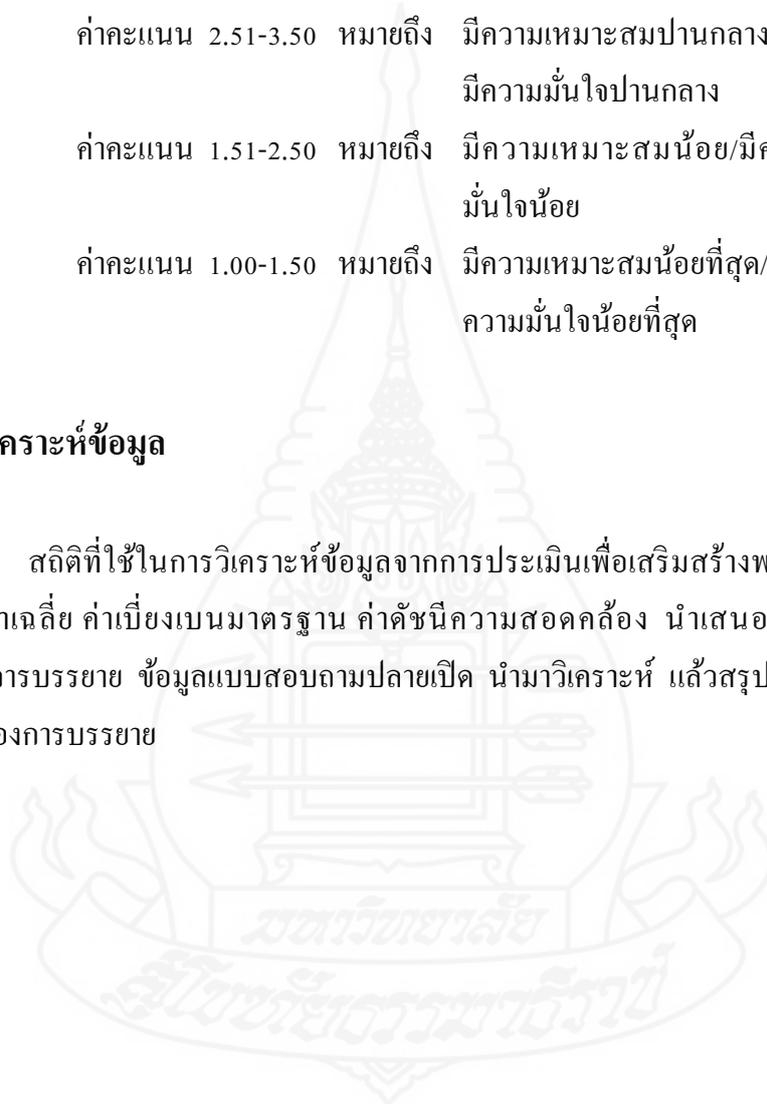
5.2 เกณฑ์ของการประเมินผล การประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการและการประเมินตนเองด้านความรู้ในด้านการวิจัยตลอดจนประเมินตนเองด้านความมั่นใจในด้านการวิจัย

เกณฑ์ของการประเมินผล มีดังนี้

ค่าคะแนน 4.51-5.00 หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด/มีความรู้/มีความมั่นใจมากที่สุด
ค่าคะแนน 3.51-4.50 หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก/มีความรู้มาก/มีความมั่นใจมาก
ค่าคะแนน 2.51-3.50 หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง/มีความรู้ปานกลาง/มีความมั่นใจปานกลาง
ค่าคะแนน 1.51-2.50 หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย/มีความรู้/มีความมั่นใจน้อย
ค่าคะแนน 1.00-1.50 หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด/มีความรู้/มีความมั่นใจน้อยที่สุด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง ประกอบการบรรยาย ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์ แล้วสรุปประเด็นนำเสนอในลักษณะของการบรรยาย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมีวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ โดยผลการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

4.1 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมีวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาคพายัพเชียงใหม่โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

ขั้นตอนการดำเนินการการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยคือขั้นเตรียมการการพัฒนา และ ขั้นตอนการพัฒนาโดย ขั้นตอนการพัฒนามีขั้นตอน 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดภารกิจ (Mission)

- 1.1 ทบทวนภาพงาน
- 1.2 กำหนดพันธกิจ

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบต้นทุน (Taking Stock)

- 2.1 วิเคราะห์กิจกรรมที่สำคัญ
- 2.2 แสดงจุดยืนต่อกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนสำหรับอนาคต (Planning For the future)

- 3.1 จัดทำแผนพัฒนา

ผลการวิจัย

ขั้นเตรียมการการพัฒนา

จากการที่ผู้วิจัยได้ร่วมกับทีมีวิจัยอาจารย์สาขาการบัญชี จำนวน 7 ท่าน ที่ได้รับทุนสนับสนุนโครงการวิจัยการจัดการอย่างมีส่วนร่วมและการให้ระบบคุณค่าประปาภูเขาของชุมชนสันลมจอย ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่น) โดยได้มีการดำเนินงานกิจกรรมอย่างต่อเนื่องโดยทางผู้วิจัยได้ร่วมประชุมกับทีม

วิจัยเพื่อชี้แจงรายละเอียดของกระบวนการเพราะเนื่องจากการประเมินผลแบบเสริมพลังอำนาจ สิ่งสำคัญคือผู้เข้ารับการประเมินจะต้องมีความเข้าใจในกระบวนการอย่างดียิ่งเพื่อที่จะเข้าร่วมกระบวนการประเมินผลแบบเสริมพลังได้อย่างเข้าใจและต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลให้ได้ผลการประเมินที่ออกมาตรงตามสภาพที่เป็นจริงโดยผู้ที่ถูกคัดเลือกเข้าร่วมโครงการทั้งหมดเป็นผู้สมัครใจโดยได้คัดเลือกจากทีมวิจัยสาขาการบัญชีที่ได้รับทุน โครงการการจัดการอย่างมีส่วนร่วมและการให้ระบบคุณค่าประปาภูเขาของชุมชนสันตมจอย ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่น) เพราะเนื่องจากมีจุดแข็งคือเป็นทีมที่มีโอกาสในการทำงานด้านวิจัยชุมชนตลอดจนมีโอกาสได้พบปะแลกเปลี่ยนกับทีมวิจัยโครงการจากสถาบันการศึกษาอื่นๆ ที่ได้รับทุนวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่น) เช่นเดียวกัน โดยที่จุดเด่นของทีมวิจัยที่เข้าร่วมโครงการแต่ละท่านคือบทบาทที่ได้รับด้านการทำงานของการบัญชีที่แตกต่างกันในระหว่างการดำเนินงานสาขาบัญชี ดังนี้

อาจารย์ A มีตำแหน่งเป็นประธานคณะกรรมการงานวิจัยของสาขา

อาจารย์ B มีตำแหน่งเป็นประธานคณะกรรมการฝ่ายวิชาการของสาขา

อาจารย์ C เป็นตำแหน่งคณะกรรมการงานบริการวิชาการของคณะ

อาจารย์ D มีบทบาทในหน้าที่กรรมการดำเนินงานวิจัย

อาจารย์ E มีบทบาทเป็นคณะกรรมการดำเนินงานวิจัยของสาขา

อาจารย์ F มีบทบาทเป็นประธานการดำเนินงานฝ่ายกิจกรรมนักศึกษาของสาขา

อาจารย์ G มีบทบาทเป็นคณะกรรมการดำเนินงานด้านงานวิจัยของสาขา ซึ่งจากบทบาทที่ทางทีมวิจัยได้รับผิดชอบดังกล่าวข้างต้นทำให้เกิดความหลากหลายซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังและจะส่งเสริมทำให้เกิดมุมมองที่ค่อนข้างหลากหลายเมื่อเกิดการดำเนินกิจกรรมกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและในการดำเนินกิจกรรมในครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้ดำเนินการใช้สถานที่คือห้องประชุมของสาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่ เป็นสถานที่ดำเนินกิจกรรมขั้นตอนการประเมินเสริมพลังดังกล่าวเนื่องจากมีความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์และความสะดวกต่อทีมวิจัยในการเข้าร่วมกระบวนการเพื่อให้เกิดการเข้าร่วมกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดภารกิจ (Mission)

เป็นการกำหนดภารกิจเป้าหมายในการดำเนินงานของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาควิชาการบัญชี ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมย่อย ดังต่อไปนี้

1.1 กิจกรรมทบทวนภาพงาน โดยได้มีการกำหนดให้มีการดำเนินกิจกรรมในวันที่ 12 กันยายน 2555 เวลา 15.00-17.30 น. ณ ห้องประชุมสาขาการบัญชีชั้น 1 อาคารคณะบริหาร ธุรกิจ และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาควิชาการบัญชี

โดยในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวเป็นวันพุธ ซึ่งทางทีมวิจัยมีมติเห็นพ้องต้องกันว่าควรจะดำเนินการในวันนี้ “วันพุธดีเพราะวันพุธมีสอนครึ่งวัน” อาจารย์ A, “วันพุธเราเริ่มตอนบ่ายโมงก็ได้เนาะเพราะจะได้มีเวลาคุยกันนานๆ หน่อย” อาจารย์ F, จากการแสดงความคิดเห็นซึ่งผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าทีมวิจัยอาจารย์สาขาการบัญชีมีความกระตือรือร้นกันมากในการที่จะเลือกการดำเนินกิจกรรมโดยประเด็นหลักมาจากความตั้งใจในการอยากพัฒนางานวิจัยของสาขาอย่างจริงจัง และประกอบกับเป็นทีมวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกโครงการแรกที่สาขาได้รับโครงการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกที่เน้นการดำเนินงานวิจัยเชิงกระบวนการอย่างเข้มข้นและประกอบกับได้ร่วมแลกเปลี่ยนกับเพื่อนอาจารย์ต่างสถาบันที่ได้รับทุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยเช่นเดียวกัน รวมทั้งปัจจัยด้านเวลาที่สอนที่มีจำนวนคาบเยอะไม่ต่ำกว่า 20 คาบต่อสัปดาห์จึงทำให้เมื่อเห็นว่ามีเวลาว่างจึงอยากรีบดำเนินการ “ผมว่าเอาเป็นช่วงบ่ายๆ น่าจะลงตัวครับเพราะในช่วงบ่ายจะเป็นชั่วโมงกิจกรรมซึ่งเราน่าจะว่างตรงกันทุกคน” อาจารย์ D, “โอเคค่ะเห็นด้วย งั้นพวกเราเจอกันที่ห้องประชุมสาขาตอนเวลา 15.00 น. นะคะ” อาจารย์ B, จากการนัดหมายอย่างไม่เป็นทางการเบื้องต้นจึงทำให้ได้ข้อสรุปจากเสียงส่วนมากว่าจะมีการประชุมทีมวิจัยเพื่อทำการดำเนินการขั้นตอนที่ 1 กำหนดภารกิจ (Mission) ในขั้นตอนย่อยคือ กิจกรรมทบทวนภาพงาน โดยในกิจกรรมดังกล่าวได้จัดขึ้นในเวลา 15.00 น. ของวันพุธที่ 12 กันยายน 2555 ณ ห้องประชุมห้องประชุมสาขาการบัญชีชั้น 1 อาคารคณะบริหาร ธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาควิชาการบัญชี โดยมีการบันทึกการประชุมดังต่อไปนี้

ความรู้สึกว่าเราควรต้องทำแต่ช่วงแรกๆ ก็ไม่เห็นมีใครทำนะ”, อาจารย์ C “เมื่อ 3 ปีก่อนเนี่ย งานวิจัยมันเป็นสิ่งที่เทียบมากเมื่อทุกคนยังไม่ได้เริ่มต้นอาจจะมียังบางท่านท่านนั้นที่เริ่มต้น และด้วยการการสอนที่สาขาค่อนข้างเยอะอยู่แล้วเพราะฉะนั้นงานวิจัยมันก็จะเป็นเรื่องที่อาจารย์บางท่านหรือบุคลากรบางท่านได้เริ่มทำเฉยๆ”, อาจารย์ D “มันก็มีกิจกรรมบ้างนะครับแต่มันก็ไม่มากเท่าไรเพราะว่าสมัยก่อนเนี่ยเราก็เป็นเพียงแค่ตั้งเป็นทีมวิจัยขึ้นมาจะครับและก็ทุนที่เราได้รับเมื่อก่อน 100% รู้สึกว่าจะเป็นทุนภายใน โดยทุนเป็นทุนของมหาวิทยาลัยและคณะไม่มีทุนข้างนอกเลย เพราะฉะนั้นความตื่นตัวอะไรก็ดูเหมือนว่ามันจะไม่ค่อยมี”, อาจารย์ E “มหาวิทยาลัยเราไม่ใช่มหาวิทยาลัยวิจัยตั้งแต่เริ่มต้น ดังนั้นตอนแรกๆ ที่เราเปลี่ยนมาเป็นมหาวิทยาลัยอย่างเต็มรูปแบบเนี่ย ต้องมีการปรับตัวสูงมากและตัว KPI ที่มันจับเราในระดับอุดมศึกษาเนี่ยมันทำให้เราไปไม่ถึง”, อาจารย์ F “ไม่มีเลย.....อืม คือ น้อยมากไม่ใช่ไม่มีเลย”, อาจารย์ G “ภาระการสอนก็เยอะไม่มีเวลาทำวิจัย แล้วก็ที่เค้าไปกันส่วนใหญ่ก็เอาวิทยากรจาก...เริ่มต้นเนี่ยเป็นนักวิจัยเหมือนกันแล้วก็ต้องตอบตามลักษณะของมหาวิทยาลัยว่ามหาวิทยาลัยมุ่งเน้นทางด้านวิจัยไหนบริการสังคมอะไรแบบนี้”

สถานการณ์งานวิจัยที่ผ่านมาของสาขาการบัญชี อาจารย์ A “ถ้าจำไม่ผิดตอนนั้นเนี่ย.. อันนี้อาจจะเป็นเพราะว่าตัวอาจารย์เนี่ยทำงานหลายส่วนการพัฒนาส่วนมากจะเป็นในเชิงการอบรม แต่เราเข้าไปไม่ครบแต่ที่จำไม่ผิดน่าจะไม่มีเกิน 3 โครงการนะ”, อาจารย์ C “มันเป็นเรื่องหัวข้อเนี่ยละคะแต่นานมาละเหมือนกันเป็นหัวข้อเกี่ยวกับงานวิจัยมีอยู่ครั้งหนึ่งแต่ซัก 3-4 ปีก่อน”, อาจารย์ D “ตอนนั้นก็จะเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูล...ตอนนั้นเค้าเข้าร่วมกับทางสำนักวิทยบริการของทางมหาวิทยาลัยก็คือทางสำนักเองเค้าก็ไปเช่าหรืออะไรซักอย่างหนึ่งพวกฐานข้อมูลของต่างประเทศเค้าก็แนะนำว่าถ้าเป็นวิจัยแนวนี้ต้องเข้าเว็บไหนวิธีการสืบค้นยังไง”, อาจารย์ E “อ่า.. มีการ Defend โครงการจริงๆ แล้วกิจกรรมที่เค้าจัดเนี่ยเหมือนกับว่ามันเริ่มต้นเขียนข้อเสนอจัดกิจกรรมเขียนข้อเสนอแล้วตัวเราไปร่วมพอเราทำวิจัยเสร็จเค้าให้เราไปร่วมเพื่อเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์แต่ทั้งหมดนี้เราก็ไม่ได้เขียนเพราะแค่ไปแคร์รับรู้อ่านเองแต่ก็ไม่มีใครมาดูให้ว่าบทความของเราเนี่ยมันดีมีจะลงที่ไหนได้”, อาจารย์ F “ก็น่าจะมีตั้งแต่ที่สาขาเรามีหน่วยวิจัยของเราเองโดยเฉพาะก็เริ่มที่จะมีงานวิจัยบ้าง”, อาจารย์ G “อ่า.. สมัยก่อนที่เข้ามาใหม่ๆ มีพวกสืบค้นงานวิจัยที่สมัยก่อนมัน Boom ทางมหาฯก็จะเข้าไปซื้อลิขสิทธิ์เมื่อก่อนสาขาจะไม่ค่อยมาลงกับงานวิจัยเท่าไรส่วนใหญ่เมื่อก่อนจะเป็นระดับคณะทุนวิจัยก็คือถ้าจะขอทุนวิจัยจากมหาฯก็ต้องผ่านระดับคณะ” ซึ่งในการประชุมครั้งนี้ผู้วิจัยมีหน้าที่ในการสรุปข้อคิดเห็นเป็นระยะๆ เพื่อให้อยู่ในประเด็นการอภิปรายและแล้วกิจกรรมทบทวนภาพงานก็เสร็จสิ้น โดยใช้ระยะเวลาในการอภิปราย 2 ชั่วโมง และร่วมสรุปผลอีก 30 นาที

สิ่งที่ได้เรียนรู้

ซึ่งทางที่ประชุม ได้สรุปผลของร่วมกันเกี่ยวกับสถานการณ์งานวิจัยที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกี่ยวกับสถานการณ์งานวิจัยที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งโดยภาพรวมจะเป็นดังต่อไปนี้ คือ โดยลักษณะด้านการดำเนินงานวิจัยที่เกิดขึ้นยังมีการหนุนเสริมที่ยังไม่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน อาจจะเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นมหาวิทยาลัยที่พึ่งยกระดับจากสถาบันมาเป็นมหาวิทยาลัยใหม่โดยส่วนมากการหนุนเสริมงานวิจัยจะเป็นลักษณะโครงการที่มุ่งเน้นเติมทักษะให้กับนักวิจัยที่เป็นอาจารย์โดยเป็น โครงการที่จัดมาจากส่วนกลางโดยเน้นการวิจัยเชิงระบบและเน้นกระบวนการ โครงสร้างงานวิจัยเป็นหลักแต่ยังขาดการสื่อสารกับทางผู้เข้ารับการอบรมถึงความต้องการและยังขาดการสนับสนุนที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

สถานการณ์งานวิจัยที่ผ่านมาของสาขาการบัญชีจากการร่วมกระบวนการทบทวนภาพงานข้างต้นทำให้ทราบว่างานวิจัยสาขาบัญชีเริ่มแรกเป็นการวิจัยโดยจะลือตามกระบวนการมหาวิทยาลัย โดยไม่ได้จัดทำระบบงานวิจัยด้วยตนเองและที่สำคัญด้วยภาระงานสอนที่มากของอาจารย์ทำให้พบว่าผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะงานวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ปัญหาและข้อเสนอแนะ

เนื่องจากว่าประเด็นการทบทวนภาพงานที่ประชุมในครั้งนี้เป็นประเด็นที่ทีมวิจัยให้ความสนใจมากเพราะเป็นประเด็นที่ทุกท่านมีข้อมูลและสนใจ โดยส่วนตัวของแต่ละท่านอยู่แล้ว จึงทำให้มีการอภิปรายออกความคิดเห็นมากและด้วยที่ทุกคนรู้ว่าเงื่อนไขของเวลาที่มีจำกัดทำให้เกิดการอภิปรายได้ผลสรุปเป็นมติที่ประชุมร่วมกันดังผลข้างต้น

สรุปผลการทบทวนภาพงานสถานการณ์งานวิจัยที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1. ลักษณะด้านการดำเนินงานวิจัยที่เกิดขึ้นยังมีการหนุนเสริมที่ยังไม่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน
2. การหนุนเสริมงานวิจัยจะเป็นลักษณะ โครงการที่มุ่งเน้นเติมทักษะให้กับนักวิจัยที่เป็นสายการสอนเป็นหลัก
3. งานพัฒนาศักยภาพส่วนมากจะเป็น โครงการที่จัดมาจากส่วนกลางโดยเน้นการวิจัยเชิงระบบและเน้นกระบวนการตามหลัก โครงสร้างงานวิจัยเป็นหลัก
4. การดำเนินงานขาดการสื่อสารกับทางผู้เข้ารับการอบรมถึงความต้องการและยังขาดการสนับสนุนที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

ผลการทบทวนภาพงานสถานการณ์งานวิจัยที่ผ่านมาของสาขาการบัญชี

1. เป็นการวิจัยโดยจะลือตามกระบวนการมหาวิทยาลัยโดยสาขาการบัญชีไม่ได้จัดทำระบบงานวิจัยด้วยตนเอง
2. ภาระงานสอนที่มากของอาจารย์ทำให้เห็นว่ามีผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะงานวิจัย
3. งานวิจัยในเริ่มแรกจะเป็นงานวิจัยในชั้นเรียนโดยมีนักศึกษาเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในการทำวิจัยอาจจะเนื่องจากภาระงานสอนมากทำให้ส่งผลต่อข้อจำกัดด้านเวลาและความคล่องตัวในการทำวิจัย

1.2 กิจกรรมกำหนดพันธกิจ โดยได้มีการกำหนดให้มีการดำเนินกิจกรรมในวันที่ 14 กันยายน 2555 เวลา 13.00-16.30 น. ณ ห้องประชุมสาขาการบัญชีชั้น 1 อาคารคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาควิชาบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาควิชาบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์

กิจกรรม กำหนดพันธกิจ

ดำเนินการวันที่ 14 กันยายน 2555 ณ ห้องประชุมสาขาการบัญชีชั้น 1 อาคารคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาควิชาบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เวลา 13.00-16.30 น. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการการกำหนดพันธกิจของการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี

ผู้เข้าร่วมประชุมอาจารย์ A, อาจารย์ B, อาจารย์ C, อาจารย์ D, อาจารย์ E, อาจารย์ F, อาจารย์ G, ผู้วิจัย รวมเป็นจำนวน 8 ท่าน

ข้อค้นพบ

ในการเริ่มกระบวนการกำหนดพันธกิจโดยเริ่มต้นมีการกำหนดให้อาจารย์ทุกท่านมาประชุมร่วมกัน โดยใช้เทคนิควิธีการระดมสมองเพื่อร่วมกันคิด โดยก่อนที่จะมีการเปิดประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดพันธกิจผู้ประเมินเสริมพลังได้เกริ่นนำถึงกิจกรรมครั้งที่แล้วคือกิจกรรมทบทวนภาพงานผลสรุปในภาพรวมให้กับทีมนักวิจัยอีกครั้งและในการประชุมครั้งนี้ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการดำเนินการประชุมและที่สำคัญจะคอยเป็นผู้สรุปความเห็นอยู่เป็นระยะๆเพื่อให้เกิดข้อสรุปในการที่จะร่วมกันกำหนดพันธกิจได้โดยในการดำเนินกิจกรรมนี้ได้ออกแบบกระบวนการคือให้ทางทีมนักวิจัยร่วมกันระดมสมองในการให้ความคิดเห็นถึงพันธกิจใน

ด้านงานวิจัยของสาขา อาจารย์ E “เราคิดว่าควรมีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานด้านวิจัยอย่างเป็นระบบอย่างจริงจัง” , อาจารย์ A “ใช่เห็นด้วย.....คือที่ผ่านมาเราขาดการปะติดปะต่อกัน” , อาจารย์ D “ผมมองว่างานวิจัยของสาขาบัญชีควรมีให้ครบทั้งรูปแบบ รูปแบบที่ 1. งานวิจัยที่เป็นชั้นเรียน รูปแบบที่ 2. งานวิจัยในส่วนที่เป็นสถาบันหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน และ รูปแบบที่ 3. งานวิจัยส่วนของวิชาชีพนี้ก็แล้วแต่ว่าอาจารย์แต่ละท่านจะถนัดแบบไหนจะเป็นวิชาชีพในแนววิชาการไปเลย หรือว่าจะเป็นวิชาชีพในแนวลักษณะที่ว่าใช้วิชาชีพบัญชีไปบูรณาการกับชุมชน” , อาจารย์ G “ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในเรื่องนี้อะก็คือตอนนี้มันเหมือนกับว่ามีโครงการอบรมให้มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับงานวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะสนับสนุนอาจารย์หรือนุคกลางที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยให้ทำวิจัยกันมากขึ้นแต่มีปัญหาอยู่ที่ว่าทุกคนมีแล้วแต่ทุกคน ไม่มีเวลาไม่ใส่ใจไม่ลงไปเล่นกับมันอย่างเต็มที่ผลออกมาก็คือมันไม่เป็นไปตามที่เราต้องการเท่าไร” โดยบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่งและทีมวิจัยได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายผลอย่างดียิ่งโดยผู้วิจัยมีหน้าที่ในการสรุปข้อคิดเห็นเป็นระยะๆเพื่อให้อยู่ในประเด็นการอภิปรายและกิจกรรมกำหนดพันธกิจก็เสร็จสิ้นโดยใช้ระยะเวลาในการอภิปราย 2 ชั่วโมงและร่วมสรุปผลอีก 30 นาที

จึงได้ข้อสรุปผลจากการกำหนดพันธกิจดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขึ้นในสาขาการบัญชี
2. ส่งเสริมให้เกิดสภาพบรรยากาศการเรียนรู้ในด้านการวิจัยในสาขาการบัญชี
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพการวิจัยโดยในรูปของการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน
4. ส่งเสริมให้ทีมวิจัยได้ร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานวิจัยทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง
5. สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการด้านการเรียนการสอนกับงานวิจัย
6. สนับสนุนให้มีการเปิดพื้นที่วิจัยให้เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ของสาขาการบัญชี

สิ่งที่ได้เรียนรู้

บทสรุปจากการประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้พบว่าการดำเนินกิจกรรม การกำหนดพันธกิจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันกำหนดพันธกิจเพื่อพัฒนาศักยภาพทีมวิจัยสาขาการบัญชีโดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการและการระดมสมอง โดยที่บทบาทของสมาชิกในทีมวิจัยจะเป็นผู้ที่แสดงความคิดเห็นโดยการพูดการเขียนและการถกประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดข้อสรุปพันธกิจโดยผู้วิจัยจะมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและสรุปข้อเสนอแนะรวมทั้งจัดหมวดหมู่ของข้อเสนอแนะของทีมวิจัยให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นและที่สำคัญผลจากการดำเนินกิจกรรม

ดังกล่าวข้างต้นทำให้สมาชิกได้เรียนรู้ในการร่วมกำหนดทิศทางเป้าหมายของการดำเนินงานร่วมกันซึ่งจะทำให้เกิดพลังการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องในที่สุด

ปัญหาและข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินกิจกรรมข้างต้นทำให้พบว่าการที่จะดำเนินกิจกรรมกำหนดพันธกิจผู้เข้าร่วมจะต้องมีใจในการเห็นประโยชน์ที่จะต้องการเข้าร่วมอย่างแท้จริงและที่สำคัญจะต้องมีเวลาในการทำกิจกรรมอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 2 ชั่วโมงเพราะจะได้มีเวลาให้มีการอภิปรายผลเพื่อหาข้อสรุปได้อย่างต่อเนื่องและเป็นข้อสรุปที่เป็นมติของที่ประชุมอย่างแท้จริง

ข้อสรุปพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพทีมวิจัยสาขาการบัญชีมีดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขึ้นในสาขาการบัญชี
2. ส่งเสริมให้เกิดสภาพบรรยากาศการเรียนรู้ในด้านการวิจัยในสาขาการบัญชี
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพการวิจัยโดยในรูปของการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน
4. ส่งเสริมให้ทีมวิจัยได้ร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานวิจัยทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง
5. สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการด้านการเรียนการสอนกับงานวิจัย
6. สนับสนุนให้มีการเปิดพื้นที่วิจัยให้เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ของสาขาการบัญชี

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบต้นทุน (Taking Stock)

การตรวจสอบต้นทุนเป็นการการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมหรือการจัดทำรายการกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ในปัจจุบันที่ทำอยู่และเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินโครงการแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพทีมวิจัยสาขาการบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีภาคพายัพเชียงใหม่ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้

- 2.1 **วิเคราะห์กิจกรรมที่สำคัญ** โดยได้มีการกำหนดให้มีการดำเนินกิจกรรมในวันที่ 19 กันยายน 2555 เวลา 15.00-17.30 น. ณ ห้องประชุมสาขาการบัญชีชั้น 1 อาคารคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีภาคพายัพเชียงใหม่โดยมีการบันทึกการประชุมดังต่อไปนี้

กิจกรรม วิเคราะห์กิจกรรมที่สำคัญ

ดำเนินการวันที่ 19 กันยายน 2555 เวลา 15.00-17.30 น. ณ ห้องประชุมสาขาการบัญชี
ชั้น 1 อาคารคณะบริหาร ธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่
วัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันออกแบบกิจกรรมที่สนับสนุนในการบรรลุพันธกิจ
โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมอาจารย์ A, อาจารย์ B, อาจารย์ C,
อาจารย์ D, อาจารย์ E, อาจารย์ F, อาจารย์ G, ผู้วิจัย รวม
เป็นจำนวน 8 ท่าน

ข้อค้นพบ

จากกิจกรรมก่อนหน้านี้คือการกำหนดพันธกิจซึ่งเกิดจากการร่วมกันคิดของทีมวิจัย
และขั้นตอนต่อจากนี้ก็คือกิจกรรมที่สำคัญและต่อเนื่องกันคือการวิเคราะห์กิจกรรมที่สำคัญโดยเป็น
กิจกรรมที่จะทำให้เกิดการดำเนินการต่อเนื่องที่จะทำให้เกิดขึ้นและจะส่งผลเพื่อการบรรลุต่อ
พันธกิจที่ตั้งไว้ในกิจกรรมก่อนหน้านี้โดยในการประชุมในครั้งนี้จะดำเนินการกิจกรรมในคาบกิจกรรม
ที่อาจารย์ทุกท่านในทีมวิจัยว่างตรงกันซึ่งในการดำเนินการกระบวนการจะเป็นการประชุมเชิง
ปฏิบัติการโดยใช้วิธีการระดมสมองเพื่อร่วมกันคิดและที่สำคัญที่ประชุมมีมติให้เพิ่มเวลาในการ
ดำเนินการกิจกรรมเพราะมองว่าเป็นช่วงที่สำคัญโดยให้ดำเนินการกิจกรรมไปจนถึง 18.00 น จาก
การประชุมดังกล่าวทำให้เกิดการระดมสมองและการอภิปรายและถกเถียงกันจนได้กิจกรรมที่จะ
ดำเนินการพัฒนาศักยภาพโดยเป็นรูปแบบของโครงการอบรมดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมจัดสร้างห้องสมุดงานวิจัย
2. กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชน
3. กิจกรรมอบรมแนวคิดงานวิจัย
4. กิจกรรมอบรมการวิเคราะห์ชุมชน
5. กิจกรรมอบรมแนวคิดกรอบงานวิจัย
6. กิจกรรมอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย
7. กิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย
8. กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์
9. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์งานวิจัยกับเพื่อนนักวิจัยจากสถาบันอื่นๆ

และหลังจากได้ข้อสรุปกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นทางผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการลงคะแนน
เพื่อคัดสรรกิจกรรมที่สำคัญและที่ตรงการจะให้เกิดขึ้นจริงๆ ในการพัฒนาศักยภาพทีมวิจัย โดยมี

วิธีการคือทางผู้วิจัยได้เตรียมสตีกเกอร์สีชมพูไว้ให้ทีมวิจัยในการนำไปติดหน้าชื่อโครงการที่ตนเองเห็นว่ามีความสำคัญเพื่อเป็นกระบวนการในการเลือกกิจกรรมที่ตนเองเห็นว่าสำคัญ โดยกำหนดให้มีสตีกเกอร์คนละ 4 อัน และให้ค่าคะแนนสตีกเกอร์อันละ 3 คะแนน โดยให้ผู้วิจัยนำไปติดตรงหน้าหัวข้อกิจกรรมที่ตนเองเห็นว่าสำคัญและควรจะต้องจัดกิจกรรมขึ้นในการพัฒนาศักยภาพทีมวิจัยให้บรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ซึ่งผลสรุป ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 อันดับกิจกรรม

กิจกรรม	คะแนน	ลำดับ
1. กิจกรรมจัดสร้างห้องสมุดงานวิจัย	12	4
2. กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชน	6	5
3. กิจกรรมอบรมแนวคิดงานวิจัย	3	6
4. กิจกรรมอบรมการวิเคราะห์ชุมชน	3	6
5. กิจกรรมอบรมแนวคิดกรอบงานวิจัย	3	6
6. กิจกรรมอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย	21	1
7. กิจกรรมอบรมเกี่ยวกับเครื่องมือวิจัย	18	2
8. กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความ	15	3
9. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์งานวิจัยกับเพื่อนนักวิจัยจากสถาบันอื่นๆ	3	6
รวม	84	

หลังจากที่ได้ผลคะแนนกิจกรรมทั้งหมดแล้วขั้นตอนต่อไปคือการคัดเลือกเฉพาะกิจกรรมที่ได้คะแนนสูงสุดลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 5 เพื่อนำมาเป็นกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพโดยผลสรุปดังนี้

ตารางที่ 4.2 อันดับการให้คะแนนกิจกรรม

กิจกรรม	คะแนน	ลำดับ
1. กิจกรรมอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย	21	1
2. กิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย	18	2
3. กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์	12	3
4. กิจกรรมห้องสมุดงานวิจัย	9	4
5. กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชน	6	5

ผลสรุปการจัดลำดับกิจกรรมที่สำคัญลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 5 ดังนี้

ลำดับที่ 1 กิจกรรมอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย

ลำดับที่ 2 กิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย

ลำดับที่ 3 กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์

ลำดับที่ 4 กิจกรรมห้องสมุดงานวิจัย

ลำดับที่ 5 กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชน

สิ่งที่ได้เรียนรู้

จากการประชุมดังกล่าวทำให้ทราบว่าหากเรามีโอกาสได้พูดคุยกันมากขึ้นถึงเรื่องงานวิจัยโดยบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้ผู้ร่วมกระบวนการได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนในบรรยากาศที่เป็นมิตรภาพและเอื้อต่อเวลาของทุกคนในกลุ่มโดยไม่มีแรงกดดันหรือแรงกดดันจากภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้องก็จะทำให้เกิดการร่วมกันคิดและร่วมกันให้ข้อมูลแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างเกิดประโยชน์และตรงกับความต้องการของทีมวิจัยอย่างแท้จริง

ปัญหาและข้อเสนอแนะ

กิจกรรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลามากด้วยเงื่อนไขเวลาของทีมวิจัยที่มีอยู่อย่างจำกัดและที่สำคัญในกระบวนการช่วงแรกกิจกรรมดำเนินไปได้ช้าอาจจะเกิดจากการต้องทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดการมีส่วนร่วมแต่ถ้ามีการบันทึกการประชุมอย่างเข้าใจในกระบวนการและมีการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ก็จะทำให้กิจกรรมดำเนินการต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและที่สำคัญผู้ดำเนินการประเมินต้องทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในวงประชุมตลอดเวลาเพื่อการดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างมีสุนทรียะสนทนาเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

2.2 แสดงจุดยืนต่อกิจกรรม โดยได้มีการกำหนดให้มีการดำเนินกิจกรรมในวันที่ 21 กันยายน 2555 เวลา 13.00 -17.30 น. ณ ห้องประชุมสาขาการบัญชีชั้น 1 อาคารคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่

กิจกรรม แสดงจุดยืนต่อกิจกรรม

ดำเนินการวันที่ 21 กันยายน 2555 เวลา 13.00-17.30 น. ณ ห้องประชุม สาขาการบัญชีชั้น 1 อาคารคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงการแสดงจุดยืนของกิจกรรม

มีผู้เข้าร่วมประชุมอาจารย์ A, อาจารย์ B, อาจารย์ C, อาจารย์ D, อาจารย์ E, อาจารย์ F, อาจารย์ G, ผู้วิจัย รวมเป็นจำนวน 8 ท่าน

ข้อค้นพบ

จากการที่ได้มีการกำหนดกิจกรรมจากกระบวนการก่อนหน้านี้ทำให้ได้กิจกรรมที่เป็นผลจากการดำเนินงานอยู่ 5 กิจกรรมและเป็นมติที่ประชุมที่เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวข้างต้นจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและตอบ โจทย์พันธกิจในการพัฒนาศักยภาพของทีมีวิจัยสาขาการบัญชีได้และในกิจกรรมครั้งนี้ได้มีการแสดงจุดยืนต่อกิจกรรมดังต่อไปนี้โดยกำหนดให้ทีมีวิจัยทุกคนให้คะแนนความสำคัญของกิจกรรมโดยถ้ามีความเห็นว่าสำคัญที่สุดสำหรับตนเองให้ 10 คะแนนและหากมีความคิดเห็นว่ากิจกรรมสำคัญน้อยก็ลดคะแนนลงมาตามลำดับ โดยกำหนดให้ทุกคนร่วมลงคะแนนของกิจกรรมและร่วมกันทำการหาคะแนนรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อชี้ให้เห็นจุดยืนของกลุ่มและส่วนบุคคลต่อกิจกรรมที่จะร่วมกันดำเนินต่อไปทั้ง 5 กิจกรรมเพราะจะเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ทางทีมีวิจัยจะร่วมกันดำเนินการจัดทำให้เกิดต่อไปและการแสดงจุดยืนของกิจกรรมก็ได้ผลสรุปดังตารางสรุปผลต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการแสดงจุดยืนของกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัย
สาขาการบัญชี มทร.ล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่

กิจกรรมที่สำคัญ	การประเมินความสำคัญของแต่ละกิจกรรม							สรุปกิจกรรม			ลำดับ ที่
	โดยผู้ประเมินแต่ละบุคคล							รวม	ค่าเฉลี่ย	S.D	
	อ.A	อ.B	อ.C	อ.D	อ.E	อ.F	อ.G				
1. กิจกรรมอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย	10	10	10	10	9	9	9	67	9.57	0.53	1
2. กิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย	10	10	8	10	9	9	9	65	9.29	0.76	2
3. กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์	10	9	9	9	9	8	10	64	9.14	0.69	3
4. กิจกรรมห้องสมุดงานวิจัย	7	8	9	7	10	10	10	61	8.71	1.38	4
5. กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชน	8	10	8	8	8	10	8	60	8.57	0.98	5
สรุปผู้ประเมิน	รวม	45	47	42	44	45	46	45	317		
	ค่าเฉลี่ย	9.00	9.40	8.80	8.80	9.00	9.20	9.20	63.40		
	S.D.	1.41	0.89	0.84	1.30	0.71	0.87	0.84	42.88		

โดยทางทีมวิจัยที่ร่วมกระบวนการได้ร่วมให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่อโครงการทั้ง 5 โครงการที่ตนเองได้คะแนนดังต่อไปนี้

กิจกรรมลำดับที่ 1 กิจกรรมอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย

ความคิดเห็นส่วนใหญ่มองว่าเป็นกิจกรรมที่ดีมากเพราะเป็นกิจกรรมที่จะเป็นเหมือนจุดเริ่มต้นของการทำวิจัยเพราะที่ผ่านมาส่วนหนึ่งที่ทำให้สาขาการบัญชีมีผลการทำงานวิจัยมีน้อยอาจจะเนื่องมาจากส่วนหนึ่งคือทางบุคคลากรของสาขาการบัญชียังไม่เชี่ยวชาญในด้านการเขียน

ข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยและที่สำคัญคือขาดเครือข่ายและฐานข้อมูลในด้านแหล่งทุนวิจัยต่างๆในการเป็นสะพานเชื่อมการขอทุนวิจัย อาจารย์ A “ตรงนี้ก็มีความคาดหวังอีกว่าจะเขียนหัวข้ออย่างไรให้มันดึงดูดและสามารถจะขอทุนภายนอกที่เป็นทุนชั้นนำ เช่น สกว. วช. สกอ. อย่างเนี่ยะอันนี้ก็เป็นความคาดหวังครั้งแรกเลยถ้าจะเกิด Project นี้”, อาจารย์ D “อยากจะให้บรรยากาศวันนั้นเป็นของบัญชี เพราะมันน่าจะได้รับความรู้หรือประเด็นอะไรมากขึ้นเราคาดหวังอย่างนั้นนะ”

กิจกรรมลำดับที่ 2 กิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย

ความเห็นส่วนใหญ่ของทีมวิจัยมองว่าเป็นกิจกรรมที่สมควรมีการดำเนินงานให้เกิดขึ้นในช่วงระหว่างการดำเนินงานวิจัยเพราะเป็นสิ่งที่จะช่วยทำให้ทีมวิจัยได้ทำงานวิจัยต่อไปโดยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปลองฝึกปฏิบัติจริงในงานวิจัยได้ทันทีซึ่งจะเป็นผลดีต่องานวิจัยที่ทำอยู่ดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น , อาจารย์ A “เครื่องมือวิจัยมันก็ต้องรู้ว่ามันจะมีความสัมพันธ์กับงานวิจัยเราว่างานวิจัยเราแบบเนี่ยเป็นเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพควรต้องใช้เครื่องมือวิจัยแบบไหนคือต้องใช้ให้ถูกต้องอันดับแรกก่อนนะ 2.คือเครื่องมือวิจัยมันมีหลายอย่าง...ตัวไหนที่ถ้าเกิดว่าเราเลือกใช้แล้วจะทำให้ผู้วิจัยเกิดประโยชน์มากที่สุดบางทีมันก็ต้องลงถึงตรงนั้นด้วย” ,อาจารย์ B “คาดหวังมากอยากไปตั้งใจมากกว่าอันแรกคือการเขียนโครงการวิจัยเพราะรู้สึกว่ถ้าเราตั้งใจจะเรียนรู้ทำเครื่องมือวิจัยแล้วก็ยินดีที่จะให้เครื่องมือของตัวเอง โคน โขก สับแล้วอาจารย์ก็ได้เครื่องมือของตัวเองมาและก็ได้แนวทางในการทำเครื่องมือมาและก็ได้พันธมิตรมากขึ้น” ,อาจารย์ D “วิทยากรที่มาอบรมเราจะต้องบอกให้ได้ว่าถ้าลักษณะงานวิจัยของเราเป็นแบบนี้เราควรใช้สถิติแบบไหน”

กิจกรรมลำดับที่ 3 กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์

ผู้ที่นำเสนอกิจกรรมดังกล่าวให้ความเห็นว่าเป็นกิจกรรมในช่วงท้ายๆ ของการดำเนินงานวิจัยเพราะเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อการทบทวนว่างานที่เราได้ดำเนินการไปตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน (งานวิจัย) ตอนนี้อยู่ในขั้นตอนใดและก็มีข้อมูลว่ากิจกรรมดังกล่าวทาง สกว. ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่นที่เราได้รับทุนวิจัยเขาก็มีการสนับสนุนการอบรมดังกล่าวอยู่เหมือนกัน, อาจารย์ A “การเขียนบทความมันก็ต้องมีเนื้อหาจากงานวิจัยเราก่อน มันจะง่ายกว่านะไม่ใช่อยู่ดีๆมานั่งเขียนบทความเลยว่ามันคืออะไรมันต้องมาจากงานของเราซักชิ้นหนึ่งก่อนแล้วก็มาเขียนเป็นบทความเพราะฉะนั้นหลักๆ เลขก็น่าจะเขียนบทความอย่างไรให้มันออกมาแล้วได้รับการยอมรับ”

กิจกรรมลำดับที่ 4 กิจกรรมจัดสร้างห้องสมุดงานวิจัย

ความเห็นส่วนใหญ่ของทีมวิจัยมองว่าเป็นกิจกรรมที่สมควรมีการดำเนินงานให้เกิดเป็นรูปธรรมและได้มีผู้ให้ความเห็น โดยภาพรวมว่ากิจกรรมห้องสมุดงานวิจัยเป็นกิจกรรมที่ดีเพราะเป็นการสนับสนุนให้เกิดการมีสื่อในด้านกรวิจัย โดยเฉพาะซึ่งทางสาขาการบัญชียังขาดสื่อในการค้นคว้าด้านนี้อยู่อย่างมากดังนั้นจะเป็นการดีอย่างยิ่งถ้าหากมีการจัดซื้อหนังสือวิจัยดังกล่าวเข้าห้องสมุดและที่สำคัญต้องมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้งานวิจัยด้วย ,อาจารย์ F “อยากให้เกิดครับเพราะจะได้มานั่งค้นคว้า”, อาจารย์ D “อีกหน่อยพัฒนาการจนเป็นห้องสมุดที่เป็นรูปแบบ KM เลย” อาจารย์ G “เห็นด้วย ... จัดให้มีการซื้อหนังสือเข้าห้องสมุดทุกปีเลยในช่วง 2 ปีแรกเอาเฉพาะหนังสือวิจัยหลังจากนั้นค่อยเป็นหนังสือวิชาชีพหรืออ่านเพื่อเป็นความรู้ก็คินะ”

กิจกรรมลำดับที่ 5 กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชน

ความเห็นส่วนใหญ่ของทีมวิจัยมองว่าเป็นกิจกรรมที่ควรมีการดำเนินงานเพราะทีมวิจัยของเราต้องลงไปพัฒนาชุมชนเนื่องจากจะได้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย คือ นวัตกรรมสู่ชุมชน พอติดกับสาขาวิชาการบัญชีของเราได้รับทุนโครงการของ สกว. ในเรื่องการจัดการอย่างมีส่วนร่วม และการให้ระบบคุณค่าประปาภูเขาของชุมชนสันลมจอย ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ ดังนั้นเราจึงต้องมีการแสวงหาความรู้ในด้านงานวิจัยชุมชนเพื่อจะได้มีความพร้อมในการทำงานอย่างดียิ่ง , อาจารย์ F “เรื่องของชุมชนอะมันต้องทำความเข้าใจและลงไปเลยเสวนาคือเอาข้อมูลที่ได้ไปทำแล้วมาวิเคราะห์ต่อว่าทำยังไงนะ”, อาจารย์ B “ถ้าเสวนามันควรจะมี topic ของเรื่องคือเราจะคุยเรื่องชุมชนในวันนั้นเราควรเอาเรื่องอะไรมาเป็นtopicแบบนี้ก็คินะ”

ปัญหา อุปสรรค

กิจกรรมดังกล่าวข้างต้นเป็นกิจกรรมที่ค่อนข้างใช้เวลาพอสมควรจึงทำให้มีการขอเพิ่มเวลาเพราะเนื่องจากเวลาที่กำหนดไว้ก่อนหน้านี้ไม่สามารถทำให้กิจกรรมเสร็จสิ้นได้รวมทั้งเป็นกิจกรรมที่ต้องให้เสร็จสิ้นภายในครั้งนั้นเพราะหากกลับมาทำต่อจะไม่เกิดการต่อเนื่องทำให้ทางทีมวิจัยจึงมีมติร่วมกันให้เพิ่มเวลาในการทำกิจกรรมออกไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนสำหรับอนาคต (Planning For the future)

เป็นการระบุเป้าหมายของแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจนและร่วมกันคิดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่จะช่วยทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและหลังจากนั้นก็จะต้องระบุข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะต้องใช้เป็นตัวกำกับหรือเป็นหลักฐานเพื่อยืนยันความก้าวหน้าของแผนงาน โครงการว่ากำลังก้าวเข้าสู่เป้าหมายที่ต้องการได้มากน้อยแค่ไหนอย่างไรหรือจะดูได้จากอะไรบ้างซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำแผนพัฒนา โดยได้มีการกำหนดให้มีการดำเนินกิจกรรมในวันที่ 26 กันยายน 2555 เวลา 13.00-17.30 น. ณ ห้องประชุมสาขาการบัญชีชั้น 1 อาคารคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาควิชาพัชียงใหม่

กิจกรรม จัดทำแผนพัฒนา

ดำเนินการวันที่ 26 กันยายน 2555 เวลา 13.00-17.30 น. ณ ห้องประชุม สาขาการบัญชีชั้น 1 อาคารคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาควิชาพัชียงใหม่

วัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนา

มีผู้เข้าร่วมการประชุมอาจารย์ A, อาจารย์ B, อาจารย์ C, อาจารย์ D, อาจารย์ E, อาจารย์ F, อาจารย์ G, ผู้วิจัย รวมเป็นจำนวน 8 ท่าน

ข้อค้นพบ

หลังจากที่ได้ดำเนินงานขั้นตอนก่อนหน้านี้ คือขั้นตอนที่ 1 กำหนดภารกิจ (Mission) ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนย่อยคือ ทบทวนภาพงานและกำหนดพันธกิจรวมทั้งขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบต้นทุน (Taking Stock) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยคือ วิเคราะห์กิจกรรมที่สำคัญและแสดงจุดยืนต่อกิจกรรม ก็มาถึงขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจคือขั้นตอนที่ 3 วางแผนสำหรับอนาคต (Planning For the future) โดยเป็นขั้นตอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของทีมวิจัยที่ร่วมกันระดมสมองในการกำหนดแผนงานของกิจกรรมที่จะดำเนินการให้สมบูรณ์ โดยจะประกอบไปด้วยผู้รับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรมและเป้าหมายของกิจกรรมโครงการรวมทั้งกลยุทธ์ที่จะใช้เพื่อให้กิจกรรมประสบผลสำเร็จและที่สำคัญคือต้องมีการระบุให้ได้ว่าเอกสารหรือหลักฐานที่ใช้ประเมินความสำเร็จที่ยอมรับร่วมกันมีอะไรบ้าง โดยท้ายสุดจะเป็นการกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและแนวทางการพิจารณาตัดสิน/เกณฑ์ประเมิน โดยจากการร่วมกันระดมสมองและประชุมเชิงปฏิบัติการได้ข้อสรุปของโครงการดังรายละเอียดของแผนพัฒนาตามลำดับกิจกรรม ดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย

ผู้รับผิดชอบ

ทีมวิจัยทุกคน

เป้าหมาย

1. ทีมวิจัยทุกคนได้เข้าใจในหลักวิชาการในการเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอทุนวิจัย
2. ทีมวิจัยทุกคนได้ร่วมฝึกปฏิบัติการเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอทุนวิจัยทั้งจากแหล่งทุนภายในและแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย
3. หลังจากที่ทีมวิจัยผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ไปดำเนินการเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอทุนวิจัยทั้งจากแหล่งทุนภายในและแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์

1. ติดต่อทีมวิทยากรภายนอกมีอาชีพที่ชำนาญในด้านการเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอทุนวิจัย
2. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นเวลา(ต้องเป็นวันหยุดที่ไม่มีการเรียนการสอน) สถานที่อบรมต้องสะดวก อุปกรณ์ในการเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ต้องพร้อม
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกับทีมวิทยากรก่อนทำการอบรมเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันในกระบวนการอบรม
4. กำหนดให้ผู้เข้าร่วมอบรมทุกคนให้นำหัวข้อวิจัยที่ตนเองสนใจก่อนการอบรมเพื่อจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพขึ้น
5. กำหนดให้มีการเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอทุนวิจัย

เอกสารหรือหลักฐาน

1. ใบลงทะเบียนเข้าร่วม
2. โครงการวิจัยที่เขียนเรียบร้อยแล้วเพื่อขอทุนวิจัย
3. แบบประเมินการฝึกอบรม

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมจากแบบประเมินโครงการอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย
2. รวบรวมจากแบบประเมินความรู้
3. รวบรวมจากแบบประเมินความมั่นใจ
4. การสำรวจจำนวนโครงการวิจัยที่เพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลสรุปจากแบบประเมิน โครงการอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย
2. ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย
3. ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย
4. ผลสรุปจากการสำรวจจำนวนโครงการวิจัยที่เพิ่มขึ้น

แนวทางการพิจารณาตัดสิน/เกณฑ์ประเมิน

1. ผลการประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการจากแบบประเมินโครงการอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยอยู่ในระดับดี
2. ผลการประเมินตนเองจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยอยู่ในระดับมาก
3. ผลการประเมินตนเองจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยอยู่ในระดับมาก
4. ผลการสำรวจจำนวนโครงการวิจัยที่เพิ่มขึ้น

กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย

ผู้รับผิดชอบ

ทีมวิจัยทุกคน

เป้าหมาย

1. ทีมวิจัยทุกคนได้เข้าใจในหลักวิชาการในการใช้เครื่องมือวิจัย
2. ทีมวิจัยทุกคนได้ร่วมฝึกปฏิบัติการออกแบบเครื่องมือวิจัย
3. หลังจากที่ทีมวิจัยผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ไปดำเนินการออกแบบเครื่องมือวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยของตนเอง

กลยุทธ์

1. ติดต่อทีมวิทยากรภายนอกมืออาชีพที่ชำนาญในด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย
2. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นเวลา (ต้องเป็นวันหยุดที่ไม่มีการเรียนการสอน) สถานที่อบรมต้องสะดวก อุปกรณ์ในการเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ต้องพร้อม
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกับทีมวิทยากรก่อนทำการอบรมเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันในกระบวนการอบรม
4. กำหนดให้ทีมวิจัยทุกคนให้ร่วมกระบวนการสร้างเครื่องมือวิจัย

เอกสารหรือหลักฐาน

1. ใบลงทะเบียนเข้าร่วม
2. เครื่องมือวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยของตนเอง
3. แบบประเมินการฝึกอบรม

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมจากแบบประเมินโครงการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย
2. รวบรวมจากแบบประเมินความรู้
3. รวบรวมจากแบบประเมินความมั่นใจ
4. การสำรวจจำนวนโครงการวิจัยที่เพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลสรุปจากแบบประเมินโครงการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย
2. ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย
3. ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย

แนวทางการพิจารณาตัดสิน/เกณฑ์ประเมิน

1. ผลการประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการจากแบบประเมินโครงการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัยอยู่ในระดับดี
2. ผลการประเมินตนเองจากแบบประเมินความรู้จากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัยอยู่ในระดับมาก
3. ผลการประเมินตนเองจากแบบประเมินความมั่นใจจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัยอยู่ในระดับมาก

กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อ

ตีพิมพ์

ผู้รับผิดชอบ

ทีมวิจัยทุกคน

เป้าหมาย

1. ทีมวิจัยทุกคนได้เข้าใจในหลักวิชาการในการการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์
2. ทีมวิจัยทุกคนได้ร่วมฝึกปฏิบัติการการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์

3. หลังจากที่ทีมวิจัยผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ไปดำเนินการการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ได้

กลยุทธ์

1. ติดต่อทีมวิทยากรภายนอกมืออาชีพที่ชำนาญในด้านการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์
2. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นเวลา(ต้องเป็นวันหยุดที่ไม่มีการเรียนการสอน) สถานที่อบรมต้องสะดวก อุปกรณ์ในการเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ต้องพร้อม
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกับทีมวิทยากรก่อนทำการอบรมเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันในกระบวนการอบรม
4. กำหนดให้ทีมวิจัยทุกคนเข้าร่วมกระบวนการการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์

เอกสารหรือหลักฐาน

1. ใบลงทะเบียนเข้าร่วม
2. แบบประเมินการฝึกอบรม
3. ร่างบทความเพื่อตีพิมพ์

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมจากแบบประเมินโครงการอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์
2. รวบรวมจากแบบประเมินความรู้
3. รวบรวมจากแบบประเมินความมั่นใจ
4. ร่างบทความเพื่อตีพิมพ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลสรุปจากแบบประเมินโครงการอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์
2. ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์
3. ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์
4. ผลสรุปจากการสำรวจจำนวนร่างบทความเพื่อตีพิมพ์ที่เกิดขึ้น

แนวทางการพิจารณาตัดสิน/เกณฑ์ประเมิน

1. ผลการประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการจากแบบประเมิน โครงการอบรม การสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์อยู่ในระดับดี
2. ผลการประเมินตนเองจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อการสังเคราะห์ งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์อยู่ในระดับมาก
3. ผลการประเมินตนเองจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อการสังเคราะห์ งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์อยู่ในระดับมาก
4. ผลการสำรวจจำนวนร่างบทความเพื่อตีพิมพ์ที่เกิดขึ้น

กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมห้องสมุดงานวิจัย

ผู้รับผิดชอบ

ทีมวิจัยทุกคน

เป้าหมาย

1. ทีมวิจัยทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเลือกและจัดหาหนังสือวิจัยเพื่อการ เรียนรู้และค้นคว้า
2. ทีมวิจัยทุกคนได้มีส่วนร่วมในการออกแบบสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ เรียนรู้ (บรรยากาศห้องสมุด คอมพิวเตอร์สืบค้นข้อมูลงานวิจัยและรวบรวมข้อมูลงานวิจัย มุมพักผ่อนบริการน้ำดื่ม เช่น ชา กาแฟ ระบบการยืม-คืนหนังสือ ระบบการจัดประเภทหนังสือวิจัย เชิงต่างๆ)
3. ทีมวิจัยมีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดเป็น โครงการต่อเนื่องทุกปี การศึกษา

กลยุทธ์

1. จัดทำแบบสำรวจการซื้อหนังสืองานวิจัย
2. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้(บรรยากาศห้องสมุด , คอมพิวเตอร์ สืบค้นข้อมูลงานวิจัยและรวบรวมข้อมูลงานวิจัย มุมพักผ่อนบริการน้ำดื่มเช่น ชา กาแฟ ระบบการ ยืม-คืนหนังสือ ระบบการจัดประเภทหนังสือวิจัยเชิงต่างๆ)
3. จัดซื้อหนังสือวิจัยตามความต้องการ
4. กำหนดให้เกิดเป็น โครงการต่อเนื่องทุกปีการศึกษา

เอกสารหรือหลักฐาน

1. รูปแบบระบบการจัดการ
2. จำนวนหนังสือและรายชื่อประเภทหนังสือวิจัย

3. โครงการนโยบายต่อเนื่องของสาขาการบัญชี

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมจากการสอบถามและสัมภาษณ์
2. รวบรวมจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อเกี่ยวกับการค้นคว้าข้อมูล
3. รวบรวมจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อเกี่ยวกับการค้นคว้าข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลสรุปจากการสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ใช้บริการ
2. ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อเกี่ยวกับการค้นคว้าข้อมูล
3. ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อเกี่ยวกับการค้นคว้าข้อมูล

แนวทางการพิจารณาตัดสิน/เกณฑ์ประเมิน

1. ผลจากการสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ใช้บริการมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดสร้าง

ห้องสมุดงานวิจัย

2. ผลการประเมินตนเองจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อเกี่ยวกับการค้นคว้า

ข้อมูลอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินตนเองจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อเกี่ยวกับการ

ค้นคว้าข้อมูลอยู่ในระดับมาก

กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมอบรมการทำวิจัยชุมชน

เป้าหมาย

1. ทีมวิจัยทุกคนได้เข้าใจในหลักวิชาการในการทำวิจัยชุมชน
2. ทีมวิจัยทุกคนได้ร่วมฝึกปฏิบัติการการทำวิจัยชุมชน
3. หลังจากที่ทำทีมวิจัยผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ต่อยอดในการลงพื้นที่

ชุมชนเพื่อค้นหาหัวข้อวิจัยได้

กลยุทธ์

1. ติดต่อทีมวิทยากรภายนอกมืออาชีพที่ชำนาญในการทำวิจัยชุมชน
2. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นเวลา(ต้องเป็นวันหยุดที่

ไม่มีการเรียนการสอน) สถานที่อบรมต้องสะดวก อุปกรณ์ในการเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ต้องพร้อม

3. จัดให้มีการประชุมร่วมกับทีมวิทยากรก่อนทำการอบรมเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันในกระบวนการอบรม

4. กำหนดให้ผู้เข้าร่วมอบรมทุกคนให้ร่วมกระบวนการการทำวิจัยชุมชน

5. มีการต่อยอดโดยการลงพื้นที่ชุมชนเพื่อศึกษาชุมชน

เอกสารหรือหลักฐาน

1. ใบลงทะเบียนเข้าร่วม

2. แบบประเมินการฝึกอบรม

3. การลงพื้นที่ชุมชนเพื่อศึกษาชุมชน

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมจากแบบประเมิน โครงการอบรมการทำวิจัยชุมชน

2. รวบรวมจากแบบประเมินความรู้

3. รวบรวมจากแบบประเมินความมั่นใจ

4. บันทึกการลงพื้นที่ชุมชนของทีมวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลสรุปจากแบบประเมิน โครงการอบรมการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัย

2. ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัย

3. ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัย

4. ผลสรุปจากการสำรวจจำนวนครั้งการลงพื้นที่ชุมชนของทีมวิจัยที่เกิดขึ้น

แนวทางการพิจารณาตัดสิน/เกณฑ์ประเมิน

1. ผลการประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการจากแบบประเมิน โครงการอบรมการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัยอยู่ในระดับดี

2. ผลการประเมินตนเองจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินตนเองจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัยอยู่ในระดับมาก

4. จำนวนครั้งการลงพื้นที่ชุมชนของทีมวิจัยที่เกิดขึ้นมีการลงพื้นที่มากกว่า 3 ครั้ง จากกระบวนการขั้นตอนวางแผนสำหรับอนาคต (Planning For the future) ดังกล่าวข้างต้น นำสู่การอบรมตามกระบวนการที่ได้ออกแบบไว้ ดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมโครงการอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย

วันเวลาและสถานที่จัดกิจกรรม วันที่ 3 ตุลาคม 2555 ณ โรงแรมวิคตอเรียนิมมาน เวลา 09.00-16.00 น.

วิทยากร ทีมวิทยากรจากศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อชุมชน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เป้าหมายของการอบรม พัฒนาศักยภาพทีมวิจัยด้านการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยผู้เข้าร่วม
อบรม อาจารย์ A, อาจารย์ B, อาจารย์ C, อาจารย์ D, อาจารย์ E,
อาจารย์ F, อาจารย์ G และบุคลากรสาขาการบัญชี
รวมทั้งสิ้น 21 ท่าน

กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมโครงการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย

วันเวลาและสถานที่จัดกิจกรรม วันที่ 20 ตุลาคม 2555 ณ โรงแรมเชียงใหม่อิน เวลา 09.00-16.00 น.

วิทยากร ทีมวิทยากรจากศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อชุมชน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เป้าหมายของการอบรม พัฒนาศักยภาพทีมวิจัยด้านการใช้เครื่องมือวิจัยให้ เหมาะสมกับงานวิจัย
ผู้เข้าร่วมอบรม อาจารย์ A, อาจารย์ B, อาจารย์ C, อาจารย์ D, อาจารย์ E,
อาจารย์ F, อาจารย์ G และบุคลากรสาขาการบัญชี
รวมทั้งสิ้น 21 ท่าน

กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมโครงการอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์

วันเวลาและสถานที่จัดกิจกรรม วันที่ 20 พฤศจิกายน 2555 ณ โรงแรมสิรินาถการ์เด็น
เวลา 09.00-16.00 น.

วิทยากร ทีมวิทยากรจากศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อชุมชน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เป้าหมายของการอบรม พัฒนาศักยภาพทีมวิจัยด้านการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อ
นำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์

ผู้เข้าร่วมอบรม อาจารย์ A, อาจารย์ B, อาจารย์ C, อาจารย์ D, อาจารย์ E,
อาจารย์ F, อาจารย์ G และบุคลากรสาขาการบัญชี
รวมทั้งสิ้น 21 ท่าน

กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมโครงการห้องสมุดงานวิจัย

วันเวลาและสถานที่จัดกิจกรรม วันที่ 8 ธันวาคม 2555 ณ ห้องฝึกอบรมวิชาชีพบัญชี สาขาการ
บัญชีอาคารคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านน
ภาคพายัพเชียงใหม่

เป้าหมายของกิจกรรม จัดหาหนังสือวิจัยและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องสมุด

ผู้เข้าร่วม อาจารย์ A, อาจารย์ B, อาจารย์ C, อาจารย์ D, อาจารย์ E,

อาจารย์ F, อาจารย์ G และบุคลากรสาขาการบัญชี

รวมทั้งสิ้น 21 ท่าน

กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชน

วันเวลาและสถานที่จัดกิจกรรม วันที่ 22 ธันวาคม 2555 ณ ห้องประชุม บธ.3

อาคารคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล

ล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่

วิทยากร ทีมวิทยากรจากมูลนิธิวิจัยเพื่อท้องถิ่น

เป้าหมายของการอบรม พัฒนาศักยภาพทีมวิจัยด้านการทำวิจัยชุมชน

ผู้เข้าร่วมอบรม

อาจารย์ A, อาจารย์ B, อาจารย์ C, อาจารย์ D, อาจารย์ E,

อาจารย์ F, อาจารย์ G และบุคลากรสาขาการบัญชี

รวมทั้งสิ้น 21 ท่าน



ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี มทร.ล้านนา ภาควิชาฯ เชียงใหม่

หัวข้อการประเมิน	กิจกรรมที่ 1		กิจกรรมที่ 2		กิจกรรมที่ 3		กิจกรรมที่ 5	
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.
1. เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม	4.86	0.38	4.71	0.49	4.29	0.76	4.14	0.89
2. เนื้อหาการอบรมสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการอบรม	4.71	0.49	4.43	0.77	4.14	0.38	4.14	0.37
3. เนื้อหาการอบรมมีความครอบคลุม	5.00	0.00	4.29	0.76	4.29	0.49	4.14	0.37
4. เนื้อหาการอบรมน่าสนใจ	4.86	0.38	4.14	0.69	4.29	0.49	4.43	0.53
5. การจัดลำดับเนื้อหามีความต่อเนื่อง	4.86	0.38	4.43	0.53	4.14	0.38	4.14	0.38
6. กิจกรรมในการอบรมมีความเหมาะสมต่อผู้เข้ารับการอบรม	4.43	0.53	4.43	0.53	4.57	0.53	4.71	0.49
7. ในระหว่างการอบรมผู้เข้ารับการอบรมได้สนใจการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	4.71	0.49	4.41	0.49	5.00	0.00
8. ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง	5.00	0.00	4.71	0.49	4.86	0.38	5.00	0.00
9. วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหา	5.00	0.00	4.43	0.53	4.57	0.53	4.71	0.49
10. วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4.86	0.38	4.57	0.77	4.71	0.49	4.71	0.49
11. วิทยากรมีเทคนิควิธีในการบรรยาย	4.86	0.38	4.29	0.95	4.43	0.53	4.29	0.49
12. วิทยากรเปิดโอกาสให้อธิบายซักถาม	4.57	0.53	4.43	0.79	4.43	0.53	4.57	0.53
13. สื่อประกอบการอบรมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม	4.57	0.79	4.57	0.53	4.00	0.58	4.14	0.69
14. บรรยายภาค(การจัดที่นั่ง, อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ประกอบการบรรยาย) การอบรมเอื้อต่อการเรียนรู้	4.29	0.75	4.14	0.38	3.85	1.35	4.14	1.46
15. ระยะเวลาในการอบรมมีความพอดี	4.43	0.79	4.43	0.53	4.43	0.53	4.57	0.53
รวม	4.75	0.39	4.45	0.62	4.36	0.56	4.46	0.51

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ทีมวิจัยมีความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาควิชาบัญชีใหม่ โดยแยกเป็นแต่ละโครงการดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่ 1 โครงการอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย

ผลสรุปจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75, S.D.=0.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดดังนี้ เนื้อหาการอบรมมีความครอบคลุม, ในระหว่างการอบรมผู้เข้ารับการอบรมได้สนใจการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง, ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง, วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหา, ($\bar{X} = 4.86, S.D.=0.38$) เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม, วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้, วิทยากรมีเทคนิควิธีในการบรรยาย, ($\bar{X} = 4.71, S.D.=0.49$) เนื้อหาการอบรมสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการอบรม

กิจกรรมที่ 2 โครงการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย

ผลสรุปจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45, S.D.=0.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71, S.D.=0.49$) เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม, ในระหว่างการอบรมผู้เข้ารับการอบรมได้สนใจการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง, ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง, ($\bar{X} = 4.57, S.D.=0.77$) วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้, สื่อประกอบการอบรมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม, มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43, S.D.=0.77$) เนื้อหาการอบรมสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการอบรม, การจัดลำดับเนื้อหาที่มีความต่อเนื่อง, กิจกรรมในการอบรมมีความเหมาะสมต่อผู้เข้ารับการอบรม, ระยะเวลาในการอบรมมีความพอดี

กิจกรรมที่ 3 โครงการอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์

ผลสรุปจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36, S.D.=0.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86, S.D.=0.38$) ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง, ($\bar{X} = 4.71, S.D.=0.49$) วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้, ($\bar{X} = 4.57, S.D.=0.53$) กิจกรรมในการอบรมมีความเหมาะสมต่อผู้เข้ารับการอบรม, วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหา

กิจกรรมที่ 5 โครงการอบรมการทำวิจัยชุมชน

ผลสรุปจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยชุมชนโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.=0.51) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.=0.00) ในระหว่างการอบรมผู้เข้ารับการอบรมได้สนใจการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง, ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง, ($\bar{X} = 4.71$, S.D.=0.49) กิจกรรมในการอบรมมีความเหมาะสมต่อผู้เข้ารับการอบรม, วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหา, วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้, ($\bar{X} = 4.57$, S.D.=0.53) วิทยากรเปิดโอกาสให้อธิบายซักถาม, ระยะเวลาในการอบรมมีความพอดีและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับที่มาก, ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.89) เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม, เนื้อหาการอบรมสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการอบรม, เนื้อหาการอบรมมีความครอบคลุม, สื่อประกอบการอบรมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม, บรรยากาศ (การจัดที่นั่ง, อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ประกอบการบรรยาย) การอบรม เอื้อต่อการเรียนรู้

ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาจะต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องและนักประเมินผลจะต้องคอยสังเกตบรรยากาศการประชุมอยู่เสมอเพื่อที่ปรับวิธีการในการดำเนินกระบวนการเพื่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างแท้จริง

4.2 เพื่อประเมินความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่

4.2.1 ประเมินผลสำเร็จของงาน และสะท้อนผลการประเมิน โดยได้มีการกำหนดให้มีการดำเนินกิจกรรมในวันที่ 26 มกราคม 2556 ณ ห้องประชุมสาขาการบัญชีชั้น 1 อาคารคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่

กิจกรรม ประเมินผลสำเร็จของงาน และสะท้อนผลการประเมิน

ดำเนินกิจกรรม 26 มกราคม 2556 เวลา 13.00-17.30 น.

ณ ห้องประชุมสาขาการบัญชีชั้น 1 อาคารคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่

วัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันประเมินผลสำเร็จและสะท้อนผลการทำงานจากแผนการ
พัฒนาศักยภาพทีมวิจัย
มีผู้ร่วมอาจารย์ A, อาจารย์ B, อาจารย์ C, อาจารย์ D,
อาจารย์ E, อาจารย์ F, อาจารย์ G, ผู้วิจัย รวมเป็นจำนวน 8
ท่าน

ข้อค้นพบ

การประเมินตนเองด้านความรู้หลังจากผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพ

ในการประเมินตนเองด้านความรู้หลังจากผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพ
ด้านการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประกอบด้วยแบบประเมินตนเองด้านความรู้หลังจากผ่าน
การอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ ค่าความถี่
ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปเนื้อหาสำคัญโดยผลการประเมินมีรายละเอียด
ดังปรากฏในตารางประกอบการบรรยายดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินความรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย
ของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี มทร.ล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการ
ประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

หัวข้อการประเมิน	ผลความรู้	
	ค่าเฉลี่ย	S.D.
หลังจากผ่านการอบรมท่านมีความรู้ในด้านต่อไปนี้ระดับใด		
1. การค้นคว้าแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	4.17	0.49
2. การเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่	5.00	0.00
3. การเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น (ทุนสกว., ทุนวช. ทุนสกอ., ฯลฯ)และอื่นๆ	3.86	0.69
4. การเขียนกรอบแนวคิดงานวิจัย	4.00	0.00

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	ผลความรู้	
	ค่าเฉลี่ย	S.D.
5. การสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ	4.00	0.00
6. การสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ	4.14	0.37
7. วิธีการใช้เครื่องมือวิจัยสำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ	4.14	0.37
8. วิธีการใช้เครื่องมือวิจัยสำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ	4.43	0.53
9. การทำงานวิจัยที่ชุมชนมีส่วนร่วม	4.00	0.81
10. การวิเคราะห์ชุมชนแบบมีส่วนร่วมเพื่อค้นหาโจทย์วิจัยชุมชน	3.75	0.75
11. การสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน	3.85	0.89
12. เทคนิคการถอดบทเรียน	3.14	0.37
13. การนำ เทคนิคการถอดบทเรียนงานวิจัยไปใช้ดำเนินงานวิจัยได้อย่างถูกต้อง	3.14	0.37
14. การเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ผลงานวิชาการจากงานวิจัยที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายในและภายนอก	2.85	1.06
15. การร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานวิจัยกับภาคีเครือข่ายที่ดำเนินการวิจัย	4.14	0.69
รวม	3.90	0.49

ผลสรุปการประเมินความรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจโดยรวมมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, S.D.=0.49$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุดดังนี้ การเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เชียงใหม่ ($\bar{X} = 5.00, S.D.=0.00$) มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุดนี้ วิธีการใช้เครื่องมือวิจัยสำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ ($\bar{X} = 4.43, S.D.=0.53$) การค้นคว้าแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ($\bar{X} = 4.17, S.D.=0.49$) การสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ, วิธีการใช้เครื่องมือวิจัยสำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ, การร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานวิจัยกับภาคี

เครื่องข่ายที่ดำเนินการวิจัย ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.37) การเขียนกรอบแนวคิดงานวิจัย, การสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ, การทำงานวิจัยที่ชุมชนมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.00$, S.D.=0.00) การเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น (ทุนสกว., ทุนวช. ทุนสกอ. ฯลฯ) และอื่นๆ, ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.69) การสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.89) , การวิเคราะห์ชุมชนแบบมีส่วนร่วมเพื่อค้นหาโจทย์วิจัยชุมชน ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.75) ความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลางค้ำนี้เทคนิคการถอดบทเรียน, การนำ เทคนิคการถอดบทเรียนงานวิจัยไปใช้ดำเนินงานวิจัยได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.14$, S.D.=0.37) การเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ผลงานวิชาการจากงานวิจัยที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายในและภายนอก ($\bar{X} = 2.85$, S.D.=1.06)

การประเมินความมั่นใจหลังจากผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย

ในการประเมินตนเองด้านความมั่นใจหลังจากผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประกอบด้วย แบบประเมินตนเองด้านความมั่นใจหลังจากผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปเนื้อหาสำคัญโดยผลการประเมินมีรายละเอียดดังปรากฏในตารางประกอบการบรรยายดังต่อไปนี้



ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินความมั่นใจหลังจากผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มทร.ล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

หัวข้อการประเมิน	ผลความมั่นใจ	
	ค่าเฉลี่ย	S.D.
หลังจากที่ท่านได้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชีแล้วท่านมีความมั่นใจที่จะทำงานต่อไปนี้ได้ระดับใด		
1. การค้นคว้าแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยได้	4.85	0.37
2. การเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่ได้	5.00	0.00
3. การเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น (ทุนสกว., ทุนวช. ทุนสกอ. ฯลฯ) และอื่นๆ	4.14	0.89
4. การเขียนกรอบแนวคิดงานวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.14	0.69
5. การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.00	0.00
6. การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.14	0.37
7. การใช้เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.00	0.00
8. การใช้เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.14	0.37
9. การสร้างงานวิจัยโดยเป็นงานที่มีส่วนร่วมของชุมชน	3.85	0.69
10. การวิเคราะห์ชุมชนแบบมีส่วนร่วมเพื่อค้นหาโจทย์วิจัยชุมชนได้	3.42	0.53
11. การสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนได้	3.42	0.78
12. การนำกระบวนการเทคนิคการถอดบทเรียนงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในงานวิจัยได้	3.14	0.37

หัวข้อการประเมิน	ผลความมั่นใจ	
	ค่าเฉลี่ย	S.D.
13. การเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ผลงานวิชาการจากงานวิจัยที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้	3.00	1.00
14. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานวิจัยกับภาคีเครือข่ายที่ดำเนินการวิจัยได้	4.14	0.69
15. การให้ข้อเสนอแนะต่องานวิจัยในเชิงวิชาชีพบัญชีได้	4.00	0.81
รวม	3.95	0.50

ผลสรุปการประเมินความมั่นใจจากการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจโดยรวมมีความมั่นใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.50) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุดดังนี้การเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีภาคพายัพเชียงใหม่ได้ ($\bar{X} = 5.00$, S.D.=0.00) การค้นคว้าแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยได้ ($\bar{X} = 4.85$, S.D.=0.37) มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุดดังนี้การเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น (ทุนสกว., ทุนวช. ทุนสกอ. ฯลฯ) และอื่นๆ, การเขียนกรอบแนวคิดงานวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ, การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ, การใช้เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ, การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานวิจัยกับภาคีเครือข่ายที่ดำเนินการวิจัยได้ ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.37) การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ, การใช้เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ, การให้ข้อเสนอแนะต่องานวิจัยในเชิงวิชาชีพบัญชีได้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D.=0.81) การสร้างงานวิจัยโดยเป็นงานที่มีส่วนร่วมของชุมชน ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.69)

การประเมินผลสำเร็จของแผนพัฒนา

หลังจากที่ได้ดำเนินขั้นตอนก่อนหน้าก็คือขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาโดยเป็นการระดมสมองทีมนักวิจัยในการกำหนดแผนงานของกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้บรรลุตามพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพที่ได้กำหนดไว้ก่อนหน้านี้นี้คือ 1. ส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขึ้นในสาขาการบัญชี 2. ส่งเสริมให้เกิดสภาพบรรยากาศการเรียนรู้ในด้านการวิจัยในสาขาการบัญชี

3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพการวิจัยโดยในรูปของการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน 4. ส่งเสริมให้ทีมวิจัยได้ร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานวิจัยทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง 5. สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการด้านการเรียนการสอนกับงานวิจัย 6. สนับสนุนให้มีการเปิดพื้นที่วิจัยให้เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ของสาขาการบัญชี โดยมีการพัฒนาศักยภาพผ่านกิจกรรมดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 กิจกรรมอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย ลำดับที่ 2 กิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย ลำดับที่ 3 กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ ลำดับที่ 4 กิจกรรมห้องสมุดงานวิจัย ลำดับที่ 5 กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชนและได้มีการกำหนดที่ให้การดำเนินกิจกรรมพัฒนาศักยภาพให้เป็นอย่างสมบูรณ์ในขั้นตอนวางแผนสำหรับอนาคต (Planning For the future)ซึ่งได้ดำเนินการก่อนหน้านี้อยู่โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรมและเป้าหมายของกิจกรรมโครงการรวมทั้งกลยุทธ์ที่จะใช้เพื่อให้กิจกรรมประสบผลสำเร็จและที่สำคัญมีการระบุเอกสารเป็นประจักษ์หรือหลักฐานเพื่อทำการประเมินผลสำเร็จที่ยอมรับร่วมกันตลอดจนการรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและแนวทางการพิจารณาตัดสินใจ/เกณฑ์การประเมิน โดยกระบวนการประเมินผลสำเร็จถือได้ว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการวัดผลสำเร็จของการดำเนินกระบวนการประเมินผลแบบเสริมพลังอำนาจโดยผู้ประเมินและทีมวิจัยจะได้ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ร่วมกันออกแบบไว้ตั้งแต่ต้นซึ่งเป็นการประเมินเพื่อสรุปผลโดยประเด็นการประเมินคือผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมที่ถูกออกแบบมาตามพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพโดยกิจกรรมมีจำนวน 5 กิจกรรม โดยมีตัวบ่งชี้วัดผลสำเร็จจำนวน 18 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินจำนวน 18 เกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนกิจกรรมและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประกอบด้วยแบบบันทึกการประชุมกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ แบบประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการกิจกรรมพัฒนาโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปเนื้อหาสำคัญโดยผลการประเมินมีรายละเอียดดังปรากฏในตารางประกอบการบรรยายดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 สรุปผลการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มทร.ล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

พันธกิจ	กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ข้อ 1. ส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขึ้นในสาขาการบัญชี	1. กิจกรรมอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย	1. ผลสรุปจากแบบประเมินโครงการอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย	1. ผลสรุปจากแบบประเมินโครงการอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยอยู่ในระดับดี	ผ่าน
ข้อ 3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพการวิจัยโดยในรูปของการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน		2. ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย	2. ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยอยู่ในระดับมาก	ผ่าน
ข้อ 4. ส่งเสริมให้ทีมวิจัยได้ร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานวิจัยทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง		3. ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย	3. ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยอยู่ในระดับมาก	ผ่าน
		4. ผลสรุปจากการสำรวจจำนวนโครงการวิจัยที่เพิ่มขึ้น	4. ผลสรุปจากการสำรวจจำนวนโครงการวิจัยที่เพิ่มขึ้น	*ผ่าน มีโครงการเกิดขึ้น ทุน (วช. 2 โครงการ ทุน สกว. 1 โครงการ, ทุน มหาวิทยาลัย 1 โครงการ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

พันธกิจ	กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ข้อ 3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพการวิจัยโดยในรูปของการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน	2. กิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย	1. ผลสรุปจากแบบประเมินโครงการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย	1. ผลสรุปจากแบบประเมินโครงการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัยอยู่ในระดับดี	ผ่าน
		2. ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย	2. ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัยอยู่ในระดับมาก	ผ่าน
		3. ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย	3. ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัยอยู่ในระดับมาก	ผ่าน
ข้อ 4. ส่งเสริมให้ทีมวิจัยได้ร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานวิจัยทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง	3. กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์	1. ผลสรุปจากแบบประเมินโครงการอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์	1. ผลสรุปจากแบบประเมินโครงการอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์อยู่ในระดับดี	ผ่าน
		2. ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์	2. ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์อยู่ในระดับมาก	ผ่าน

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

พันธกิจ	กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
		3.ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์	3.ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์อยู่ในระดับมาก	ไม่ผ่าน
		4.ผลสรุปจากการสำรวจจำนวนร่างบทความเพื่อตีพิมพ์ที่เกิดขึ้น	4.ผลสรุปจากการสำรวจจำนวนร่างบทความเพื่อตีพิมพ์ที่เกิดขึ้น	ไม่ผ่าน
ข้อ 1. ส่งเสริมให้เกิดสภาพบรรยากาศการเรียนรู้ในด้านการวิจัยในสาขาการบัญชี	4. กิจกรรมห้องสมุดงานวิจัย	1.ผลสรุปจากการสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ใช้บริการ	1.ผลสรุปจากการสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ใช้บริการมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดสร้างห้องสมุดงานวิจัย	ผ่าน
		2.ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อเกี่ยวกับการค้นคว้าข้อมูล	2.ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อเกี่ยวกับการค้นคว้าข้อมูลอยู่ในระดับมาก	ผ่าน
		3.ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อเกี่ยวกับการค้นคว้าข้อมูล	3.ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อเกี่ยวกับการค้นคว้าข้อมูลอยู่ในระดับมาก	ผ่าน

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

พันธกิจ	กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
ข้อ 3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพการวิจัยโดยในรูปของการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน	5.กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชน	1.ผลสรุปจากแบบประเมินโครงการอบรมการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัย	1.ผลสรุปจากแบบประเมินโครงการอบรมการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัยอยู่ในระดับดี	ผ่าน
		2.ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้องการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัย	2.ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้องการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัยอยู่ในระดับมาก	ผ่าน
ข้อ 4. ส่งเสริมให้ทีมวิจัยได้ร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานวิจัยทั้งจากหน่วยงาน ภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง	5.กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชน	3.ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้องการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัย	3.ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้องการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัยอยู่ในระดับมาก	ผ่าน
		4.ผลสรุปจากการสำรวจจำนวนครั้งการลงพื้นที่ชุมชนของทีมวิจัยที่เกิดขึ้น	4.ผลสรุปจากการสำรวจจำนวนครั้งการลงพื้นที่ชุมชนของทีมวิจัยที่เกิดขึ้นมีการลงพื้นที่มากกว่า 3 ครั้ง	*ผ่าน พื้นที่ยุทธศาสตร์ คือ หมู่บ้านสันลมจอย ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่และได้เกิดโครงการต่อเนื่อง
ข้อ 5. สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการด้านการเรียนการสอนกับงานวิจัย				
ข้อ 6. สนับสนุนให้มีการเปิดพื้นที่วิจัยให้เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ของสาขาการบัญชี				

จากตารางพบว่า การดำเนินกระบวนการพัฒนาศักยภาพทีมวิจัยได้รับบรรลุพันธกิจทุกข้อ โดยมีจำนวน กิจกรรมที่ผ่านเกณฑ์การประเมินครบทุกรายการคือ กิจกรรมที่ 1.กิจกรรมอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย กิจกรรมที่ 2.กิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย กิจกรรมที่ 4.กิจกรรมห้องสมุดงานวิจัย กิจกรรมที่ 5.กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชน และมีอยู่ 1 กิจกรรมที่ผ่านเกณฑ์ประเมินไม่ครบทุกรายการคือ กิจกรรมที่ 3.กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์

สิ่งที่ได้เรียนรู้

การอบรมการพัฒนาศักยภาพทีมวิจัยเป็นการอบรมที่ดีและมีประสิทธิภาพและควรจะให้เวลาในการอบรมมากกว่านี้และควรเพิ่มความเข้มข้นของเนื้อหาในการฝึกอบรมและที่สำคัญควรฝึกเน้นการปฏิบัติให้มากขึ้น

อาจารย์ A “อยากจะบอกว่างานวิจัยตอนนี้คิดว่าน่าจะOKขึ้นในภาพรวมจากที่ไม่เคยมีใครสนใจหรือสนใจแต่ว่าตอบโจทย์แค่ทำงานเพียง 4 ด้านแต่ตอนนี้คืออาจารย์แต่ละท่านก็เริ่มผลักดันตัวเองไปสู่แหล่งทุนภายนอกเยอะขึ้น เพราะอาจารย์แต่ละคนก็เริ่มจะขอทุนจากแหล่งทุนภายนอกคือมันเป็นการเริ่มต้นที่ดีที่เราจะทำได้ในเรื่องของงานวิจัยซึ่งมันปฏิเสธไม่ได้ว่าต้องทำไม่ทำไม่ได้แล้ว”

อาจารย์ B “คืออยากให้ทุกคนมีพลังจากข้างในมากๆแล้วทำคือต่อให้มีคนมาช่วยวิ่งว่าแหล่งทุนอันนี้เป็นอย่างไรแต่ถ้าทุกคนไม่มีพลังจากข้างในมันก็ทำไม่ได้”

อาจารย์ C “อยากให้งานวิจัยของสาขาโตขึ้นกว่าเดิมด้วยนอกจากจะทำร่วมกันแค่สาขาของเราก็อาจจะมีการร่วมกันกับสถาบันอื่นหรือว่าขยายอะไรยังเงี้ยล่ะ”

อาจารย์ D “ในอนาคตลักษณะของงานวิจัยควรจะสอดคล้องกับรายวิชาที่สอน เช่น สมมุติว่าผมสอนบัญชีการเงินถ้างานวิจัยผมออกมาแนวนี้ผมก็คิดว่ามันก็น่าจะเสริมกันไปความรู้ที่ได้จากงานวิจัยก็มาเสริมในการสอนได้แล้วก็ข้อมูลที่ผมจะสืบค้นเนี่ยผมก็อาจจะมีแหล่งข้อมูลแล้วอยู่ในมือเพราะว่าใช้ในการเรียนการสอนอยู่แล้วนะครับมันก็จะง่ายขึ้นก็คืออยู่ในแวดวงไหนงานวิจัยก็ควรจะเป็นในขอบเขตนั้นครับ”

อาจารย์ E “เรามีทัศนคติที่ดีมากต่อการวิจัยชุมชน เราารู้สึกว่าวิจัยชุมชนช่วยชุมชนที่เราอยู่ได้จริงจากการที่วิจัยวิชาการที่เดิมทีทำเสร็จแล้วนักวิชาการก็กลับไปมันช่วยให้เราเหมือนกับว่าทำให้เรามีความเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้นเพราะเราู้จริงแล้วเราทำจริงจากที่เราไม่รู้ไปฟังแล้วเราก็รู้จริงๆ แต่ตอนหลังถ้าเราได้ทำจริงเราก็รู้สึกได้ว่าเฮ้ย! เราทำได้ เราก็จะเชื่อมั่นในตัวเองสูงขึ้น แต่

นั้นไม่ได้หมายความว่าพอเราเชื่อมั่นในตัวเองสูงขึ้นแล้วเราจะมีไอ้สูงขึ้นไปไม่ใช่เราจะต้องรู้ว่าที่เราจะทำวิจัยชุมชนได้สำเร็จนั้นมันอยู่ที่ว่าเราเข้ากับคนในชุมชนได้มากน้อยแค่ไหน”

อาจารย์ F “เราอยากเห็นหน่วยงานของคณะเป็นหน่วยงานที่supportงานวิจัยจริงๆ สดใสเป็นหน่วยงานที่openที่ให้ทุกคนต้องเดินเข้ามาหาและเราเชื่อมั่นว่าจะเป็นจริงในอีกไม่ช้า”

อาจารย์ G “องค์กรเราจะเกิดงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน และจะเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชน”

ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการประเมินด้านความสำเร็จทางทีมวิจัยจะต้องร่วมกันประเมินในสิ่งที่ค้นพบภายใต้ข้อมูลที่ได้ร่วมกันกำหนดและภายใต้บรรยากาศที่ให้ความเห็นอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยพร้อมทั้งร่วมกันให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาเพื่อจะทำให้ผลการประเมินที่ได้เป็นประโยชน์ต่อทีมวิจัยในการนำไปดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.3 เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจโดยได้ทำการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยแบ่งประเด็นดังต่อไปนี้

ประเมินบริบทและปัญหาด้านวิจัยที่ผ่านมา

การพัฒนาศักยภาพการวิจัยต้องเริ่มต้นด้วยการประเมินบริบทและปัญหาด้านการวิจัยขององค์กรกิจกรรมนี้มีความสำคัญมากเพราะจะทำให้สมาชิกของกลุ่มทราบสภาพปัญหา มองเห็นความจำเป็นของการแก้ไขปรับปรุงรวมทั้งแนวทางการดำเนินงานของกลุ่มในอนาคตการประเมินสภาพปัญหาควรใช้กระบวนการกลุ่มโดยการร่วมกันระดมสมอง(Focus group) เพราะเป็นการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการได้ข้อมูลที่เกิดจากความต้องการของสมาชิกอย่างแท้จริง

กำหนดพันธกิจและภาพความสำเร็จในอนาคตขององค์กร

การพัฒนาศักยภาพการวิจัยให้ประสบความสำเร็จสิ่งที่สำคัญคือต้องมีการกำหนดพันธกิจให้มีความชัดเจนและครอบคลุมในประเด็นการพัฒนาศักยภาพและต้องมีการกำหนดภาพ

ความสำเร็จในอนาคตขององค์กรให้ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจของการพัฒนาศักยภาพการวิจัย

กำหนดกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีเป้าหมายชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของทีมวิจัย

เนื่องจากศาสตร์ด้านบัญชีเป็นวิชาการที่เป็นวิชาชีพที่ค่อนข้างต้องใช้ความแม่นยำและความชำนาญตลอดจนวิชาการที่ต้องมีความเป็นมืออาชีพดังนั้นที่ผ่านมาโครงการพัฒนาทักษะที่อาจารย์สาขาการบัญชีให้ความสนใจเป็นพิเศษจะเป็นการเพิ่มเติมทักษะที่เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชี โดยเฉพาะไม่ว่าจะเป็นการจัดโดยหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอกส่วนโครงการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยค่อนข้างที่จะได้รับความสนใจน้อยหรือหากมีการอบรมก็จะเข้ารับการอบรมไม่ครบตามกำหนดเวลา ดังนั้นจากการวิเคราะห์ของผู้วิจัยจากการสัมภาษณ์อาจารย์ที่เข้าร่วมทีมวิจัยและจากประสบการณ์การจัดกระบวนการหนุนเสริมงานวิจัยของสาขาการบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีภาคพายัพเชียงใหม่ตลอดระยะเวลา 2 ปีในการทำหน้าที่ผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการขับเคลื่อนงานวิจัยในสาขาการบัญชีจึงได้ทำการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยดังนี้

ภาพรวมของกิจกรรม

เนื่องจากเงื่อนไขของเวลาที่ติดขัดและค่อนข้างมีจำกัดของอาจารย์สาขาการบัญชี (นักวิจัย) ทำให้โครงการที่จะดำเนินการจัดในการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยจะต้องเป็นโครงการที่เห็นผลชัดและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับการนำไปใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและกระบวนการของการจัดจะต้องใช้ระยะเวลาไม่เกิน 1 วันและจะต้องเป็นการจัดนอกสถานที่ที่บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และปราศจากสิ่งรบกวนและวิทยากรจะต้องเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในด้านการอบรมในประเด็นในแต่ละกิจกรรมนั้นๆและควรจะเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและค่อนข้างที่จะมีบริบทที่คล้ายคลึงกับอาจารย์สาขาการบัญชีโดยโครงการพัฒนาทักษะที่จัดขึ้นควรจะมีการดำเนินการตามช่วงระยะเวลาโดยมีรูปแบบ ดังต่อไปนี้

ช่วงต้นน้ำ

กิจกรรม

กิจกรรมที่จัดเป็นช่วงที่สำคัญมากของการดำเนินการวิจัยเพราะเป็นช่วงเริ่มต้นในการที่จะชักชวนอาจารย์ในการดำเนินการวิจัยโดยเป้าหมายหลักในช่วงนี้คือการทำให้อาจารย์(นักวิจัย) เขียนและส่งข้อเสนอโครงการวิจัยไม่ว่าจะเป็นการขอทุนงบประมาณภายในของมหาวิทยาลัยหรืองบประมาณภายนอกมหาวิทยาลัยโดยโครงการที่ควรจัดคือ *โครงการพัฒนาทักษะด้านการเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอทุนวิจัย*

วิทยากร

วิทยากรที่ทำการอบรมจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในด้านแหล่งทุนวิจัยที่สามารถชี้แนะให้กับนักวิจัยว่าโครงการของนักวิจัยสามารถเข้าหลักเกณฑ์ของการให้ทุนในแต่ละแหล่งทุนได้

ช่วงเวลา

กิจกรรมการหนุนเสริมดังกล่าวควรมีการจัดให้อยู่ในช่วงก่อนขึ้นปีงบประมาณใหม่ของปีนั้นๆ คือภาคการศึกษาที่ 1 อยู่ในช่วงเดือน มิถุนายน – กันยายน ของทุกปี เพราะเป็นช่วงที่นักวิจัยจะต้องเตรียมโครงร่างโครงการวิจัยเพื่อเตรียมนำเสนอแหล่งทุนก่อนขึ้นปีงบประมาณ โดยส่วนมากแหล่งทุนจะเริ่มดำเนินการเปิดรับสมัครทุนวิจัยประจำปีจะเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมเป็นต้นไป

ช่วงกลางน้ำ

กิจกรรม

กิจกรรมที่จัดเป็นช่วงต่อเนื่องของการพัฒนาหลังจากที่นักวิจัยผ่านกระบวนการอบรมในช่วงต้นน้ำคือการพัฒนาโครงร่างโครงการวิจัยจนสมบูรณ์และสามารถยื่นข้อเสนอโครงการวิจัยต่อแหล่งทุนเรียบร้อยแล้วและหลังจากที่มีการประกาศผลข้อเสนอโครงการวิจัยที่ขอทุนวิจัยเรียบร้อยแล้วก็มาถึงช่วงขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัยตามหลักกระบวนการวิชาการ โดยในช่วงนี้นักวิจัยควรจะได้รับการเติมเต็มทักษะในด้านการเรียนรู้การใช้เครื่องมือวิจัยที่ถูกต้องตามหลักวิชาการไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือด้านการวิจัยเชิงปริมาณหรือการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ให้นักวิจัยไม่รู้สึกโดดเดี่ยวและทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำวิจัยและถ้าหากจะให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรมีการจัดอบรมโดยมีการเชิญเครือข่ายสถาบันการศึกษาที่มีบริบทคล้ายๆกันเข้ารับการอบรมด้วยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัย

วิทยากร

วิทยากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เฉพาะทางในด้านการวิจัย การใช้เครื่องมือวิจัย และที่สำคัญจะต้องสามารถให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนต่อโครงการของนักวิจัยได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ

ช่วงเวลา

กิจกรรมการหนุนเสริมดังกล่าวควรมีการจัดให้อยู่ในช่วงกลางปีงบประมาณคือภาคการศึกษาที่ 2 อยู่ในช่วงเดือน ตุลาคม – กุมภาพันธ์ (ของปีถัดไป) ของทุกปี เพราะเป็นช่วงที่นักวิจัยทุกคนที่ได้รับทุนโครงการวิจัยได้ดำเนินกระบวนการวิจัยไม่ว่าจะเป็นการลงพื้นที่เก็บข้อมูลวิจัยหรือการจัดทำเครื่องมือวิจัยที่สมบูรณ์

ช่วงปลายน้ำ

กิจกรรม

กิจกรรมที่จัดเป็นช่วงสุดท้ายของกระบวนการดำเนินงานวิจัยซึ่งหลังจากที่นักวิจัยได้ดำเนินการโครงการวิจัยเสร็จสิ้นแล้วซึ่งขั้นตอนนี้ถือเป็นขั้นตอนสำคัญมากเพราะเป็นขั้นตอนที่เป็นการกระตุ้นงานวิจัยว่างานวิจัยที่ได้ทำมามีคุณภาพมากน้อยแค่ไหนซึ่งกระบวนการดังกล่าวคือขั้นตอนการตีพิมพ์ผลงานวิชาการนั่นเองโดยกระบวนการตีพิมพ์ผลงานวิชาการถือว่าเป็นขั้นตอนที่จะทำให้งานวิจัยเสร็จสิ้นและมีความสมบูรณ์ดังนั้นในกระบวนการพัฒนาศักยภาพการวิจัยจึงควรออกมาในรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมโดยควรจะมีการนำผลงานวิจัยของผู้เข้ารับการอบรมมาร่วมวางแผนโครงการในการเขียนบทความให้ถูกหลักวิชาการโดยในกระบวนการนี้

วิทยากร

วิทยากรควรจะมีอยู่สองส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งควรจะเป็นอาจารย์รุ่นพี่ที่ผ่านประสบการณ์การตีพิมพ์ในระดับที่ได้รับการยอมรับและวิทยากรที่ให้ความรู้อีกส่วนหนึ่งจะต้องเป็นผู้ที่ดูแลควบคุมคุณภาพด้านการตีพิมพ์บทความวิชาการที่เป็นมืออาชีพของนิตยสารวิชาการที่สามารถชี้แนะได้ว่าบทความของงานวิจัยประเภทนี้จะสามารถตีพิมพ์ได้ที่ไหนและควรจะมีคุณภาพระดับไหนถึงจะสามารถตีพิมพ์ได้

ช่วงเวลา

โดยการพัฒนาศักยภาพดังกล่าวควรจะมีการจัดให้อยู่ในช่วงปลายปีงบประมาณคือภาคการศึกษาที่ 3 อยู่ในช่วงเดือน มีนาคม – มิถุนายน ของทุกปี เพราะเป็นช่วงที่นักวิจัยที่เป็นอาจารย์อยู่ในช่วงปิดภาคเรียนการศึกษาหรือสอนในภาคฤดูร้อนซึ่งจะมีเวลามากกว่าช่วงที่มีการเรียนการสอนในภาคการศึกษาปกติอยู่เล็กน้อยและในการจัดการพัฒนาศักยภาพจะต้องใช้ระยะเวลาต่อเนื่องอย่างน้อย 2 วัน เพื่อให้เกิดงานที่สำเร็จและมีคุณภาพสามารถตีพิมพ์ผลงานวิจัยได้ทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานให้ชัดเจน

การกำหนดกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานให้ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยเพราะจะเป็นเหมือนสิ่งนำทางที่ทำให้กระบวนการดำเนินการพัฒนาศักยภาพที่จัดทำตรงเป้าหมายที่ต้องการของทีมวิจัยและทำให้ทีมวิจัยมีการดำเนินการพัฒนาที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง

ดำเนินการตามพันธกิจและกิจกรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ในการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงและยั่งยืนควรมีการร่วมกันดำเนินการตามพันธกิจและกิจกรรมที่ทีมได้ร่วมกันกำหนดไว้และในการดำเนินกิจกรรมจะต้องเน้น การมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันของทีมและรักษาบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตลอดจนมีการประเมินผลการดำเนินงานอยู่ตลอด เพื่อที่จะได้นำความรู้ไปพัฒนางานให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ

1 เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดภารกิจ (Mission) ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบต้นทุน (Taking Stock) และ ขั้นตอนที่ 3 วางแผนสำหรับอนาคต (Planning For the future)

2 เพื่อประเมินความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่

3 เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย

1. สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดภารกิจ (Mission)

ผลจากการดำเนินกิจกรรมในกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในขั้นตอนการกำหนดภารกิจโดยผ่านขั้นตอนย่อยคือขั้นตอนการทบทวนภาพงาน โดยจากการดำเนินกิจกรรมทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของทีมวิจัยสาขาการบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่โดยมีลักษณะดังต่อไปนี้

ผลการดำเนินงานวิจัยที่ผ่านมาในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย

1. ลักษณะด้านการดำเนินงานวิจัยที่เกิดขึ้นยังมีการหนุนเสริมที่ยังไม่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

2. การหนุนเสริมงานวิจัยจะเป็นลักษณะโครงการที่มุ่งเน้นเติมทักษะให้กับนักวิจัยที่เป็นสายการสอนเป็นหลัก

3. งานพัฒนาศักยภาพส่วนมากจะเป็น โครงการที่จัดมาจากส่วนกลางโดยเน้นการวิจัยเชิงระบบและเน้นกระบวนการตามหลักโครงสร้างงานวิจัยเป็นหลัก

4. การดำเนินงานขาดการสื่อสารกับทางผู้เข้ารับการอบรมถึงความต้องการและยังขาดการสนับสนุนที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

ผลการดำเนินงานวิจัยที่ผ่านมาในระดับสาขา

1. เป็นการวิจัยโดยจะลือตามกระบวนการมหาวิทยาลัยโดยสาขาการบัญชีไม่ได้จัดทำระบบงานวิจัยด้วยตนเอง

2. ภาระงานสอนที่มากของอาจารย์ทำให้เห็นว่ามีผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะงานวิจัย

3. งานวิจัยในเริ่มแรกจะเป็นงานวิจัยในชั้นเรียน โดยมีนักศึกษาเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในการทำวิจัยอาจจะเนื่องจากภาระงานสอนมากทำให้ส่งผลต่อข้อจำกัดด้านเวลาและความคล่องตัวในการทำวิจัย

จากการดำเนินกิจกรรมของทีมวิจัยสาขาการบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่ผ่านกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในขั้นตอนการกำหนดภารกิจโดยผ่านขั้นตอนย่อยคือขั้นตอนการกำหนดพันธกิจในการดำเนินงานของทีมวิจัยซึ่งจากกระบวนการได้พันธกิจเป้าหมายในการดำเนินงานของทีมวิจัยสาขาการบัญชีเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขึ้นในสาขาการบัญชี

2. ส่งเสริมให้เกิดสภาพบรรยากาศการเรียนรู้ในด้านการวิจัยในสาขาการบัญชี

3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพการวิจัยโดยในรูปของการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

4. ส่งเสริมให้ทีมวิจัยได้ร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานวิจัยทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง

5. สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการด้านการเรียนการสอนกับงานวิจัย

6. สนับสนุนให้มีการเปิดพื้นที่วิจัยให้เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ของสาขาการบัญชี

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบต้นทุน (Taking Stock)

ผลจากการดำเนินกิจกรรมในกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในขั้นตอนการตรวจสอบต้นทุนโดยผ่านขั้นตอนย่อยคือขั้นตอนวิเคราะห์กิจกรรมที่สำคัญและขั้นตอนแสดง

จุดยืนต่อกิจกรรมทำให้ได้กิจกรรมที่จะดำเนินการพัฒนาศักยภาพโดยเป็นรูปแบบของโครงการ
อบรมเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

กิจกรรมลำดับที่ 1 กิจกรรมอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย

กิจกรรมลำดับที่ 2 กิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย

กิจกรรมลำดับที่ 3 กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียน
บทความเพื่อตีพิมพ์

กิจกรรมลำดับที่ 4 กิจกรรมจัดสร้างห้องสมุดงานวิจัย

กิจกรรมลำดับที่ 5 กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชน

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนสำหรับอนาคต (Planning For the future)

ผลจากการดำเนินกิจกรรมในกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในขั้นตอน
วางแผนสำหรับอนาคตโดยผ่านขั้นตอนย่อยคือขั้นตอนจัดทำแผนพัฒนาเกิดพันธกิจและกิจกรรม
การพัฒนาศักยภาพการวิจัยของทีมวิจัยรวมถึงตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินความสำเร็จของการ
ดำเนินงานตามพันธกิจที่กำหนดขึ้นดังตารางที่ 5.1 ต่อไปนี้



ตารางที่ 5.1 แผนพัฒนาการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี

พันธกิจ	กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน
ข้อ 1 ส่งเสริมให้เกิด โครงการวิจัยขึ้นใน สาขาการบัญชี	1.กิจกรรมอบรม การเขียน โครงการเพื่อขอ	1.ความเหมาะสมของโครงการอบรม การเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย	1.ผลสรุปจากแบบประเมินโครงการอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยอยู่ในระดับดี
ข้อ 3 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพการ วิจัยโดยในรูปของการอบรมเชิงปฏิบัติการ อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมอย่าง ชัดเจน	โครงการเพื่อขอ ทุนวิจัย	2.ทีมวิจัยมีความรู้ในหัวข้อการเขียน โครงการเพื่อขอทุนวิจัย 3.ทีมวิจัยมีความมั่นใจในการเขียน โครงการเพื่อขอทุนวิจัย	2.ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยอยู่ในระดับมาก 3.ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจใน หัวข้อการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยอยู่ใน ระดับมาก
ข้อ 4 ส่งเสริมให้ทีมวิจัยได้ร่วมกิจกรรม อบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานวิจัยทั้งจาก หน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก อย่างต่อเนื่อง		4.จำนวนโครงการวิจัยเพิ่มขึ้น	4.ผลสรุปจากการสำรวจจำนวนโครงการวิจัยที่ เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

พันธกิจ	กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน
<p>ข้อ 3 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพการวิจัยโดยในรูปของการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน</p> <p>ข้อ 4 ส่งเสริมให้ทีมวิจัยได้ร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานวิจัยทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>2.กิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย</p>	<p>1.ความเหมาะสมของโครงการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย</p> <p>2.ทีมวิจัยมีความรู้ในหัวข้อเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย</p> <p>3.ทีมวิจัยมีความมั่นใจในการใช้เครื่องมือวิจัย</p>	<p>1.ผลสรุปจากแบบประเมินโครงการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัยอยู่ในระดับดี</p> <p>2.ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัยอยู่ในระดับมาก</p> <p>3.ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัยอยู่ในระดับมาก</p>
<p>ข้อ 3 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพการวิจัยโดยในรูปของการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน</p> <p>ข้อ 4 ส่งเสริมให้ทีมวิจัยได้ร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานวิจัยทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>3.กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์</p>	<p>1.ความเหมาะสมของโครงการอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์</p> <p>2.ทีมวิจัยมีความรู้ในหัวข้อการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์</p> <p>3.ทีมวิจัยมีความมั่นใจในการสังเคราะห์งานวิจัย</p>	<p>1.ผลสรุปจากแบบประเมินโครงการอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์อยู่ในระดับดี</p> <p>2.ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์อยู่ในระดับมาก</p> <p>3.ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความ</p>

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

พันธกิจ	กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน
		เพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์	เพื่อตีพิมพ์อยู่ในระดับมาก
		4.จำนวนร่างบทความเพื่อตีพิมพ์ที่เกิดขึ้น	4.ผลสรุปจากการสำรวจจำนวนร่างบทความเพื่อตีพิมพ์ที่เกิดขึ้น
ข้อ 2 ส่งเสริมให้เกิดสภาพบรรยากาศการเรียนรู้ในด้านการวิจัยในสาขาการบัญชี	4.กิจกรรมห้องสมุดงานวิจัย	1.ทัศนคติที่ดีต่อการส่งเสริมบรรยากาศด้านการวิจัย	1.ผลสรุปจากการสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ใช้บริการมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดสร้างห้องสมุดงานวิจัย
		2.ทีมวิจัยมีความรู้ในหัวข้อเกี่ยวกับการค้นหาข้อมูล	2.ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อเกี่ยวกับการค้นหาข้อมูลอยู่ในระดับมาก
		3.ทีมวิจัยมีความมั่นใจในการค้นหาข้อมูล	3.ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อเกี่ยวกับการค้นหาข้อมูลอยู่ในระดับมาก
ข้อ 3 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพการวิจัยโดยในรูปของการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน	5.กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชน	1.ความเหมาะสมของโครงการอบรมการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัย	1.ผลสรุปจากแบบประเมินโครงการอบรมการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัยอยู่ในระดับดี
		2.ทีมวิจัยมีความรู้ในหัวข้อการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัย	2.ผลสรุปจากแบบประเมินความรู้ในหัวข้อการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัยอยู่ในระดับมาก
ข้อ 4 ส่งเสริมให้ทีมวิจัยได้ร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานวิจัย		3.ทีมวิจัยมีความมั่นใจในการทำวิจัยชุมชน	3.ผลสรุปจากแบบประเมินความมั่นใจในหัวข้อการทำวิจัยชุมชนของทีมวิจัยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

พันธกิจ	กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน
<p>ทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ข้อ 5 สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการด้านการเรียนการสอนกับงานวิจัย</p> <p>ข้อ 6 สนับสนุนให้มีการเปิดพื้นที่วิจัยให้เป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ของสาขาการบัญชี</p>		<p>4.จำนวนครั้งการลงพื้นที่ชุมชนของทีมวิจัยที่เกิดขึ้น</p>	<p>4.ผลสรุปจากการสำรวจจำนวนครั้งการลงพื้นที่ชุมชนของทีมวิจัยที่เกิดขึ้นมีการลงพื้นที่มากกว่า 3 ครั้ง</p>



หลังจากกำหนดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชีแล้ว ผู้วิจัยได้กิจกรรมตามแผนผลการดำเนินกิจกรรมพบว่าทีมวิจัยมีความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีภาคพายัพเชียงใหม่ โดยแยกเป็นแต่ละโครงการดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่ 1 โครงการอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย

ผลสรุปจากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมอบรมต่อกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

กิจกรรมที่ 2 โครงการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย

ผลสรุปจากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมอบรมต่อกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

กิจกรรมที่ 3 โครงการอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์

ผลสรุปจากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมอบรมต่อกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

กิจกรรมที่ 5 โครงการอบรมการทำวิจัยชุมชน

ผลสรุปจากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมอบรมต่อกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยชุมชน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อประเมินความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีภาคพายัพเชียงใหม่

จากการประเมินผลสำเร็จของงานและสะท้อนผลการประเมินการดำเนินการกระบวนการพัฒนาศักยภาพทีมวิจัยซึ่งผลคือบรรลุปันธกิจในการพัฒนาศักยภาพทุกข้อ โดยมีจำนวนกิจกรรมที่ผ่านเกณฑ์การประเมินครบทุกรายการ คือ

กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย

กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย

กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมห้องสมุดงานวิจัย

กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมอบรมในการทำวิจัยชุมชน

โดยมี 1 กิจกรรมที่ผ่านเกณฑ์ประเมินไม่ครบทุกรายการคือ กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ โดยจากการสอบถามความเห็นของทีมวิจัยทำให้ทราบว่าในการอบรมการพัฒนาศักยภาพทีมวิจัยเป็นการอบรมที่ดีและมี

ประสิทธิภาพและควรจะใช้เวลาในการอบรมแต่ละกิจกรรมมากกว่านี้และควรเพิ่มความเข้มข้นของเนื้อหาในการฝึกอบรมและที่สำคัญควรฝึกเน้นการปฏิบัติให้มากขึ้น

ผลการประเมินตนเองด้านความรู้และความมั่นใจของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี มทร. ล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่

ผลสรุปการประเมินความรู้จากการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่โดยรวมมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุดคือการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่และมีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อยที่สุดคือการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ผลงานวิชาการจากงานวิจัยที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายในและภายนอกผลสรุปการประเมินความมั่นใจจากการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยโดยรวมมีความมั่นใจอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุดคือการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่ได้และมีความมั่นใจน้อยที่สุดคือการสร้างงานวิจัยโดยเป็นงานที่มีส่วนร่วมของชุมชน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่ด้วยการประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยพบว่า การจะพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยให้ประสบความสำเร็จควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประเมินบริบทและปัญหาด้านวิจัยที่ผ่านมา

การพัฒนาศักยภาพการวิจัยต้องเริ่มต้นด้วยการประเมินบริบทและปัญหาด้านการวิจัยขององค์กรกิจกรรมนี้มีความสำคัญมากเพราะจะทำให้สมาชิกของกลุ่มทราบสภาพปัญหา มองเห็นความจำเป็นของการแก้ไขปรับปรุงรวมทั้งแนวทางการดำเนินงานของกลุ่มในอนาคตการประเมินสภาพปัญหาควรใช้กระบวนการกลุ่มโดยการร่วมกันระดมสมอง(Focus group) เพราะเป็นการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการได้ข้อมูลที่เกิดจากความต้องการของสมาชิกอย่างแท้จริง

2. กำหนดพันธกิจและภาพความสำเร็จในอนาคตขององค์กร

การพัฒนาศักยภาพการวิจัยให้ประสบความสำเร็จสิ่งที่สำคัญคือต้องมีการกำหนดพันธกิจให้มีความชัดเจนและครอบคลุมในประเด็นการพัฒนาศักยภาพและต้องมีการกำหนดภาพ

ความสำเร็จในอนาคตขององค์กรให้ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจของการพัฒนาศักยภาพการวิจัย

3. กำหนดกิจกรรมการพัฒนาย่างต่อเนื่องมีเป้าหมายชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของทีมวิจัย

ภาพรวมของกิจกรรม

โครงการที่จะดำเนินการจัดในการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยจะต้องเป็นโครงการที่เห็นผลชัดและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับการนำไปใช้โดยกระบวนการของการจัดกิจกรรมจะต้องใช้ระยะเวลาไม่เกิน 1 วันและจะต้องเป็นการจัดนอกสถานที่ที่บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้รวมทั้งวิทยากรจะต้องเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในด้านการอบรมในประเด็นในแต่ละกิจกรรมนั้นๆ และควรจะเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและควรจะมีการดำเนินการตามช่วงระยะเวลาโดยมีรูปแบบ ดังต่อไปนี้

ช่วงต้นน้ำ

โครงการพัฒนาศักยภาพที่ควรจัดคือ โครงการพัฒนาทักษะด้านการเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอทุนวิจัยโดยวิทยากรที่ทำการอบรมจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในด้านแหล่งทุนวิจัยที่สามารถชี้แนะให้กับนักวิจัยว่าโครงการของนักวิจัยสามารถเข้าหลักเกณฑ์ของการให้ทุนในแต่ละแหล่งทุนได้ และช่วงเวลาในการพัฒนาศักยภาพดังกล่าวควรจะมีการจัดให้อยู่ในช่วงก่อนขึ้นปีงบประมาณใหม่ของปีนั้นๆ คือภาคการศึกษาที่ 1 อยู่ในช่วงเดือน มิถุนายน – กันยายน ของทุกปี

ช่วงกลางน้ำ

โครงการพัฒนาศักยภาพที่ควรจัดคือ โครงการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัยโดยวิทยากรที่ทำการอบรมจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เฉพาะทางในด้านการวิจัย การใช้เครื่องมือวิจัยและที่สำคัญจะต้องสามารถให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนต่อโครงการของนักวิจัยได้อย่างถูกต้องและแม่นยำและช่วงเวลาในการพัฒนาศักยภาพดังกล่าวควรจะมีการจัดให้อยู่ในช่วงกลางปีงบประมาณคือภาคการศึกษาที่ 2 อยู่ในช่วงเดือน ตุลาคม – กุมภาพันธ์(ของปีถัดไป)

ช่วงปลายน้ำ

โครงการพัฒนาศักยภาพที่ควรจัดคือ โครงการอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์โดยวิทยากรควรมีอยู่สองส่วนคือส่วนที่หนึ่งควรจะเป็นอาจารย์รุ่นพี่ที่ผ่านประสบการณ์การตีพิมพ์ในระดับที่ได้รับการยอมรับและวิทยากรที่ให้ความรู้อีกส่วนหนึ่งจะต้องเป็นผู้ที่ดูแลควบคุมคุณภาพด้านการตีพิมพ์บทความวิชาการและช่วงเวลาในการพัฒนา

ศักยภาพดังกล่าวควรมีการจัดให้อยู่ในช่วงปลายปีงบประมาณคือภาคการศึกษาที่ 3 อยู่ในช่วงเดือน มีนาคม – มิถุนายน ของทุกปี

4. กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานให้ชัดเจน

การกำหนดกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานให้ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยเพราะจะเป็นเหมือนสิ่งนำทางที่ทำให้กระบวนการดำเนินการพัฒนาศักยภาพที่จัดทำตรงเป้าหมายที่ต้องการของทีมวิจัยและทำให้ทีมวิจัยมีการดำเนินการพัฒนาที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง

5. ดำเนินการตามพันธกิจและกิจกรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ในการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงและยั่งยืนควรมีการร่วมกันดำเนินการตามพันธกิจและกิจกรรมที่ทีมได้ร่วมกันกำหนดไว้และในการดำเนินกิจกรรมจะต้องเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันของทีมและรักษาบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตลอดจนมีการประเมินผลการดำเนินงานอยู่ตลอดเพื่อที่จะได้นำความรู้ไปพัฒนางานให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

2. อภิปรายผล

จากการดำเนินการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจโดยกระบวนการพัฒนาศักยภาพมีผู้ร่วมทีมวิจัยซึ่งเป็นอาจารย์สาขาการบัญชีจำนวน 7 คน ซึ่งมาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากอาจารย์ที่แสดงความสนใจเข้ารับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยผ่านกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ โดยจากการดำเนินกระบวนการดังกล่าวข้างต้นมีประเด็นสำคัญดังนี้

2.1 การดำเนินการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี ประสบความความสำเร็จตามเป้าหมาย

การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์สาขาวิชาการบัญชีโดยอาศัยกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจซึ่งเป็นกระบวนการหลักในการขับเคลื่อนทำให้ทางทีมวิจัยได้พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยได้ความสำเร็จนี้เกิดได้ด้วยปัจจัยต่อไปนี้

2.1.1 การรู้ตนเอง การรับรู้ปัญหาและวิกฤติของตนเองทำให้เกิดการยอมรับความจริงและมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงแก้ไขซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการสร้างการยอมรับ

(Advocacy) การประเมินตนเองจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของการสร้างการยอมรับโดยสอดคล้องกับทีมวิจัยในการร่วมกันวิเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมาของสาขาการบัญชีและมหาวิทยาลัยในขั้นตอนการทบทวนภาพงาน

2.1.2 การมีส่วนร่วม สิ่งสำคัญในการประเมินผลเพื่อเพิ่มพลังอำนาจก็คือการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ทั้งหมดเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ โดยในการพัฒนาศักยภาพในครั้งนี้ทีมวิจัยได้รวมตัวกันเพื่อร่วมกันดำเนินการพัฒนาศักยภาพทีมวิจัยโดยทีมวิจัยแต่ละท่านมีบทบาทและภาระงานที่ต่างกันแต่ได้รับผลกระทบจากปัญหาร่วมกันและสอดคล้องกับ (Miller Campbell, 2006; สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร, 2550)

2.1.3 การมีเหตุมีผล ในการพัฒนาศักยภาพโดยผ่านกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจจะต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบต้นทุน (Taking Stock) โดยผ่านกระบวนการย่อยคือการวิเคราะห์กิจกรรมที่สำคัญและแสดงจุดยืนต่อกิจกรรมซึ่งในการเข้าร่วมกระบวนการที่ทีมวิจัยสาขาการบัญชีจะต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลพร้อมทั้งปกป้องในความคิดเห็นของตนเองตลอดจนให้ข้อมูลสนับสนุนความคิดเห็นของตนเองเพื่อให้ทีมยอมรับและเห็นความสำคัญและที่จะขาดเสียมิได้ท้ายที่สุดจะต้องยอมรับความคิดเห็นที่เป็นมติของที่ประชุมร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเหมาะสมกับบริบทนั้นๆ สอดคล้องกับ (สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร 2550 : อ้างถึง เดนนิส มิทวง (Dennis Mithuang: อ้างถึงใน Fetterman, Kaftarian, และ Wanderman, 1996) ได้นำเสนอเรื่องความยุติธรรม เสรี

2.1.4 การเรียนรู้ องค์การที่มีการนำกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเข้าไปประยุกต์ในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ซึ่งทีมวิจัยสาขาการบัญชีได้เกิดการเรียนรู้ในด้านกระบวนการทำงานที่อาศัยการมีส่วนร่วมจากการทำงานร่วมกัน กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพและที่สำคัญเกิดการพัฒนารับรู้ในด้านการวิจัยซึ่งส่งผลให้เกิดผลงานวิจัยที่ดีขึ้นของสาขาการบัญชีและเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับที่ว่า “การประเมินผลแนวใหม่เป็นการประเมินที่ใช้แนวคิดที่ว่าถ้าเราให้ปลากับใครบางคนเราจะเลี้ยงคนๆนั้นได้แค่ 1 วันแต่ถ้าเราสอนให้เขารู้จักหาปลาเขาจะสามารถเลี้ยงตนเองไปได้ตลอดชีวิต” ออร์ทอ อัจฉา (2549)

2.1.5 การยอมรับซึ่งกันและกัน การพัฒนาศักยภาพทีมวิจัยโดยการนำกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในด้านความคิดเห็นตลอดจนข้อวิพากษ์วิจารณ์ในประเด็นการอภิปรายอย่างต่อเนื่องและจากกระบวนการดังกล่าวทำให้เกิดการเข้าใจและเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทีมวิจัยโดยมีเป้าหมายใหญ่ร่วมกันคือทีมวิจัยสาขาการบัญชีได้ร่วมกันดำเนินการพัฒนาศักยภาพตามพันธกิจและกิจกรรมโดยเน้นการมีส่วนร่วม

ร่วมในการทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเสมอและต่อเนื่องในระหว่างการประชุมในระหว่างดำเนินกระบวนการพัฒนาตลอดจนทำให้เกิดสอดคล้องกับหลักการของการประเมินแบบเสริมพลังความเป็นธรรมในสังคม(Social justice)การประเมินผลแนวทางนี้ต้องมุ่งสู่การพัฒนาโครงการที่นำสู่การพัฒนาความเสมอภาค (Fetterman & Wandersman, 2005; เนาวรัตน์ พรายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ, 2551)

2.2 การใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในทีมวิจัยและหน่วยงาน

2.2.1 การเปลี่ยนแปลงด้านศักยภาพการวิจัยที่เกิดกับตัวผู้ร่วมกระบวนการวิจัย

หลังจากผ่านกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจได้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อตัวผู้เข้าร่วมกระบวนการอย่างเห็นได้ชัดคือทีมวิจัยได้มีการพัฒนาในด้านทักษะด้านการวิจัยเป็นรูปแบบอย่างเป็นระบบและทีมวิจัยเกิดความมั่นใจในด้านทักษะด้านการวิจัยส่งผลให้เกิดการต่อยอดดังนี้ 1.หัวหน้างานวิจัยของสาขาการบัญชีที่เป็นหนึ่งในผู้เข้าร่วมกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังได้รับการทาบทามจากผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่(อดีตผู้ประสานงานฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่นของสกว.)ให้ร่วมเป็นผู้ประสานงานวิจัยภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่เพื่อร่วมทำงานวิจัยกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในพื้นที่ยุทธศาสตร์อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ 2.มีอาจารย์ในทีมวิจัยได้ร่วมกับอาจารย์สาขาการจัดการได้เข้าร่วมขอทุนวิจัยของสกว. โดยเป็นงานเชิงชุมชนขณะนี้อยู่ในช่วงพัฒนาโจทย์วิจัยให้สมบูรณ์ โดยอยู่ในความดูแลของศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อชุมชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่(สังกัดสกว.ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่น)

2.2.2 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับองค์กร

หลังจากที่ทีมวิจัยผ่านกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจส่งผลต่อการพัฒนาของสาขาในด้านการวิจัยคือสาขาวิชาการบัญชีได้ทำการจัดทำระบบการดูแลงานวิจัยด้วยตนเองโดยแบ่งเป็น

1) งานวิจัยในชั้นเรียนสาขาได้ทำการจัดสรรโดยใช้งบประมาณของสาขาเองและเนื้องานจะออกมาในรูปแบบของงานที่มีนักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมและมีประเด็นวิจัยที่เกี่ยวข้องชุมชนในเขตพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัย

2) ผลการประกันคุณภาพการศึกษาด้านการวิจัยของสาขาการบัญชีมีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปี 2554 ที่ได้คะแนน 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง ในปีการศึกษา 2555 ได้คะแนน 4.66 อยู่ในระดับดี

3) งานวิจัยที่ใช้งบประมาณภายนอกสาขาได้ทำการเน้นงานวิจัยเชิงการมีส่วนร่วมและต้องมีทีมวิจัยที่เป็นอาจารย์ในสาขารวมทั้งมีการบูรณาการระหว่างต่างสาขาเช่น สาขาการจัดการ ฯลฯ โดยมีการเปิดโอกาสให้กับอาจารย์ในการทำงานวิจัยเชิงวิจัยชุมชนอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันมุ่งเน้นงานที่เป็นระบบมีวัฒนธรรมในการค้นหาและพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ (Fetterman & Wandersman, 2005;เนาวรัตน์ พรายน้อยและธีรเดช ฉายอรุณ, 2551)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้ผลการวิจัย

3.1.1 ในการดำเนินกระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคการประเมินเสริมพลังโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทีมวิจัยโดยเป็นการดำเนินการประเมินขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอนของกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจขั้นตอนที่ 1 กำหนดภารกิจ (Mission) ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบต้นทุน (Taking Stock) ขั้นตอนที่ 3 วางแผนสำหรับอนาคต (Planning For the future)ซึ่งการที่จะทำให้กระบวนการพัฒนาประสบผลสำเร็จสิ่งที่ควรพึงให้ความสำคัญคือเรื่องของการประเมินบริบทและปัญหาด้านวิจัยที่ผ่านมาต้องมีความชัดเจนและเป็นปัญหาที่แท้จริง

3.1.2 ในการดำเนินกระบวนการวิจัยต้องคำนึงถึงบริบทของกลุ่มเป้าหมายเป็นหลักและที่สำคัญถ้าเป็นไปได้ควรจะดำเนินการกับกลุ่มหรือสร้างสรรค์โอกาสให้กับกลุ่มที่ดำเนินการให้มีกิจกรรมกลุ่มที่เกิดความผูกพันกันหรือให้มีภารกิจร่วมกันเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์โดยกลุ่มเป้าหมายในงานวิจัยขั้นนี้ใช้วิธีการทำงานวิจัยร่วมกันในโครงการที่ได้รับทุนภายนอกจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

3.1.3 ในการดำเนินงานวิจัยโดยใช้เทคนิคการประเมินผลแบบเสริมพลังอำนาจการจะให้ประสบผลสำเร็จจะต้องดำเนินการโดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของกระบวนการเช่น วิทยาการในการอบรมต้องเป็นวิทยาการที่มีประสบการณ์ในด้านการวิจัยและต้องมีประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกับกลุ่มเป้าหมายตลอดจนระยะเวลาในการจัดต้องเป็นระยะที่เหมาะสม

3.1.4 ในการจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทีมวิจัยควรจะใช้เวลาในการอบรมแต่ละกิจกรรมให้มากและควรเพิ่มความเข้มข้นของเนื้อหาในการฝึกอบรมและที่สำคัญควรฝึกเน้นการปฏิบัติให้มากขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 หากมีการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการดำเนินการเพิ่มระยะเวลาการดำเนินการกระบวนการให้มากขึ้นเพื่อติดตามผลสำเร็จของงานในระยะยาว

3.2.2 ในการดำเนินการวิจัยควรจะเน้นการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยในการเพิ่มการลงพื้นที่ชุมชนในด้านการวิจัยเพราะจากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยยังขาดความมั่นใจในทักษะดังกล่าว

3.2.3 ควรมีการสังเคราะห์กระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจจากการพัฒนาศักยภาพงานวิจัยและเผยแพร่โดยนำไปประยุกต์ใช้กับงานพันธกิจด้านอื่นๆ เช่น งานบริการวิชาการ งานวิชาการ งานกิจการนักศึกษา งานด้านการประกันคุณภาพ

3.2.4 ควรมีการนำกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังไปทดลองใช้กับสาขาการบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเนื่องจากมีบริบทที่คล้ายคลึงกัน



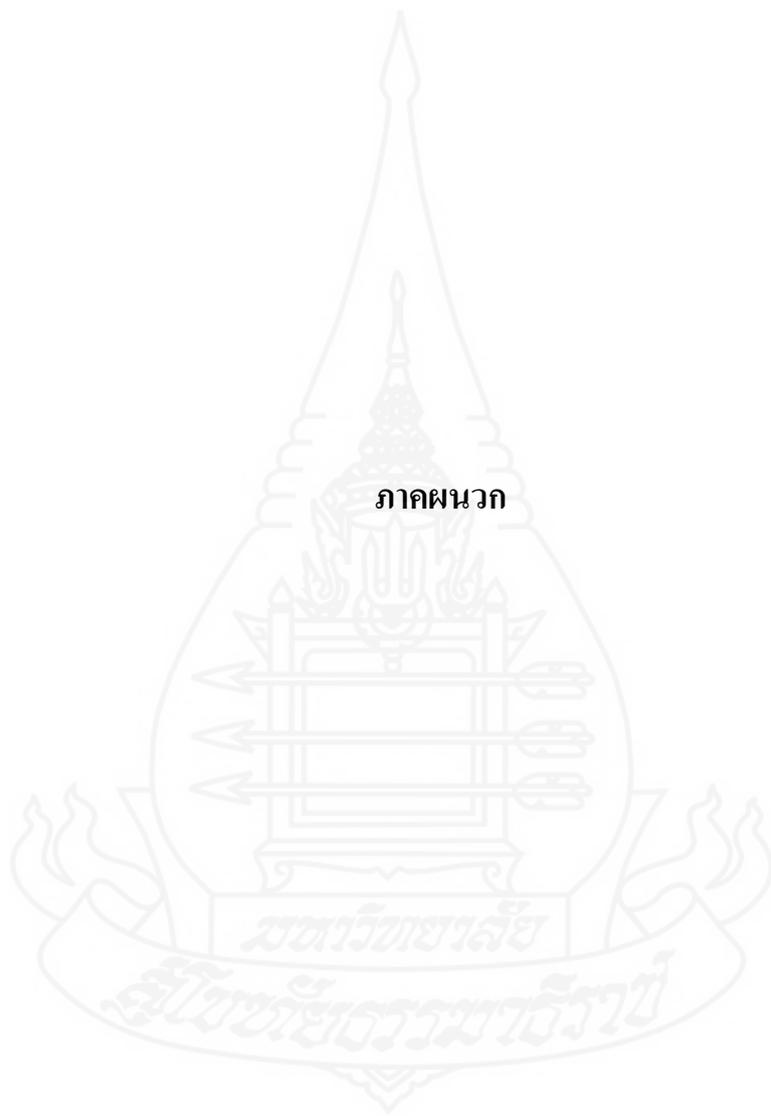
บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) “รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542” คุรุศาสตร์คุณิบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กลุ่มสาขาบริหารธุรกิจและพาณิชยศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ (2554) รายงานการประเมินตนเองประจำปีการศึกษา 2554 เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ เชียงใหม่
- ชยุต อินสุวรรณ (2553) การพัฒนารูปแบบการสอนวิชาสัมมนาการสอบบัญชีโดยใช้กระดาษทำการของผู้สอบ บัญชี: คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
- ชนม์ชกรณั วรอินทร์ (2549) “การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประเมินแบบเสริมพลัง” ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุณิบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เชาว์ อินโย (2543) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย เลข : รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์
- เทวี พรหมมินตะ (2544) “ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ : การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน” วิทยานิพนธ์ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เนาวรัตน์ พลายน้อย และ ชีระเดช ฉายอรุณ (2551) การพัฒนาการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการประเมินผลแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) กรุงเทพมหานคร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมินและการประกัน กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง
- พิสณุ ฟองศรี (2551) การประเมินทางการศึกษา:แนวคิดสู่การปฏิบัติ กรุงเทพมหานคร ด้านสุทธาการพิมพ์
- รัตนะ บัวสนธิ์ (2544) ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศศิธร สันกลกิจ (2553) “การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยกิจกรรมการนำเสนอในชั้นเรียนรายวิชาการบัญชีของนักศึกษาระดับปรินญาตรีหลักสูตร 4 ปี ชั้นปีที่ 3” คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

- ศุภวัฒน์ พลายน้อย (2543) *น่านวธีวิทยาการถอดบทเรียน* กรุงเทพมหานคร คณะสังคมศาสตร์
และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร (2550) “การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบ
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิ
บัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
- สุมาลี ขุนจันดี (2541) “การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการ
เสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมคิด พรหมจ้อย (2542) *เทคนิคการประเมินโครงการ* นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช
- สมชาย บุญศิริเกตุ (2545) “การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8” วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒินิพนธ์ (การบริหาร
การศึกษา) กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สมพงษ์ ปั้นหุ่น (2548) “การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนา
ทักษะการประเมินของครูและนักเรียน” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมหวัง พิริยานุวัฒน์ (2553) *วิธีวิทยาการประเมิน:ศาสตร์แห่งคุณค่า* กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (2544) *รวมบทความทางการประเมินโครงการ* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- อรทัย อาจอ่ำ (2549) *การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ : ทางออกที่ท้าทาย* นครปฐม:
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันวิจัยระบบ
สาธารณสุข (สวรส)
- เอกชัย ปราสาทวัฒนา (2554) “การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรและนักศึกษสาขา
การบัญชีต่อการให้บริการของสาขาการบัญชี” คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

1. ชื่อ – สกุล รศ.ดร.พรหทัย ตันท์จิตานนท์
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาควิชาฟิสิกส์เชียงใหม่
ตำแหน่งงาน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย กองการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาควิชาฟิสิกส์เชียงใหม่
2. ชื่อ – สกุล ผศ.สุรัชย์ อุดมอ่าง
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาควิชาฟิสิกส์เชียงใหม่
ตำแหน่งงาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาควิชาฟิสิกส์เชียงใหม่ (ภาระงานสอนวิชา 1.สถิติธุรกิจ 2.Business Research 3.Statistical Analysis in Business)
3. ชื่อ – สกุล ผศ.ชนิตา โชติเสถียรกุล
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาควิชาฟิสิกส์เชียงใหม่
ตำแหน่งงาน หัวหน้าสาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาควิชาฟิสิกส์เชียงใหม่ (ประธานคณะกรรมการงานวิจัย ปี 2554)
4. ชื่อ – สกุล ผศ.หฤทัย อาษากิจ
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาควิชาฟิสิกส์เชียงใหม่
ตำแหน่งงาน หัวหน้าฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาควิชาฟิสิกส์เชียงใหม่

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ ศธ 0522.16 (บ)/๑๘๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๐ พฤศจิกายน 2555

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายนพพล พุแสง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักศึกษาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่ : การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัยทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0 2503 2870
โทรสาร 0 2503 3566-7



ภาคผนวก ก
เครื่องมือการวิจัย

แบบบันทึกการประชุมกระบวนการประเมินแบบเสริมพลัง

การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

สำนักภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

ขั้นที่ 1 กำหนดภารกิจ(Mission)

ทบทวนภาพงาน

กำหนดพันธกิจ

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบต้นทุน (Taking Stock)

วิเคราะห์กิจกรรมสำคัญ(คัดสรรกิจกรรม)

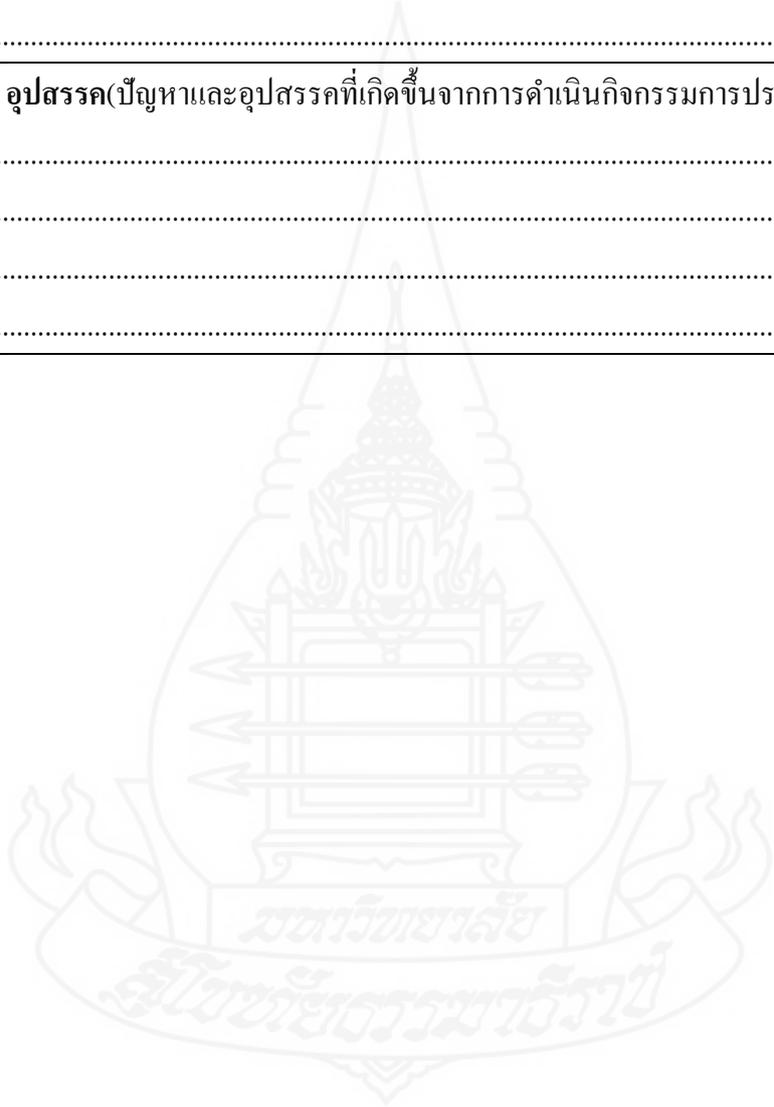
แสดงจุดยืนต่อกิจกรรม

ขั้นที่ 3 วางแผนสำหรับอนาคต (Planning For the future)

จัดทำแผนพัฒนา

1.กิจกรรม(หัวข้อที่ประชุม):
2.วันเวลาและสถานที่ประชุม
3.เป้าหมายของการประชุม
4.ผู้ร่วมประชุม บทบาทของแต่ละคน
5.ผลจากการประชุม

<p>6.บทเรียน(สิ่งที่ได้เรียนรู้ ข้อค้นพบที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมการประชุมครั้งนี้)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>7.ปัญหา อุปสรรค(ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมการประชุม)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



แบบประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

สำนักภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

โครงการอบรมหัวข้อ.....

การประเมินผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง ผลสรุปจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการหลังจากเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนั้น
ตอนที่ 1 การประเมินผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ

โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ข้อความ	มาก ←————→ น้อย				
		5	4	3	2	1
1	เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม					
2	เนื้อหาการอบรมสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการอบรม					
3	เนื้อหาการอบรมมีความครอบคลุม					
4	เนื้อหาการอบรมน่าสนใจ					
5	การจัดลำดับเนื้อหามีความต่อเนื่อง					
6	กิจกรรมในการอบรมมีความเหมาะสมต่อผู้เข้ารับการอบรม					
7	ในระหว่างการอบรมผู้เข้ารับการอบรมได้สนใจการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง					
8	ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง					
9	วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหา					
10	วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้					
11	วิทยากรมีเทคนิควิธีในการบรรยาย					
12	วิทยากรเปิดโอกาสให้อธิบายซักถาม					
13	สื่อประกอบการอบรมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม					
14	บรรยากาศ(การจัดที่นั่งที่นั่ง , อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ประกอบการบรรยาย)การอบรมเอื้อต่อการเรียนรู้					
15	ระยะเวลาในการอบรมมีความพอดี					

ตอนที่ 2 ปัญหาที่ท่านพบในการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะในการแก้ไข้ปัญหา



แบบประเมินตนเองด้านความรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

ตอนที่ 1

ความรู้ หมายถึง การรับรู้ทักษะด้านการวิจัยที่ตนเองได้รับหลังจากที่ได้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ

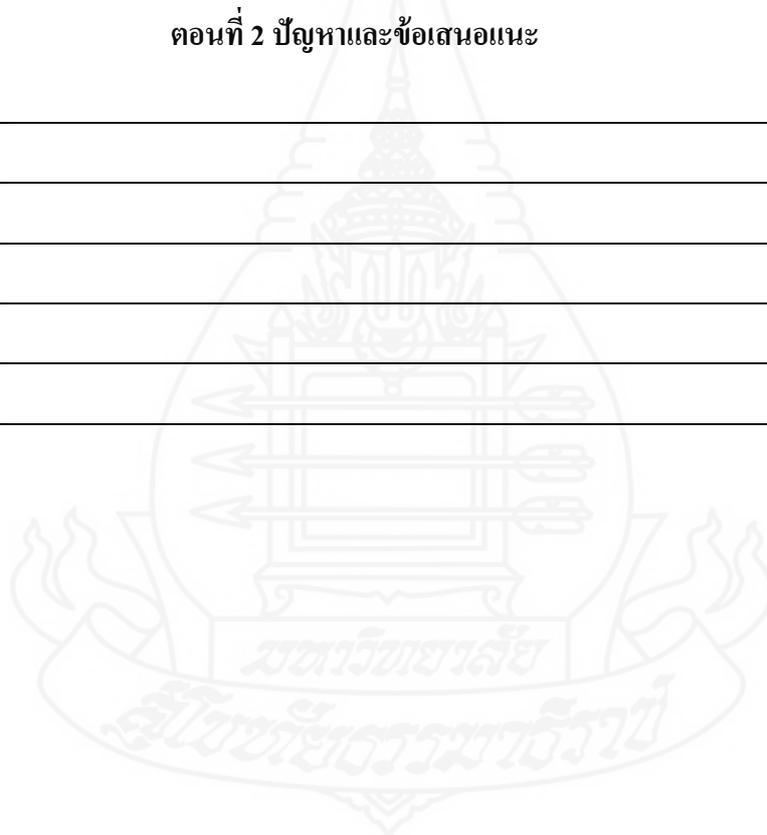
ระดับความรู้หลังจากที่ท่านได้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมวิจัยสาขาการบัญชีท่านคิดว่าท่านมีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้อยู่ในระดับใด โปรดทำ

เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ระดับของความรู้ที่ท่านได้รับ				
		5	4	3	2	1
หลังจากผ่านการอบรมท่านมีความรู้ในด้านต่อไปนี้ระดับใด						
1	การค้นคว้าแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย					
2	การเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่					
3	การเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น (ทุนสกว., ทุนวช. ทุนสกอ. ฯลฯ) และอื่นๆ					
4	การเขียนกรอบแนวคิดงานวิจัย					
5	การสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ					
6	การสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ					
7	วิธีการใช้เครื่องมือวิจัยสำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ					
8	วิธีการใช้เครื่องมือวิจัยสำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ					
9	การทำงานวิจัยที่ชุมชนมีส่วนร่วม					
10	การวิเคราะห์ชุมชนแบบมีส่วนร่วมเพื่อค้นหาโจทย์วิจัยชุมชน					
11	การสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน					
12	เทคนิคการถอดบทเรียน					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับของความรู้ที่ท่านได้รับ				
		5	4	3	2	1
13	การนำ เทคนิคการถอดบทเรียนงานวิจัยไปใช้ดำเนินงานวิจัยได้อย่างถูกต้อง					
14	การเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ผลงานวิชาการจากงานวิจัยที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายในและภายนอก					
15	การร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานวิจัยกับภาคีเครือข่ายที่ดำเนินการวิจัย					

ตอนที่ 2 ปัญหาและข้อเสนอแนะ



**แบบประเมินตนเองด้านความมั่นใจหลังจากผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ
การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่: การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ**

ความมั่นใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นในการนำความรู้ด้านการวิจัยที่ได้รับไปปฏิบัติหลังจากที่ได้เรียนรู้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ตอนที่ 1

ท่านคิดว่าท่านมีความมั่นใจในทักษะด้านการวิจัยอยู่ในระดับใดหลังจากที่ท่านได้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชีโปรดทำเครื่องหมาย/ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	มั่นใจ มากที่สุด	มั่นใจ มาก	มั่นใจ ปาน กลาง	มั่นใจ น้อย	มั่นใจ น้อย ที่สุด
	หลังจากที่ท่านได้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของทีมนักวิจัยสาขาการบัญชีแล้วท่านมีความมั่นใจที่จะทำงานต่อไปนี้ในระดับใด					
1	การค้นคว้าแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยได้					
2	การเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาภาคพายัพเชียงใหม่ได้					
3	การเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น (ทุนสกว., ทุนวช. ทุนสกอ. ฯลฯ)และอื่นๆ					
4	การเขียนกรอบแนวคิดงานวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ					

ลำดับ	ข้อความ	มั่นใจ มาก ที่สุด	มั่นใจ มาก	มั่นใจ ปาน กลาง	มั่นใจ น้อย	มั่นใจ น้อย ที่สุด
5	การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ					
6	การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ					
7	การใช้เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ					
8	การใช้เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ					
9	การสร้างงานวิจัยโดยเป็นงานที่มีส่วนร่วมของชุมชน					
10	การวิเคราะห์ชุมชนแบบมีส่วนร่วมเพื่อค้นหาโจทย์วิจัยชุมชนได้					
11	การสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนได้					
12	การนำกระบวนการเทคนิคการถอดบทเรียนงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในงานวิจัยได้					
13	การเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ผลงานวิชาการจากงานวิจัยที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้					
14	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานวิจัยกับภาคีเครือข่ายที่ดำเนินการวิจัยได้					
15	การให้ข้อเสนอแนะต่องานวิจัยในเชิงวิชาชีพบัญชีได้					

ตอนที่ 2 ปัญหาและข้อเสนอแนะ



ปฏิทินกิจกรรมการประเมินเสริมพลัง

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
ขั้นที่ 1 กำหนดภารกิจ(Mission)	ทบทวนภาพงาน	12 กันยายน 55 (15.00-17.30 น.)
	กำหนดพันธกิจ	14 กันยายน 55 (13.00-16.30 น.)
ขั้นที่ 2 ตรวจสอบต้นทุน (Taking Stock)	วิเคราะห์กิจกรรมสำคัญ(คัดสรร กิจกรรม)	19 กันยายน 55 (15.00-17.30 น.)
	แสดงจุดยืนต่อกิจกรรม	21 กันยายน 55(13.00-17.30 น.)
ขั้นที่ 3 วางแผนสำหรับอนาคต (Planning For the future)	จัดทำแผนพัฒนา	26 กันยายน 55 (13.00-17.30 น.)
	ดำเนินกิจกรรมตามแผนการ พัฒนา	ตุลาคม 55 - ธันวาคม 55
	ประเมินผลสำเร็จ สรุปและสะท้อนแผนการประเมิน	26 มกราคม 56 (13.00-17.30 น.)



ขั้นที่ 1 กำหนดภารกิจ(Mission)

กิจกรรม ทบทวนภาพงาน 12 กันยายน 55 (15.00-17.30 น.)



กำหนดพันธกิจ 14 กันยายน 55 (13.00-16.30 น.)



ที่ 2 ตรวจสอบต้นทุน (Taking Stock)

กิจกรรม วิเคราะห์กิจกรรมสำคัญ(คิดสรรกิจกรรม) 19 กันยายน 55 (15.00-17.30 น.)

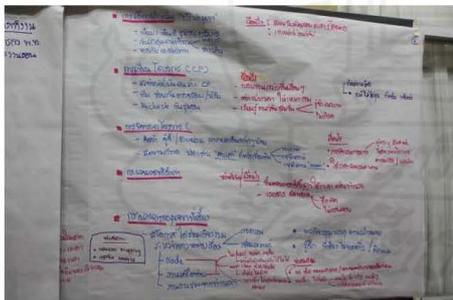
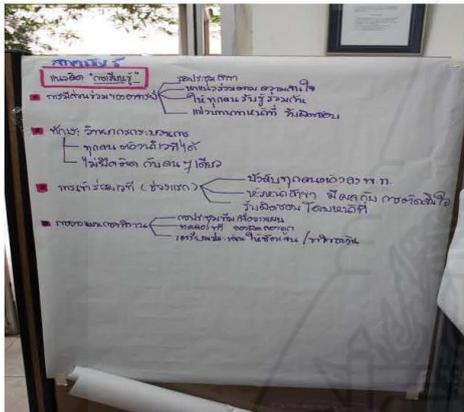


กิจกรรม แสดงจุดยืนต่อกิจกรรม 21 กันยายน 55 (13.00-17.30 น.)



ขั้นที่ 3 วางแผนสำหรับอนาคต (Planning For the future)

กิจกรรม จัดทำแผนพัฒนา 26 กันยายน 55 (13.00-17.30 น.)

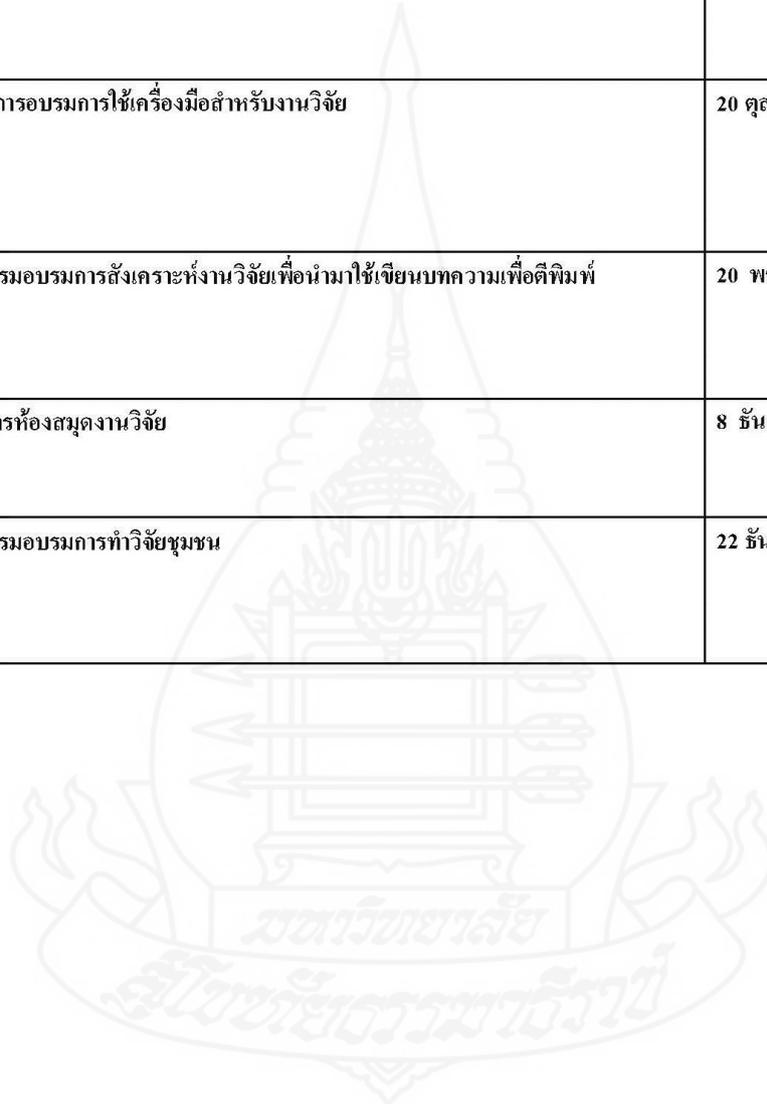


กิจกรรม ประเมินผลสำเร็จ สรุปและสะท้อนแผนการประเมิน 26 มกราคม 56
(13.00-17.30 น.)



ปฏิทินกิจกรรมโครงการอบรม

กิจกรรม	ระยะเวลา
1. โครงการอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	3 ตุลาคม 2555
2. โครงการอบรมการใช้เครื่องมือสำหรับงานวิจัย	20 ตุลาคม 2555
3. กิจกรรมอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์	20 พฤศจิกายน 2555
4.โครงการห้องสมุดงานวิจัย	8 ธันวาคม 2555
5. กิจกรรมอบรมการทำวิจัยชุมชน	22 ธันวาคม 2555



โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ

1. โครงการอบรมการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย

ดำเนินการ 3 ตุลาคม 2555



2. โครงการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัย

ดำเนินการ 20 ตุลาคม 2555



3. โครงการอบรมการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำมาใช้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์

ดำเนินการ 20 พฤศจิกายน 2555



4.กิจกรรมโครงการห้องสมุดงานวิจัย

ดำเนินการ 8 ธันวาคม 2555



5. กิจกรรมอบรมการทำวิจัยชุมชน

ดำเนินการ 22 ธันวาคม 2555



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายณพพล ฟูแสง
วัน เดือน ปีเกิด	2 กรกฎาคม 2526
สถานที่เกิด	ตำบลบ้านคุ่น อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป(ภาระงานวิจัย)

