

การพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์:
กรณีศึกษาคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม



นายสรร ธงยศ

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

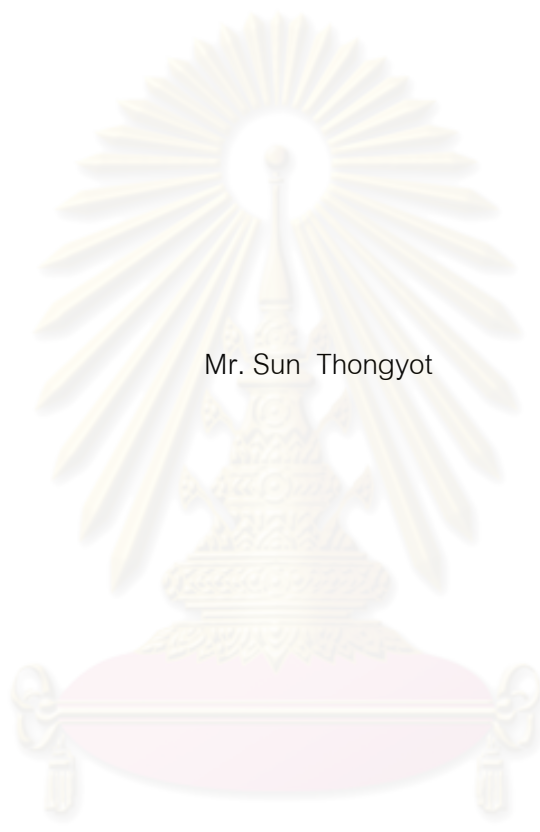
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF AN EVALUATION SYSTEM OF RESEARCH PERFORMANCE BY
APPLYING THE OUTCOME MAPPING APPROACH: A CASE STUDY OF FACULTY
OF LIBERAL ARTS AND SCIENCE, NAKHON PHANOM UNIVERSITY



Mr. Sun Thongyot

ศูนย์วิทยทรัพยากร
A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Measurement and Evaluation

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดย
ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์: กรณีศึกษาคณะศิลปศาสตร์
และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

โดย

นายสรร ธงยศ

สาขาวิชา

การวัดและประเมินผลการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

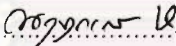
ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี


คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต

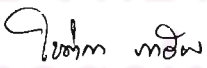

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชติกา ภาชีผล)


..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรทัย อากอ้า)

สรร ธงยศ : การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์:
กรณีศึกษาคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. (DEVELOPMENT OF AN
EVALUATION SYSTEM OF RESEARCH PERFORMANCE BY APPLYING THE
OUTCOME MAPPING APPROACH: A CASE STUDY OF FACULTY OF LIBERAL ARTS
AND SCIENCE, NAKHON PHANOM UNIVERSITY) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ.ดร.
ณัฐภรณ์ หลาวทอง, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ศ.ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี, 381 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิด
แผนที่ผลลัพธ์ และมีวัตถุประสงค์เฉพาะคือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาระบบการประเมินการ
ปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ 2) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้ระบบการ
ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรม
การวิจัยของคณาจารย์ก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิด
แผนที่ผลลัพธ์ 4) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถทางการประเมินของคณาจารย์ก่อนและหลังการทดลองใช้
ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ 5) เพื่อประเมินและตรวจสอบ
ประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหาร นักวิจัย คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 26 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แนวคำถามเพื่อสนทนากลุ่ม
ย่อย แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แบบสังเกตและแบบ
ตรวจเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ
เครื่องหมาย ค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า

ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีองค์ประกอบคือ การ
วางแผนดำเนินงาน การติดตามการดำเนินงาน และแผนการประเมินผล ระบบการประเมินช่วยกระตุ้นให้
ภาคีหุ้นส่วนที่เป็นคณาบดีหรือรองคณาบดีฝ่ายแผนและวิจัย เจ้าหน้าที่วิจัย และหัวหน้าโครงการวิจัยเกิด
ความตระหนักที่จะพัฒนางานวิจัยตามบทบาทหน้าที่ของตน เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมแสดง
ความคิดเห็นอย่างอิสระ มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับบริบท
ของหน่วยงานและมีความชัดเจนในการจัดเก็บข้อมูล ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการ
วิจัยและเป็นแนวทางสร้างความสามารถทางการประเมินแก่ผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ระบบการประเมินยังมี
ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง



ภาควิชา ..วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.....ลายมือชื่อนิติ.....
สาขาวิชา..การวัดและประเมินผลการศึกษา...ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก...
ปีการศึกษา ..2553.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ..

4984750827 : MAJOR EDUCATIONAL MEASUREMENT AND EVALUATION

KEYWORDS : OUTCOME MAPPING / RESEARCH PERFORMANCE / EVALUATION SYSTEM

SUN THONGYOT : DEVELOPMENT OF AN EVALUATION SYSTEM OF RESEARCH PERFORMANCE BY APPLYING THE OUTCOME MAPPING APPROACH: A CASE STUDY OF FACULTY OF LIBERAL ARTS AND SCIENCE, NAKHON PHANOM UNIVERSITY. ADVISOR : ASST. PROF. NUTTAPORN LAWTHONG, Ph.D., CO-ADVISOR : PROF. SIRICHAJ KANJANAWASEE, Ph.D., 381 pp.

The purposes of this research were to develop an evaluation system of research performance by applying outcome mapping approach as follows: 1) to study the factors and develop an evaluation system of research performance by applying outcome mapping approach, 2) to study the try out the evaluation system of research performance by applying outcome mapping approach, 3) to compare research behaviors of the faculty members in pre- and post- trial of evaluation system of research performance by applying outcome mapping approach, 4) to compare evaluation capacity of the faculty members in pre- and post- trial of evaluation system of research performance by applying outcome mapping approach, and 5) to evaluate and prove the evaluation system of research performance by applying outcome mapping approach. The sample group consisted of executives, researchers, faculty members, and staffs from faculty of liberal arts and science, Nakhon Phanom university. There was a total number of 26. Instruments conducted in this research included workshop, focus groups, tests, questionnaires, formal and informal interviews, observation and record forms. In addition, content analysis, average, standard deviation, the signed test, the Wilcoxon signed ranks test, median and inter-quartile range were used in data analysis. The findings were as follows:

An evaluation system of research performance by applying outcome mapping approach consisted of the following elements: planning, monitoring and evaluating. These processes motivated the boundary partners; Dean or associate Dean for planning and development affairs, research staffs and head of research projects, so that they would gain awareness regarding the development of research work according to their individual roles and duties. These evaluation system enhanced participants to express their opinions freely. Its flexibility allows the system to be adjusted to the suitable context of affairs. These evaluation systems had a clearly process for gathering the data. Further, its enhanced the changes of research behaviors of the parties, and created a guideline in building evaluation capacity for the parties. In addition, this evaluation system had utility, feasibility, propriety and accuracy.

Department : Educational Research and Psychology

Field of Study : Educational Measurement and Evaluation

Academic Year : 2010

Student's Signature	<u>S. Thongyot.</u>
Advisor's Signature	<u>Nuttaporn L.</u>
Co-advisor's Signature	<u>S. Kanjanwasee</u>

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสำเร็จและความเมตตาและการชี้แนะจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการทำวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ตลอดจน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.โชติกา ภาชีผล และรองศาสตราจารย์ ดร.อรทัย อาจอ่ำ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไขจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในคำสอนของหลวงพ่อบุญ กุศลจิตโต ผู้ซึ่งเป็นพระอาจารย์ทางวิปัสสนากรรมฐานที่ได้ชี้แนะ ชัดเกล้าตัวผู้วิจัยทางด้านจิตศาสตร์ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินชีวิต ตลอดจนคุณพ่อพรสา คุณแม่อำมร ที่ได้ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในเบื้องหลังของความสำเร็จนี

ขอขอบคุณ ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ภาวิฑ ทองโรจน์ ที่สนับสนุนทุนการศึกษาตามโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่สนับสนุนวิจัยโดย “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช และบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ทุนการนำเสนอวิทยานิพนธ์ในต่างประเทศ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาจนสำเร็จลุล่วง

ขอบคุณเพื่อนร่วมงานในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางการวิจัยและให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยด้วยดี รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจสอบระบบการประเมินจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณเพื่อนๆ สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษาปี 2549 ทั้ง ต้อม ซึ่งเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการ รวมทั้ง เย่ หมู นาด แอน เซียน หลิน แพท และปอ ที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่กันและกันในช่วงการศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นแบบอย่างที่ดีของการศึกษาในทุกกระดับ และคุณนัยนา ฉายวงศ์ ที่ได้ช่วยตรวจอักษร รูปแบบการพิมพ์และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเขียนวิทยานิพนธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	11
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	11
ขอบเขตการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	13
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	16
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
ตอนที่ 1 มโนทัศน์ของแผนที่ผลลัพธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
ความหมายของแผนที่ผลลัพธ์.....	19
ลักษณะของแผนที่ผลลัพธ์.....	20
ขั้นตอนของแผนที่ผลลัพธ์.....	22
การใช้แผนที่ผลลัพธ์.....	24
การประเมินผลตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
ตอนที่ 2 การพัฒนาระบบประเมินและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
ความหมายของระบบ.....	30
การพัฒนาระบบ.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบประเมิน.....	32

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานวิจัยในมหาวิทยาลัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
การสร้างวัฒนธรรมการวิจัย.....	44
พฤติกรรมการวิจัย.....	45
มาตรฐานการวิจัย.....	48
หลักการบริหารการวิจัย.....	52
การประเมินหน่วยงานวิจัยภาครัฐ.....	54
ยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ พ.ศ.2551 – 2553.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
การเตรียมตัวทำงานภาคสนาม.....	65
บทบาทของผู้วิจัย.....	66
ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น.....	67
ระยะที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	77
ระยะที่ 3 การประเมินและตรวจสอบประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติ วิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	85
4 บริบทคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.....	95
ประวัติคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์.....	95
ลักษณะทางกายภาพ.....	96
ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร.....	96
ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและจำนวนนักศึกษา.....	97
แผนการดำเนินงานของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์.....	99
ผลการประเมินตนเองด้านการวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์.....	104
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์.....	107
การดำเนินงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์.....	108

บทที่

หน้า

5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
	ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น.....	110
	ตอนที่ 2 การศึกษาการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของ คณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	119
	ตอนที่ 2.1 ผลการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	120
	ตอนที่ 2.2 ผลการดำเนินงานเพื่อสร้างความสามารถทางการประเมิน สำหรับคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์.....	176
	ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรวิจัยก่อนและหลังทดลองใช้ระบบ การประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์....	191
	ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความสามารถทางการประเมินก่อนและหลังทดลองใช้ ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ ผลลัพธ์	198
	ตอนที่ 5 ผลการประเมินและตรวจสอบระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย ของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	202
6	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	209
	สรุปผลการวิจัย.....	209
	อภิปรายผลการวิจัย.....	225
	ข้อเสนอแนะ.....	237
	รายการอ้างอิง	238
	ภาคผนวก	250
	ภาคผนวก ก แผนที่ผลลัพธ์เพื่อการดำเนินงานตามระบบการประเมินการวิจัย ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.....	251
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล.....	276
	ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ตรวจสอบข้อมูล เชิงคุณภาพ.....	365
	ภาคผนวก ง แสดงการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์	370

บทที่	ญ หน้า
ภาคผนวก จ กราฟสรุปผลการดำเนินงานผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคี หุ้นส่วน.....	373
ภาคผนวก ฉ บทสรุปสำหรับผู้บริหารของรายงานการประเมินการปฏิบัติ งานวิจัย.....	377
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	381



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	เปรียบเทียบแนวคิดของการประเมินแบบมีส่วนร่วม แบบร่วมมือรวมพลัง แบบเสริมพลังอำนาจ และแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	7
2.1	ตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำวิจัยหรือพฤติกรรมวิจัย.....	46
3.1	สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	62
3.2	ผลการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์การปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และ วิทยาศาสตร์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน.....	67
3.3	ผลการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารต่อพฤติกรรมส่งเสริมการวิจัย.....	69
3.4	ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดเจตคติต่อการวิจัย.....	71
3.5	ผลการตรวจสอบแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการวิจัย.....	72
3.6	ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบความรู้ทางการวิจัย.....	74
3.7	ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินเค้าโครงการวิจัย.....	75
3.8	ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบความสามารถทางการประเมิน.....	80
3.9	ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินตนเองด้านการประเมิน.....	80
3.10	ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อประเมินระบบประเมินการปฏิบัติ งานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	86
3.11	ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินรายงานวิจัย.....	89
3.12	ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบตรวจสอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดย ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	91
3.13	สรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการดำเนินงานวิจัย.....	93
4.1	จำนวนบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยแบ่งตามวุฒิทางการ ศึกษา.....	96
4.2	จำนวนบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยแบ่งตามสถานภาพ..	97
4.3	หลักสูตรและจำนวนนักศึกษาที่เปิดสอนในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	98
4.4	งบประมาณประจำปี 2552 ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์.....	99
5.1	สรุปจำนวนผลงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์.....	113
5.2	โครงการวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ประจำปีงบประมาณ 2553.....	116

ตารางที่	หน้า
5.3 ผลการให้คะแนนของผู้ประเมิน 3 คนต่อโครงการวิจัยทั้ง 6 โครงการ.....	119
5.4 จำนวนตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของภาคีหุ้นส่วนตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ที่กำหนดครั้งแรก.....	122
5.5 ความถี่ของการติดตามจัดเก็บข้อมูลตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ที่กำหนดครั้งแรก.....	123
5.6 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัยตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ใน 2 เดือนแรกของการดำเนินงาน.....	129
5.7 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัยตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ใน 3 เดือนแรกของการดำเนินงาน..	143
5.8 ผลการปรับปรุงแบบบันทึกผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของภาคีหุ้นส่วนเจ้าหน้าที่วิจัยตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	148
5.9 ผลการปรับปรุงแบบบันทึกผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของภาคีหุ้นส่วนหัวหน้าโครงการวิจัยตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	150
5.10 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัยตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในเดือนตุลาคมและพฤศจิกายน 2553.....	158
5.11 ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่วิจัย.....	160
5.12 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัยตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในครั้งที่ 2.....	161
5.13 ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงานของหัวหน้าโครงการวิจัย.....	164
5.14 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	165
5.15 ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงานของคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย..	168
5.16 ผลการปรับปรุงตัวบ่งชี้และเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละภาคีหุ้นส่วน.....	170
5.17 จำนวนตัวบ่งชี้ของแต่ละภาคีหุ้นส่วนตามข้อสรุปขั้นสุดท้ายของการดำเนินงาน	172
5.18 สรุปผลการปรับปรุงการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	185

ตารางที่	หน้า
5.19 ผลการทดลองใช้ตามองค์ประกอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดย ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.....	189
5.20 สถิติพื้นฐานของคะแนนเจตคติต่อการวิจัยของผู้บริหารและนักวิจัย ก่อนและ หลังทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ ผลลัพธ์.....	192
5.21 ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการวิจัยของผู้บริหารและนักวิจัย ก่อนและหลัง ทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์..	192
5.22 สถิติพื้นฐานของคะแนนพฤติกรรมการวิจัยของผู้บริหารและนักวิจัย ก่อนและ หลังทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ ผลลัพธ์.....	194
5.23 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการวิจัยของผู้บริหารและนักวิจัย ก่อนและหลัง ทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์..	194
5.24 สถิติพื้นฐานของคะแนนความรู้ทางการวิจัยของนักวิจัย ก่อนและหลังทดลองใช้ ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	195
5.25 ผลการเปรียบเทียบความรู้ทางการวิจัยของนักวิจัย ก่อนและหลังทดลองใช้ ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	196
5.26 ผลการให้คะแนนของผู้ประเมิน 3 คนต่อโครงการวิจัยทั้ง 5 โครงการ.....	198
5.27 สถิติพื้นฐานของคะแนนการทดสอบความรู้ทางการประเมินและคะแนนการ ประเมินตนเอง ก่อนและหลังทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดย ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	199
5.28 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ทางการประเมินและคะแนนการประเมิน ตนเอง ก่อนและหลังทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์ แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	200
5.29 ผลการประเมินรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	201
5.30 ผลการประเมินระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์ แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	202
5.31 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์ แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	205

ตารางที่		หน้า
5.32	ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ และการแปลความหมายผลการตรวจสอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	206
6.1	องค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์.....	211



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	17
2.1	ขั้นตอนของแผนที่ผลลัพธ์.....	23
2.2	โครงสร้างของเจตคติเชิงพฤติกรรมตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลตาม แนวคิดของ Ajzen and Fishbein (1980).....	46



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามีหน้าที่สำคัญในการผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูง สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ค้นคว้าวิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม อุดมศึกษาจึงเป็นแหล่งรวมวิทยาการหลากหลายแขนง และเป็นศูนย์รวมของ นักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก การอุดมศึกษาจึงนอกจากถูกใช้เป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาประเทศที่กำหนดนโยบายและแรงผลักดันทางเศรษฐกิจและสังคมแล้วอุดมศึกษายัง เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่พึงปรารถนา (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2544)

การวิจัยเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเนื่องจากเป็นกระบวนการในการ สร้างองค์ความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันถือว่าองค์ความรู้มีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่าง มากจนอาจกล่าวได้ว่าเราเริ่มเข้าสู่ยุคการจัดการองค์ความรู้ (knowledge management) จึงนับ ได้ว่าการวิจัยเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การจัดการองค์ความรู้ (สุกัญญา โสวิไลกุล, 2543) เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ที่กล่าวว่าการศึกษาไทย จะต้องแสดงความมีคุณภาพด้วยการเป็นประชาคมแห่งการสร้างความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีความสามารถในการค้นคว้าวิจัยสร้างความรู้ใหม่ทั้งเพื่อพัฒนาสังคมและพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2550) ได้กำหนดให้หน่วยงานมีกลไกการบริหาร ยุทธศาสตร์การวิจัยเพื่อสร้างวัฒนธรรมด้านการวิจัยให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและมี เอกภาพซึ่งในยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 5 ของชาติ พ.ศ. 2551 – 2553 มีเป้าประสงค์การวิจัย คือ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้ของประเทศอย่างมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการด้านการวิจัยของ ประเทศ ดังนั้นหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยจึงมีส่วนสำคัญในการผลักดันกลไกการบริหารการ วิจัยของประเทศ แต่ถึงแม้ภารกิจด้านการวิจัยจะมีความสำคัญเป็นอย่างสูงสำหรับ สถาบันอุดมศึกษาแต่ควรได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงในการบริหารจัดการโดยรวม เนื่องจากยัง ขาดกลไกที่จะช่วยพัฒนาและประกันคุณภาพการวิจัย นโยบายวิจัยเป็นประเด็นค่อนข้างกว้าง ครอบคลุมหลายสาขาวิชา ไม่มีกลไกกำกับกรำขึ้นนโยบาย การบริหารงานวิจัยของประเทศ นโยบายวิจัยของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังไม่มีกรำหนดทิศทางที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ระบบการ บริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย,

2542; จิรพันธ์ อรรถจินดา และภาณี แสนเจริญ, 2544; และ เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และคณะ, 2546) นอกจากการทำวิจัยจะมีปัญหาในระดับนโยบายแล้วการทำวิจัยในระดับปฏิบัติการยังต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเนื่องจากวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับงานสอนมากกว่างานวิจัยและมีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่หรือเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ อาจารย์ให้เหตุผลในการไม่ทำวิจัยหรือไม่คิดจะทำวิจัยว่าเพราะไม่มีเวลา (พงษ์พัชรินทร์ พุทธิพนนะ, 2545)

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารจัดการงานวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินงานวิจัยจึงมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานวิจัยบรรลุเป้าหมาย ดังที่ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (อ้างถึงใน อมรวิทย์ นาครทรรพ, 2547ก) กล่าวว่า ควรใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นงานวิจัยทั้งระบบโดยจัดให้การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่เป็นมิตรต่องานวิจัยและประเมินแบบกัลยาณมิตรเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนา และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2547) ยังได้กล่าวถึงการประเมินกับการวิจัยว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกันในหลายรูปแบบและหลายมุมมองเช่น ระบบประเมินเป็นส่วนหนึ่งของระบบวิจัย การประเมินเป็นเครื่องมือของการพัฒนาระบบวิจัย การประเมินเป็นเครื่องมือของการจัดการงานวิจัย เป็นต้น สำหรับเกณฑ์การประเมินงานวิจัยนั้น วรารัตน์ นิยมคำ ธรรมศักดิ์ บัวเนี้ยว และอุดม นิยมคำ (2546) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินการวิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาคือ 1) นโยบาย แผนงานและระบบสนับสนุนการวิจัย 2) ทรัพยากรเพื่อการวิจัย และ 3) ผลงานวิจัย นอกจากนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2548) ยังได้พัฒนาระบบการประเมินผลงานวิจัยภาครัฐเพื่อให้หน่วยงานวิจัยทำการประเมินตนเองซึ่งมีขั้นตอน 7 ขั้นตอนคือ 1) การพัฒนาระบบมาตรฐาน 2) การประเมินตนเอง 3) การวิเคราะห์ความแตกต่าง (gap analysis) 4) การวางแผนเพื่อลดความแตกต่าง 5) ปฏิบัติการเพื่อลดความแตกต่าง 6) การตรวจติดตามภายใน 7) ประเมินผลการดำเนินงาน

นอกจากนั้นการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ก็มีส่วนสำคัญที่ช่วยผลักดันให้งานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยสำคัญของการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยคือการพัฒนาความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และการปฏิบัติงานวิจัยของอาจารย์ (สุกัญญา ไชววิไลกุล, สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม และอภิภา ปรัชญาพฤทธิ, 2550) และ พงษ์พัชรินทร์ พุทธิพนนะ (2545) ได้กล่าวถึงการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ที่สามารถทำได้ใน 2 ระดับคือ พัฒนาตัวอาจารย์เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี และค่านิยมที่ดีต่อการทำวิจัยให้การวิจัย

เป็นวิถีชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัย และพัฒนาในระดับสถาบันเพื่อให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมวิจัยหรือพฤติกรรมที่จะนำไปสู่วัฒนธรรมวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาการวิจัยในหน่วยงาน สำหรับพฤติกรรมของอาจารย์หรือบุคลากรที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพทางการวิจัยนั้น มีผู้ศึกษาไว้พบว่า เจตคติ ความคาดหวัง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรู้ความสามารถด้านวิธีการวิจัย ความต้องการพัฒนาตนเอง ความภาคภูมิใจ ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การทำวิจัยประสบผลสำเร็จ (สมใจ จิตพิทักษ์, 2532; วันทนา ชูช่วย, 2534; เยวภา เจริญบุญ, 2537; สุพันธ์ ปันทุมมา, 2540; และบุญยาพร ฉิมพลอย, 2544) นอกจากนี้ สนั่น วงษ์ดี (2539) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัยของครูพบว่า ปัจจัยทางสังคมซึ่งประกอบไปด้วย บทบาทของครู อัตมโนทัศน์ และความเชื่อ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความมุ่งมั่นในพฤติกรรมการทำงานวิจัย และ ณัฐพร พวงไธสง (2546) ได้ศึกษาพบว่า ครูที่มีการสนับสนุนเกี่ยวกับการทำวิจัยมาก มีความต้องการเกี่ยวกับการทำวิจัยสูงและสมรรถภาพทางการวิจัยสูง จะมีความมุ่งมั่นและพฤติกรรมการทำงานวิจัยสูงกว่ากลุ่มอื่น ดังนั้นการประเมินพฤติกรรมการทำงานวิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานวิจัยจึงควรมีองค์ประกอบการประเมินคือความตระหนักหรือความสำนึก ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และอัตมโนทัศน์ต่อการวิจัย

การประเมินเป็นการตรวจสอบหรือการเสนอสารสนเทศของการดำเนินกิจกรรม โครงการ หรือการปฏิบัติงานของบุคคลหรือองค์กร โดยมีจุดหมายที่การพัฒนาบุคคลหรือองค์กรให้มีการปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้น ดังที่ Weiss (2004) กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานในชีวิตประจำวันต่อการพัฒนาบุคคลและโครงการของสังคม เช่นเดียวกับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการสร้างสรรค์สังคมที่สอดคล้องกับแนวทางประชาธิปไตยโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและสร้างประโยชน์สุขแก่สังคม และการประเมินเกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณค่าของสิ่งที่สนใจภายใต้บริบทของสังคมที่ทำการศึกษา จุดมุ่งหมายของการประเมินนั้น Fetterman (2001) ได้กล่าวไว้ว่าควรมี 3 ประเด็นคือ 1) การพัฒนา 2) ความสามารถในการตรวจสอบได้ และ 3) ความรู้ในขณะ that ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินประกอบไปด้วย 1) ด้านการบริหาร สามารถใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือของผู้บริหารสำหรับกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามแบบแผนที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ 2) ด้านจิตวิทยา สามารถใช้การประเมินเป็นกลยุทธ์สำหรับกระตุ้นเร้าความสนใจและสร้างความตื่นตัวในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 3) ด้านรัฐศาสตร์ สามารถใช้การประเมินเป็นเครื่องมือตรวจสอบความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติ (accountability) ตลอดจนสามารถใช้เป็นกลไกในการสร้างแรงสนับสนุนจากสาธารณะ

การประเมินได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ ของสังคมอย่างต่อเนื่องและเป็นศาสตร์ที่ได้รับความสนใจจากกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ มากขึ้น แต่ความหมายและบทบาทของนักประเมินได้มีพัฒนาการตามระยะเวลา ดังที่ Madaus et al. (1983) ได้แบ่งการประเมินออกเป็น 6 ยุค คือ ยุคที่ 1 ช่วงก่อนปี ค.ศ. 1800 - 1900 เป็นยุคของการปฏิรูป ยุคที่ 2 ปี ค.ศ. 1900 - 1930 เป็นยุคการทดสอบและประสิทธิภาพ ยุคที่ 3 ปี ค.ศ. 1930 - 1945 เป็นยุคของไทเลอร์ ยุคที่ 4 ปี ค.ศ. 1946 - 1957 เป็นยุคไร้เดียงสาทางการประเมิน ยุคที่ 5 ปี ค.ศ. 1958 - 1972 เป็นยุคการขยายองค์ความรู้การประเมิน และยุคที่ 6 ปี ค.ศ. 1973 จนถึงปัจจุบันเป็นยุคแห่งวิชาชีพทางการประเมิน และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2549) ได้เพิ่มเติมก่อนยุคที่ 1 เป็น 7 ยุคคือ ช่วงมีการจัดบันทึกถึงปี ค.ศ. 1800 เรียกว่ายุคก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม ในขณะที่ Guba and Lincoln (1989) แบ่งมโนทัศน์การประเมินออกเป็น 4 ยุค คือ ยุคการวัดผล ยุคการบรรยาย ยุคการตัดสินคุณค่า และยุคการสร้างสรรค์ ต่อมา สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้เพิ่มเติมแนวคิดการประเมินในยุคที่ 5 คือ การพัฒนาโดยใช้การประเมินเป็นฐานซึ่งเกิดขึ้นในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 จนถึงปัจจุบัน เช่น การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและการประเมินกระแสหลักซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการตอบรับจากกลุ่มนักวิชาการเนื่องจากการประเมินที่มีจุดหมายเพื่อทำให้องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการเสริมพลังอำนาจให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจและใช้มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินในการพัฒนาตนเองและองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินในปัจจุบันมีลักษณะของการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสีย มีการใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพมากขึ้น ตลอดจนผู้ใช้ผลการประเมินไม่กลัวผลทางลบ และ Fetterman (1996b) ยังได้ให้ความเห็นว่าการประเมินผลแนวใหม่มีความแตกต่างจากการประเมินผลแบบเดิมที่เคยปฏิบัติกันมาในแง่ที่ว่า การประเมินผลแนวใหม่เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นหรือเป็นไปอย่างต่อเนื่องและกลายเป็นส่วนสำคัญของการปรับปรุงโครงการอยู่ตลอดเวลา

แนวคิดการประเมินในยุคปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) ยอมรับแนวคิดของบทบาทของผู้ประเมินเป็นพี่เลี้ยง และถือว่าการประเมินกลายเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรทำให้องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองโดยใช้การประเมินเป็นฐาน ตัวอย่างแนวคิดการประเมินในยุคปัจจุบันเช่น *การประเมินแบบมีส่วนร่วม (participatory evaluation)* ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างนักประเมินกับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อทำการประเมินการดำเนินงานตั้งแต่การตั้งคำถามการประเมิน การออกแบบหรือเลือกเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย การเสนอแนะ ตลอดจนรายงานผล (Cousins and Earl, 1995) *การประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง (collaborative evaluation)* เป็นกระบวนการที่นักประเมินและผู้มีส่วนได้เสียตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินโดย

การหาต้นทุนทางติและใช้การร่วมมือรวมพลัง และทักษะของนักประเมินแบบร่วมมือรวมพลังมี 5 ประการคือ 1) ทักษะในการติดต่อสื่อสาร 2) ทักษะในการอำนวยความสะดวก 3) ความรู้ในการสร้างเครื่องมือและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) ความสามารถในการร่วมกำหนดผลลัพธ์สุดท้ายและการให้คำแนะนำ และ 5) ความสามารถในการร่วมมือกับทีมในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและการปฏิบัติซึ่งจะสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ (ทิพย์สัมพันธ์ เกษโกมล, 2545; Ashton, 1998) และการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) เป็นการใช้เครื่องมือการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงการกำกับตนเองโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ และลักษณะของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมี 5 ประการคือ 1) การฝึกอบรม 2) การอำนวยความสะดวก 3) การได้รับการสนับสนุน 4) การสร้างความกระจ่าง 5) การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (Fetterman, 1996a)

แนวคิดการประเมินที่กล่าวข้างต้นเป็นแนวคิดของการประเมินที่ช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการมองภาพแบบองค์รวมและมองอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างการเรียนรู้และการตรวจสอบซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความสามารถทางการประเมิน ดังนั้นบทบาทของนักประเมินจึงเป็นบทบาทของผู้อำนวยความสะดวก ผู้เจรจาต่อรองหรือผู้ประสานงาน และ Patton (1997) ยังได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมสำหรับคุณสมบัติการเป็นผู้ประเมินคือ 1) การตรวจสอบที่เป็นระบบ 2) ความสามารถ 3) การเคารพต่อผู้ถูกประเมิน และ 4) ความซื่อสัตย์และความมีคุณธรรม

นอกจากแนวคิดการประเมินที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว หน่วยประเมินผลของศูนย์วิจัยและพัฒนาระหว่างประเทศซึ่งมีสำนักงานอยู่ในประเทศแคนาดา (The International Development Research Centre's Evaluation Unit, IDRC) ได้พัฒนาเครื่องมือหรือวิธีวิทยาที่ใช้ในการวางแผน การติดตามและการประเมินผลการทำงานของแผนงานหรือโครงการโดยให้ความสำคัญกับการประเมินพฤติกรรม ความสัมพันธ์และการกระทำของคน กลุ่มคนหรือองค์กร ซึ่งเรียกว่า แผนที่ผลลัพธ์ (outcome mapping) (Earl, Carden and Smutylo, 2001) โดยมีฐานคิดที่ว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแผนงานพัฒนาเป็นผู้ควบคุมและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่พึงเกิดจากการพัฒนา ส่วนคนนอกเป็นเพียงคนที่อำนวยความสะดวกให้เกิดกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงโดยการช่วยให้เข้าถึงความรู้ โอกาสและทรัพยากรใหม่ ๆ ในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น (Earl, Carden and Smutylo, 2001) นอกจากนี้แนวคิดของแผนที่ผลลัพธ์มีหลักการ 4 ประการ คือ 1) หลักความยืดหยุ่น 2) หลักการส่งเสริม 3) หลักความร่วมมือ และ 4) หลักการคิดเชิงประเมิน (Earl, n.d.) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวางแผนหรือการออกแบบเจตนารมณ์ ขั้นที่ 2 การติดตามผลลัพธ์

แผนที่ยุทธศาสตร์และการดำเนินงานขององค์กร และขั้นที่ 3 การจัดทำแผนการประเมินผล (Earl, Carden and Smutylo, 2001)

สำหรับแนวทางการประเมินตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ซึ่งเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วม ใช้วิธีการประเมินที่มีความยืดหยุ่นทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ข้อมูลมาจากหลายแหล่ง วิธีการประเมินต้องนำไปสู่การปฏิบัติได้ การประเมินควรสร้างความสามารถทางการประเมินแก่บุคลากร และผู้เข้าร่วมการประเมินผลไม่กลัวว่าจะเกิดผลเสียต่อตนในภายหลัง แต่ขณะเดียวกันก็มีจุดเน้นในการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความสัมพันธ์ของคนหรือกลุ่มคนในองค์กร โดยเชื่อว่าเมื่อบุคคลหรือกลุ่มคนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่คาดหวังจะนำไปสู่การพัฒนาโครงการหรือแผนงานในระยะยาวซึ่งจะเป็นการประเมินและการพัฒนาในกระบวนการเดียวกัน นอกจากนี้แผนที่ผลลัพธ์ยอมรับว่าผลสำเร็จที่เกิดขึ้นอาจมีสาเหตุมาจากผลกระทบหรือปัจจัยแทรกซ้อนอื่น รวมทั้งยอมให้มีการทบทวนหรือปรับเปลี่ยนวิธีการหรือเป้าหมายได้ถ้ามีอุปสรรคที่จะทำให้แผนงานไม่เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด (Earl, Carden and Smutylo, 2001) และ Patton (2001 cited in Earl, Carden and Smutylo, 2001) ยังได้กล่าวถึงแผนที่ผลลัพธ์ว่าไม่เพียงแต่ถูกออกแบบมาเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในผลที่เกิดขึ้นขององค์กรแต่ยังคลี่คลายอุปสรรคการเรียนรู้ระหว่างผู้ประเมิน ดังนั้นแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไม่เพียงแต่ช่วยในการวางแผนและสร้างเกณฑ์การประเมินของภาคีหุ้นส่วนร่วมกันแต่ยังเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการประเมิน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรกำหนดบทบาทตนเองได้ชัดเจนมากขึ้นและเป็นแนวทางเสริมพลังอำนาจให้แก่องค์กรในอนาคต

จากการศึกษาแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ การประเมินแบบมีส่วนร่วม การประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง และแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ที่ได้กล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปประเด็นการประเมินดังกล่าว ดังตารางที่ 1.1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1.1 เปรียบเทียบแนวคิดของการประเมินแบบมีส่วนร่วม แบบร่วมมือรวมพลัง แบบเสริมพลังอำนาจ และแนวคิดแผนทีผลลัพท์

มิติ	การประเมินแบบมีส่วนร่วม	การประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง	การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ	การประเมินตามแนวคิดแผนทีผลลัพท์
เจ้าของแนวคิด	Cousins and Earl (1992)	-	Fetterman (1993)	Earl, Carden and Smutylo (2001, 2004)
ความหมาย	การประเมินที่ผู้มีส่วนได้เสียเข้าไปเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการประเมินในลักษณะการรับผิดชอบกับผู้ประเมินภายนอก	การประเมินที่ผู้มีส่วนร่วมทำการร่วมมือกันประเมินโครงการทุกขั้นตอน	การใช้เทคนิคและผลการประเมินไปสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและกำกับตนเอง	การประเมินที่ภาคีหุ้นส่วนทำการสะท้อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความสัมพันธ์ของคน กลุ่มคน หรือองค์กร
แนวคิดพื้นฐาน	เป็นการประสานความร่วมมือในการประเมินเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ	ผู้มีส่วนได้เสียทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินอย่างเท่าเทียมกัน	การอำนวยความสะดวกให้บุคคลเสริมพลังอำนาจด้วยตัวเอง	ใช้หลักความยืดหยุ่น การส่งเสริม ความร่วมมือ และการคิดเชิงประเมิน
จุดเน้น	ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนร่วม/ผู้มีส่วนได้เสียทุกคน	เป้าหมาย กิจกรรม การดำเนินการของโครงการและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	การประเมินตนเอง การสะท้อนผลการทำงาน และการกำหนดตนเอง	ประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความสัมพันธ์ ของกลุ่มคนหรือองค์กร
กิจกรรมหลัก	การประชุม	การประชุม	การฝึกอบรม	การประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

มิติ	การประเมินแบบมีส่วนร่วม	การประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง	การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ	การประเมินตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์
ผู้กำหนดเป้าหมายการประเมิน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผู้มีส่วนได้เสียรวมทั้งนักประเมิน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผู้มีส่วนได้เสียหรือภาคีหุ้นส่วน
ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	นักประเมินและผู้มีส่วนได้เสียร่วมกันตัดสินใจทางการประเมินอย่างสมดุล	นักประเมินและผู้มีส่วนได้เสียรับผิดชอบการประเมินเท่าเทียมกัน	ผู้มีส่วนได้เสียเป็นผู้ควบคุมการประเมิน	ภาคีหุ้นส่วนเป็นผู้รับผิดชอบทางการประเมิน
บทบาทของนักประเมิน	ผู้มีส่วนร่วม/นักเจรจาต่อรอง	ผู้อำนวยการความสะดวก/ผู้มีส่วนร่วม	พี่เลี้ยง/ผู้อำนวยการความสะดวก	พี่เลี้ยง/ผู้อำนวยการความสะดวก
ช่วงเวลาการประเมิน	รวมอยู่ในกระบวนการทำงาน			นำไปใช้ตลอดระยะเวลา แต่จะใช้ได้ดีเมื่อเริ่มต้นแผนงาน/โครงการ
ข้อมูลทางการประเมิน	เชิงคุณภาพ/เชิงปริมาณ			
การนำไปใช้	นำไปใช้กับโครงการ แผนงานในเชิงพัฒนาโดยทั่ว ๆ ไป			เหมาะสมกับโครงการ/แผนงานที่มีความยืดหยุ่น มีความเป็นพลวัต ชับซ้อน หวังผลระยะยาว

จะเห็นได้ว่าแนวคิดการประเมินตามตารางข้างต้นเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการประเมินในยุคปัจจุบันที่ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน นักประเมินภายนอกมีบทบาทในการเป็นผู้

อำนวยความสะดวก แต่แผนที่ผลลัพธ์มีความแตกต่างในด้านการมีจุดเน้นการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของความสำเร็จโครงการในระยะยาวและยอมรับว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ดังนั้นแผนที่ผลลัพธ์จึงเป็นแนวคิดของการวางแผนและการประเมินที่สอดคล้องกับการทำงานในชีวิตจริง (realworld evaluation) นอกจากนี้ในขั้นตอนของการประเมินตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ที่มีลักษณะของความยืดหยุ่น เน้นการมีส่วนร่วม และเป็นการประเมินระหว่างทางจะช่วยให้เกิดการตอบสนองทางการประเมิน (responsive evaluation) ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นแนวทางการสร้างการเรียนรู้ทางการประเมินร่วมกันซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความสามารถทางการประเมิน และจากการศึกษางานวิจัยที่นำแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้ในต่างประเทศพบว่ามีการนำไปใช้ในแผนงานพัฒนาโครงการทางสังคมเป็นส่วนใหญ่สำหรับในประเทศไทยหน่วยงานแรกที่นำแผนที่ผลลัพธ์เข้ามาใช้คือสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และเมื่อผู้วิจัยทำการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตพบว่าหน่วยงานทางด้านสาธารณสุขโดยเฉพาะโรงพยาบาลต่าง ๆ นำแนวคิดนี้ไปใช้ในการพัฒนาโครงการในหน่วยงานของตนนอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ เริ่มให้ความสนใจต่อการนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้มากขึ้น แต่พบว่าในปัจจุบันยังไม่มีรายงานเกี่ยวกับผลของการประเมินตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ที่ชัดเจน สำหรับการนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้ในโครงการหรือแผนงานต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ได้ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินงานตามโครงการหรือแผนงานแต่จะใช้ได้ดีที่สุดเมื่อมีการเริ่มต้นแผนงานหรือโครงการใหม่ (Earl, Carden and Smutylo, 2001)

มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งใหม่เกิดจากการหลอมรวมสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ในจังหวัดเข้าด้วยกันประกอบไปด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตนครพนม วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยการอาชีพธาตุพนมและวิทยาลัยการอาชีพนาหว้า โดยได้ประกาศเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนมในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 112 ตอนที่ 75 ก ลงวันที่ 1 กันยายน 2548 (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548) เนื่องจากมหาวิทยาลัยนครพนมเป็นมหาวิทยาลัยใหม่และประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีพื้นฐานโครงสร้างและวัฒนธรรมการทำงานเดิมที่แตกต่างกัน ดังนั้นการพัฒนามหาวิทยาลัยจึงควรมีการวางแผนการบริหารจัดการ รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลตามภารกิจหลักที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากสาธารณชน

มหาวิทยาลัยนครพนมได้ให้ความสำคัญต่อการวิจัยจึงกำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยตอนหนึ่งว่า “ทำการผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยมีการวิจัยเป็นฐาน” (มหาวิทยาลัยนครพนม, 2551) สำหรับการวิจัยใน

มหาวิทยาลัยนครพนมนั้นมีจุดเริ่มต้นที่ชัดเจนจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนมเดิม) เนื่องจากเคยเป็นหน่วยงานระดับอุดมศึกษาที่มีฝ่ายที่รับผิดชอบงานวิจัยโดยตรงซึ่งจากการศึกษาของเสกสรร ธงยศ, ศราวุธ ราชมณี และประวิชญา สุวรรณไตรย์ (2549) พบว่า โครงสร้างในฝ่ายวิจัยยังไม่มีเสถียรภาพ ผลงานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ในด้านจำนวนผลงานวิจัยเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนคณาจารย์ประจำแล้วได้ผลเป็นที่น่าพอใจ นอกจากนี้คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยโดยส่วนใหญ่มีความตระหนักและประสงค์ที่จะทำการวิจัยเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนแต่ระบบการประเมินผล การจัดการงานวิจัยนั้นยังไม่ชัดเจน และในช่วงปี พ.ศ. 2545 – 2549 คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์หรือมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนมเดิมได้รับสนับสนุนการทำวิจัยจำนวนระหว่าง 5 – 9 โครงการต่อปี (เสกสรร ธงยศ, ศราวุธ ราชมณี และประวิชญา สุวรรณไตรย์, 2549; สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยนครพนม, 2550) และเมื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนมได้ ถูกหลอมรวมกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ในจังหวัดเข้าเป็นมหาวิทยาลัยนครพนมแล้วบทบาททางการวิจัยยังเป็น 2 หน่วยงานหลักคือ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และวิทยาลัยพยาบาล (มหาวิทยาลัยนครพนม, 2551) นอกจากนี้พบว่า การสะท้อนข้อมูลด้านการวิจัยที่เด่นชัดที่สุดอยู่ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์แต่ระบบงานวิจัยยังควรได้รับการพัฒนาอีกมาก (สัมภาษณ์ สุวิทย์ เลหาศิริวงศ์, อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม, 10 ตุลาคม 2551) ขณะเดียวกันสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยนครพนม ได้มีแผนงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพระบบการบริหารจัดการงานวิจัยและการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อให้สามารถเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง (มหาวิทยาลัยนครพนม, 2551) แต่ถึงอย่างไรก็ตามผลการประเมินตนเองด้านการวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประจำปีการศึกษา 2550 ที่ผ่านมาพบว่า มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ขั้นต้นทุกตัวบ่งชี้ (คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, 2551)

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เกิดจากการออกกฎกระทรวง ให้จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยนครพนม โดยประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2550 จึงเป็นการเริ่มต้นการพัฒนาคณะภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรด้านต่างๆ เป็นต้นมา ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติการสอนในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม จึงสนใจที่จะประยุกต์ใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เพื่อการวางแผน ติดตามและประเมินการปฏิบัติงานวิจัย เนื่องจากแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์จะนำไปใช้ได้ดีที่สุดเมื่อเริ่มต้นแผนงานหรือโครงการที่มีลักษณะ ความเป็นพลวัต ซับซ้อนและหวังผลในระยะยาว (Earl, Carden and Smutylo, 2001) โดยพัฒนา เป็นระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานใหม่ ทั้งนี้ระบบประเมินที่

พัฒนาขึ้นจะช่วยแผนงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในการกำหนดทิศทางของตนเอง ตลอดจนสะท้อนผลการทำงานและการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงซึ่งจะทำให้ได้สารสนเทศสำคัญต่อการวางแผนการบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ และโดยที่การประเมินตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ซึ่งเป็นการประเมินผลระหว่างทาง (formative evaluation) และเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วมจะเป็นแนวทางการสร้างความสามารถทางการประเมินให้แก่บุคลากรในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. ระหว่างการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร
3. หลังการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นในด้าน 1) ความเป็นประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม และ 4) ความถูกต้อง ต่อระบบประเมินอย่างไร
4. หลังการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการวิจัยของคณาจารย์ หรือไม่ อย่างไร
5. หลังการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการประเมินของคณาจารย์ที่รับผิดชอบการประเมิน หรือไม่ อย่างไร
6. ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอย่างไร ต่อการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยการประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในด้าน 1) ความเป็นประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม และ 4) ความถูกต้อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

- 2) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดย
ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์
- 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการวิจัยของคณาจารย์ ก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบ
ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์
- 4) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถทางการประเมินของคณาจารย์ ก่อนและหลังการ
ทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์
- 5) เพื่อประเมินและตรวจสอบประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของ
คณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิด
แผนที่ผลลัพธ์ซึ่งมีรูปแบบเป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) และเป็นการ
ศึกษาเฉพาะกรณีโดยทำการวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดแผนที่
ผลลัพธ์ (outcome mapping) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอนหลักคือ 1) การวางแผน
2) การติดตามการดำเนินงาน 3) การประเมินผล (Earl, Carden and Smutylo, 2001, 2004) โดย
ขั้นตอนการประเมินผลตามแนวคิดของแผนที่ผลลัพธ์เป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วม
(participatory evaluation)
2. กลุ่มประชากรเพื่อทดลองใช้และประเมินผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดย
การประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ประกอบไปด้วยผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะศิลป
ศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งมีหลักสูตรที่เปิดสอนทั้งหมด 14 สาขา
ประกอบไปด้วย หลักสูตรปริญญาตรี 12 สาขา และหลักสูตรปริญญาโท 2 สาขา
3. การทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์
ซึ่งเป็นการประเมินผลระหว่างทาง (formative evaluation) จะดำเนินการทดลองและตรวจสอบ
ระบบประเมินในระยะเวลา 8 เดือน
4. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดย
ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใน 2 ลักษณะ ดังนี้
 - 4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน
วิจัยก่อนทดลองใช้ระบบประเมิน องค์ประกอบของระบบประเมิน พฤติกรรมการวิจัยและ

ความสามารถทางการประเมินของบุคลากรก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบประเมิน และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อระบบประเมิน

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพในภาพรวมตลอดระยะเวลาของการดำเนินการทดลองใช้ระบบประเมิน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ข้อมูลการปฏิบัติงานวิจัยของบุคลากร 2) ข้อมูลการดำเนินงานตามระบบประเมิน และ 3) ข้อมูลการดำเนินงานการสร้างความสามารถทางการประเมิน

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ระบบประเมิน หมายถึง แบบแผนหรือขั้นตอนการประเมินโดยใช้วิธีการเชิงระบบประกอบไปด้วยขั้นตอนการวางแผน การติดตามผล และการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานตามโครงการหรือแผนงาน

ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

แผนที่ผลลัพธ์ หมายถึง แผนการดำเนินงานของแผนงานหรือโครงการโดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือความสัมพันธ์ของกลุ่มคน ซึ่งวัดได้จากเกณฑ์บ่งชี้ความความก้าวหน้าทางพฤติกรรมและผลการติดตามดำเนินงานจากแบบบันทึกพฤติกรรม

ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานวิจัยให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน เป็นการร่วมกันกำหนดเจตนาของภาคีหุ้นส่วนเพื่อกำหนดเป็นแผนการปฏิบัติงานวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ดังนี้

- 1.1 สร้างวิสัยทัศน์
- 1.2 กำหนดพันธกิจ
- 1.3 ระบุภาคีหุ้นส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 1.4 กำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์
- 1.5 สร้างเกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้า
- 1.6 กำหนดแผนที่ยุทธศาสตร์

1.7 ตำแหน่งงานระดับองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การติดตามผลการดำเนินงาน เป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ดังนี้

2.1 ลำดับการติดตามการทำงาน

2.2 วันที่กผลลัพท์

2.3 วันที่กยุทธศาสตร์

2.4 วันที่กการดำเนินงานขององค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำแผนการประเมิน เป็นการวางแผนเพื่อประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ มีขั้นตอนย่อยดังนี้

3.1 แผนการประเมิน เป็นการจัดทำแผนและนำแผนไปปฏิบัติการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วม

พฤติกรรมการวิจัย หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับการวิจัยของผู้บริหารและนักวิจัยต่อการปฏิบัติงานวิจัยในระดับคณะ มีรายละเอียดดังนี้

พฤติกรรมการวิจัยของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งคณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี ในด้านการบริหารงานวิจัย เช่น การสนับสนุนส่งเสริมการวิจัย การให้แนวนโยบายการวิจัย การจัดหาแหล่งทุนวิจัย การจัดให้มีแหล่งปรึกษาการวิจัย ฯลฯ รวมทั้งการมีเจตคติต่อการวิจัย ความคาดหวังต่อการวิจัย อุดมโนทัศน์ต่อการวิจัย และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย ที่จะส่งผลต่องานวิจัยของคณะทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

พฤติกรรมการวิจัยของนักวิจัย หมายถึง ความรู้ทางการวิจัย และความสามารถในการทำวิจัย เช่น การเขียนเค้าโครงการวิจัย การเขียนรายงานวิจัย รวมทั้งการมีเจตคติต่อการวิจัย ความคาดหวังต่อการวิจัย อุดมโนทัศน์ต่อการวิจัย และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย ของนักวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยในระหว่างที่ดำเนินการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพท์ ที่จะส่งผลต่องานวิจัยของคณะทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

ความรู้ทางการวิจัย หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อการกำหนดปัญหาการวิจัย การตั้งสมมติฐานการวิจัย การออกแบบการวิจัย การเขียนเค้าโครงการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัย โดยวัดได้จากแบบทดสอบความรู้ทางการวิจัย

เจตคติต่อการวิจัย หมายถึง ความเชื่อ หรือความรู้สึกที่มีต่อการวิจัยว่าการวิจัยสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งต่อตนเอง ต่อวิชาชีพและต่อหน่วยงาน โดยวัดจากแบบวัดเจตคติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความคาดหวังต่อการวิจัย หมายถึง ความต้องการที่จะนำผลที่ได้จากกระบวนการปฏิบัติการวิจัยและผลจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและต่อสังคมโดยวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

อัตรมีโนทัศน์ต่อการทำวิจัย หมายถึง การรับรู้ ความเข้าใจตนเองที่มีต่อความสามารถในการดำเนินการวิจัยโดยวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย หมายถึง อุปนิสัยหรือพฤติกรรมที่มีลักษณะของการเป็นผู้ใฝ่รู้หรือการค้นคว้าเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยที่สามารถส่งเสริมให้บุคคลดำเนินการวิจัยให้สำเร็จลุล่วงได้โดยวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การปฏิบัติงานวิจัย หมายถึง กิจกรรม กระบวนการ หรือการดำเนินงานด้านการวิจัยของผู้บริหารหรือนักวิจัย เพื่อการวางแผนการวิจัย การดำเนินการวิจัยหรือการรายงานผลการวิจัย

คณาจารย์ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนซึ่งประกอบไปด้วย รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

นักวิจัย หมายถึง รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และคณาจารย์ในสังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยทั้งที่เป็นทุนวิจัยของคณะและทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอกคณะ

ความสามารถทางการประเมิน หมายถึง ความสามารถของคณาจารย์ที่เป็นคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยต่อมโนทัศน์ของการประเมิน การวางแผนประเมิน การกำหนดแหล่งเก็บข้อมูล การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยซึ่งวัดได้จากแบบทดสอบทางการประเมิน และแบบประเมินตนเอง รวมทั้งความสามารถต่อการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยซึ่งวัดได้จากแบบประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย

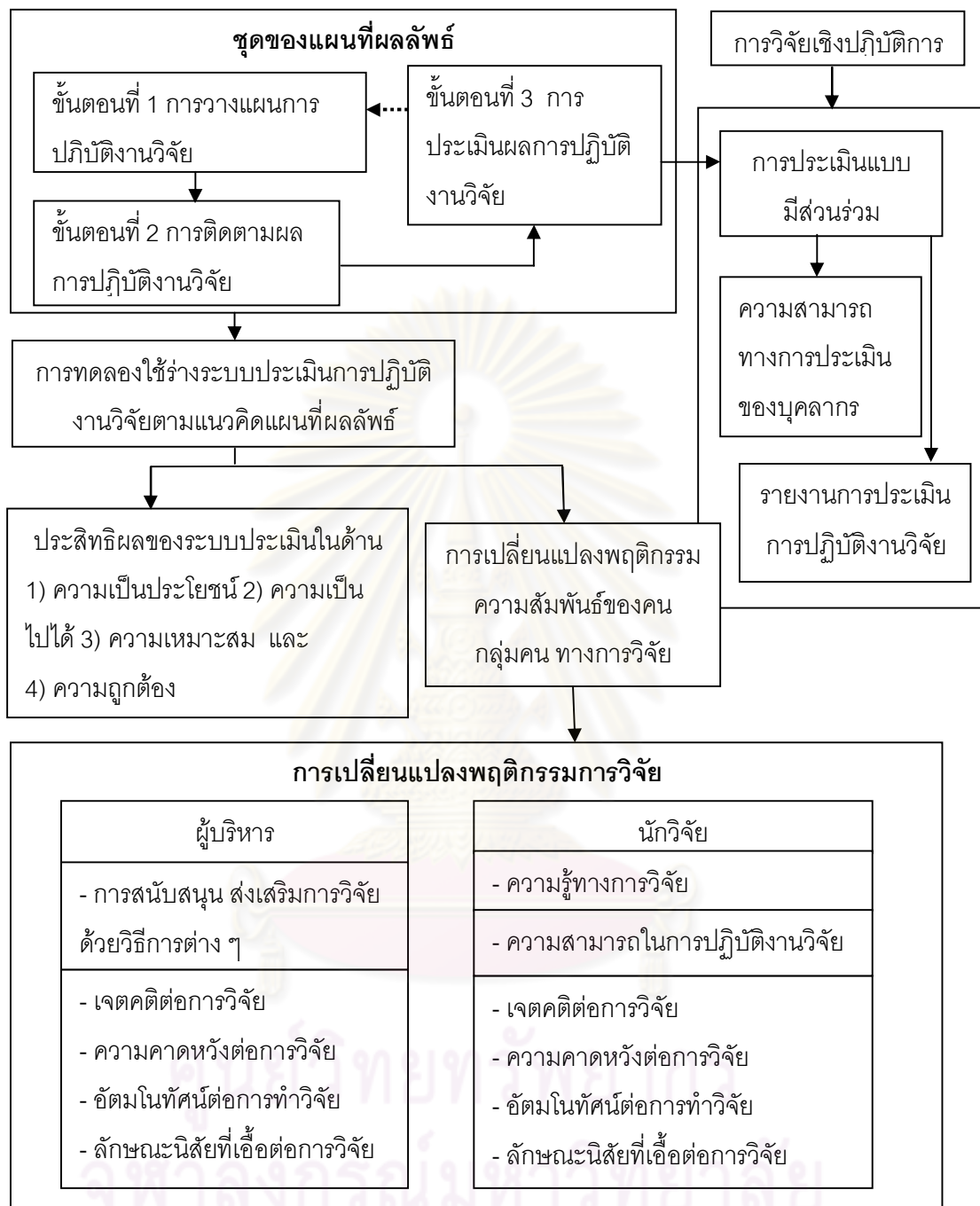
ประสิทธิผลของระบบประเมิน หมายถึง ผลของการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งวัดจากมาตรฐานการประเมินที่พัฒนาโดย Stufflebeam and Shinkfield (2007) ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องที่มีต่อระบบประเมินที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้ แผนทีผลลัพ์มีขั้นตอนหลักของการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การติดตามผลการดำเนินงาน 3) การประเมินผลการดำเนินงาน และในขั้นของการประเมินตามแนวคิดแผนทีผลลัพ์ใช้หลักการประเมินแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป้าหมายของการประเมินแบบมีส่วนร่วมคือ รายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย และการสร้างความสามารถทางการประเมินของบุคลากร ตลอดจนการศึกษารูปแบบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการวิจัยและศึกษารูปแบบการเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการประเมิน นอกจากนี้การดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนทีผลลัพ์เป็นการดำเนินงานในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนมที่ต่อเนื่องตลอดไป แต่การทดลองเพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินงานตามระบบการประเมินฯ เป็นการประเมินระหว่างทาง (formative evaluation) ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังนี้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ด้านวิชาการ

ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ซึ่งเป็นการประเมินระหว่างทาง (formative evaluation) และใช้วิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียจะทำให้ได้แนวทางหรือองค์ความรู้ในวิธีการสร้างความสามารถทางการประเมินและการสร้างวัฒนธรรมการประเมินในหน่วยงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามสภาพที่เป็นจริง

ประโยชน์ด้านการปฏิบัติ

1) สารสนเทศที่ได้จะช่วยให้คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมได้กำหนดทิศทางการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบประเมินในแผนงานวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทของคณะ ซึ่งจะเป็นแนวทางการสร้างความสามารถทางการประเมินแก่บุคลากร และบุคลากรเกิดความตระหนักว่าการประเมินเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายและเป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องซึ่งจะนำไปสู่การประเมินกระแสหลักหรือมีวัฒนธรรมการประเมินในมหาวิทยาลัย

2) ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์จะเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรวิจัยของบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งจะส่งผลต่องานวิจัยของคณะทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพในอนาคต

3) เป็นแนวทางในการนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปประยุกต์ใช้กับแผนงานในหน่วยงานอื่น ๆ ที่สังกัดมหาวิทยาลัยนครพนมและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อการวางแผน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ แนวคิดการประเมินในยุคปัจจุบัน และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานวิจัยใน มหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้แนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยประเด็นการศึกษาค้นคว้าจะได้นำเสนอ เป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 มโนทัศน์ของแผนที่ผลลัพธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตอนที่ 2 การพัฒนาระบบประเมินและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และตอนที่ 3 การปฏิบัติงานวิจัยในมหาวิทยาลัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 มโนทัศน์ของแผนที่ผลลัพธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แผนที่ผลลัพธ์ (outcome mapping) เป็นวิธีวิทยาหรือเครื่องมือที่ใช้ในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการทำงานในแผนงานหรือโครงการซึ่ง Earl, Carden and Smutylo (cited in Earl and Carden, 2002) ได้เขียนหนังสือขึ้นในปี ค.ศ. 2001 มีชื่อว่า “แผนที่ผลลัพธ์: การสร้าง การเรียนรู้และการสะท้อนกลับในแผนงานพัฒนา” หลังจากนั้นจึงได้รับการตีพิมพ์อีกครั้งในปี ค.ศ. 2004 และแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ www.idrc.ca/evaluation และ www.outcomemapping.ca และถูกนำไปใช้ประโยชน์ในโครงการพัฒนาสังคมจากประเทศต่าง ๆ ในหลายประเทศ สำหรับในประเทศไทยนั้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2550) ได้นำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้เพื่อการวางแผน ติดตามและประเมินผลการทำงานโดยมีเป้าหมายที่จะให้คนไทยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งอยู่ในขั้นตอนระหว่างการทำงาน

ความหมายของแผนที่ผลลัพธ์

แผนที่ผลลัพธ์ (outcome mapping) ได้รับการพัฒนาแนวคิดมาจาก outcome engineering เพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาสังคมของศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนานานาชาติแห่งแคนาดา (IDRC) มีผู้ให้ความหมายของแผนที่ผลลัพธ์ไว้ต่าง ๆ เช่น

Earl (n.d.) ให้ความหมายว่า เป็นวิธีวิทยาสำหรับการวางแผนและประเมินผลของผลกระทบของสังคม การปฏิบัติงานภายในของโครงการ/แผนงานหรือองค์กร

Earl, Carden and Smutylo (2004) ให้ความหมายว่า เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการติดตาม และการประเมินผลการทำงานที่มาเสริมวิธีการประเมินผลรูปแบบเดิมให้ความสนใจในการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ที่เกี่ยวข้องในแผนงานพัฒนาหรือสนใจการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความสัมพันธ์ กิจกรรม หรือการกระทำของคน กลุ่มคน หรือ องค์กร ซึ่งแผนงานทำงานด้วย

จากความหมายของแผนที่ผลลัพธ์ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แผนที่ผลลัพธ์คือเครื่องมือหรือ วิธีการที่ใช้ในการวางแผน (planning) การติดตาม (monitoring) และใช้ในการประเมินการทำงาน (evaluation) ของแผนงานหรือโครงการ จึงสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ได้ตั้งแต่ เริ่มต้น ระหว่างหรือหลังสิ้นสุดโครงการ

ลักษณะของแผนที่ผลลัพธ์

เนื่องจากแผนที่ผลลัพธ์เป็นวิธีวิทยาที่มีลักษณะคล้ายกับแนวคิดของการประเมินในยุคที่ 5 หรือการพัฒนาโดยใช้การประเมินเป็นฐานกล่าวคือ ให้ผู้มีส่วนร่วมเป็นผู้ควบคุมแผนงานหรือ โครงการ บุคคลภายนอกมีบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษา และเป็นวิธีการประเมินเพื่อพัฒนาองค์กร อย่างต่อเนื่อง Earl (n.d.) ได้กล่าวจุดเน้นสำคัญของแผนที่ผลลัพธ์คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของคน กลุ่มคน หรือความสัมพันธ์ของกลุ่มคน ตลอดจนกิจกรรมของภาคีหุ้นส่วนที่ร่วมกันทำ

Earl and Carden (2002) ยังได้กล่าวถึงลักษณะของแผนที่ผลลัพธ์เพิ่มเติมว่า แผนที่ ผลลัพธ์เป็นวิธีการที่ช่วยในการพัฒนาแผนงานและสามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับโครงการ ต่าง ๆ ในองค์กรได้เนื่องจากเป็นวิธีการที่ช่วยส่งเสริมการคิดเชิงประเมิน การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ การแบ่งปันประสบการณ์ถึงความสำเร็จและความล้มเหลว และความปรารถนาาร่วมกันต่อ กระบวนการสะท้อนความคิดเห็นและการเรียนรู้ แผนที่ผลลัพธ์อยู่บนพื้นฐานของหลัก 3 ประการ ดังนี้

- 1.การวางแผนสำหรับการประเมินผลทั้งที่เป็นผลที่เกิดจากภายนอกและผลที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานภายใน
2. วงจรธรรมชาติของการวางแผน การติดตามและการประเมินผล
- 3.การมีระบบการประเมินตนเองเปรียบเสมือนเป็นการสร้างความตระหนัก การสร้าง ความเห็นร่วมกัน และเป็นเครื่องมือเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานในแผนงาน

สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากแผนงานหรือโครงการ อาจเป็นผลสืบเนื่องโดยตรง จากกิจกรรมของแผนงานหรือไม่ก็ได้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้ มีเป้าหมายอยู่ที่การมีส่วนร่วมทำให้ความเป็นอยู่ของคนและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น โดยอาศัยเครื่องมือ เทคนิค และทรัพยากรใหม่ ๆ ที่ได้ จากกระบวนการในการพัฒนา การติดตามผลการดำเนินงานของแผนงานพัฒนาโดยใช้แผนที่

ผลลัพธ์นี้ จะไม่อ้างว่า ความสำเร็จจากการพัฒนาเป็นผลงานของแผนงานพัฒนานั้น ๆ เพียงแผนงานเดียว แต่เห็นว่าแผนงานนั้น ๆ เป็นเพียงการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของการพัฒนาเท่านั้น (และโดยข้อเท็จจริง ก็เป็นเรื่องยากที่งานพัฒนาจะสำเร็จได้จากการกระทำของแผนงานใด แผนงานหนึ่งเพียงแผนงานเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นแผนงานที่ดำเนินการโดยคนนอกพื้นที่) และการพัฒนานั้น ถึงที่สุดแล้ว ก็ต้องการให้ส่งผลในระยะยาวทั้งสิ้น ในขณะที่การมุ่งประเมินที่ผลการพัฒนาในระยะยาว มักไม่ได้ให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback) แก่แผนงานในการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของแผนงาน แผนที่มีผลลัพธ์ จึงเน้นที่ ผลลัพธ์ (outcome) มากกว่าที่ผลกระทบระยะยาว (impact) (Earl, Carden and Smutylo, 2004) นอกจากนี้แผนที่ผลลัพธ์ถูกพัฒนาขึ้นมาบนหลักคิดที่ว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแผนงานพัฒนาเป็นผู้ "ควบคุม" การเปลี่ยนแปลงที่พึงเกิดจากการพัฒนาส่วนคนนอกเป็นเพียงคนที่อำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลง โดยการช่วยให้เข้าถึงความรู้ โอกาส และทรัพยากรใหม่ ๆ ในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น (Earl and Carden, 2002; Earl, Carden and Smutylo, 2004)

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แผนที่ผลลัพธ์มีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. เน้นการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
2. บุคคลภายนอกมีบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวกให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
3. เป็นการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร
4. เน้นที่ผลลัพธ์ (outcome) มากกว่าผลกระทบ (impact)
5. เป้าหมาย วิธีการ และความสัมพันธ์ของภาคีหุ้นส่วน ได้รับการทบทวนและปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ
6. มีความเชื่อว่า แผนงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการพัฒนาซึ่งอาจมีปัจจัยแทรกซ้อนหรือแผนงานอื่นมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

ดังนั้นแผนที่ผลลัพธ์จึงสามารถเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทำงานหรือการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวคิดการประเมินในยุคที่ 5 โดยเฉพาะการเน้นการมีส่วนร่วมจากภาคีหุ้นส่วน บทบาทของบุคคลภายนอกเป็นผู้ให้คำแนะนำรวมทั้งเป็นการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรซึ่งมีลักษณะที่มีคล้ายคลึงกับแนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) ตามแนวคิดของ Fetterman (1995) ซึ่งหลักการในการประเมินคือ 1) จัดอบรมให้ผู้มีส่วนร่วมให้สามารถทำการประเมินตนเองได้ 2) นักประเมินเปรียบเสมือนผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าเป็นผู้ตัดสิน 3) การได้รับการสนับสนุนเมื่อมีการนำไปใช้ประโยชน์ 4)

มีจุดมุ่งหมายให้เกิดความชัดเจนในองค์กร 5) การให้เสรีภาพในองค์กรเพื่อกำหนดอนาคตของตนเอง

ขั้นตอนของแผนที่ผลลัพธ์

Earl, Carden and Smutylo (2004) กล่าวถึงขั้นตอนของแผนที่ผลลัพธ์ว่ามี 3 ขั้นตอนหลัก คือ การวางแผน การติดตามและการประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การออกแบบเจตนารมณ์

การออกแบบเจตนารมณ์หรือการวางแผนเป็นการสร้างเป้าหมายร่วมกันในภาพรวมซึ่งจะนำมาสู่แผนและยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการทำงานของแผนงานเป็นการตอบคำถาม "วิสัยทัศน์" (Why) "ผู้เกี่ยวข้องในแผนงาน" (Who) "การเปลี่ยนแปลงอะไรที่ต้องการ" (What) และ "แผนงานจะทำให้เกิดกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงนั้นได้อย่างไร" (How) ขั้นตอนที่ 1 มี 7 ขั้นตอนย่อย คือ

ขั้นตอนย่อยที่ 1 สร้างวิสัยทัศน์ของแผนงาน (vision)

ขั้นตอนย่อยที่ 2 กำหนดพันธกิจ (mission)

ขั้นตอนย่อยที่ 3 ระบุภาคีหุ้นส่วนที่เกี่ยวข้องในแผนงาน (boundary partners)

ขั้นตอนย่อยที่ 4 กำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (outcome challenges)

ขั้นตอนย่อยที่ 5 สร้างเกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้า (progress markers)

ขั้นตอนย่อยที่ 6 กำหนดแผนที่ยุทธศาสตร์ (strategy maps)

ขั้นตอนย่อยที่ 7 การดำเนินงานระดับองค์กร (organizational practices)

ขั้นตอนที่ 2 การติดตามผลลัพธ์ แผนที่ยุทธศาสตร์และการดำเนินงานขององค์กร

เน้นการประเมินตนเองเป็นหลัก ขั้นตอนนี้มี 4 ขั้นตอนย่อย คือ

ขั้นตอนย่อยที่ 8 จัดลำดับการติดตามการทำงานของแผนงาน (monitoring priorities)

ขั้นตอนย่อยที่ 9 แบบบันทึกผลลัพธ์ (คือ การเปลี่ยนแปลงของภาคีหุ้นส่วน)

(outcome journal)

ขั้นตอนย่อยที่ 10 แบบบันทึกยุทธศาสตร์ที่ใช้ในแผนงาน (strategy journal)

ขั้นตอนย่อยที่ 11 แบบบันทึกการดำเนินงานขององค์กร (performance journal)

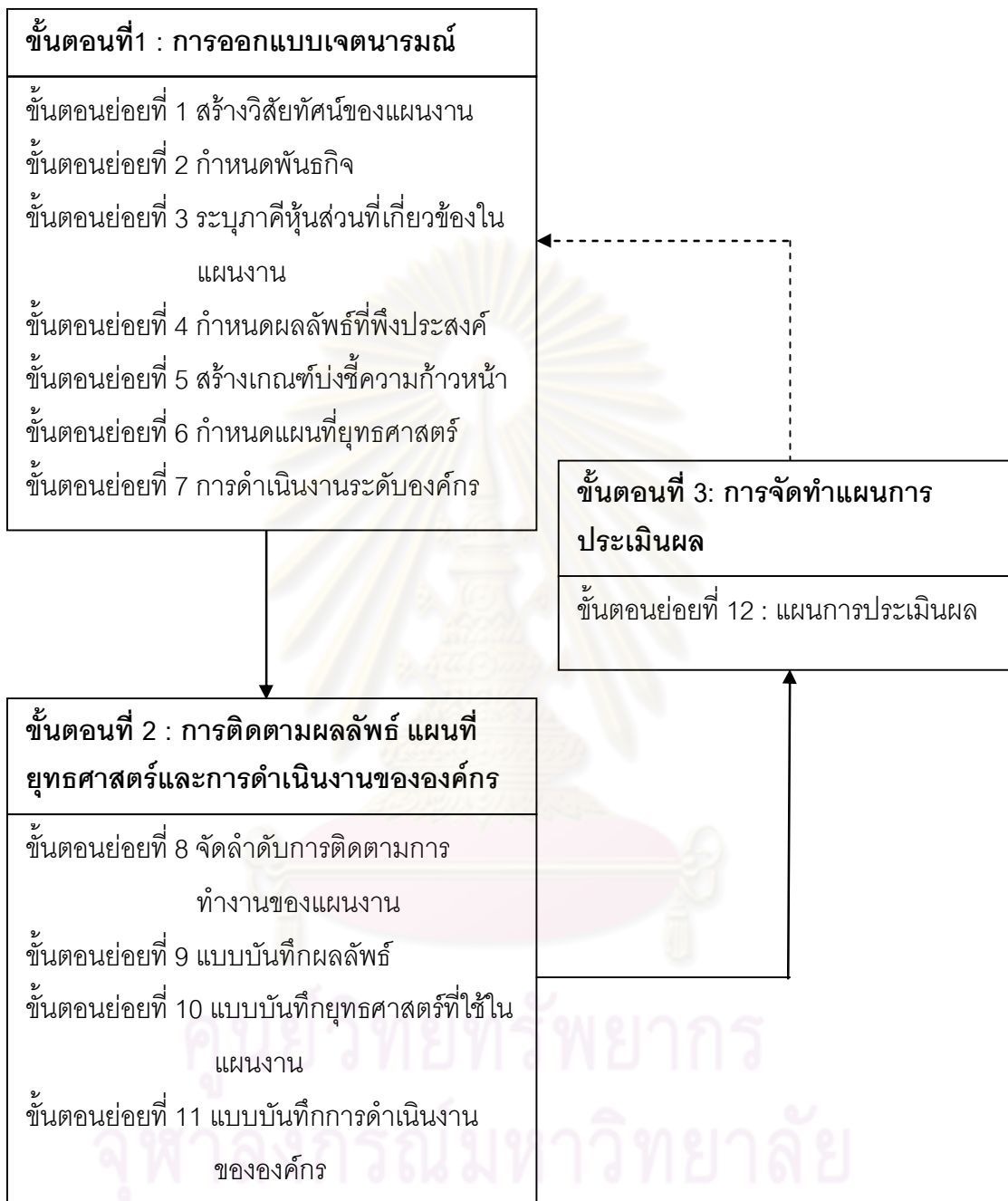
ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำแผนการประเมินผล

จัดลำดับความสำคัญในการประเมินผล และการสร้างแผนการประเมินผล ระยะนี้มี 1

ขั้นตอนย่อย คือ

ขั้นตอนย่อยที่ 12 แผนการประเมินผล (evaluation plan)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนของแผนที่ผลลัพธ์

การใช้แผนที่ผลลัพธ์

การนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้เพื่อพัฒนาโครงการหรือแผนงานทางสังคมนั้น Earl, Carden and Smutylo (2004) ได้เสนอว่า แผนที่ผลลัพธ์ไม่สามารถนำไปใช้กับแผนงานในทุกแผนแต่จะใช้ได้กับแผนงานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของคนหรือกลุ่มคน นอกจากนี้ Earl (n.d.) ยังได้ระบุถึงหลักในการนำแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้ซึ่งมี 4 ประการคือ

1. หลักความยืดหยุ่น (flexible) สามารถทำการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
2. หลักการส่งเสริม (complementary) เป็นการช่วยให้วิธียุทธศาสตร์ต่าง ๆ ให้สมบูรณ์
3. หลักการมีส่วนร่วม (participatory) เป็นการสร้างความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทั้งใน

กระบวนการวางแผน การติดตามและการประเมินผล

4. หลักการคิดเชิงประเมิน (evaluative thinking) ซึ่งจะต้องมีการสะท้อนข้อมูลกลับในกระบวนการคิดของคนในองค์กร ตลอดจนมีการประเมินการส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร

Earl, Carden and Smutylo (2004) ยังให้แนวคิดเพิ่มเติมว่า การเริ่มทำแผนที่ผลลัพธ์ตั้งแต่เริ่มแผนงานจะได้แผนที่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลอย่างมากเนื่องจากจะทำให้เห็นภาพรวมของแผนงาน เข้าใจในเป้าหมายของแผนงานว่าคืออะไร แผนการทำงานกับภาคีหุ้นส่วนเป็นอย่างไร จะมีวิธีติดตามการเปลี่ยนแปลงในภาคีหุ้นส่วนที่ร่วมแผนงานและจะกระตุ้นให้แผนงานเฝ้าสำรวจตัวเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามกระบวนการจัดทำแผนที่ผลลัพธ์นั้น จะดำเนินไปตามขั้นตอนของแผนที่ผลลัพธ์เองหรือใช้ร่วมกับเครื่องมืออื่น ๆ ก็ได้ เช่น SWOT analysis, situation analysis หรือ logical framework analysis และมีบางครั้งที่แผนที่ผลลัพธ์ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดแผนงานได้ด้วย ถึงแม้แผนที่ผลลัพธ์จะสามารถนำไปใช้ตั้งแต่การเริ่มต้น ระหว่างและหลังสิ้นสุดโครงการหรือแผนงานแต่สามารถใช้เพื่อเป็นเครื่องมือบูรณาการวิธีการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ดังที่ Earl, Carden and Smutylo (2004) และ Earl (n.d.) ได้กล่าวว่า การวางแผนการทำงาน การติดตามการทำงาน และการประเมินผล ในกระบวนการแผนที่ผลลัพธ์ไม่ใช่กิจกรรมที่แยกจากกันโดยสิ้นเชิง แต่เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องกัน โดยขั้นตอนหนึ่งจะให้ข้อมูลแก่อีกขั้นตอนหนึ่ง เพราะเป็นไปไม่ได้ที่จะทำแผนงานที่แข็งแกร่งสำหรับทุกอย่างตั้งแต่เบื้องต้น ฉะนั้น แผนงานที่ประสบความสำเร็จ จะต้องใช้ข้อมูลจากการติดตามและการประเมินผลเป็นเครื่องสะท้อนในการปรับเปลี่ยนและเลือกการตอบสนองที่เหมาะสมต่อไป

เนื่องจากแผนที่ผลลัพธ์สามารถบอกเล่าเรื่องราวการทำงานของแผนงาน โดยการกำหนดกรอบในการพัฒนาและแสดงให้เห็นความเป็นเหตุเป็นผลของมัน มีการบันทึกเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของภาคีหุ้นส่วนของแผนงาน ทั้งกรณีที่เป็นความสำเร็จและที่ต้องปรับปรุง การ

จัดลำดับความสำคัญเพื่อการประเมินผลและแผนการประเมินผล กรอบในการออกแบบแผนที่ผลลัพธ์จะช่วยตั้งชุดคำถามที่สำคัญ ๆ ต่อแผนงานได้ ดังที่ Earl, Carden and Smutylo (2004) ได้ให้แนวทางการตั้งคำถามไว้ดังนี้

การออกแบบแผนงาน

- เป้าหมายของการพัฒนาคืออะไร
- แผนงานนี้จะมีส่วนในการไปถึงเป้าหมายนั้นได้อย่างไร
- ใครคือภาคีหุ้นส่วนในการทำงาน
- เราจะชักนำให้ภาคีหุ้นส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดระบุเป้าหมายของการพัฒนา

ในระดับกว้าง ได้อย่างไร

การบันทึกข้อมูลการติดตามและประเมินผลภายในและภายนอก

- ภาคีหุ้นส่วนของแผนงานมีการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าไปสู่ผลลัพธ์ แค่ไหน
- เราจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อสนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน
- เราดำเนินงานได้ดีแค่ไหน

ระบุกรณีการดำเนินงานที่ดีและกรณีที่ต้องปรับปรุง

- เราทำอะไรได้ดีบ้าง ทำไมถึงทำได้ดีและได้ใช้ยุทธศาสตร์ที่จำเป็นทุกประการ

แล้วหรือยัง

- เราพยายามที่จะใช้ยุทธศาสตร์มากเกินไปจนจำเป็นหรือไม่
- เราจะมีส่วนในการสนับสนุนการทำงานของแผนงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มกำลัง

ความสามารถได้อย่างไร

การประเมินผลที่คาดว่าจะเกิดและที่ไม่ได้คาดว่าจะเกิด

- มีใครเปลี่ยนแปลงบ้าง และเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร
- ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงตามที่คาดหวังจะต้องปรับเปลี่ยนอะไรบ้างหรือไม่หรือ

ปรับเปลี่ยนความคาดหวัง

การเก็บข้อมูลการมีส่วนร่วมของแผนงานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาคี

หุ้นส่วน

- ได้ใช้กิจกรรมหรือยุทธศาสตร์อะไรบ้างที่ทำให้ภาคีหุ้นส่วนเกิดการเปลี่ยนแปลง
- กิจกรรมเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อภาคีหุ้นส่วนอย่างไรบ้าง ในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร หรือสถาบัน

จัดลำดับการประเมินผลและสร้างแผนการประเมินผล

- ยุทธศาสตร์ใด หรือความสัมพันธ์ใด หรือประเด็นใด ที่ต้องการศึกษาแบบเจาะลึก
- เราจะเก็บข้อมูลได้อย่างไร และได้จากที่ไหน

การประเมินผลตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ระบบการประเมินผลในปัจจุบันเห็นว่าเป็นเรื่องของการกระจายอำนาจไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง ระบบการประเมินผลนอกจากเป็นการช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ในแผนงานแล้วยังเป็นการตรวจสอบและสะท้อนข้อมูลที่เกิดขึ้น เช่นเดียวกับหน่วยประเมินผลของศูนย์วิจัยและพัฒนา ระหว่างชาติ (2002) ที่รับผิดชอบในการประเมินแผนงานต่าง ๆ ได้กล่าวถึงคุณภาพของการประเมินผลของศูนย์ไว้ใน 4 ลักษณะประกอบไปด้วย 1) ความเป็นประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม และ 4) ความถูกต้อง สำหรับการประเมินผลตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์นั้น Earl, Carden and Smutyllo (2004) ได้กล่าวว่า แผนที่ผลลัพธ์ให้วิธีการในการกำหนดภาพรวมของเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของแผนงาน เพื่อติดตามว่าแผนงานมีส่วนทำให้เกิดผลต่าง ๆ ได้อย่างไร แผนที่ผลลัพธ์ให้ระบบที่ต่อเนื่องในการคิดแบบภาพรวมและคิดในเชิงยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายของแผนงานและยังเป็นเครื่องมือในการบันทึกการดำเนินของแผนงาน ด้าน โดยการติดตามการทำงานใน 3 ส่วน คือ (1) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของภาคีหุ้นส่วนของแผนงาน (2) ยุทธศาสตร์ของแผนงาน และ (3) แนวทางการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้การประเมินผลตามแนวคิดของแผนที่ผลลัพธ์เป็นการผสมผสานระหว่างส่วนต่าง ๆ ของแผนงานที่ดีกับการจัดการแผนงานที่ดี นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้และปรับตัวขององค์กร แผนงานและภาคีพันธมิตร จะเป็นแรงผลักดันให้กิจกรรมการประเมินผลดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง หลักการที่จะเป็นแนวทางในการวางแผนการประเมินผล มีดังต่อไปนี้

- 1) การประเมินผลมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการทำแผนของแผนงานและการนำแผนนั้นไปสู่การปฏิบัติ การประเมินผลมีส่วนช่วยในการตัดสินใจของแผนงานและการกำหนดยุทธศาสตร์ในทุกระดับ
- 2) การออกแบบการประเมินผลต้องนำไปสู่การปฏิบัติได้ ดังนั้นการประเมินผลจึงต้องให้ข้อมูลที่สอดคล้อง และสามารถปฏิบัติได้
- 3) ไม่มีวิธีการประเมินผลใดที่เป็นเลิศ ที่เหมาะกับทุกแผนงาน ทุกประเด็น แต่ละกรณีต้องการเครื่องมือที่เหมาะสมกับข้อมูลที่ต้องการเก็บและวิเคราะห์ และเหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่จะเอาไปใช้ ควรเป็นข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ได้มาจากหลายแหล่ง

4) การประเมินผลควรจรรวบรวมผู้มีส่วนร่วม หรือผู้มีส่วนได้เสียจากแผนงานในทุกระดับ คนที่จะได้รับผลจากการประเมินผลควรมีส่วนในกระบวนการสร้างแผนที่ผลลัพธ์ การเข้าร่วมสร้างจะทำให้เข้าใจวัตถุประสงค์ และกระบวนการของการประเมินผล รวมไปถึงการยอมรับผลที่ได้จากการประเมิน อันจะนำไปสู่การนำผลการประเมินนี้ไปใช้ต่อ

5) กระบวนการในการประเมินผลควรได้ระดับมาตรฐานของจริยธรรมในการวิจัย นั่นคือ ผู้เข้าร่วมการประเมินผลควรสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินผล โดยไม่ต้องกลัวว่าจะเกิดผลเสียต่อตนในภายหลัง

6) การวางแผนการติดตามและประเมินผลช่วยเพิ่มคุณค่าของขั้นตอนการออกแบบของแผนงาน เราสามารถทำแผนงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการช่วยกันระบุผลที่ต้องการบรรลุจากแผนงาน และการรู้ว่าจะใช้ข้อมูลใดบ้าง จะช่วยให้สามารถเก็บข้อมูลนั้นได้ตรงตามความต้องการที่จะใช้ ซึ่งช่วยลดการใช้งบประมาณ กำลังคนและช่วยปรับปรุงความสามารถของทีมงานในการเขียนรายงาน และการเรียนรู้จากประสบการณ์

7) การประเมินผลควรเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ถูกประเมิน เพราะเป็นภาระงานของเขา เขาจึงควรได้รู้และได้ประโยชน์ด้วย

8) การประเมินผลเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ศิลปะในการจำแนกประเด็นสำคัญที่ต้องทำการประเมิน การจัดการทีมงานเพื่อติดตามและประเมินผล รวมทั้งหาคนที่เหมาะสมเพื่อเข้าร่วมในการเก็บข้อมูล การแปลผลและการใช้ประโยชน์จากผลที่ได้ ถือเป็นส่วนสำคัญเท่า ๆ กับการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์ข้อมูลที่เชื่อถือได้

9) เป็นหนทางในการต่อรองความจริงที่แตกต่างกัน ให้ออกโอกาสแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากแผนงาน ในการหาข้อสรุปจากมุมมองหรือความจริงที่ต่างกัน

10) ควรสร้างความสามารถในการใช้ผลจากการประเมินนั้น องค์กรต้องการคนที่มี ความสามารถเกี่ยวกับการประเมินผลเพื่อให้สามารถทำการประเมินผล เข้าร่วมการประเมินผล หรือใช้ประโยชน์จากการประเมินผลได้อย่างเต็มที่ การฟังฟังแต่คนนอกในการประเมินผลเป็นการจำกัดความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากการประเมินผลเพื่อทำความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร

นอกจากแนวทางการประเมินผลที่กล่าวมาข้างต้น Earl (2004) ยังได้ระบุถึงเกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้าของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์เป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับที่คาดหวัง (expect to see) 2) ระดับที่อยากให้เกิดขึ้น (like to see) 3) ระดับถ้าเกิดขึ้นได้ก็ดี (love to see) ซึ่งเกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้าแสดงถึงแบบจำลองของการเปลี่ยนแปลงภาคีหุ้นส่วนทำให้เกิดความกระฉับกระชวยกับการเปลี่ยนแปลงในระดับลึก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศที่มีการนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้เพื่อพัฒนาหรือส่งเสริมโครงการต่าง ๆ ของสังคมนั้นมักพบว่ามีการนำไปใช้กับโครงการในระดับชาติ ดังบทสรุปของรายงานวิจัยดังต่อไปนี้

Flavia (2003) ทำการวิจัยเรื่องผลข้างเคียงในการบูรณาการการจัดการความรู้บนฐานของการปฏิบัติงานและผลกระทบในองค์กร กรณีศึกษาธนาคารโลก การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของโครงการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยใช้วิธีการบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์และใช้แผนที่ผลลัพธ์ มีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า ผลที่ได้มีความไม่สอดคล้องกับโปรแกรมการจัดการความรู้ที่มีการบูรณาการทั้งกระบวนการและผลผลิตเข้าด้วยกัน และเกิดช่องว่างระหว่างโปรแกรมการจัดการความรู้กับโปรแกรมอื่น ๆ ถึงแม้การจัดการความรู้จะเป็นปัจจัยสำคัญในองค์กรแต่ยังมีความแตกต่างระหว่างเป้าหมายและการแปลผลความรู้ของผลผลิตและการบริการเพื่อนำไปใช้

David and Lawrence (2006) ทำการวิจัยเรื่องการใช้ระบบแผนที่ผลลัพธ์เพื่อส่งเสริมการจัดการส่งเสริมสุขภาพ โดยเห็นว่าการจัดระบบการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพของศูนย์สุขภาพซึ่งเห็นว่าควรมีการประเมินผลกระทบและผลลัพธ์ของโครงการทั้งในระดับของโรงพยาบาล ระดับอำเภอตลอดจนระดับชาติ โดยทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่คาดหวังในแต่ละระดับ แต่การประเมินผลที่ผ่านมาไม่สามารถทำการสะท้อนข้อมูลกลับเกี่ยวกับยุทธวิธีในการปฏิบัติงาน ดังนั้นทางศูนย์สุขภาพจึงได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินผลโดยใช้แผนที่ผลลัพธ์ซึ่งพบว่ามีความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการในการรักษาสุขภาพกับผลลัพธ์ในการสะท้อนกลับของข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการประเมินผลโดยใช้แผนที่ผลลัพธ์เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ช่วยบูรณาการต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยผ่านข้อมูลสะท้อนกลับจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและข้อมูลจากการประเมินผลในรายละเอียดต่าง ๆ ขององค์กร

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน 2 เรื่องที่กล่าวมาพบว่า งานวิจัยของ Abbema et al. (2004) และ David and Lawrence (2006) ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกันคือ แผนที่ผลลัพธ์เป็นวิธีการที่ช่วยบูรณาการในการจัดการความรู้ สามารถเชื่อมโยงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแผนที่ผลลัพธ์เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้มีการสะท้อนข้อมูลกลับซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

จากแนวคิดของแผนที่ผลลัพธ์ที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า แผนที่ผลลัพธ์เป็นทั้งเครื่องมือในการประเมินผลการทำงานและใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ สำหรับแนวคิดของแผนที่ผลลัพธ์ที่ใช้ในการประเมินผลแผนงานหรือโครงการนั้น มีจุดเด่นในการให้ความสนใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความสัมพันธ์ กิจกรรมหรือการกระทำของคน กลุ่มคน หรือองค์กรและดำเนินถึงปัจจัยแทรกซ้อนอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อแผนงานหรือโครงการ ส่วนประเด็นที่มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดการประเมินในยุคที่ 5 คือ การให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินตั้งแต่เริ่มต้น มีการอบรมให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องและนักประเมินภายนอกมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยง ในด้านการนำแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้ในการประเมินนั้นสามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่การเริ่มต้น ระหว่างหรือสิ้นสุดการดำเนินงานหรือโครงการแต่จะทำให้ดีที่สุดคือตอนเริ่มต้นแผนงานหรือโครงการ ดังนั้นแนวคิดของแผนที่ผลลัพธ์จึงคล้ายกับแนวคิดของการเสริมพลังอำนาจที่ให้องค์กรสามารถทำการประเมินตนเอง แก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญที่กล่าวไว้ในข้างต้นประกอบไปด้วย 1) จัดอบรมให้ผู้มีส่วนร่วมให้สามารถทำการประเมินตนเองได้ 2) นักประเมินเปรียบเสมือนผู้อำนวยการความสะดวมากกว่าเป็นผู้ตัดสินใจ 3) การได้รับการสนับสนุนเมื่อมีการนำไปใช้ประโยชน์ 4) มีจุดมุ่งหมายให้เกิดความชัดเจนในองค์กร 5) การให้เสรีภาพในองค์กรเพื่อกำหนดอนาคตของตนเอง ในขณะที่การประเมินโดยใช้แผนที่ผลลัพธ์มีการประชุมเชิงปฏิบัติการจากภาคีหุ้นส่วนเพื่อร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของแผนงาน การวางแผนเพื่อติดตามการดำเนินงาน ตลอดจนร่วมกันกำหนดแผนการประเมิน (Earl, Carden and Smutylo, 2004) จะเห็นได้ว่าแนวคิดการประเมินทั้งสองให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อการกำหนดตนเองขององค์กรให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยที่การประเมินโดยใช้แผนที่ผลลัพธ์มีความคล้ายคลึงกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจจึงน่าจะมีประโยชน์ของการประเมินที่คล้ายคลึงกัน ดังที่ Fetterman (1996b) ได้กล่าวถึงประโยชน์การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไว้ดังต่อไปนี้

- 1) ช่วยสร้างทั้งเทคนิควิธีการประเมินและความรู้เกี่ยวกับการประเมินเนื่องจากเป็นการเสริมพลังอำนาจที่ช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสียเกิดการตัดสินใจด้วยตนเอง
- 2) ช่วยบูรณาการวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน
- 3) การร่วมมือรวมพลังในกระบวนการประเมินช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสียรู้สึกเป็นเจ้าของในการประเมิน
- 4) การตัดสินใจด้วยตนเองในการประเมิน จะช่วยเพิ่มความตระหนักในคุณค่าหรือความต้องการจำเป็นในการประเมิน

5) ช่วยสนับสนุนในการพัฒนาเป้าหมายและวิธีวิทยาการวิจัย ช่วยสร้างความเข้าใจให้ชุมชนเกี่ยวกับเรื่องการออกแบบและการดำเนินการประเมินได้อย่างดี

6) ช่วยบูรณาการกิจกรรมการประเมินเข้าไปในโครงสร้างของโครงการตั้งแต่เริ่มต้นและนำไปสู่การใช้บทบาทของการประเมินและวิธีการประเมินแบบยั่งยืน

ถึงแม้แผนที่ผลลัพธ์จะเป็นวิธีวิทยาหรือเครื่องมือที่ใช้ในการวางแผน ติดตามและประเมินผลการทำงานของแผนงานหรือโครงการ ซึ่งไม่ใช่แนวคิดของการประเมินโดยตรง แต่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการประเมินทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการที่ค่อนข้างคล้ายกับแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ เพียงแต่แผนที่ผลลัพธ์มีจุดเน้นที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนหรือกลุ่มคน แต่จะมีประโยชน์ที่ช่วยให้องค์กรสามารถทำการประเมินตนเอง ช่วยให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการเรียนรู้ในวิธีการประเมิน ตลอดทั้งเป็นการบูรณาการการประเมินเข้าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่จะช่วยให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินและเป็นการประเมินกระแสหลักในองค์กร ดังนั้นแผนที่ผลลัพธ์จึงเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรตามแนวคิดการประเมินในปัจจุบันที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 2 การพัฒนาระบบประเมินและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของระบบ

Smith (1978) ให้ความหมายของระบบว่า หมายถึง ชุดของส่วนประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อกันและทำหน้าที่ร่วมกันภายใต้ข้อจำกัดของตนเองโดยมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน

Fitz and Fitz (1987) กล่าวว่า ระบบหมายถึง กลุ่มของส่วนประกอบย่อยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน เมื่อนำมารวมกันก็จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Bedeian (1993) ให้ความหมายของระบบว่า หมายถึง ชุดของส่วนประกอบย่อยที่มีการพึ่งพาอาศัยกันซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า ระบบคือ ขั้นตอนหรือกระบวนการหรือชุดขององค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

การพัฒนาระบบ

Hoffer et al. (1996) ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบว่า หมายถึงกระบวนการที่เป็นขั้นตอนสำคัญ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ การออกแบบ การนำไปปฏิบัติ และการรักษาไว้ เพื่อให้ระบบมีความสมบูรณ์เหมาะสมกับการใช้งาน

วิทยา คูวิรัตน์ (2539) ให้นิยามเกี่ยวกับการพัฒนาระบบว่า หมายถึงการพัฒนาขั้นตอนและองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

โดยขั้นตอนการพัฒนาระบบนั้น Biggs et al. (1980) Edwards (1985) ซัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2536) และ ศิริชัย กาญจนวาสิ (2549) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบหรือการพัฒนาระบบที่สอดคล้องกันตามขั้นตอนต่าง ๆ สรุปได้ดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ระบบ (system analysis) เป็นวิธีการระบุงค์ประกอบ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในระบบ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน ระบบกับองค์ประกอบภายนอก การจัดเรียงลำดับองค์ประกอบ ทรัพยากรที่ต้องใช้กลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้ระบบภารกิจที่จะต้องดำเนินการ และผลผลิตหรือบริการที่จะเสนอแก่กลุ่มเป้าหมาย ในการวิเคราะห์ระบบประกอบด้วย 1.1) การวิเคราะห์ปณิธาน 1.2) การวิเคราะห์จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ 1.3) การวิเคราะห์หน้าที่ 1.4) การวิเคราะห์เครื่องมือหรือช่องทาง 1.5) การวิเคราะห์วิธีการ และ 1.6) การวิเคราะห์การตรวจสอบ ควบคุม ติดตามและประเมินผล

2) การสังเคราะห์ระบบ (system synthesis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการสร้างระบบใหม่หรือพัฒนาระบบให้ดีขึ้น โดยการกำหนดองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ ทิศทางและลำดับขั้นตอนของระบบที่พัฒนาขึ้นใหม่

3) การสร้างแบบจำลองระบบ (system modeling) เป็นการสื่อสารระบบที่สร้างขึ้นใหม่หรือพัฒนาขึ้นใหม่ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจและนำไปใช้โดยการเขียนแบบจำลองในลักษณะดังนี้

3.1) แบบรูปภาพหรือหุ่นจำลองของจริง (iconic model) เช่น ภาพวาด หุ่นจำลอง เครื่องบิน

3.2) แบบจำลองเปรียบเทียบ (analogue model) เช่น นาฬิกา เป็นแบบจำลองของเวลา

3.3) แบบจำลองสัญลักษณ์ (symbolic model) เช่น สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์

3.4) แบบจำลองแนวคิด (conceptual Model) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่แทนด้วยแผนภูมิหรือแผนภาพในลักษณะต่าง ๆ การสร้างแบบจำลองระบบจะช่วยอธิบายถึงขั้นตอนสำคัญของระบบ ช่วยในการสื่อสารให้ทราบถึงขั้นตอน การควบคุม และทำนายได้ว่า จะเกิดผลอะไรขึ้น เมื่อดำเนินไปตามระบบ

4) การทดสอบระบบ (system evaluation) เมื่อมีการพัฒนาระบบตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ จนแสดงออกมาในรูปของแบบจำลองได้แล้ว ซึ่งถือว่าได้ระบบใหม่ขึ้น หรือเป็นการพัฒนา

ระบบ ซึ่งถือว่าเป็นต้นแบบ ยังประกันไม่ได้ว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นจะสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ นักจัดระบบจึงจำเป็นต้องนำ “ต้นแบบระบบ” (system prototype) ไปทดสอบในสถานการณ์จำลอง (system simulation) กล่าวคือ นำระบบไปใช้ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงซึ่งสามารถนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงได้ก็จะเป็นประโยชน์อย่างมาก แต่ในทางปฏิบัติการทดสอบระบบ ในสถานการณ์จริงมีปัญหาด้านค่าใช้จ่าย เวลาและความเสี่ยง โดยเฉพาะระบบที่เกี่ยวข้องกับคนและทรัพย์สินดังนั้นจึงนำไปทดสอบในสถานการณ์จำลองแทน

สรุปได้ว่าการพัฒนาระบบจะประกอบไปด้วยขั้นตอนการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อออกแบบระบบ ขั้นตอนการทดลองใช้ระบบ และขั้นตอนการตรวจสอบหรือประเมินระบบ

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประเมิน

โดยที่แนวคิดของการประเมินมีพัฒนาการตามช่วงของระยะเวลาและในปัจจุบันนักประเมินให้ความสำคัญกับการพัฒนาโดยใช้การประเมินเป็นฐาน จึงได้มีผู้นำแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาเป็นระบบประเมินเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากิจกรรมหรือหน่วยงาน บทสรุปของงานวิจัยต่อไปนี้จะได้นำเสนอถึงวิธีการ ขั้นตอนและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาระบบประเมิน ดังต่อไปนี้

มณูญ ศิวารมย์ (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศาเพื่อพัฒนาการสอนของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อศึกษาประสิทธิผลของการประเมินแบบ 360 องศา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู และนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจำนวน 20 คน และ 630 คน ตามลำดับ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ (1) กระบวนการประเมินแบบ 360 องศาที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) ประเด็นหลักของการประเมินเพื่อพัฒนาการสอนของครูครอบคลุม 3 ด้าน คือ คุณลักษณะความเป็นครู พฤติกรรมการทำงาน กระบวนการทำงานและผลลัพธ์ของงาน 2) หลักการประเมินมี 4 แบบคือ การประเมินจากบนลงล่าง การประเมินจากล่างขึ้นบน การประเมินจากด้านข้าง และการประเมินตนเอง 3) แหล่งข้อมูล มี 5 แหล่ง คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชา เพื่อนร่วมงาน ตนเอง และนักเรียน 4) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบประเมินโดยครู แบบประเมินโดยนักเรียน และแบบวัดทัศนคติต่อการประเมินแบบ 360 องศา และ 5) การดำเนินการประเมิน แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะการออกแบบการประเมิน ระยะลงมือประเมิน มีการปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ การเลือกทีมประเมิน การดำเนินการประเมิน การ

วิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานผลการประเมิน และระยะสุดท้ายคือระยะประเมินประสิทธิผลของการใช้กระบวนการประเมิน (2) ผลการศึกษาประสิทธิผลของกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา พบว่าการประเมินในภาพรวมของการเปรียบเทียบผลการประเมินครั้งที่ 1 กับครั้งที่ 3 ครูมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นเฉลี่ย ร้อยละ 87.33 โดยร้อยละ 80 ของครูมีความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินแบบ 360 องศา นอกจากนี้กระบวนการประเมินนี้สามารถนำไปใช้ในโรงเรียนได้ เพราะผู้บริหารเห็นว่าเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ช่วยพัฒนาครูได้ตรงประเด็น และผู้บริหารยอมรับว่าการนำกระบวนการนี้ไปใช้มีความสะดวก อีกทั้งครูส่วนใหญ่และนักเรียนทุกคนยอมรับกระบวนการประเมินนี้

ทิพย์สัมพันธ์ เกษโกมล (2545) ทำวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลตามแนวคิดการประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง ทดลองใช้ และตรวจสอบระบบการประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลตามแนวคิดการประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง แบบแผนการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา การศึกษาผลการใช้ระบบที่พัฒนาขึ้นใช้แผนการวิจัยแบบกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยหัวหน้าฝ่าย 8 คน คณาจารย์ 34 คน และนักศึกษาพยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ 183 คน เก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ และการสำรวจ การบันทึกประจำวัน การระดมความคิด การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติภาคบรรยาย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระบบการประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลตามแนวคิดการประเมินแบบร่วมมือรวมพลังประกอบด้วย 4 ระบบย่อย ได้แก่ ระบบการสร้างปฏิสัมพันธ์ ระบบฐานข้อมูล ระบบประเมินเชิงปฏิบัติการและระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับ (2) กระบวนการพัฒนาให้วิทยาลัยพยาบาลตำรวจเกิดการประเมินแบบร่วมมือรวมพลังประกอบด้วย การสร้างความตระหนักในคุณค่าของการประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง การสนับสนุน การกำกับติดตาม และการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง (3) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ศึกษาทุกตัวเกี่ยวกับการประเมินแบบร่วมมือรวมพลังของทุกกลุ่มมีค่าสูงขึ้นจากระดับปานกลางก่อนการใช้ระบบเป็นระดับค่อนข้างมากหลังการใช้ระบบ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นตัวแปรเกี่ยวกับการเปิดโอกาสในการให้ข้อมูลป้อนกลับ ความพร้อมที่จะพัฒนาองค์กร และตนเองเรื่องการประเมิน ความสามารถในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประเมิน ความสามารถในการแสดงหลักฐานเพื่อแก้ไขความเข้าใจผิด การยอมรับความคิดเห็นที่ได้จากการอภิปรายหรือ

ประชุมร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในการสร้างคู่มือ แนวทางหรือขั้นตอนการประเมิน ในกลุ่มของหัวหน้าฝ่าย (4) ปัญหาและอุปสรรคจากการใช้ระบบที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ การขาดความเข้าใจในระบบของผู้บริหาร การขาดความตระหนักในคุณค่าและความพร้อมของผู้ใช้ระบบ และความไม่ต่อเนื่องของการนำระบบไปใช้ (5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินแบบร่วมมือรวมพลังในกลุ่มคณาจารย์และนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยส่งเสริมจากภายนอก ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของผู้ประเมิน และปัจจัยเงื่อนไขการทำงาน (6) กระบวนการพัฒนาให้วิทยาลัยพยาบาลตำรวจเกิดการประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง และการประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลตามแนวคิดการประเมินแบบร่วมมือรวมพลังที่เหมาะสม คือ รูปแบบที่สนับสนุนกระบวนการกลุ่มในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทางเลือกที่ยืดหยุ่นหลายทางเลือก การแก้ปัญหา ร่วมกันและการสร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตยและการดำเนินการประเมินตามขั้นตอนที่วางแผนไว้

บุญทอง บุญทวี (2546) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินตนเองของครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่เพิ่มความถูกต้องโดยใช้สารสนเทศจากผู้มีส่วนได้เสีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินตนเองของครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่เพิ่มความถูกต้องโดยใช้สารสนเทศจากผู้มีส่วนได้เสีย มีวัตถุประสงค์เฉพาะ 4 ประการคือ เพื่อศึกษาองค์ประกอบของระบบ สร้างระบบ ทดลองใช้ระบบ ปรับปรุงและนำเสนอระบบการประเมินตนเองของครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่เพิ่มความถูกต้องโดยใช้สารสนเทศจากผู้มีส่วนได้เสีย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงประเมิน รวมทั้งสิ้น 1,331 คน ประกอบด้วยครูผู้สอน 20 คน นักเรียน 1,238 คน ผู้บริหารโรงเรียน 20 คน เพื่อนครู 21 คน คีษานินเทศก์ 12 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม การศึกษาเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติภาคบรรยาย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียโดยคำนวณดัชนีความสอดคล้องของผู้ประเมิน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระบบการประเมินตนเองของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ทรัพยากรที่จำเป็นได้แก่ ครู ผู้มีส่วนได้เสีย และแผนการสอน 2) กระบวนการประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ (2.1) การเรียนการสอน มีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมแผนการสอน ครูและนักเรียน การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ (2.2) สารสนเทศสำหรับการประเมินการเรียนการสอน มีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ การจัดเก็บ

รวบรวมข้อมูลและจัดระบบข้อมูล และ (2.3) การประเมินตนเองของครู มีการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ การพัฒนาเครื่องมือ การตรวจสอบอคติ การใช้สารสนเทศ และการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน 3) ผลที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ในระบบ ทำให้เกิดผลการประเมินตนเองที่ถูกต้องและมีการพัฒนาการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพ

2. ผลการทดลองใช้ระบบ เมื่อพิจารณาในด้านความถูกต้องในการประเมินตนเองของครู พบว่า ครูจำนวนร้อยละ 60 สามารถประเมินตนเองได้อย่างไม่มีอคติ ครูจำนวนร้อยละ 67.50 ประเมินตนเองสอดคล้องกับกลุ่มครูและผู้มีส่วนได้เสีย เมื่อพิจารณาในด้านการนำผลการประเมินไปพัฒนาการเรียนการสอน พบว่า หลังจากดำเนินการประเมินทั้ง 3 ครั้ง ครูทุกคนมีรายการสารสนเทศที่ควรปรับปรุงไม่เกิน 10 รายการ (ร้อยละ 25) ของรายการทั้งหมดและครูร้อยละ 87.50 มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3. ผลการประเมินระบบ เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินตนเองของครู พบว่า ระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นให้ผลการประเมินที่ถูกต้อง และสามารถนำผลจากการประเมินไปพัฒนาตนเองได้ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินของ Joint Committee พบว่า ระบบการประเมินตนเองที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องครอบคลุม มีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และมีความเหมาะสม นอกจากนี้ ครูและผู้มีส่วนได้เสียส่วนมากมีความพึงพอใจต่อระบบประเมินที่พัฒนาขึ้น

วิดา เหล่มตระกูล (2546) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ วิทยากรระดับจังหวัด 10 คน ผู้รับผิดชอบโครงการ 3 คน วิทยากร 71 คน และผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง 531 คน อาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษา 7 คน และผู้ใช้ผลการประเมิน 68 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจด้วยแบบสอบถาม การทดสอบ การศึกษาเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติภาคบรรยาย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์อิทธิพล ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมครู ประกอบด้วย แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากิจกรรมของโครงการ การนำ

กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกิจกรรมของโครงการและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น รวมทั้งปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อโครงการฝึกอบรม

2.วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูที่พัฒนาขึ้นตามทฤษฎีโปรแกรม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การสร้างทฤษฎีโปรแกรม (2) การออกแบบโครงการฝึกอบรมครู และ (3) การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมครู

3.ผลการประเมินพบว่า ทฤษฎีโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้อธิบายความสำเร็จของโครงการได้ กล่าวคือหลังเสร็จสิ้นการอบรมผู้เข้าอบรมมีค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนอบรมและมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมมาก โดยเมื่อกลับไปโรงเรียนผู้บริหารและครูสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้แต่ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้เสร็จสมบูรณ์ได้ทั้ง 6 ภารกิจ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ทฤษฎีโปรแกรมบางส่วนไม่สามารถดำเนินการได้ตามที่คาดหวังไว้ โดยเฉพาะในส่วนของความรู้ความเข้าใจของวิทยากร และผลการเรียนรู้หลังอบรมของผู้บริหารและครูที่ยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

4. ผลการใช้วิธีการประเมินพบว่า วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ มีความเหมาะสม และผลการประเมินมีความถูกต้อง

กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาเทศบาลนครปฐม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ได้จากการเลือกแบบอาสาสมัครจำนวน 34 คน และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาครูจำนวน 11 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสอบถาม การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ สถิติอนุमान ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการทดสอบด้วยค่าที ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินการเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่เหมาะสมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติการพัฒนาครู และผลการประเมินการพัฒนาครู ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบที่สัมพันธ์กัน

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ของผู้เชี่ยวชาญ พบว่าโครงสร้างของรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ในระดับมากที่สุด

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ของครูพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม และครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาครูและต่อบทบาทของผู้วิจัย ด้านกระบวนการพัฒนาครู ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการสนับสนุน ด้านการสร้างความรู้ กระจำชัด ด้านการมีเสรีภาพทางการคิดอยู่ในระดับมาก

Taut (2007) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสามารถในการประเมินตนเองในการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นการศึกษารายกรณี มีการใช้แหล่งข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมหลายแหล่ง วิธีการในการวิจัยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและให้ผู้มีส่วนร่วมสะท้อนข้อมูลกลับ ใช้การสัมภาษณ์ การอภิปรายกลุ่ม การติดตามข้อมูลโดยใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีเป้าหมายในการศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและพฤติกรรมจากกระบวนการการประเมิน ผลการประเมินพบว่า ศักยภาพการเรียนรู้ทางการประเมินของแต่ละคนจะช่วยสนับสนุนให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการขององค์กรเป็นอย่างมาก ผลลัพธ์ที่เกิดจากการประชุมเชิงปฏิบัติการพบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมต้องการให้มีการจัดเนื้อหาการประเมินตนเองให้ชัดเจน รวมทั้งสนับสนุนให้มีการนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์และเห็นว่าเป็นการเปิดประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมประชุมและเห็นว่าเป็นการทำทนายต่อการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ แต่ขณะเดียวกันถึงแม้จะเกิดผลทางบวกและแรงจูงใจของผู้เข้าร่วมประชุมแต่มีข้อสงสัยในการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบประเมินที่กล่าวมาพบว่า แนวคิดหรือเทคนิคการประเมินจะเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องต่อการประเมิน โดยนักประเมินภายนอกมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นผู้ให้คำแนะนำในการประเมิน มีการสะท้อนข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อเป็นสารสนเทศสำคัญในการพัฒนาองค์กรโดยใช้วิธีวิทยาทางการประเมินเป็นฐานต่อการพัฒนา นอกจากนี้การประเมินแบบใหม่โดยเฉพาะการประเมินโดยใช้แนวคิดการร่วมมือรวมพลังซึ่งทำการวิจัยโดย ทิพย์สัมพันธ์ เกษโกมล (2545) และการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจซึ่งทำการวิจัยโดย กฤติยา วงศ์ก่อม (2547) พบว่า มีความแตกต่างจากการประเมินแบบเดิมที่เคยปฏิบัติกันมาในแง่ที่ว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในองค์กรและกลายเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการปรับปรุงโครงการอยู่ตลอดเวลาไม่ใช้การประเมินผลที่เกิดขึ้นเมื่อโครงการ หรือการดำเนินงานของแผนงานต่าง ๆ นั้นเสร็จสิ้นไปแล้ว นอกจากนี้ยังพบว่าในการพัฒนาระบบประเมินมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกันคือ การวางแผน/การออกแบบระบบ การปฏิบัติตามแผน/การทดลองใช้ระบบ และการประเมินผลระบบ

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานวิจัยในมหาวิทยาลัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเทศต่าง ๆ ในปัจจุบันให้ความสนใจที่จะพัฒนาสังคมและประเทศของตนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ให้ประชาชนได้ใกล้ชิดกับแหล่งการเรียนรู้ ตลอดจนมีโอกาสเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง (สุมาลี สังข์ศรี, 2549) เช่นเดียวกับ สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ที่กล่าวถึงสังคมปัจจุบันว่าเป็นสังคมความรู้หรือสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (knowledge-based society) นั่นคือสังคมจะกำหนดว่าคนในสังคมต้องมีความรู้ซึ่งได้มาหลายทางแต่ความรู้ที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็นจริงตรวจสอบได้คือความรู้ที่ได้จากการวิจัย โดยที่มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมจึงควรมีระบบการวิจัยเพื่อให้เกิดความรู้เป็นฐานต่อการพัฒนา ดังที่ อมรวิรัช นาคกรทรรพ (2543) กล่าวถึงวิถึทรรศนั้ อุดมศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ด้านการวิจัยว่าสถาบันอุดมศึกษาพึงได้รับการอุดหนุนทรัพยากรอย่างพอเพียงเพื่อการลงทุนด้านการวิจัย ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในระดับนานาชาติ แต่ที่ผ่านมาระบบการวิจัยของไทยยังมีอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2542) กล่าวถึงปัญหาสำคัญของระบบวิจัยไทยคือ การขาดกลไกที่จะช่วยพัฒนาและประกันคุณภาพของการวิจัย โดยถึงแม้ผลงานวิจัยจะมีข้อจำกัดในบางประการแต่สามารถแก้ไขได้ด้วยการมีระบบการบริหารงานวิจัยที่ดีซึ่งเป็นการช่วยให้นักวิจัยผลิตงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ จิรพันธ์ อรรถจินดา และ ภาณี แสนเจริญ (2544) กล่าวถึงปัญหาหลักในการบริหารจัดการการวิจัยของประเทศ สรุปได้ว่า

- 1) นโยบายเป็นประเด็นค่อนข้างกว้าง ครอบคลุมหลายสาขา
- 2) ไม่มีกลไกกำกับการใช้งานนโยบายและแนวทางการวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการวิจัยไปตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนด
- 3) การเผยแพร่ไม่ได้กระจายลงถึงกลุ่มเป้าหมายโดยตรง
- 4) การทำความเข้าใจระหว่างหน่วยงานผู้กำหนดนโยบายและผู้ใช้นโยบายยังไม่ครอบคลุมอย่างกว้างขวาง
- 5) การร่วมมือระหว่างผู้วางนโยบายและผู้ใช้งานวิจัยยังไม่เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง

เช่นเดียวกับ เจ็อจันท์ จงสถิตอยู่ และคณะ (2546) ที่สรุปถึงประเด็นปัญหาด้านการวิจัยของประเทศ ไว้ดังนี้

- 1) นโยบายด้านงานวิจัยของประเทศยังขาดความชัดเจน
- 2) การบริหารงานวิจัยของประเทศยังขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
- 3) นโยบายวิจัยของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังไม่มีกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและต่อเนื่อง
- 4) การบริหารงานบุคลากรวิจัยในมหาวิทยาลัย ระบบบริหารบุคคลยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัย
- 5) การบริหารงบประมาณและการเงินวิจัยยังไม่ชัดเจนและไม่เพียงพอ
- 6) ความเชื่อมโยงงานวิจัยภายในมหาวิทยาลัยและระหว่างมหาวิทยาลัยยังขาดการประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน
- 7) ความเชื่อมโยงงานวิจัยของมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานภายนอกยังไม่มีมาตรการที่จะส่งเสริมซึ่งกันและกัน

จากปัญหาดังกล่าว มหาวิทยาลัยซึ่งมีบทบาทเป็นอย่างสูงต่อการพัฒนาระบบวิจัยของประเทศจึงควรมีระบบส่งเสริมการวิจัยที่ดีเพื่อให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลก โดยการส่งเสริมการวิจัยในระดับหน่วยงานหรือระดับมหาวิทยาลัยนั้น มีผู้ให้แนวทางไว้ต่าง ๆ ดังนี้

สุภาวงศ์ จันทวาณิช (2524) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมการวิจัย โดยเน้นการวิจัยทางการศึกษาไว้ว่า การส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการวิจัยในหน่วยงานต่าง ๆ นั้น จำเป็นต้องสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการวิจัยให้มากที่สุด บรรยากาศที่เกื้อกูลสำหรับกรวิจัยนั้น ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ด้านคือ นักวิจัย หน่วยงานวิจัย และบริบทของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับนักวิจัย

- 1.1 ความรอบรู้ในเรื่องระบบการศึกษา
 - 1.2 ความรอบรู้ในสังคมศาสตร์บางด้าน
 - 1.3 ความรอบรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย
 - 1.4 ความรอบรู้ในเชิงทฤษฎี
 - 1.5 ความสามารถในการถ่ายทอดผลการวิจัย
 - 1.6 ความสามารถในเชิงวิเคราะห์วิจัย
2. ปัจจัยเกี่ยวกับหน่วยงานวิจัย ในแง่นี้มีสององค์ประกอบย่อย คือ โครงสร้างของหน่วยงาน และระบบบริหารของหน่วยงานวิจัย
- 2.1 โครงสร้างของหน่วยงาน หน่วยงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีโครงสร้างที่ให้ปัจจัยป้อนเข้า (input) ในแง่ต่อไปนี้
 - 2.1.1 มีศูนย์ข้อมูลพื้นฐานที่ดีและพร้อมจะหยิบข้อมูลมาใช้ได้
 - 2.1.2 มีเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้องเพียงพอสำหรับการทำวิจัยแต่ละเรื่อง
 - 2.1.3 มีคณะวิจัยที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาแล้ว
 - 2.1.4 มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัย
 - 2.1.5 มีทุนสำหรับการวิจัย
 - 2.2 ระบบบริหารของหน่วยงาน
 - 2.2.1 มีการจัดหาและกระจายบุคลากร ความสามารถ ตลอดจนจรรยาบรรณต่าง ๆ สำหรับการวิจัยอย่างเหมาะสม
 - 2.2.2 มีการแบ่งแรงงาน และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม
 - 2.2.3 มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง
 - 2.2.4 มีช่องทางหรือเครือข่ายสำหรับการเผยแพร่และติดต่อในการวิจัย
3. ปัจจัยเกี่ยวกับบริบทของการวิจัย (research context) ปัจจัยส่วนนี้ดูจะเป็นส่วนที่เป็นนามธรรมและอาจตัดสินใจได้ไม่ถนัดนักว่ามีอยู่สมบูรณ์มากน้อยเพียงใดในสังคมของเราแต่ส่วนที่มองเห็นได้ยากนั้น เป็นส่วนที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อคุณภาพของการวิจัย ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่
- 3.1 แบบแผนการแสวงหาความจริงที่มีมาแต่โบราณ
 - 3.2 ความใจกว้างในการรับฟังคำติชม และการเปลี่ยนแปลง
 - 3.3 ค่านิยมต่อการศึกษา
 - 3.4 ความต้องการงานวิจัย
 - 3.5 ผลตอบแทนที่ไม่ใช่วัตถุในการทำวิจัย เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาการ การยอมรับจากวงการวิจัย

3.6 ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ระบบการศึกษากับระบบย่อยอื่น ๆ ในสังคมและระหว่างนักศึกษา กับนักวิชาการสาขาอื่น ๆ

3.7 ความสัมพันธ์กับวงการศึกษาระดับสูงและการศึกษาระดับอุดมศึกษาในต่างประเทศ

3.8 ความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะหน่วยราชการหรือหน่วยปฏิบัติอื่นใดกับหน่วยงานวิจัย

จรัส สุวรรณเวลา และคณะ (2534) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมการวิจัยในมหาวิทยาลัย โดยทั่วไปว่าอย่างน้อยควรมีกลไกการส่งเสริมการวิจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัย

ในการพัฒนาการวิจัยในมหาวิทยาลัย การกำหนดทิศทางการวิจัย จะมีส่วนช่วยในกิจการตามหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ดำเนินไปโดยมีเป้าหมายที่เหมาะสมและสอดคล้องกันทั้งมหาวิทยาลัย ตลอดจนเกิดประโยชน์ส่วนร่วมมากที่สุด

2. การจัดสร้างองค์การบริหารและการจัดการ

เพื่อเป็นการตอบสนองของความจำเป็นในการบริหารงานวิจัย จึงต้องมีโครงสร้างองค์การที่จัดขึ้นเป็นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวทุกระดับ และมีการบริหารงานที่ให้ผู้วิจัยทำงานได้คล่องตัว บุกเบิกในแนวทางที่ค้นพบขึ้นใหม่ได้ มีการจัดการและเน้นที่ผลงานเป็นสำคัญ แต่มีกลไกในการติดตาม ตลอดจนมีมาตรการในการรักษาคุณภาพของผลงานวิจัย

3. การส่งเสริมคุณภาพงานวิจัยและผู้วิจัย

การพัฒนาศักยภาพทางการวิจัยของอาจารย์ เริ่มต้นด้วยการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์ โดยพิจารณาความสามารถด้านวิจัยด้วย แนวคิดของการบริหารบุคคลจะต้องให้ความสำคัญกับภารกิจด้านวิจัย ระบบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จะต้องพิจารณาจากผลงานที่มีคุณภาพ นอกจากนั้น อาจารย์ที่ปฏิบัติงานประจำไปแล้วระยะหนึ่ง ควรจะได้มีโอกาสหมุนเวียนไปเพิ่มพูนความรู้วิชาการของตน ด้วยการวิจัยค้นคว้าเขียนตำรา เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งจะทำให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถถ่ายทอดความรู้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่นิสิตอย่างแท้จริง รวมทั้งช่วยเสริมสร้างวิชาการแขนงต่าง ๆ ให้ทันสมัยและก้าวหน้ายิ่งขึ้น

การจัดการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยด้านวิจัยจะต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อสร้างความสามารถในการวิจัยของอาจารย์ด้านต่าง ๆ นับตั้งแต่ความรู้ในหลักและกระบวนการเขียนโครงการ ตลอดจนทักษะในการใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ละเลยการพัฒนาเจตคติด้านการวิจัย เพราะถ้าอาจารย์ทำวิจัยเพียงเพื่อประโยชน์ในความก้าวหน้าของตนเองเท่านั้น ก็

ไม่ช่วยสร้างบรรยากาศและค่านิยมที่ยอมรับว่าการวิจัยคือกระบวนการสร้างความรู้และ
 วิจารณ์ญาณ รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ในแก่นิสิตด้วย

4. การส่งเสริมการบริการ

ส่วนที่ส่งเสริมการวิจัย หมายถึง ระบบข้อมูลเพื่อการวิจัย ห้องสมุด ศูนย์บริการต่าง ๆ
 เช่น ศูนย์เครื่องมือ หรือสถาบันบริการคอมพิวเตอร์จะต้องได้รับการสนับสนุนให้อยู่ในรูปที่จะสนอง
 ความจำเป็นด้านการวิจัยได้และให้ความสำคัญต่อการวิจัยในระดับสูง โดยจัดสรรทรัพยากรใน
 ส่วนที่ส่งเสริมการวิจัยให้มากขึ้น ปรับปรุงระบบการจัดการให้สามารถบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเผยแพร่ผลงานวิจัย

การเผยแพร่ผลงานวิจัย เป็นการแสดงบทบาททางวิชาการของมหาวิทยาลัยที่มีต่อ
 สังคมและเป็นกลไกในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับวงการอื่น การเผยแพร่ทำได้
 หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับประชากรเป้าหมายที่ต้องการ การเผยแพร่สู่ประชาชนในวงกว้างเป็นการ
 เผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการวิจัย หรือเป็นข่าวการค้นพบที่น่าสนใจ ทำได้โดยผ่านสื่อมวลชน และ
 จัดทำเป็นเอกสารข่าว ส่วนการเผยแพร่ในหมู่นักวิชาการ อาจจัดทำเป็นรูปเล่มแบบ monograph
 ที่มีรายละเอียดด้านเทคนิคสำหรับนักวิชาการอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้งานได้ รูปเล่มแบบ
 pocket book เหมาะสำหรับการให้ความรู้แก่คนที่มีการศึกษา แต่การไม่ต้องเจาะจงตามสาขาและ
 นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้อาจเผยแพร่ในรูปของการประชุมสัมมนา ซึ่งเป็น
 การเผยแพร่ในกลุ่มวิชาการหรือผู้ใช้งานโดยตรง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541) กล่าวถึงบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อการวิจัยไว้ว่า
 เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งแห่งวิชาการชั้นสูงของประเทศ มหาวิทยาลัยจึงมีบทบาทสำคัญ
 ในการรับผิดชอบต่อการสร้างหรือจัดเตรียมความรู้ให้แก่สังคมโดยการสร้างคนที่มีคุณภาพแต่โดย
 ธรรมชาติของความรู้นั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมหาวิทยาลัยจึงหยุดนิ่งเฉยไม่มีการเพิ่มพูน
 ความรู้ทางวิชาการมิได้หรือพอใจอยู่เพียงกับการคอยวิ่งตามความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปหรือรับมาอีกทอด
 หนึ่งจากแหล่งวิทยาการในต่างประเทศมิได้ แต่หน้าที่หลักในฐานะความเป็นสถาบันทางการศึกษา
 ระดับสูงของประเทศจึงต้องมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่แก่ประเทศและแก่แวดวงวิชาการอยู่เสมอ
 กระบวนการที่จะนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้ ทางหนึ่งที่สำคัญและหลีกเลี่ยง
 ไม่ได้ คือผ่านการวิจัยมหาวิทยาลัยจึงควรเป็นแหล่งผลิตงานวิจัยครอบคลุมด้านต่าง ๆ ให้มาก
 ที่สุด และเป็นแหล่งในการผลิตและสร้างสรรค์องค์ความรู้โดยเป็นที่ที่ใกล้ชิดกับพรมแดนความรู้ใน
 สาขาวิทยาการต่าง ๆ ในความจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่มหาวิทยาลัยต้องมุ่งเน้นในการนำ
 ทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังต้องนำมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่นเพื่อให้
 ท้องถิ่นที่มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ได้รับประโยชน์โดยตรงหรือโดยอ้อมด้วย สถาบันอุดมศึกษาควรมี

บทบาทอย่างสูงต่อการสร้างงานวิจัยโดยคณาจารย์ในสถาบันเป็นผู้บุกเบิกและสร้างสรรค์งานวิจัย สถาบันอุดมศึกษาควรมีหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญต่องานวิจัยดังต่อไปนี้

1. สถาบันอุดมศึกษาควรมีนโยบายที่ส่งเสริมการวิจัยอย่างจริงจัง รวมถึงการมีนโยบายที่เป็นรูปธรรม

2. สถาบันอุดมศึกษาควรติดตามการเคลื่อนไหวของภาครัฐและเอกชนในเรื่องของการวิจัย เพื่อจะเป็นโอกาสที่จะสามารถพัฒนาตัวเองในเรื่องนี้ได้เต็มที่

3. สถาบันอุดมศึกษาควรทำการศึกษา ค้นคว้า ถึงประเด็นหัวข้อที่สำคัญๆ ที่ยังเป็นปัญหาของประเทศในเวลานี้เพื่อร่วมทำงานวิจัยเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นโดยเร่งด่วน

4. สถาบันอุดมศึกษาควรมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สังคมเพื่อเป็นประโยชน์ทางด้านข้อมูล ข่าวสาร วิชาความรู้ และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการส่งเสริมการวิจัยในระดับมหาวิทยาลัยควรดำเนินการให้เป็นระบบซึ่ง ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ (2546) กล่าวถึงระบบสถาบันเพื่อสนับสนุนการวิจัยว่าเป็นการสร้างองค์กรและกลไกที่ทำหน้าที่สนับสนุนการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อยุทธศาสตร์การแข่งขันกับนานาประเทศเนื่องจากการวิจัยเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง สถาบันวิจัยจะต้องทำงานภายใต้บรรยากาศการแข่งขันควบคู่กับความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้นักวิจัยมีอาชีพ สร้างบรรยากาศการเกื้อกูลระหว่างนักวิจัยอาวุโสกับนักวิจัยรุ่นเยาว์ นอกจากนี้มีการสนับสนุนงบประมาณวิจัยควรคำนึงถึงการยกย่องและให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจโดยผ่านกระบวนการประเมิน สอดคล้องกับ มานิต บุญประเสริฐ และคณะ (2546) ได้ทำวิจัยถึงรูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่ในประเด็นของการบริหารงานวิจัยพบว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของประเทศ ภูมิภาคเอเชีย และนานาชาติ มีการจัดตั้งกองทุนวิจัย (research fund) มีการจัดตั้งศูนย์แห่งความเป็นเลิศ (center of excellence) สนับสนุนให้บุคลากรทำโครงการวิจัยร่วมมือกับองค์กรนานาชาติ การเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาร่วมกับสถาบันต่างประเทศ มีการมุ่งเน้นการตีพิมพ์เอกสารรายงานวิจัยเผยแพร่ในวารสารนานาชาติ มีการจัดตั้งหน่วยงานประสานงานวิจัยและระดับสถาบัน นอกจากนี้ อมรวิทย์ นาครทรรพ (2547) ยังกล่าวถึงการบริหารระบบวิจัยที่พึงประสงค์ว่าจะต้องเป็นระบบที่ตั้งอยู่บนหลักการที่สำคัญคือมีทิศทาง เปิดโอกาสให้มีความหลากหลายและเอื้อให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถตอบสนองเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และมีการสร้างฐานทางปัญญาเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาประเทศบนฐานความรู้ได้อย่างต่อเนื่องยั่งยืน

การสร้างวัฒนธรรมการวิจัย

การสร้างวัฒนธรรมเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในองค์กร เช่นเดียวกับการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยที่จะทำให้การวิจัยในหน่วยงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วิจารณ์ พาณิช (2540) กล่าวถึงวัฒนธรรมการวิจัยว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดค่านิยมในการทำวิจัย เป็นรูปแบบวิถีการดำเนินการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความคิด ทัศนคติ สมมติฐาน และคุณค่าร่วมกัน ยึดถือแน่วแน่ในการติดต่อสัมพันธ์ภายใน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานวิจัยร่วมกัน ให้บรรลุความคาดหวังด้านการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา วัฒนธรรมการวิจัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของอาจารย์และนักวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างมาก การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การพัฒนาองค์ความรู้ การบริหาร ตลอดจนระบบนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษา จะต้องพัฒนาวัฒนธรรมการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อเกื้อหนุนต่อการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น การเป็นอาจารย์หรือนักวิชาการที่ประสบความสำเร็จในการวิจัย อุดมการณ์ และวัฒนธรรมที่ถูกต้องคือการแสวงหาความรู้โดยไม่จบสิ้น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจำนวนไม่น้อยที่คิดว่าการสอนและการถ่ายทอดความรู้ เป็นหน้าที่หลักเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นความสำเร็จในระยะแรกเท่านั้น มหาวิทยาลัยควรจะปรับวัฒนธรรมการวิจัย วัฒนธรรมคุณภาพของการวิจัย การสนับสนุนการวิจัยในมหาวิทยาลัย ต้องเป็นการสนับสนุนการวิจัยที่มีคุณภาพและพยายามป้องกันไม่ให้เกิดการวิจัยที่มีคุณภาพต่ำ วัฒนธรรมของระบบการวิจัยเชิงวิชาการในมหาวิทยาลัยควรใช้วิธีการตรวจสอบหรือควบคุมมาตรฐานโดยคนที่อยู่ในแวดวงวิชาการสาขาเดียวกัน หรือเพื่อนร่วมวิชาการเดียวกัน โดยยึดหลัก merit system สำหรับแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในมหาวิทยาลัยนั้น Pratt และ Coy (1999) ได้กล่าวถึงแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

1. ระยะเวลาที่ต่อเนื่องยาวนาน
2. การวางแผนที่ละเอียดรอบคอบ
3. การจัดสรรทรัพยากรที่ดี
4. การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
5. การเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมด้านการวิจัย
6. การเปลี่ยนระบบและโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม
7. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการวิจัย
8. การชี้แจง ประชาสัมพันธ์นโยบายและวัตถุประสงค์ด้านการวิจัยให้ชัดเจน

ปัจจัยที่มีผลต่อการสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัย

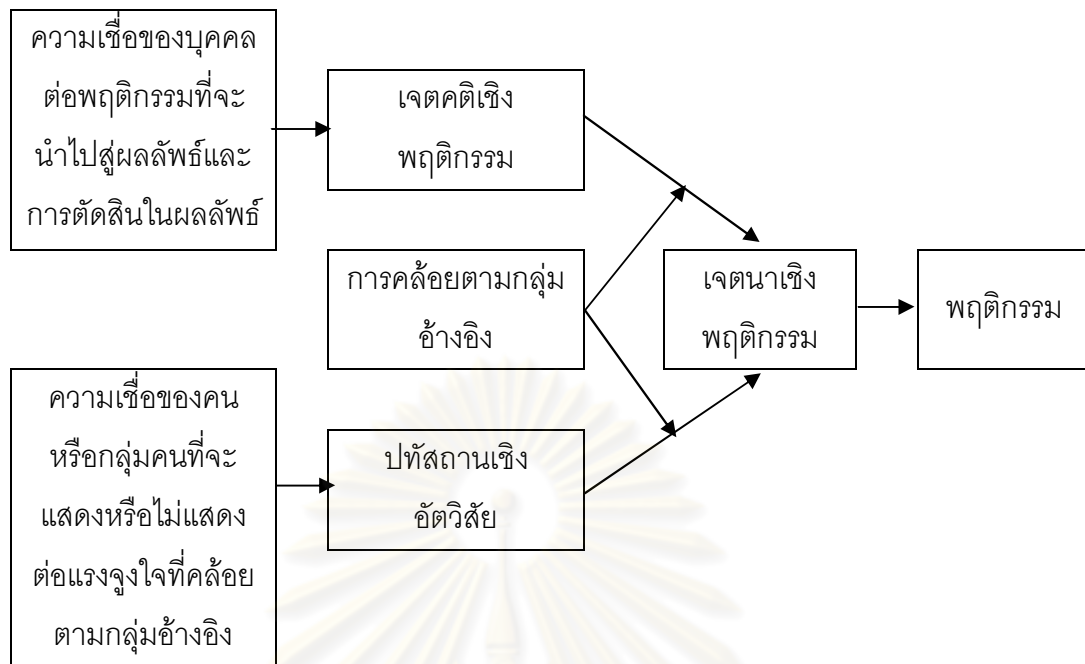
นอกจากแนวทางการสร้างวัฒนธรรมวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว Williams and Walters (1993) ได้เสนอปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัย ว่าประกอบไปด้วย

1. ความรู้สึกรู้สึกและความต้องการอย่างเร่งด่วน ในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์และบุคลากรวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา
2. การมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และมาตรการ ที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัย
3. การให้ความสำคัญกับปัจจัยหรือสิ่งแวดล้อมภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิจัย
4. การมอบหมายงานวิจัย จากหัวหน้างานวิจัยที่เชี่ยวชาญด้านวิจัย
5. การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมวิจัย
6. การสื่อสารระหว่างบุคลากรวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาด้านการวิจัย
7. การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโครงสร้างและนโยบายด้านการวิจัยภายในสถาบันอุดมศึกษา

พฤติกรรมการวิจัย

พฤติกรรมมนุษย์ถูกกำหนดมาจากเจตคติของบุคคลซึ่งรวมถึงอารมณ์ และการรับรู้ ซึ่งสามารถสังเกตได้โดยตรงและไม่สามารถสังเกตได้ Ajzen and Fishbein (1980) ได้ให้แนวคิดที่มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลและใช้ข้อมูลที่ตนมีอย่างเป็นระบบ มนุษย์พิจารณาผลที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำของตนก่อนตัดสินใจลงมือทำหรือไม่ทำพฤติกรรมโดยตัวทำนายพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ดีที่สุดคือ เจตนาเชิงพฤติกรรม ซึ่งแสดงในภาพที่ 2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของเจตนาเชิงพฤติกรรมตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลตามแนวคิดของ Ajzen and Fishbein (1980)

สำหรับพฤติกรรมการวิจัยของบุคคลในหน่วยงานเป็นปัจจัยหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงศักยภาพทางการวิจัยของหน่วยงาน ณัฐพร พวงโธสง (2546) ให้ความหมายของพฤติกรรมการวิจัยคือ การกระทำ หรือการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการทำวิจัยซึ่งประกอบไปด้วยการวางแผน การปฏิบัติ และการสะท้อนผลการวิจัย ดังนั้นในการประเมินพฤติกรรมทางการวิจัยจะต้องสามารถทำการวัดพฤติกรรมนั้นได้ก่อน และได้มีผู้ศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการทำวิจัยหรือพฤติกรรมการวิจัยโดยศึกษาจากตัวแปรต่าง ๆ สรุปได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำวิจัยหรือพฤติกรรมการวิจัย

ตัวแปร	นวรรตน์ พูนไย, 2545	วรรณภา เต็มขจรเกียรติ, 2543	สุนันท์ บัณฑิตพา, 2540	สนั่น วงษ์ดี, 2539	อารีย์ เมธภาคย์, 2539	รวมความถี่
เพศ		✓				1
อายุ		✓	✓			2
วุฒิการศึกษา		✓				1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวแปร	นวรรตน์ พูนไย, 2545	วรรณภา เต็นขจร เกียรติ, 2543	สุนันท์ ปัทมพลา, 2540	สนัน วงษ์ดี, 2539	อารีย์ เมธากาศย์, 2539	รวม ความ เต็ม
ประสบการณ์การทำวิจัย	✓	✓	✓		✓	4
การเข้ารับการฝึกอบรม	✓		✓		✓	3
ความรู้ในเนื้อหาเกี่ยวกับปัญหาผู้เรียน		✓				1
ทัศนคติต่อการวิจัย	✓				✓	2
ความสามารถในวิธีวิทยาการวิจัย	✓	✓	✓		✓	4
การรับรู้บทบาทในการทำวิจัย	✓		✓	✓		3
การเห็นคุณค่าของการทำวิจัย		✓		✓		2
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	✓					1
แหล่งทุน		✓	✓			2
การได้รับการสนับสนุน (ผู้บริหาร และหรือเพื่อนครู)	✓	✓	✓			3
ผลตอบแทนที่จะได้รับ	✓		✓			2
ภาระงานที่รับผิดชอบ		✓				1
ที่ปรึกษาและแหล่งค้นคว้าข้อมูล	✓	✓	✓			3
เจตนาต่อการวิจัย				✓	✓	2
ความสนใจใฝ่หาความรู้		✓				1
ความรับผิดชอบในงานครู		✓				1
ความคาดหวังต่อการวิจัย		✓	✓			2
การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง				✓	✓	2
การประเมินคุณค่าผลการทำวิจัย				✓		1
ความรู้สึกต่อการทำวิจัย				✓		1
อัธมโนทัศน์ต่อการทำวิจัย				✓		1
ความสามารถในการควบคุม การวิจัย				✓		1
การทำผลงานทางวิชาการ		✓				1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวแปร	นรินทร์ พูโนะ, 2545	วรรณดา เด่นขจร เกียรติ, 2543	สุนันท์ ปัทมพลา, 2540	สนั่น วงษ์ดี, 2539	อารีย์ เมธาภาคย์, 2539	รวม ความ เต็ม
ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย	✓		✓			2
เวลาในการทำวิจัย		✓	✓			2
ความต้องการพัฒนาการเรียน การสอน		✓				1
คุณภาพของงานวิจัย	✓					1

นอกจากนี้ วรรณดา เด่นขจรเกียรติ (2543) ยังได้จัดหมวดหมู่ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำวิจัยเป็น 4 หมวดคือ ภูมิหลัง คุณลักษณะส่วนตัว แรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน และจากตารางที่ 3 ผู้วิจัยได้สรุปตัวแปรที่สังเกตได้เพื่อนำไปสู่การวัดพฤติกรรมกรรมการวิจัยในคือ เจตคติต่อการวิจัย ความคาดหวังต่อการวิจัย อัตมโนทัศน์ต่อการทำวิจัย และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย

มาตรฐานการวิจัย

นอกจากวิธีการส่งเสริมการวิจัยที่กล่าวมาแล้ว หน่วยงานการวิจัยควรจัดระบบการส่งเสริมการวิจัยที่เป็นมาตรฐาน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่ต้องดำเนินการบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อให้สามารถดำเนินการในการรองรับการประเมินภายนอกได้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดทำมาตรฐานการวิจัยในหน่วยงานวิจัยภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่าได้ระบบมาตรฐานการวิจัยใน 4 มิติ 5 มาตรฐาน 15 ตัวบ่งชี้หลัก และ 33 ตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้

มิติที่ 1 ผู้รับบริการ

มาตรฐานที่ 1 ประสิทธิภาพและคุณภาพงานวิจัย มีตัวบ่งชี้หลัก 3 ตัว คือ

1.1 การใช้ประโยชน์จากงานวิจัย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

1.1.1 ร้อยละของงานวิจัยที่ตอบสนองนโยบาย / ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศชุมชนและท้องถิ่น

1.1.2 ร้อยละของงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ทั้งในท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ

1.2 คุณภาพของงานวิจัย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1.2.1 ร้อยละของงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติ และนานาชาติ

1.2.2 ร้อยละของงานวิจัยที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

1.2.3 ร้อยละของงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (citation) ใน refereed journal หรือในฐานข้อมูลระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

1.2.4 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการ จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร

1.3 ความพึงพอใจของนักวิจัยและผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 1 ตัวบ่งชี้ คือ

1.3.1 ระดับความพึงพอใจของนักวิจัยและผู้รับบริการต่อการบริหารจัดการต่อผลงานวิจัย และต่อบทบาทของหน่วยงานวิจัย

มิติที่ 2 ทรัพยากรด้านการวิจัย

มาตรฐานที่ 2 การเงินและงบประมาณของหน่วยวิจัย มีตัวบ่งชี้หลัก 2 ตัว คือ

2.1 ความเพียงพอด้านงบประมาณ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

2.1.1 ร้อยละของงบประมาณเพื่อการวิจัยต่องบประมาณทั้งหมด

2.1.2 ร้อยละของงบประมาณด้านการวิจัยต่อนักวิจัย

2.1.3 ร้อยละของรายได้ที่เกิดจากผลงานวิจัยเทียบกับงบประมาณทั้งหมด

2.1.4 ร้อยละของงบประมาณด้านการวิจัยที่ได้จากภายนอกต่องบประมาณทั้งหมด

2.2 ประสิทธิภาพของระบบงบประมาณ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

2.2.1 ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต่องบดำเนินการ

2.2.2 ร้อยละของการใช้งบประมาณในรอบปีงบประมาณต่องบประมาณทั้งหมด

มาตรฐานที่ 3 ทรัพยากรนักวิจัย มีตัวบ่งชี้หลัก 1 ตัว คือ

3.1 คุณภาพทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

3.1.1 ร้อยละของนักวิจัยต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด

3.1.2 ร้อยละของนักวิจัยที่มีความชำนาญ/วุฒิการศึกษาตรงกับพันธกิจของหน่วยวิจัย

3.1.3 ร้อยละของนักวิจัยที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณนักวิจัย

3.1.4 จำนวนนักวิจัยที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องด้านการวิจัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

3.1.5 ร้อยละของนักวิจัยที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิจัย

มิตินี้ 3 การบริหารจัดการ

มาตรฐานที่ 4 คุณภาพของระบบการบริหารจัดการงานวิจัย มีตัวบ่งชี้หลัก 5 ตัว คือ

4.1 คุณภาพของแผน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

4.1.1 ร้อยละของประเด็นสำคัญในแผนที่สอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศและท้องถิ่น

4.1.2 ระดับความสอดคล้องระหว่างแผนประจำปีกับแผนกลยุทธ์

4.2 คุณภาพและการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 1 ตัวบ่งชี้ คือ

4.2.1 ระดับคุณภาพของการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหาร

4.3 ระบบสารสนเทศเพื่อการวิจัยและเพื่อการบริหารจัดการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

4.3.1 ระดับความครอบคลุมของสารสนเทศเพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย

4.3.2 ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลการวิจัยเชิงรุก

4.4 การประกันคุณภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 1 ตัวบ่งชี้ คือ

4.4.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.5 ความร่วมมือหรือพลังระหว่างหน่วยงานวิจัย สถาบันการศึกษาภาคเอกชนและชุมชน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

4.5.1 จำนวนข้อตกลงความร่วมมือหรือพลังระหว่างหน่วยงานวิจัย สถาบันการศึกษา ภาคเอกชนและชุมชน

4.5.2 ร้อยละของโครงการวิจัยที่เป็นความร่วมมือหรือพลังระหว่างหน่วยงานวิจัย สถาบันการศึกษา ภาคเอกชนและชุมชนต่อโครงการวิจัยทั้งหมด

มิตินี้ 4 การเรียนรู้และนวัตกรรม

มาตรฐานที่ 5 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรฐานความรู้ของหน่วยงานวิจัย มีตัวบ่งชี้หลัก 4 ตัว คือ

5.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิจัยตามพันธกิจของหน่วยงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

5.1.1 จำนวนบุคลากรที่เป็นผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์นั้นๆ ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

5.1.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบแรงจูงใจในหน่วยงาน

5.2 การพัฒนาริเริ่มสิ่งใหม่และนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

5.2.1 จำนวนของนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มในแง่ของกระบวนการที่หน่วยงานพัฒนาขึ้น

5.2.2 จำนวนของนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มในแง่ของผลผลิตที่หน่วยงานพัฒนาขึ้น

5.3 โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

5.3.1 ระดับความสำเร็จของระบบเครือข่ายเชื่อมโยงเทคโนโลยีสารสนเทศผลงานวิจัย

5.3.2 ร้อยละของการทำงานแบบเครือข่ายทั้งองค์กรและระดับบุคคล

5.4 การจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 1 ตัวบ่งชี้ คือ

5.4.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2550) ได้กล่าวถึงมาตรฐานการอุดมศึกษาใน ส่วนของการวิจัยไว้ว่า การวิจัยจะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์ได้นั้น จำเป็นต้องมี ส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ 1) สถาบันต้องมีแผนการวิจัยมีระบบและกลไกตลอดจนมีการ สนับสนุนทรัพยากรให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน 2) คณาจารย์มีส่วนร่วมในการวิจัยอย่าง เข้มแข็งโดยบูรณาการการวิจัยกับการเรียนการสอนและพันธกิจด้านอื่น ๆ ของสถาบัน 3) ผลงานวิจัยมีคุณภาพ มีประโยชน์ สมองยุทธศาสตร์ของชาติและมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง ซึ่งมีตัวบ่งชี้ดังนี้

- 1) มีการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
- 2) มีระบบบริหารจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
- 3) เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวน อาจารย์ประจำ

4) ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

5) ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงใน referend journal หรือในฐานข้อมูลระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ (เฉพาะสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตและวิจัย)

สำหรับมาตรฐานการวิจัยที่กล่าวมาจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานบริหารจัดการเพื่อใช้ดำเนินการให้การจัดการงานวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2548) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของมาตรฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1) ช่วยประกันคุณภาพของผลการวิจัย ทำให้ผู้ใช้ผลการวิจัยเกิดความมั่นใจในการนำไปใช้ประโยชน์

2) ทำให้เกิดความต่อเนื่องในการทำวิจัยและมองเห็นภาพรวมของการวิจัยในระดับประเทศได้

3) การดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลต่างๆ ทั้งฐานข้อมูลผลการวิจัย นักวิจัยทำได้ง่ายขึ้น

หลักการด้านการบริหารจัดการงานวิจัย

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานวิจัย คือ การทำให้เกิดงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการ และนำความรู้ที่ได้ไปใช้เพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนา/การยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศในด้านต่างๆ ได้อย่างจริงจัง ดังนั้น สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการบริหารจัดการวิจัย ได้แก่ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรการวิจัย และการบริหารจัดการระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร สำหรับการบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยนั้น เจ็จจันทร์ จงสถิตอยู่ และคณะ (2546) ได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทต่อการวิจัยไว้ 4 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การพัฒนากำลังคน 3) การบริหารด้านการเงิน 4) การเชื่อมโยงความร่วมมือ ดังนั้นเพื่อให้หน่วยงานวิจัยสามารถบริหารจัดการงานวิจัยได้ตามมาตรฐานที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้น สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2548) จึงให้แนวทางในการดำเนินการในเชิงหลักการด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงานดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภารกิจเป็นหน่วยงานระดับนโยบายด้านการวิจัย ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เป็นหน่วยงานที่มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรหลักด้านการบริหารจัดการงานวิจัย และเป็นองค์กรในการสร้างความรู้เพื่อพัฒนาประเทศ

รวมทั้งนำความรู้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาประเทศต่อไป ในส่วนพันธกิจ ทั้งสองหน่วยงาน เน้นการส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการสร้างความรู้ การสร้างระบบการวิจัย การสร้างนักวิจัย ส่งเสริมความร่วมมือทางการวิจัยในและต่างประเทศ รวมทั้งให้บริการวิชาการด้านการศึกษาวิจัย

2. กรณีเป็นหน่วยงานวิจัยระดับปฏิบัติการ จากการสำรวจข้อมูลหน่วยงานวิจัยใน กระทรวงต่างๆ เช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงวิทยาศาสตร์ และกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่าในมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มีประเด็นร่วมกัน ดังนี้

1) เน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

2) ระบุวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรชั้นนำ/องค์กรที่มีสมรรถนะ/องค์กรที่เป็นเลิศ/องค์กรที่เชี่ยวชาญ/องค์กรอัจฉริยะ หรือองค์กรที่เป็นพลังขับเคลื่อนเพื่อสมรรถภาพในด้านการวิจัยในเรื่องที่หน่วยงานเกี่ยวข้อง

3) เน้นการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาของประเทศ และผลิตงานวิจัยเพื่อประโยชน์ของสังคม

4) เน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับบริบทต่างๆ ของประเทศ

ในส่วนพันธกิจของหน่วยงานวิจัยภาครัฐ มีรายละเอียดแตกต่างกันตามเนื้อหาการวิจัยของหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน และมีประเด็นสำคัญที่ร่วมกัน คือ

1) เน้นการศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ทั้งทางวิชาการ และเชิงปฏิบัติ ทั้งนี้หากเป็นหน่วยงานวิจัยด้านการเกษตร ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านอุตสาหกรรม และด้านสาธารณสุข จะมุ่งค้นคว้าทดลองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในเรื่องผลผลิต ในขณะที่หน่วยงานด้านการศึกษา จะมุ่งวิจัยเพื่อพัฒนาต้นแบบ/นวัตกรรมทางการศึกษา ระบบและวิธีการประกันคุณภาพ เป็นต้น

2) ในบางหน่วยงานมีพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีที่เป็นผลจากการวิจัย รวมทั้งเป็นศูนย์บริการทางวิชาการในเรื่องนั้นๆ ด้วย เช่น ส่วนวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมกรมป่าไม้ สถาบันวิจัยข้าว และสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข เป็นต้น

3) เน้นการประสานงาน หรือสนับสนุนการปฏิบัติการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ในบางหน่วยงานวิจัยจะเป็นผู้นำเสนอผลการวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงานต่อไปด้วย

กล่าวโดยสรุปการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ อันเป็นเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานวิจัยภาครัฐจะมุ่งในการตอบสนองนโยบายและแผนการวิจัยระดับชาติ

และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานต้นสังกัด โดยมุ่งการเป็นองค์กรชั้นนำในการวิจัย และสร้างงานวิจัยที่มีประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ ในสาขาวิชาของตน รวมทั้งเน้นการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ในการกำหนดพันธกิจก็จะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้โดยบางหน่วยงานมีพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดความรู้ และการประสานงาน เพื่อเชื่อมโยงความรู้กับหน่วยงานอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย

การประเมินหน่วยงานวิจัยภาครัฐ

นอกจากการดำเนินงานตามหลักการและวิสัยทัศน์ เพื่อให้หน่วยงานบริหารจัดการงานวิจัยสามารถบริหารการวิจัยให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้กำหนดไว้ข้างต้นแล้ว การประเมินการบริหารจัดการงานวิจัยเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานวิจัยบรรลุเป้าหมาย ดังที่ วรรัตน์ นิยมคำ, ธรรมศักดิ์ บัวเนี้ยว และอุดม นิยมคำ (2546) ได้กล่าวเกณฑ์การประเมินการวิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไว้ว่า ดังนี้

1) นโยบาย แผนงาน และระบบสนับสนุนการวิจัย: สถาบันอุดมศึกษามีนโยบายแผนงาน และระบบการสนับสนุนงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาการเรียนการสอนและก็นำไปใช้เพื่อพัฒนาประเทศ

2) ทรัพยากรเพื่อการวิจัย: สถาบันอุดมศึกษาพึงจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอต่อการส่งเสริมการวิจัยตามนโยบาย และแผนงานการวิจัยของสถาบัน มีการเสาะแสวงหาทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

3) ผลงานการวิจัย: สถาบันอุดมศึกษามีการพัฒนาฐานข้อมูลการวิจัยที่สามารถเผยแพร่ และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยในวารสารวิชาการซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีระบบการถ่ายทอดความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

สำหรับ วิจารณ์ พาณิช (2546) ได้กล่าวถึงการประเมินงานวิจัยว่า เป็นกิจกรรมที่จะต้องทำอยู่ตลอดเวลาและทำให้หลากหลายระดับ ได้แก่ 1) ระดับภาพรวมของประเทศ 2) ระดับภาคส่วน 3) ระดับสถาบัน 4) ระดับชุดโครงการ 5) ระดับโครงการวิจัยเป็นรายโครงการ โดยในระดับสถาบันควรมีการประเมินการใช้เงิน (financial audit) ประเมินกระบวนการทำงาน การพัฒนาเจ้าหน้าที่ ประเมินการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรด้วย สำหรับศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (อ้างถึงใน อมรวิชัย นาคทรรพ, 2547ก) ได้ให้แนวทางการประเมินระบบวิจัยที่ควรจะเป็นว่า วัฒนธรรมการประเมินผลควรเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมดำเนินงาน

ภาครัฐเพื่อให้ระบบวิจัยของประเทศได้พัฒนา ควรคำนึงถึงคุณลักษณะเฉพาะและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของแต่ละประเภทของงานวิจัยแทนที่จะใช้วิธีการควบคุมโดยหน่วยบริหาร ควรใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นงานวิจัยทั้งระบบ โดยจัดให้การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่เป็นมิตรต่องานวิจัยและประเมินแบบกัลยาณมิตรเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนา

นอกจากนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2548) ยังได้พัฒนาระบบการประเมินผลหน่วยงานวิจัยภาครัฐเพื่อให้หน่วยงานการวิจัยได้ทำการประเมินตนเอง ซึ่งมีกระบวนการประเมิน 7 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาระบบมาตรฐาน ซึ่งเป็นการพัฒนามาตรฐานและตัวบ่งชี้การประเมินรวมทั้งพัฒนาเกณฑ์การให้คะแนนตามสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษากำหนด

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินตนเอง หน่วยงานวิจัยภาครัฐดำเนินการประเมินตนเองตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ได้พัฒนาขึ้นในตอนที่หนึ่งการเริ่มต้นประเมินดังกล่าวควรเป็นไปในลักษณะการประเมินตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างสภาพที่เป็นจริงที่ได้จากการประเมินกับสภาพที่ควรจะเป็น (gap analysis)

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนเพื่อลดความแตกต่าง โดยหน่วยงานวิจัยภาครัฐดำเนินการจัดทำแผนการปฏิบัติเพื่อลดความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างสภาพที่เป็นจริงที่ได้จากการประเมินกับสภาพที่ควรจะเป็น

ขั้นตอนที่ 5 ปฏิบัติการเพื่อลดความแตกต่าง ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ในขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนนี้จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งเชิงนโยบายและทรัพยากรจากฝ่ายบริหาร ในขณะเดียวกันก็ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้

ขั้นตอนที่ 6 การตรวจติดตามภายใน หลังจากที่ได้มีการลงมือปฏิบัติเพื่อลดช่องว่างตามแผนที่วางไว้สักระยะหนึ่ง หน่วยบริหารจัดการวิจัยควรตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นว่าเป็นอย่างไร ซึ่งถือว่าการประเมินผลระหว่างทาง (formative evaluation) เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจปรับเปลี่ยนกระบวนการทศการแก้ปัญหาให้เกิดประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลการดำเนินงาน เป็นขั้นตอนหลังจากที่หน่วยได้ดำเนินงานตามแผนจนครบถ้วนตามที่วางไว้แล้ว การประเมินระยะนี้เป็น การตัดสินใจว่าการดำเนินงานของหน่วย

บริหารจัดการงานวิจัยบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจเพียงใด ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการประเมินรอบต่อไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการดำเนินการบริหารจัดการงานวิจัยของหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้มีมาตรฐานตามที่กำหนดทั้ง 5 มาตรฐาน คือ 1) ประสิทธิภาพและคุณภาพงานวิจัย 2) การเงินและงบประมาณของหน่วยวิจัย 3) ทรัพยากรนักวิจัย 4) คุณภาพของระบบการบริหารจัดการงานวิจัย 5) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์ความรู้ของหน่วยงานวิจัย หน่วยงานวิจัย โดยเฉพาะระดับปฏิบัติการจะต้องกำหนดวิสัย พันธกิจให้สอดคล้องกับหน่วยงานวิจัยในระดับนโยบาย สามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใน นอกจากนี้ควรมีระบบการประเมินตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานในหน่วยงานวิจัยของตนตลอดจนการมีวัฒนธรรมการประเมินเป็นของตนเอง

ยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ พ.ศ. 2551 – 2553

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (2550) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ พ.ศ.2551 – 2553 ซึ่งเป็นแผนระยะปานกลาง เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานวิจัยระดับต่าง ๆ ไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 1 การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 2 การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาสังคม

ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 3 การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทาง

วิทยาการและทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 4 การเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 5 การบริหารจัดการความรู้ ผลงานวิจัย ทรัพยากร และภูมิปัญญาของประเทศสู่การใช้ประโยชน์ด้วยยุทธวิธีที่เหมาะสม

สำหรับยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 5 มีจุดเน้นที่ทำการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการด้านการวิจัยของประเทศ ซึ่งมีกลยุทธ์การวิจัย 2 กลยุทธ์ คือ

- กลยุทธ์การวิจัยที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยของประเทศตลอดจนการบริหารจัดการความรู้ ผลงานวิจัย ทรัพยากรและภูมิปัญญาของประเทศและจากต่างประเทศสู่การใช้ประโยชน์

- กลยุทธ์การวิจัยที่ 2 การวิเคราะห์และประเมินผลเพื่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถด้านการวิจัยของประเทศที่มีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานวิจัยในมหาวิทยาลัยนั้นเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสะท้อนถึงการบริหารจัดการงานวิจัยของชาติ ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีบทบาทเป็นอย่างสูงต่อการขับเคลื่อนการวิจัย บทสรุปงานวิจัยต่อไปนี้จะแสดงถึงสภาพการวิจัยในระดับมหาวิทยาลัย ดังนี้

สมใจ จิตพิทักษ์ (2532) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยประเภทลักษณะบุคคลซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยทางด้านชีวสังคม และปัจจัยทางด้านคุณลักษณะทางจิตวิทยา พบว่า ปัจจัยทางด้านชีวสังคมที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยคือการเข้าร่วมกิจกรรมปะทะสังสรรค์ทางวิชาการ อายุและการอ่านวารสารต่างประเทศเกี่ยวกับการวิจัยส่วนคุณลักษณะทางจิตวิทยาพบว่า ตัวแปร ทัศนคติ และความมุ่งมั่นอนาคต อธิบายความแปรปรวนของผลิตภาพการวิจัยได้น้อย

2. ปัจจัยประเภทลักษณะหน่วยงาน พบว่า มีเพียงตัวแปรขนาดของหน่วยงานและการสนับสนุนจากหน่วยงาน เท่านั้นที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลิตภาพการวิจัยได้

3. ปัจจัยประเภทสภาพแวดล้อม พบว่า ต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางนโยบายหรือการตัดสินใจในระดับมหาวิทยาลัยส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัย

4. ความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของผลิตภาพการวิจัยของปัจจัยด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ ปัจจัยประเภทลักษณะบุคคล ปัจจัยประเภทลักษณะหน่วยงานและปัจจัยประเภทสภาพแวดล้อม

สัมมา รณิธย์ (2536) ได้ศึกษาการบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของวิทยาลัยครู กรณีศึกษาวิทยาลัยครูสุรินทร์ พบว่า

1. ข้อมูลพื้นฐานของคณาจารย์ที่มีผลจากการวิจัยเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีคณาจารย์เกือบครึ่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นผู้มีผลงานวิจัย ผู้ที่มีผลงานวิจัยส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 36-40 ปี โดยเริ่มจากงานวิจัยครั้งแรกระหว่างอายุ 36-37 ปี มีอายุราชการอยู่ในระหว่าง 11 - 15 ปี วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษามหาบัณฑิต ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นส่วนใหญ่ ได้รับความรู้ในการทำวิจัยจากการศึกษาต่อ ประสบการณ์ในการทำ

วิจัยและการฝึกอบรมทางด้านการวิจัย คณาจารย์เกือบทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการโดยเฉลี่ยปีละ 1-5 ครั้ง ส่วนใหญ่เคยอ่านบทความที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยโดยเฉลี่ยปีละ 1-5 เรื่อง

2.คณาจารย์ส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจการวิจัย มีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย นอกจากนี้ยังพบว่า ประสิทธิภาพในการทำวิทยานิพนธ์ระหว่างที่ศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีผลต่อสภาพทางจิตวิทยาของคณาจารย์ที่จะทำหรือไม่ทำผลงานวิจัยในระยะต่อมาเมื่อกลับไปทำงานวิจัยแล้วอีกด้วย

3.ปัจจัยการบริหารการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของคณาจารย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์ พบว่า ปัจจัยภายในของสถาบันซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนทุนวิจัย ตำแหน่งทางวิชาการ คุณลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติที่มีต่อการวิจัย ประสิทธิภาพในการทำวิทยานิพนธ์ในระหว่างการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา บรรยากาศทางวิชาการของสถาบัน เวลาที่ใช้เพื่อการวิจัย ผู้บริหารสถาบันและการควบคุมงานวิจัยเกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยมากกว่าปัจจัยภายนอกทางด้านปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมและค่านิยมท้องถิ่น ลักษณะสังคมท้องถิ่นและการรวมตัวกันทางวิชาการของสังคม

ทับทิม นิลวรรณ (2538) ศึกษาความต้องการและปัญหาการทำวิจัยของคณาจารย์ในกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการส่งเสริมการทำวิจัยในปัจจุบันของอาจารย์ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิจัย ด้านการส่งเสริมการทำงานและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย และผลงานวิจัยของอาจารย์ ความเห็นของอาจารย์ส่วนใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในทุกด้าน พบว่า มีข้อเด่นที่แตกต่างออกไปมากกว่าข้ออื่น ๆ ที่น่าสนใจคือ อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผลงานวิจัยของอาจารย์เป็นประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์ ด้านความรู้ ด้านงบประมาณ ด้านเวลา ด้านวัสดุอุปกรณ์ ทั้ง 4 ด้าน ความเห็นอาจารย์ส่วนใหญ่มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการทำวิจัยอยู่ในระดับมากในด้านงบประมาณ คือ หน่วยงานขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการวิจัย หน่วยงานไม่ได้ตั้งเงินสำรองจ่ายสำหรับวิจัย และไม่มีเวลาในการทำวิจัยเพราะมีภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบ ความต้องการด้านการวิจัยจากการศึกษาองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านความต้องการด้านความรู้ และองค์ประกอบด้านความต้องการด้านงบประมาณ เวลา และวัสดุอุปกรณ์ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการด้านวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการความรู้เพิ่มเติมในด้านการวิจัยในระดับปานกลาง แต่ต้องการงบประมาณ ต้องการเวลาและวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการให้คณะ/มหาวิทยาลัย จัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุน

ภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มากขึ้น ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินรางวัลให้แก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยดีเด่น และต้องการให้จัดหาเอกสารอ้างอิงมาไว้ในห้องสมุดเพื่อการค้นคว้าให้เพียงพอ

สุชาดา ปภาพจน์ (2539) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องของความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านชีวสังคมประกอบด้วย วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาในการทำวิจัย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการด้านสมรรถภาพทางการวิจัย ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบ A ซึ่งเป็นสมรรถภาพทางการวิจัยด้านจิตอารมณ์และสมรรถภาพทางการวิจัยด้านความรู้ความสามารถ ส่วนด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน ด้านความสำเร็จในงานวิจัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกเว้นอายุราชการซึ่งเป็นปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม รวมกันสามารถทำนายความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ได้โดยมีค่าอำนาจในการทำนาย 24% ชุดของตัวทำนายที่ดีที่สุดในการทำนายความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยชีวสังคมด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการและอายุราชการ ซึ่งตัวแปรทั้งสามนี้ ร่วมกันทำนายความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ได้ 20.2% ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ สมรรถภาพทางการวิจัยด้านความรู้ความสามารถ แรงจูงใจภายในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และแรงจูงใจภายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยแตกต่างกัน และพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการและตำแหน่งทางวิชาการ กับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์ (2545) ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในด้านความเชื่อ ทศนคติและค่านิยมด้านการทำวิจัยของอาจารย์ สภาพปัจจุบันด้านนโยบาย การบริหารงานวิจัย ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย และผลงานวิจัยของอาจารย์ และนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การเก็บ

รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 9 คน และอาจารย์ประจำในสาขาวิชามนุษยศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 1,424 คน

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับงานสอนมากกว่างานวิจัย และมีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่หรือเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ อาจารย์ให้เหตุผลในการไม่ทำวิจัยหรือไม่คิดจะทำวิจัยว่าเพราะไม่มีเวลา แม้มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีนโยบายและเป้าหมายที่จะพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย แต่พบว่ายังขาดการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ผลงานวิจัยส่วนใหญ่ยังมีลักษณะรับองค์ความรู้จากต่างประเทศมากกว่าสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง นักวิจัยที่มีคุณภาพยังมีน้อย การทำวิจัยมีลักษณะเป็นงานวิจัยเดี่ยวมากกว่าวิจัยเป็นทีม ผลงานวิจัยส่วนใหญ่มีลักษณะแยกส่วน งานวิจัยในลักษณะสหสาขาวิชายังมีน้อย และผลงานส่วนใหญ่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่น่าเสนอประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านนโยบายการวิจัย ด้านการบริหารงานวิจัย ด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการวิจัย และด้านผลงานวิจัย โดยนำเสนอกลยุทธ์ในภาพรวมทุกสาขาวิชา และกลยุทธ์เฉพาะสาขาวิชา โดยมุ่งเน้นพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ใน 2 ระดับ คือ พัฒนาตัวอาจารย์เพื่อให้เกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อการทำวิจัย ให้การวิจัยเป็นวิถีชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัย และพัฒนาในระดับสถาบันเพื่อให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยของอาจารย์

Waworuntu (1986) ได้ศึกษาความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในอินโดนีเซีย โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในปี ค.ศ. 1982 จำนวน 11,268 คน จากจำนวนอาจารย์ทั้งสิ้น 20,945 คน คิดเป็นร้อยละ 54 ของประชากรผลการศึกษาลงว่าในด้านคุณสมบัติโดยกำเนิด (ascribed quality) คือ อายุและเพศมีความสำคัญมากที่สุดที่ส่งผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัย คือ เพศชายที่มีอายุน้อยมีผลผลิตงานวิจัยมากที่สุด ส่วนตัวแปรด้านคุณสมบัติผลสัมฤทธิ์ (achieved quality) พบว่า การบอกรับวารสารต่างประเทศ การได้รับการศึกษาอบรมการวิจัย ประสบการณ์ในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหมู่เพื่อนร่วมงาน และความสนใจในการวิจัยสัมพันธ์กับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานวิจัย พฤติกรรมการวิจัย มาตรฐานการวิจัย และการประเมินหน่วยบริหารจัดการงานวิจัยที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิจัยในระดับมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพได้นั้น หน่วยบริหารจัดการงานวิจัยซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการจะต้องบริหารจัดการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงานระดับนโยบาย ดำเนินการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยให้เกิดขึ้น สามารถทำการประเมินตนเองเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการวิจัยของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาที่กำหนดซึ่งประกอบไปด้วย 5 มาตรฐาน คือ 1) ประสิทธิภาพและคุณภาพงานวิจัย 2) การเงินและงบประมาณของหน่วยวิจัย 3) ทรัพยากรนักวิจัย 4) คุณภาพของระบบการบริหารจัดการงานวิจัย 5) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรฐานความรู้ของหน่วยงานวิจัย สำหรับการประเมินตนเองเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมการบริหารจัดการงานวิจัยนั้นเป็นกระบวนการสำคัญเนื่องจากเป็นกระบวนการของการสร้างความเข้มแข็งภายในซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพภายในหน่วยงานตนเอง กระบวนการประเมินตนเองของหน่วยบริหารจัดการงานวิจัยภาครัฐที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้พัฒนาขึ้นนั้นประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 พัฒนาระบบมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การประเมินตนเอง ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริง ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนเพื่อลดความแตกต่าง ขั้นตอนที่ 5 ปฏิบัติการเพื่อลดความแตกต่าง ขั้นตอนที่ 6 การตรวจติดตามภายใน ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ วรรัตน์ นิยมคำ, ธรรมศักดิ์ บัวเนี้ยว และอุดม นิยมคำ (2546) ได้ให้แนวทางการประเมินการบริหารจัดการงานวิจัยใน 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) นโยบาย แผนงานและระบบสนับสนุนงานวิจัย
- 2) ทรัพยากรเพื่อการวิจัย และ
- 3) ผลงานวิจัย

ซึ่งจะเห็นได้ว่ากระบวนการประเมินในหน่วยบริหารจัดการงานวิจัยเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยปรับปรุงและส่งเสริมการวิจัยในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการประเมินพฤติกรรมการวิจัยของบุคลากรทั้งในด้านคุณลักษณะที่เอื้อต่อการวิจัย แรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ซึ่งจะเป็นข้อสนเทศสำคัญต่อผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการวิจัย ตลอดจนทั้งเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในหน่วยบริหารจัดการงานวิจัย ดังนั้นกระบวนการประเมินจึงเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งของการส่งเสริมการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (research and development) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ซึ่งเป็นการศึกษารายกรณีในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม และเป็น การวิจัยผสมวิธีทั้งวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ระยะที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ และระยะที่ 3 การประเมินและตรวจสอบประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสรุปได้ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

วิธีการ	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลจากการดำเนินการ
ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น			
1.1 ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในอดีตและปัจจุบัน	- แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร - แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์ - แบบตรวจเอกสาร	- การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา	สภาพการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน
1.2 การศึกษาพฤติกรรมการวิจัยของคณาจารย์ก่อนทดลองใช้ระบบประเมิน	- แบบวัดเจตคติต่อการวิจัย - แบบสอบถามพฤติกรรมการวิจัย - แบบทดสอบความรู้ทางการวิจัย	(จอกการเปรียบเทียบกับหลังทดลองฯ)	พฤติกรรมการวิจัยของผู้บริหารและนักวิจัยก่อนการทดลองใช้ระบบประเมิน
	- แบบประเมินเค้าโครงการวิจัย	- หาสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

วิธีการ	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลจากการดำเนินการ
ระยะที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์			
2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแผนที่ผลลัพธ์	ผลจากการสังเคราะห์เอกสารทำให้ได้มโนทัศน์ องค์ประกอบ และขั้นตอนของแผนที่ผลลัพธ์และวิธีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญด้านแผนที่ผลลัพธ์ตรวจสอบองค์ประกอบและขั้นตอนของแผนที่ผลลัพธ์ก่อนที่จะนำไปใช้ในข้อ (2.2)		
2.2 การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิจัยของคณะฯ เพื่อให้ได้องค์ประกอบตามข้อ (2.1)	- แบบบันทึกการประชุม - กล้องถ่ายภาพ - เครื่องบันทึกเสียง	การสังเคราะห์เนื้อหา	- ร่างระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ - ชื่อภาคีหุ้นส่วน คณะผู้ประเมิน เจ้าหน้าที่จัดเก็บข้อมูล
2.3 การเตรียมการเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของแผนที่ผลลัพธ์ต่อระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในคณะฯ	แบบสรุปของแผนที่ผลลัพธ์	-	ความเข้าใจ การรับรู้ในบทบาทของภาคีหุ้นส่วนและผู้เกี่ยวข้องต่อร่างระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์
2.4 ศึกษาความสามารถทางการประเมินของคณะผู้ประเมินตามผลที่ได้จากข้อ (2.2) ก่อนดำเนินงานตามร่างระบบประเมินฯ	- แบบทดสอบความรู้ทางการประเมิน - แบบประเมินตนเองด้านการประเมิน	(รอการเปรียบเทียบกับหลังทดลองฯ)	ความสามารถทางการประเมินของคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ก่อนดำเนินงาน

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

วิธีการ	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลจากการดำเนินการ
ดำเนินการทดลองใช้ร่างระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม โดยตลอดระยะเวลา 8 เดือนของการทดลองใช้ ร่างระบบฯ เป็นการศึกษาผลที่เกิดขึ้นโดยวิธีการเชิงคุณภาพ ตามข้อ (2.5) และ (2.6)			
2.5 ศึกษาการ ดำเนินงานตามร่าง ระบบประเมินการ ปฏิบัติงานวิจัยของ คณาจารย์โดยประยุกต์ แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์	- การสนทนากลุ่มย่อย - แบบสัมภาษณ์ - แบบตรวจเอกสาร - การสังเกต	- การวิเคราะห์เชิง อุปนัย - การสังเคราะห์ เนื้อหา	ผลการดำเนินงานตาม ร่างระบบประเมิน / ปัญหาอุปสรรคจาก การดำเนินงาน
2.6 ศึกษาการ ดำเนินงานของคณะผู้ ประเมินการปฏิบัติ งานวิจัย	- การสนทนากลุ่มย่อย - แบบสัมภาษณ์ - แบบตรวจเอกสาร - การสังเกต	- การวิเคราะห์เชิง อุปนัย - การสังเคราะห์ เนื้อหา	ผลการดำเนินงานของ คณะผู้ประเมินการ ปฏิบัติงานวิจัย / ปัญหาอุปสรรคจาก การดำเนินงาน
ระยะที่ 3 การประเมินและตรวจสอบประสิทธิผลระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดย ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์			
3.1 การประเมิน ประสิทธิผลระบบ ประเมินฯ โดย ผู้เกี่ยวข้อง	- แบบสอบถาม - แบบสัมภาษณ์	- การหาค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา	ความเหมาะสม ความ เป็นประโยชน์ ความ ถูกต้องและความ เป็นไปได้ของระบบ ประเมิน
3.2 ศึกษาการเปลี่ยน แปลงพฤติกรรมกร วิจัยของคณาจารย์	- แบบวัดเจตคติต่อการวิจัย - แบบสอบถามพฤติกรรมกร วิจัย	- The Sign test	ข้อมูลการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมกรวิจัยของ คณาจารย์หลังการ ทดลองใช้ระบบ ประเมิน
	- แบบสัมภาษณ์	- การวิเคราะห์เนื้อหา	
	- แบบทดสอบความรู้ทาง การวิจัย	- The Wilcoxon signed ranks test	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

วิธีการ	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลจากการดำเนินการ
	- แบบประเมินรายงานวิจัย	- สัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์	
3.3 ศึกษาการเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการประเมินของคณะผู้ประเมิน	- แบบทดสอบความรู้ทางการประเมิน	- The Wilcoxon signed ranks test	- ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการประเมินหลังทดลองใช้ระบบประเมิน - รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย
	- แบบประเมินตนเองทางการประเมิน	- วิเคราะห์เนื้อหา	
	- แบบสัมภาษณ์	χ^2 - test	
3.4 ตรวจสอบระบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	- แบบตรวจสอบระบบประเมินฯ	- ค่าเฉลี่ย - วิเคราะห์ความสอดคล้องโดยใช้มัธยฐานและพิสัยควอไทล์ - วิเคราะห์เนื้อหา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

การเตรียมตัวทำงานภาคสนาม

การวิจัยเรื่องนี้เป็น การวิจัยและพัฒนาและเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพนั้นเป็นการดำเนินการในระยะที่ 2 ของการวิจัยโดยการสังเกต การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การตรวจเอกสารและการสนทนากลุ่มย่อย และในช่วงของการเก็บข้อมูลในระยะที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมตลอดระยะเวลาของการทดลองใช้ระบบประเมิน เนื่องจากผู้วิจัยเป็นอาจารย์ในหน่วยงานดังกล่าวการสร้างความรู้คู่ควบกับกลุ่มตัวอย่างจึงเป็นไปอย่างราบรื่น ประกอบกับคณาบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์และอธิการบดีของมหาวิทยาลัยนครพนมเห็นชอบใน

หลักการของการนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มาใช้ในหน่วยงานตั้งแต่เริ่มต้นการวิจัย การดำเนินงานวิจัยของผู้วิจัยจึงเป็นไปตามขั้นตอนของการวิจัย ดังนั้นการเตรียมตัวทำงานภาคสนามของผู้วิจัยจึงเป็นไปในลักษณะการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนและผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ ที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน รวมทั้งการสังเกตช่วงเวลาและการจัดสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มตัวอย่างในการสนทากลุ่มย่อยแต่ละครั้งเพื่อที่จะให้ได้บรรยากาศในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นอิสระและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิจัย

บทบาทของผู้วิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินบทบาทใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทในการเป็นผู้วิจัย โดยเป็นผู้ดำเนินการวางแผนและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม และทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้อำนวยการความสะอาดให้แก่คณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยซึ่งเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วมตลอดระยะเวลาของการดำเนินงานวิจัย

2. บทบาทในการเป็นอาจารย์ โดยเป็นอาจารย์ผู้สอนในรายวิชาคณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวันสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี จำนวน 2 ห้องเรียน ของสาขาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตและสาขา รัฐประศาสนศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 ระหว่างเดือนมิถุนายน 2553 – กันยายน 2553 รวมจำนวน 6 คาบต่อสัปดาห์ และสอนรายวิชาการประเมินโครงการสาขารัฐประศาสนศาสตร์ชั้นปีที่ 4 (เป็นผู้สอนร่วม) ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2553 – กุมภาพันธ์ 2554 จำนวน 3 คาบต่อสัปดาห์

3. บทบาทในการเป็นเจ้าหน้าที่งานวิจัย ก่อนที่ผู้วิจัยจะลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลได้มีการแต่งตั้งอาจารย์ในคณะให้เป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคม 2552 จำนวน 1 คน และในเดือนพฤษภาคม 2553 ซึ่งเป็นช่วงที่ผู้วิจัยเตรียมลงพื้นที่เก็บข้อมูลในระยะที่ 2 เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานวิจัยได้ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ทำให้มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบขึ้นใหม่จากอาจารย์ในคณะ จำนวน 3 คน โดยผู้วิจัยเป็นจำนวน 1 ใน 3 คนที่รับผิดชอบงานดังกล่าว ทั้งนี้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่งานวิจัยก่อนหน้านั้นเป็นไปในลักษณะการจัดและรวบรวมเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับงานวิจัย ดังนั้นบทบาทของผู้วิจัยจึงเป็นเจ้าหน้าที่งานวิจัยของคณะรวมทั้งเป็นผู้เสนอแนะและวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับบทบาทของการเป็นเจ้าหน้าที่งานวิจัยของคณะทั้งระบบ

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น

เป็นการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานวิจัยและพฤติกรรมการวิจัยของบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ทั้งในอดีตและปัจจุบันก่อนทดลองใช้ระบบประเมิน โดยมีเครื่องมือและขั้นตอนการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. **แบบสัมภาษณ์การปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์** เป็นแบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิดเพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารและคณาจารย์เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานวิจัยโดยทั่วไปในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน มีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานวิจัยในระดับอุดมศึกษา

1.2 กำหนดองค์ประกอบของแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากรกับงานวิจัย 2) ผู้บริหารกับงานวิจัย 3) อื่นๆ

1.3 ร่างข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์การปฏิบัติงานวิจัยทั้งในอดีตและปัจจุบัน

1.4 นำร่างข้อคำถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแล้วทำการปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruency Index: IOC) ใช้เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์กับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 ท่าน ผลการทดลองใช้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ผลการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์การปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน

ประเด็น	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
การปฏิบัติงานวิจัยในอดีต			
1.บุคลากรกับงานวิจัย	3	0.8 – 1.0	ข้อ 2 เปลี่ยนจากบุคลากรในคณะมีการร่วมมือกันเพื่อวางแผนการปฏิบัติการวิจัย “อย่างไร” เป็น “หรือไม่ อย่างไร”

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ประเด็น	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
2. ผู้บริหารกับงานวิจัย	1 (3 ข้อย่อย)	0.8 – 1.0	-
3. อื่น ๆ	6	0.8 – 1.0	จากข้อ 6 เดิม “ผลงานวิจัยในอดีตส่งผลต่อคนอย่างไร” เป็น 7 “ผลงานวิจัยในอดีตเกิดผลต่อคนหรือไม่ อย่างไร”
การปฏิบัติงานวิจัยในปัจจุบัน			
1. บุคลากรกับงานวิจัย	1 (4 ข้อย่อย)	0.8 – 1.0	เพิ่มข้อคำถามย่อยในข้อ 1 คือ การสร้างแรงจูงใจของบุคลากรต่อการวิจัย
2. ผู้บริหารกับงานวิจัย	1 (3 ข้อย่อย)	0.8 – 1.0	-
3. อื่น ๆ	6	0.8 – 1.0	ในข้อ 8 ปรับข้อความจาก ระบบประเมิน เป็น วิธีประเมิน

จากตารางที่ 3.2 พบว่าผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแบบสัมภาษณ์การปฏิบัติงานวิจัยมีความเหมาะสมครอบคลุมสามารถนำไปใช้สัมภาษณ์บุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมได้

2. **แบบตรวจเอกสาร** เป็นแบบบันทึกข้อมูลโครงการวิจัยและแผนงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน มีขั้นตอนในการพัฒนาดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบตรวจสอบรายการ และการปฏิบัติงานวิจัยในระดับอุดมศึกษา

2.2 ร่างข้อรายการเพื่อใช้บันทึกข้อมูลโครงการวิจัยและแผนงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

2.3 นำข้อรายการในแบบตรวจเอกสารไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruency Index: IOC) ผลปรากฏว่าข้อรายการในแบบตรวจสอบเอกสารมีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแบบตรวจสอบเอกสารสามารถนำไปบันทึกข้อมูลการปฏิบัติงานวิจัยได้

3.แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร เป็นแบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิดเพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารต่อพฤติกรรมการส่งเสริมการวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานวิจัยในระดับอุดมศึกษา

3.2 กำหนดองค์ประกอบของแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดมี 3 องค์ประกอบคือ 1) การกำหนดนโยบายการวิจัย 2) การส่งเสริมการดำเนินงานวิจัย/การจัดการแหล่งทุนวิจัย 3) การเผยแพร่ผลงานวิจัย

3.3 ร่างข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารต่อพฤติกรรมการส่งเสริมการวิจัยตามองค์ประกอบของแบบสัมภาษณ์

3.4 นำร่างข้อคำถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแล้วทำการปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruency Index: IOC) ใช้เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ผลการหาคุณภาพ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารต่อพฤติกรรมส่งเสริมการวิจัย

ประเด็น	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
1.การกำหนดนโยบายการวิจัย	5	0.8 – 1.0	ข้อ 1 ปรับข้อความจาก “ท่านมีแนวทางส่งเสริมการวิจัยในคณะอย่างไร” เป็น “ท่านมีแนวทางหรือแผนการส่งเสริมการวิจัยในคณะอย่างไร”
2.การส่งเสริมการดำเนินการวิจัย/การจัดการแหล่งทุนวิจัย	7	0.8 – 1.0	-
3.การเผยแพร่ผลงานวิจัย	2	0.8 – 1.0	-

จากตารางที่ 3.3 พบว่าผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารต่อพฤติกรรมการส่งเสริมการวิจัยมีความเหมาะสมครอบคลุมสามารถนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมได้

4.แบบวัดเจตคติต่อการวิจัย เป็นแบบวัดเจตคติต่อการวิจัยที่ใช้มาตรการจำแนกความหมายของคำ (Semantic Differential Scale) ที่เป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ แบบ Osgood เพื่อใช้ศึกษาเจตคติต่อการวิจัยของนักวิจัยและผู้บริหารก่อนดำเนินการทดลองใช้ระบบประเมิน ตัวอย่าง

การทำวิจัยในมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่

ยาก _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : ง่าย

-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

แบบวัดเจตคติต่อการวิจัยมีขั้นตอนการพัฒนาดังต่อไปนี้

4.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดเจตคติและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการวิจัย

4.2 กำหนดองค์ประกอบของแบบวัดเจตคติ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบคือ 1) เจตคติต่อการวิจัยระดับบุคคล 2) เจตคติต่อการวิจัยระดับวิชาชีพ 3) เจตคติต่อการวิจัยระดับหน่วยงาน

4.3 ร่างข้อรายการเพื่อใช้วัดเจตคติต่อการวิจัย องค์ประกอบละ 9 ข้อ รวม 27 ข้อ

4.4 นำร่างข้อรายการไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแล้วทำการปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruency Index: IOC) ใช้เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป

4.5 นำแบบวัดเจตคติต่อการวิจัยไปทดลองใช้กับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 26 คน เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สูตร t -test และหาคุณภาพด้านความเที่ยงทั้งฉบับโดยใช้สูตรแอลฟาครอนบาค แล้วคัดเลือกข้อรายการให้เหลือองค์ประกอบละ 6 ข้อรวม 18 ข้อ ผลการหาคุณภาพเป็นดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดเจตคติต่อการวิจัย

ประเด็น	จำนวน ข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
1. เจตคติต่อการวิจัยระดับบุคคล	6	0.8 – 1.0	ปรับจาก “รายงานการวิจัยของ ข้าพเจ้าจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่า/ ด้อย คุณค่า” เป็น “ถ้าข้าพเจ้าทำวิจัย ผลงานวิจัยของข้าพเจ้าจะเป็นสิ่งที่ มีคุณค่า/ ด้อยคุณค่า”
2. เจตคติต่อการวิจัยระดับวิชาชีพ	6	0.8 – 1.0	-
3. เจตคติต่อการวิจัยระดับ หน่วยงาน	6	0.8 – 1.0	-

ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ $\alpha = 0.81$ และทุกข้อรายการมีอำนาจจำแนกทุกข้อ

จากตารางที่ 3.4 พบว่าผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแบบวัดเจตคติต่อการวิจัยมีความเหมาะสมครอบคลุมและมีอำนาจจำแนก สามารถนำไปใช้กับนักวิจัยและผู้บริหารในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมได้

5. แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) เพื่อให้สอบถามพฤติกรรมกรรมการวิจัยของผู้บริหารและนักวิจัยก่อนดำเนินการทดลองใช้ระบบประเมิน ดังตัวอย่างข้อคำถามต่อไปนี้

รายการพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การศึกษา ค้นคว้าในวิธีวิทยาการวิจัย ของท่านในปัจจุบันอยู่ในระดับใด					

แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการวิจัยมีขั้นตอนการพัฒนาดังต่อไปนี้

5.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการวิจัย

5.2 กำหนดองค์ประกอบของแบบสอบถาม ซึ่งมี 3 องค์ประกอบคือ 1) ความคาดหวังต่อการวิจัย 2) อคติโน้ตทัศน์ต่อการวิจัย 3) ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย

5.3 ร่างข้อรายการเพื่อใช้สอบถามพฤติกรรมกรรมการวิจัย องค์ประกอบละ 9 ข้อ รวม 27 ข้อ

5.4 นำร่างข้อรายการไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแล้วทำการปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruency Index: IOC) ใช้เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป

5.5 นำแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการวิจัยไปทดลองใช้กับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 26 คน เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สูตร t -test และหาคุณภาพด้านความเที่ยงทั้งฉบับโดยใช้สูตรแอลฟาครอนบาค แล้วคัดเลือกข้อรายการให้เหลือองค์ประกอบละ 6 ข้อรวม 18 ข้อ ผลการหาคุณภาพเป็นดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ผลการตรวจสอบแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการวิจัย

ประเด็น	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
1. ความคาดหวังต่อการวิจัย	6	0.8 – 1.0	-
2. อคติโน้ตทัศน์ต่อการวิจัย	6	0.8 – 1.0	ปรับจาก “ข้าพเจ้าสามารถทำวิจัยได้โดยไม่ต้องปรึกษาผู้ใด” เป็น “ข้าพเจ้าสามารถเป็นที่ปรึกษาการวิจัยแก่ผู้อื่นได้”
3. ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย	6	0.8 – 1.0	-

ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ $\alpha = 0.90$ และทุกข้อรายการมีอำนาจจำแนกทุกข้อ

จากตารางที่ 3.5 พบว่าผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการวิจัยมีความเหมาะสมครอบคลุมและมีอำนาจจำแนก สามารถนำไปใช้กับนักวิจัยและผู้บริหารในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมได้

6. **แบบทดสอบความรู้ทางการวิจัย** เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ตัวเลือก เพื่อใช้ทดสอบความรู้พื้นฐานทางการวิจัยของนักวิจัยก่อนและหลังดำเนินการทดลองใช้ระบบประเมิน มีขั้นตอนการพัฒนาดังต่อไปนี้

6.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบทดสอบและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในระดับอุดมศึกษา

6.2 กำหนดองค์ประกอบของแบบทดสอบ ซึ่งมี 7 องค์ประกอบคือ 1) การกำหนดประเด็นการวิจัย 2) การตั้งสมมติฐานการวิจัย 3) การออกแบบการวิจัย 4) การเขียนโครงร่างการวิจัย 5) การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล 6) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 7) การเขียนรายงานการวิจัย

6.3 ร่างข้อคำถามในแบบทดสอบความรู้พื้นฐานทางการวิจัยทั้ง 7 องค์ประกอบ รวม 80 ข้อ

6.4 นำร่างข้อคำถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแล้วทำการปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษา และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruency Index: IOC) ใช้เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป

6.5 นำร่างข้อคำถามไปทดลองใช้กับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 26 คน เพื่อหาค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก และหาคุณภาพด้านความเที่ยงทั้งฉบับโดยใช้สูตร KR-20 แล้วคัดเลือกข้อคำถามจากเดิม 80 ข้อ ให้เหลือจำนวน 50 ข้อ ตามเป้าหมายของโครงสร้างการทดลองใช้ที่กำหนดตั้งแต่ต้นและคัดเลือกข้อคำถามให้ตรงตามตารางการวิเคราะห์เนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามตามระดับการวัดในแต่ละองค์ประกอบให้เท่าๆ กันผลการหาคุณภาพเป็นดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบความรู้ทางการวิจัย

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	p	r	IOC	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
1.การกำหนดประเด็นการวิจัย	4	0.23-0.73	0.20-0.26	0.80-1.00	ปรับสำนวนภาษา, ปรับประเด็นระดับ
2.สมมติฐานการวิจัย	3	0.26-0.46	0.26-0.46	0.80-1.00	การวัดเช่น การวัดระดับประเมินค่า
3.การออกแบบการวิจัย	12	0.23-0.70	0.20-0.46	0.80-1.00	เป็น การวิเคราะห์การวัดระดับความ
4.การเขียนเค้าโครงการวิจัย	4	0.36-0.60	0.20-0.40	0.80-1.00	เข้าใจเป็นการนำไปใช้ เป็นต้น
5.การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล	12	0.20-0.63	0.20-0.60	0.80-1.00	
6.การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย	12	0.23-0.66	0.20-0.53	0.80-1.00	
7.การเขียนรายงานการวิจัย	3	0.30-0.50	0.33-0.60	0.80-1.00	
รวม	50	ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ KR-20 = 0.72			

หมายเหตุ: รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข

จากตารางที่ 3.6 พบว่าผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแบบทดสอบความรู้ทางการวิจัยมีความเหมาะสมครอบคลุม และมีความยาก อำนาจจำแนก และความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับนักวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนมได้

7. แบบประเมินเค้าโครงการวิจัย เป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อใช้ตรวจสอบความสามารถในการเขียนเค้าโครงการวิจัยของนักวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยในระหว่างที่กำลังพัฒนาระบบประเมิน มีขั้นตอนในการพัฒนาดังต่อไปนี้

7.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินและเอกสารเกี่ยวกับการเขียนเค้าโครงการวิจัย

7.2 กำหนดองค์ประกอบของแบบประเมินซึ่งมี 2 องค์ประกอบ คือ ส่วนวิธีการวิจัย และส่วนสนับสนุนการวิจัย

7.3 ร่างข้อรายการในแบบประเมินพร้อมกับเกณฑ์การให้คะแนนในมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตั้งแต่ 0 คะแนน ถึง 4 คะแนน

7.4 นำร่างข้อรายการไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแล้วทำการปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruency Index: IOC) ใช้เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ผลการหาคุณภาพ เป็นดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินเค้าโครงการวิจัย

ประเด็น	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
1. ส่วนวิธีการวิจัย	7	0.8 – 1.0	<p>1. ประเด็นความชัดเจน กะทัดรัดของชื่อโครงการวิจัย ในเกณฑ์ให้คะแนน 1 คะแนน ปรับจาก “ชื่อโครงการวิจัยยังขาดการระบุถึงกลุ่มประชากร ตัวแปร และวิธีการศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่ง” เป็น “ชื่อโครงการวิจัยมีการระบุไม่ครบองค์ประกอบของกลุ่มประชากร ตัวแปร และวิธีการศึกษา”</p> <p>2. ประเด็นความเหมาะสมและสมเหตุสมผลของ ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย ปรับข้อความเกณฑ์การให้คะแนน 4 คะแนนจาก “ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัยระบุเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องดำเนินการวิจัยมีความเหมาะสมและสมเหตุสมผลและเป็นประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างสูง” เป็น “ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัยระบุเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องดำเนินการวิจัยมีความเหมาะสม สมเหตุสมผลชัดเจนและสามารถนำไปสู่การวิจัยได้อย่างเป็นรูปธรรม”</p> <p>3. ประเด็นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหรือสถิติที่ถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานวิจัย ปรับข้อความเกณฑ์การให้คะแนน</p>

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

ประเด็น	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
			4 คะแนนจาก “สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับลักษณะงานวิจัย และระเบียบวิธีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นรวมทั้งระเบียบวิธีปรับแก้ข้อมูลให้สามารถทดสอบสมมติฐานได้” เป็น “เลือกวิธีการหรือสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือลักษณะงานวิจัย และระเบียบวิธีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยอย่างสูง”
2. ส่วนสนับสนุนการวิจัย	3	0.8 – 1.0	-

จากตารางที่ 3.7 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแบบประเมินเค้าโครงการวิจัยมีความเหมาะสมครอบคลุมสามารถนำไปประเมินเค้าโครงการวิจัยได้

กลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ใช้กลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1) การให้ข้อมูลเพื่อการสัมภาษณ์การปฏิบัติงานวิจัยทั้งในอดีตและปัจจุบัน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการดังนี้

1.1 ผู้บริหาร (คณบดี รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี) จำนวน 6 คน โดยการเลือกอย่างเจาะจงมาจำนวน 4 คน

1.2 คณาจารย์ จำนวน 40 คน โดยการเลือกอย่างเจาะจงมาจำนวน 6 คน

2) การให้ข้อมูลพฤติกรรมกรวิจัยของผู้บริหาร เกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยการเลือกอย่างเจาะจงจากผู้บริหาร จำนวน 3 คน

3) การให้ข้อมูลเพื่อตอบแบบวัดเจตคติต่อการวิจัยและแบบสอบถามพฤติกรรมกรวิจัย โดยการเลือกอย่างเจาะจงจากผู้บริหาร จำนวน 3 คนและจากนักวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยในระหว่างการทดลองใช้ระบบประเมิน จำนวน 8 คน

4) การให้ข้อมูลเพื่อทดสอบความรู้ทางการวิจัย ใช้กลุ่มตัวอย่างนักวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยในระหว่างการทดลองใช้ระบบประเมิน

5) การประเมินค่าโครงการวิจัย เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเอกสารค่าโครงการวิจัย ของนักวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกในระหว่างดำเนินการทดลองใช้ระบบประเมิน ซึ่งมีจำนวน 6 โครงการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์การปฏิบัติงานวิจัย แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมผู้บริหาร และแบบตรวจเอกสาร ทำการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงอุปนัย
- 2) ข้อมูลจากแบบวัดเจตคติต่อการวิจัย แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการวิจัย แบบทดสอบความรู้ทางการวิจัย จัดเตรียมข้อมูลรอนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลหลังการทดลองใช้ระบบประเมิน
- 3) ข้อมูลจากการประเมินค่าโครงการวิจัย ทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน 3 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ (Kendall's coefficient of concordance)

ระยะที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในระยะนี้มีขั้นตอนดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้มโนทัศน์และองค์ประกอบการดำเนินงานของแผนที่ผลลัพธ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแผนที่ผลลัพธ์ เพื่อให้ได้ (1) มโนทัศน์ของแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ (2) องค์ประกอบของการดำเนินงานตามแนวทางของแผนที่ผลลัพธ์ (3) วิธีการหรือขั้นตอนการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ระบบหรือแผนการดำเนินงานตามแนวทางของแผนที่ผลลัพธ์

2) นำผลที่ได้จากข้อ (1) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านแผนที่ผลลัพธ์ จำนวน 2 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาของมโนทัศน์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ และตรวจสอบองค์ประกอบของแผนที่ผลลัพธ์เพื่อเตรียมการนำประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

3) ปรับปรุงเนื้อหาหรือขั้นตอนตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 2 การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้ชุดของแผนที่ผลลัพธ์เพื่อใช้ในการดำเนินการวางแผน ติดตามและประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยสรุปและส่งมโนทัศน์ของแผนที่ผลลัพธ์ไปยังผู้ที่จะทำการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้ศึกษาในเบื้องต้นก่อนประชุมอย่างน้อย 1 สัปดาห์ (แสดงในภาคผนวก ข)

2) ดำเนินการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในระหว่างวันที่ 3 – 4 มิถุนายน 2553 ณ ห้องประชุมปัญญาวิ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

กลุ่มตัวอย่าง การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร นักวิจัย คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 17 คน โดยการเลือกอย่างเจาะจงเพื่อเป็นตัวแทนของผู้บริหาร นักวิจัย คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในคณะ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกคือ เป็นผู้ที่สนใจในการวิจัยและการประเมินและจะเป็นผู้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในระดับต้น ๆ ของคณะ ตลอดจนเป็นผู้ที่สมัครใจที่จะเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการครบตามวันเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ในการประชุมยังมีผู้เชี่ยวชาญด้านแผนที่ผลลัพธ์จำนวน 1 ท่านทำหน้าที่วิทยากร ผู้วิจัยและเลขานุการกลุ่มเป็นผู้อำนวยความสะดวกและบันทึกการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมแสดงในภาคผนวก ข)

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการประชุม กล้องถ่ายภาพ และเครื่องบันทึกเสียง

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การสังเคราะห์เนื้อหา

ในขั้นตอนการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการทำให้ได้ร่างระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ตลอดจนรายชื่อภาคีหุ้นส่วน รายชื่อคณะบุคคลที่จะเป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัย เจ้าหน้าที่จัดเก็บข้อมูล และรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยสรุปผลการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ให้ภาคีหุ้นส่วนและผู้เกี่ยวข้องทุกคนได้รับทราบถึงขั้นตอนและรับรู้บทบาทของตนที่จะต้องดำเนินการ และทำการติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนจากผลการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาความสามารถในการประเมินของคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยก่อนดำเนินการทดลองใช้ร่างระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) ผู้ที่เข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในครั้งแรกโดยการคัดเลือก จำนวน 8 คน 2) ผู้ไม่ได้เข้าร่วมประชุมฯ แต่สมัครใจเข้าร่วมเป็นคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัย จำนวน 2 คน และ 3) การเสนอแนะให้มีอาจารย์ที่อาวุโสน้อยเข้าร่วมอีกจำนวน 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 12 คน

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบทดสอบความสามารถทางการประเมิน และแบบประเมินตนเองด้านการประเมิน โดยขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือ มีดังต่อไปนี้

1) ร่างแบบทดสอบความสามารถทางการประเมินและแบบประเมินตนเองด้านการประเมิน โดยเครื่องมือทั้ง 2 ชุดมีองค์ประกอบของข้อรายการคือ มโนทัศน์เบื้องต้นการประเมิน การวางแผนการประเมิน การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การรายงานผลการประเมิน และจรรยาบรรณของนักประเมิน สำหรับแบบทดสอบความสามารถทางการประเมินมีลักษณะเป็นเลือกตอบ 5 ตัวเลือก จำนวน 69 ข้อ และแบบประเมินตนเองด้านการประเมินซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการได้ปรับปรุงจากแบบประเมินตนเองของ สมพงษ์ ปันพูน (2548)

2) นำร่างเครื่องมือทั้ง 2 ชุดไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษาและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีที่มีค่า $IOC \geq 0.80$ ขึ้นไป และคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปี

3) สำหรับแบบทดสอบความสามารถทางการประเมินไปทดลองใช้กับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครพนม วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม และวิทยาลัยเทคนิคนครพนม ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม และเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 32 คน ทำการหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตร KR-20 แล้วคัดเลือกข้อคำถามรายชื่อที่มีค่าความยากระหว่าง 0.20 – 0.80 และอำนาจจำแนกรายชื่อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป แล้วคัดเลือกข้อคำถามจากเดิม 69 ข้อให้เหลือจำนวน 40 ข้อ ตามเป้าหมายของโครงสร้างการทดลองใช้ที่กำหนดตั้งแต่ต้น ผลการหาคุณภาพเครื่องมือทั้ง 2 ชุด เป็นดังตารางที่ 3.8 และ 3.9

ตารางที่ 3.8 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบความสามารถทางการประเมิน

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	p	R	IOC	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
1. มโนทัศน์เบื้องต้นทางการประเมิน	13	0.31-0.78	0.25-0.68	0.80-1.00	ปรับสำนวนภาษาและแก้ไข
2. การวางแผนการประเมิน	9	0.43-0.78	0.25-0.62	0.80-1.00	ระดับการวัดเช่น
3. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล	10	0.31-0.78	0.25-0.68	0.80-1.00	จาก “การประเมินค่า” เป็น
4. การรายงานผลการประเมิน	4	0.31-0.75	0.25-0.37	1.00	“การวิเคราะห์” ทุกข้อ
5. จรรยาบรรณทางการประเมิน	4	0.40-0.75	0.25-0.31		

ค่าความเที่ยงของข้อสอบทั้งฉบับ KR20 = 0.68

หมายเหตุ: รายละเอียดแสดงในผนวก ข

จากตารางที่ 3.8 พบว่าผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแบบทดสอบความสามารถทางการประเมินรายข้อมีความสอดคล้องกับเนื้อหา และผลการหาค่าความยาก อำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่จะนำไปทดสอบก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ตารางที่ 3.9 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินตนเองด้านการประเมิน

ประเด็น	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
1. มโนทัศน์เบื้องต้นทางการประเมิน	15	0.80-1.00	ตัดประเด็น “คุณค่า” ออก
2. การวางแผนการประเมิน	9	0.80-1.00	-
3. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล	10	0.80-1.00	-
4. การรายงานผลการประเมิน	6	0.80-1.00	-
5. จรรยาบรรณทางการประเมิน	11	0.80-1.00	-

จากตารางที่ 3.9 พบว่าผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแบบประเมินตนเองด้านการประเมินมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่จะนำไปทดสอบกับคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

4) ปรับปรุงและจัดเตรียมเครื่องมือทั้งสองชุดเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

การวิเคราะห์ข้อมูล แบบทดสอบความสามารถทางการประเมิน และประเมินตนเอง หาค่าความถี่และร้อยละ และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อรอไปเปรียบเทียบหลังการทดลองใช้ระบบประเมิน

ขั้นตอนที่ 5 คณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยทั้ง 12 คน ดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมโดย ตลอดระยะเวลา 8 เดือน มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยให้การช่วยเหลือ คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาแก่คณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัย ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดแหล่งเก็บข้อมูล การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานผลการประเมิน

2) ในระหว่างคณะผู้ประเมินดำเนินการตามขั้นตอน ผู้วิจัยทำการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ เพื่อศึกษาความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการปฏิบัติการประเมินของคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยระหว่างดำเนินการ ดังนี้

2.1) ทำการสนทนากลุ่มย่อย (focus group) 2 ครั้ง โดยดำเนินการหลังจากเริ่มต้นปฏิบัติการประเมินประมาณ 45 วันและ 90 วัน ซึ่งเป็นวันที่ 21 กรกฎาคม 2553 และวันที่ 8 กันยายน 2553 ตามลำดับ

2.2) ทำการสัมภาษณ์คณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัย โดยการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ 2 ครั้ง หลังจากคณะผู้ดำเนินการประเมิน ดำเนินการไปได้ประมาณ 2 เดือน และ 4 เดือน ตามลำดับ และทำการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการตลอดระยะเวลาการดำเนินการประเมิน เกี่ยวกับการหาแนวทางสร้างความสามารถทางการประเมินในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

2.3) ทำการตรวจเอกสารรายงานความก้าวหน้าการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยเป็นระยะๆ และสังเกตการมีส่วนร่วมการปฏิบัติการประเมิน ตลอดระยะเวลาการดำเนินการ

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แนวคำถามเพื่อสนทนากลุ่มย่อย แบบสัมภาษณ์ แบบตรวจเอกสาร และแบบสังเกต โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1) ร่างเครื่องมือที่เป็นแนวคำถามเพื่อสนทนากลุ่มย่อย แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบตรวจเอกสาร และแบบสังเกต ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม หลังจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแนวคำถามเพื่อสนทนากลุ่มย่อย และแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยใช้ดัชนีที่มีค่า $IOC \geq 0.80$ ขึ้นไป ซึ่งปรากฏว่ามีข้อรายการที่มีดัชนีค่า $IOC \geq 0.80$ ทุกข้อ ส่วนแบบตรวจเอกสาร และแบบสังเกตให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบของเอกสาร โดยคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปี

2) ปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและจัดเตรียมเครื่องมือเพื่อนำไปใช้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เชิงอุปนัย

ขั้นตอนที่ 6 การติดตามผลการดำเนินงานตามร่างระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ เพื่อศึกษาความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของแผนงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ในวงจรรพัฒนา 3 รอบ ข้อมูลที่นำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยได้มาโดยวิธีการดังต่อไปนี้

1) การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการออกแบบแผนงานวิจัยโดยประยุกต์ใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม โดยการสัมภาษณ์ 3 ครั้ง หลังจากเริ่มดำเนินการพัฒนาระบบประเมินไปได้ประมาณ 2 เดือน 4 เดือนและ 6 เดือนตามลำดับ

2) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบเอกสารและสังเกตการดำเนินงานตามแผนการหรือขั้นตอนของแผนที่ผลลัพธ์เป็นระยะ ๆ ตลอดระยะเวลาทดลองใช้ระบบประเมิน

3) ทำการสนทนากลุ่มย่อย (focus group) เพื่อร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแนวดำเนินการตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ โดยดำเนินการ 3 ครั้ง หลังจากเริ่มดำเนินการพัฒนาระบบประเมินไปได้ประมาณ 2 เดือน 4 เดือนและ 6 เดือน ซึ่งเป็นวันที่ 4 สิงหาคม 2553, วันที่ 7 ตุลาคม 2553 และวันที่ 2 ธันวาคม 2553 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วย

1) กลุ่มตัวอย่างเพื่อการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ โดยการเลือกอย่างเจาะจงจากภาคีหุ้นส่วนในการออกแบบแผนที่ผลลัพธ์ต่อแผนงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม โดยเจาะจงจากบุคคลที่สนใจในงานวิจัยของคณะในระดับต้น

2) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแหล่งข้อมูลในการตรวจสอบเอกสาร ประกอบด้วยเอกสารดังต่อไปนี้

2.1) แบบบันทึกผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงของภาคีหุ้นส่วน (outcome journal)

2.2) แบบที่ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในแผนงาน (strategy journal)

2.3) แบบบันทึกการดำเนินงานขององค์กร (performance journal)

2.4) แผนการประเมินผล (evaluation plan)

3) กลุ่มตัวอย่างเพื่อการสนทนากลุ่มย่อย 3 ครั้ง กลุ่มละ 7 – 10 คน โดยการเลือกอย่างเจาะจงจากผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ และเจาะจงจากผู้ที่มีเวลาเข้าร่วมสนทนาเต็มเวลาที่กำหนด

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสังเกต แบบตรวจเอกสาร และแนวคำถามเพื่อการสนทนากลุ่มย่อย (focus group) โดยมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1) ร่างแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสังเกต แบบตรวจเอกสาร และแนวคำถามเพื่อการสนทนากลุ่มย่อย ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม สำหรับแบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้างและแนวคำถามเพื่อการสนทนากลุ่มย่อยได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีที่มีค่า $IOC \geq 0.80$ ขึ้นไป ส่วนแบบสังเกตและแบบตรวจเอกสารให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของแบบฟอร์ม คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปี

2) ผลการตรวจสอบความตรงของแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างและแนวคำถามเพื่อการสนทนากลุ่มย่อยพบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังให้ความเห็นว่าเครื่องมือทั้ง 2 ชุดนี้นำไปใช้ในวิธีการเชิงคุณภาพ ประเด็นข้อคำถามจึงควรมีความยืดหยุ่นซึ่งผู้วิจัยสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมแต่ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ต้องการจากการติดตามการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ข้อมูลจากการติดตามผลการดำเนินงานระหว่างการทดลองใช้ร่างระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์ใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ซึ่งเน้นข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยมีเป้าหมายที่จะให้ได้ข้อมูลใน 2 ประเด็นหลักคือ ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวทางแผนที่ผลลัพธ์ และข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลทั่วไปหรือข้อมูลระดับกว้างทั้งในด้านการดำเนินงานตามแนวทางแผนที่ผลลัพธ์ และข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของคณะดำเนินงานตามแนวทางแผนที่ผลลัพธ์ (boundary partners) ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณเพื่อการวิจัย ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรที่ทำวิจัยและไม่ทำวิจัย การร่วมมือการวิจัยกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นต้น

2) ข้อมูลระดับลึก เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้สึก การมีส่วนร่วม ความคาดหวัง หรือข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานตามแนวทางแผนที่ผลลัพธ์ และต่อการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการและการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานวิจัย และในการสังเกตพฤติกรรมนั้นมียอดประกอบในการสังเกต 6 ด้าน ตามแนวทางของ Lofland (อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช, 2549) ดังต่อไปนี้

2.1) สภาพแวดล้อม (setting) คือ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการดำเนินงานตามแนวทางแผนที่ผลลัพธ์และต่อการปฏิบัติงานวิจัยของบุคลากร

2.2) การกระทำหรือพฤติกรรม (acts) คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหาร นักวิจัย อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมแสดงออกต่อการดำเนินงานตามแนวทางแผนที่ผลลัพธ์และต่อการปฏิบัติงานวิจัย

2.3) กิจกรรมหรือแบบแผนพฤติกรรม (activities) คือ กิจกรรม การดำเนินงานตามกระบวนการของแผนที่ผลลัพธ์ และการกระทำ การปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรในคณะ เช่น การพัฒนาความรู้ทางการวิจัย การจัดกลุ่มสนทนาทางการวิจัยทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นต้น

2.4) ความสัมพันธ์ (relationship) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์ ผู้บริหาร นักวิจัยและเจ้าหน้าที่ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินงานตามแนวทางแผนที่ผลลัพธ์และต่อการปฏิบัติงานวิจัย

2.5) การมีส่วนร่วม (participation) คือ การแสดงความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ต่อการดำเนินงานตามแนวทางแผนที่ผลลัพธ์และต่อการปฏิบัติงานวิจัย

2.6) ความหมาย (meaning) คือ การให้ความหมายของกิจกรรม การกระทำ ที่บ่งชี้เกี่ยวกับความเชื่อ เจตคติหรือแรงจูงใจต่อการดำเนินงานตามแนวทางแผนที่ผลลัพธ์และต่อการปฏิบัติงานวิจัย ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ และข้อมูลการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ ทำการวิเคราะห์เชิงอุปนัย และทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) โดยใช้บุคคลภายในทำการตรวจสอบ (รายชื่อผู้ตรวจสอบอยู่ในภาคผนวก ค)

ระยะที่ 3 การประเมินและตรวจสอบประสิทธิผลระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ โดยทำการประเมินใน 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินประสิทธิผลของระบบประเมิน

การประเมินประสิทธิผลของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ตามองค์ประกอบของมาตรฐานการประเมินคือ 1) ความเป็นประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม และ 4) ความถูกต้อง

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ ภาคนิพนธ์ในการออกแบบแผนที่ผลลัพธ์ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร นักวิจัย อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จำนวน 17 คน

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบไปด้วย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง การพัฒนาเครื่องมือทั้งสองชุดมีขั้นตอนดังนี้

1) ร่างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง ไปให้กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของเนื้อหา หลังจากนั้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีที่มีค่า $IOC \geq 0.80$ ขึ้นไป และคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษา และมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปี

2) ปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้างไปทดลองสัมภาษณ์กับอาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คนเพื่อหาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ สำหรับแบบสอบถามนำไปทดลองใช้กับอาจารย์ในคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 27 คน แล้วหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สูตร t -test และหาค่าความเที่ยงทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ผลการหาคุณภาพเครื่องมือแสดงดังตารางที่ 3.10

ตารางที่ 3.10 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อประเมินระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ประเด็น	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
1. ความเป็นประโยชน์	4	0.8 – 1.0	เปลี่ยนจาก “บุคลากรในคณะเห็นความสำคัญของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์” เป็น “ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยสร้างการเรียนรู้การประเมินในหน่วยงาน”
2. ความเป็นไปได้	4	0.8 – 1.0	ตัดข้อรายการ “ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิจัยของบุคลากร” ออก
3. ความเหมาะสม	4	0.8 – 1.0	เปลี่ยนจาก “ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์อยู่บนพื้นฐานในการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” เป็น “วิธีการคัดเลือกผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความเหมาะสม”

ตารางที่ 3.10 (ต่อ)

ประเด็น	จำนวน ข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
			และ “ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความตรงไปตรงมาและนำเสนอข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม” เป็น “วิธีการเก็บข้อมูลและรายงานผลตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความเหมาะสม”
4. ความถูกต้อง	4	0.8 – 1.0	เปลี่ยนจาก “ผลการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือ” เป็น “การประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยให้ผลการประเมินมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ”

ค่าความเที่ยงทั้งหมด $\alpha = 0.94$ และทุกข้อรายการมีอำนาจจำแนกทุกข้อ

จากตารางที่ 3.10 พบว่าผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกันว่าข้อรายการในแบบสอบถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่จะนำไปประเมินระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างทำการวิเคราะห์เนื้อหา 2) ข้อมูลที่เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

คะแนน 4.50 - 5.00	หมายถึง เห็นด้วยในรายการนั้นระดับมากที่สุด
คะแนน 3.50 - 4.49	หมายถึง เห็นด้วยในรายการนั้นระดับมาก
คะแนน 2.50 - 3.49	หมายถึง เห็นด้วยในรายการนั้นระดับปานกลาง
คะแนน 1.50 - 2.49	หมายถึง เห็นด้วยในรายการนั้นระดับน้อย
คะแนน 1.00 - 1.49	หมายถึง เห็นด้วยในรายการนั้นระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการวิจัยของบุคลากร

การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการวิจัยของบุคลากร ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากสิ้นสุดการทดลองใช้ระบบประเมิน โดยการสอบถามและสัมภาษณ์พฤติกรรมการวิจัยของนักวิจัยและผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 10 คน ประกอบด้วย 1) นักวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยระหว่างการศึกษาทดลองใช้ระบบประเมินจำนวน 8 คน 2) ผู้บริหาร จำนวน 4 คน

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบไปด้วย (1) แบบทดสอบความรู้ทางการวิจัย (2) แบบวัดเจตคติต่อการวิจัย (3) แบบสอบถามพฤติกรรมการวิจัย (4) แบบประเมินรายงานวิจัย (5) แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมวิจัยสำหรับนักวิจัย และ (6) แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมวิจัยสำหรับผู้บริหารสำหรับเครื่องมือ (1) – (3) เป็นเครื่องมือชุดเดียวกับก่อนทดลองใช้ระบบประเมิน

การพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือเพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการวิจัย เพื่อนำไปใช้ในขั้นตอนนี้คือ แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการวิจัยสำหรับผู้บริหาร แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการวิจัยสำหรับนักวิจัย และแบบประเมินรายงานวิจัย มีขั้นตอนพัฒนาดังนี้

1) แบบประเมินรายงานวิจัย ผู้วิจัยได้ปรับปรุงขึ้นจากแบบประเมินรายงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และร่างแบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการวิจัยสำหรับผู้บริหารและสำหรับนักวิจัยซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง แล้วนำเครื่องมือทั้ง 3 ชุด ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา หลังจากนั้นจึงส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีที่มีค่า $IOC \geq 0.80$ ขึ้นไป และคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปี

2) ปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ สำหรับแบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการวิจัยสำหรับผู้บริหารและสำหรับนักวิจัย ผู้วิจัยได้นำไปทดลองสัมภาษณ์กับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คนเพื่อศึกษาความเหมาะสมของภาษา

ผลการหาคุณภาพ ทั้งแบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการวิจัยสำหรับผู้บริหารและแบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการวิจัยสำหรับนักวิจัย พบว่า มีค่า IOC ทุกข้อรายการอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และทุกข้อรายการมีการใช้ภาษาที่เข้าใจได้ง่าย สำหรับแบบประเมินรายงานวิจัย ผลการหาคุณภาพเครื่องมือเป็นดังตารางที่ 3.11

ตารางที่ 3.11 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินรายงานวิจัย

การแก้ไขตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ	ค่า IOC
1.แก้ไขข้อรายการ “กำหนดขอบเขตการวิจัยได้อย่างเหมาะสมและมีเหตุผลรองรับ” เป็น “กำหนดขอบเขตการวิจัยได้อย่างเหมาะสมและมีแนวคิดทฤษฎีรองรับ”	1.00 ทุกข้อ
2.ปรับเกณฑ์การให้คะแนนตามข้อรายการดังต่อไปนี้	
1) กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความถูกต้องเหมาะสมชัดเจนตามหลักการวิจัย 2) ขั้นตอนการวิจัยมีความชัดเจน 3) เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติ	

จากตารางที่ 3.11 ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับข้อรายการในประเมินรายงานวิจัยแสดงว่าแบบประเมินรายงานวิจัยที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปประเมินรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ของคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์ดังนี้

- 1) ข้อมูลจากแบบทดสอบความรู้ทางการวิจัยทำการเปรียบเทียบก่อน-หลังทดลองใช้ระบบประเมิน โดยใช้สถิติ The Wilcoxon signed ranks test
- 2) ข้อมูลจากแบบวัดเจตคติต่อการวิจัยและแบบสอบถามพฤติกรรมการวิจัย ทำการเปรียบเทียบก่อน-หลังทดลองใช้ระบบประเมิน โดยใช้สถิติ The Sign test
- 3) ข้อมูลจากแบบประเมินรายงานวิจัย ทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน 3 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ (Kendall's coefficient of concordance)
- 4) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ส่วนที่ 3 การประเมินการเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการประเมินของคณะผู้ประเมิน เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบทดสอบความสามารถทางการประเมินและแบบประเมินตนเองด้านการประเมินเพื่อเปรียบเทียบก่อน-หลังการทดลองใช้ระบบประเมิน รวมทั้งการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของคณะผู้ประเมินและประเมินรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัย จำนวน 12 คน

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ (1) แบบทดสอบความสามารถทางการประเมิน (2) แบบประเมินตนเองด้านการประเมิน (3) แบบสัมภาษณ์ความสามารถทางการประเมิน และ (4)

แบบประเมินรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย สำหรับ (1) และ (2) เป็นเครื่องมือชุดเดียวกับก่อนทดลองใช้ระบบประเมิน

การพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือเพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการประเมิน ที่ได้พัฒนาเพิ่มเติมคือ แบบสัมภาษณ์ความสามารถทางการประเมิน และแบบประเมินรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย มีขั้นตอนพัฒนาดังนี้

1) ร่างแบบประเมินที่มีลักษณะแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ไปให้กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีที่มีค่า $IOC \geq 0.80$ ขึ้นไป และคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปี

2) ผลการหาคุณภาพเครื่องมือทั้ง 2 ชุดพบว่าแต่ละข้อคำถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่าแบบประเมินและแบบสัมภาษณ์มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ตรวจสอบการดำเนินงานของคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ดังนี้

1) ข้อมูลทั้งจากแบบทดสอบความสามารถทางการประเมินและแบบประเมินตนเองทางการประเมิน ทำการเปรียบเทียบกับก่อนทดลองใช้ระบบประเมิน โดยใช้สถิติ The Wilcoxon signed ranks test

2) ข้อมูลจากแบบประเมินรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างผู้ประเมิน 3 คน โดยใช้ χ^2 - test

3) ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์เนื้อหา

ส่วนที่ 4 การตรวจสอบระบบประเมินตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้ 1) ผู้วิจัยสรุปขั้นตอนและผลที่ได้จากการติดตามการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ 2) นำข้อสรุปที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในขั้นสุดท้าย โดยใช้แบบตรวจสอบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านแผนที่ผลลัพธ์จำนวน 2 ท่าน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ท่านซึ่งมีคุณสมบัติจบ

การศึกษาระดับปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปี และเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาเป็นอย่างสูง

การพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล แบบตรวจสอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ มีองค์ประกอบ 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นมาตรประมาณค่า 3 ระดับ และส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ สำหรับมาตรประมาณค่ามีองค์ประกอบในข้อคำถามใน 4 ประเด็นคือ 1) ความเป็นประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม และ 4) ความถูกต้อง และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 คือ ระบบการประเมินในรายการนั้นมีความเหมาะสมมาก
- 0 คือ ไม่แน่ใจว่าระบบการประเมินในรายการนั้นมีความเหมาะสม
- 1 คือ ระบบการประเมินในรายการนั้นไม่มีความเหมาะสม

ผู้วิจัยนำแบบตรวจสอบไปให้กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีที่มีค่า $IOC \geq 0.80$ ขึ้นไป และคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปี ผลการหาคุณภาพเครื่องมือเป็นดังตารางที่ 3.12

ตารางที่ 3.12 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบตรวจสอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ประเด็น	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
1. ความเป็นประโยชน์	5	0.8 – 1.0	<ul style="list-style-type: none"> - แก้ไขจาก “กระบวนการประเมิน” เป็น “ระบบประเมิน” - แก้ไขจากการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน” เป็น “ช่วยในการพัฒนาหน่วยงาน” - แก้ไขจาก “การดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ เป็นวิธีที่ช่วยให้บุคลากรเห็นความสำคัญต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน”

ตารางที่ 3.12 (ต่อ)

ประเด็น	จำนวน ข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
			เป็น “ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยสร้างการเรียนรู้ทางการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง”
2. ความเป็นไปได้	4	0.8 – 1.0	- แก่ไขจาก “กระบวนการประเมิน” เป็น “ระบบประเมิน”
3. ความเหมาะสม	4	0.8 – 1.0	- แก่ไขจาก “กระบวนการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ปฏิบัติงานจริง” เป็น “ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความเหมาะสมต่อการนำไปพัฒนาหน่วยงานที่มีความซับซ้อน”
4. ความถูกต้อง	4	0.8 – 1.0	- แก่ไขจาก “ผลการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สอดคล้องกับเป้าหมายการประเมิน” เป็น “ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยให้ผลการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน”

จากตารางที่ 3.12 พบว่าผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 80 ขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องกันว่าข้อรายการในแบบสอบถามตรวจสอบแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์จึงเหมาะที่จะนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิใช้ในการตรวจสอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดทำการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนข้อมูลจากแบบตรวจสอบที่เป็นมาตรประมาณค่า 3 ระดับ แปลความหมายคะแนนเป็นดังนี้

เห็นด้วย หมายถึง 1 คะแนน

ไม่แน่ใจ หมายถึง 0 คะแนน

ไม่เห็นด้วย หมายถึง -1 คะแนน

วิเคราะห์ความสอดคล้องความคิดเห็นโดยใช้ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ โดยข้อรายการที่มีค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ไม่เกิน 1.5 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันในข้อรายการนั้น

สรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตลอดระยะเวลาดำเนินงานวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหาร นักวิจัยที่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม สรุปได้ตามตารางที่ 3.13 ดังนี้

ตารางที่ 3.13 สรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการดำเนินงานวิจัย

เป้าหมาย	ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน
1. เพื่อใช้ในการศึกษาข้อมูลการปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในเบื้องต้น	- ผู้บริหาร จำนวน 4 คน - คณาจารย์ จำนวน 6 คน	10 คน
2. เพื่อใช้ในการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	- ผู้บริหารและนักวิจัย จำนวน 3 คน - คณาจารย์ จำนวน 11 คน - ทั้งคณาจารย์และนักวิจัย จำนวน 1 คน - คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คน - เจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คน	15 คน
3. เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์	- ผู้บริหารและนักวิจัย จำนวน 4 คน - คณาจารย์ จำนวน 14 คน - คณาจารย์และนักวิจัย จำนวน 8 คน - เจ้าหน้าที่วิจัยและคณาจารย์ จำนวน 2 คน - เจ้าหน้าที่อื่นๆ จำนวน 2 คน	22 คน
4. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรวิจัย	- นักวิจัย 4 คน - ผู้บริหารและนักวิจัย 4 คน	8 คน

ตารางที่ 3.13 (ต่อ)

เป้าหมาย	ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน
5. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงการ สร้างความสามารถทางการประเมิน	- ผู้บริหารและนักวิจัย จำนวน 2 คน - คณาจารย์ จำนวน 10 คน - นักวิจัยและอาจารย์ จำนวน 1 คน	12 คน
6. เพื่อใช้เป็นผู้ประเมินระบบประเมิน การปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์	- ผู้บริหารและนักวิจัย จำนวน 3 คน - คณาจารย์ จำนวน 11 คน - เจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คน	15 คน
7. เพื่อใช้เป็นผู้ตรวจสอบระบบ ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของ คณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ ผลลัพธ์ในขั้นสุดท้าย	ผู้ทรงคุณวุฒิ	7 คน

จากตารางที่ 3.13 กลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วยผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิจัย และเจ้าหน้าที่ เนื่องจากการใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการศึกษาข้อมูลในแต่ละขั้นตอนจะมีกลุ่มตัวอย่างบางคนทำหน้าที่ให้ข้อมูลตั้งแต่ 2 บทบาทขึ้นไป รวมจำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 26 คน และมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

บริบทคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ใน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทของคณะที่เป็น พื้นที่การทดลองใช้ระบบการประเมิน ได้แก่ ประวัติของคณะ ลักษณะทางกายภาพของคณะ ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและจำนวนนักศึกษา การจัดสรรงบประมาณ แผนการดำเนินงานของคณะ ผลการประเมินตนเองด้านการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน คณะ และการดำเนินงานวิจัยในคณะ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประวัติคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ตั้งอยู่บ้านเนินสะอาด ตำบล นาราชควาย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ได้เปลี่ยนสถานภาพ มาจากสถาบันราชภัฏนครพนม ซึ่งเป็น 1 ใน 5 สถาบันตามมติคณะรัฐมนตรีที่ได้ประกาศเป็น สถาบันราชภัฏซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2544 หลังจากนั้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2547 สถาบันราชภัฏนครพนมได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม ในระหว่างนั้น รัฐบาลมีแนวนโยบายที่จะจัดตั้งมหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ภายใต้ชื่อจำกัดของสภาวะทางเศรษฐกิจ จึง มีการหลอมรวมสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ในจังหวัดขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย โดยมีพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์เกิดขึ้นก่อน ต่อจากนั้นจึงมีการหลอมรวมสถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ประกอบไปด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (วิทยาเขตนครพนม) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี นครพนม วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยการอาชีพธาตุพนม และวิทยาลัยการอาชีพนาหว้า เป็นมหาวิทยาลัยนครพนม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 และมีผล บังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2548 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนมจึงเปลี่ยนสถานภาพเป็น หน่วยงานหนึ่งภายใต้โครงสร้างมหาวิทยาลัยนครพนม และได้มีกฎกระทรวงเพื่อจัดตั้งเป็นคณะ ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ในวันที่ 2 สิงหาคม 2550 เป็นต้นมา

ลักษณะทางกายภาพของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์หรือมหาวิทาลัยราชภัฏนครพนมเดิม มีอาณาบริเวณ 350 ไร่ อยู่ห่างจากเทศบาลเมืองนครพนมไปทางทิศใต้ตามถนนสายนครพนม-สกลนคร ประมาณ 10 กิโลเมตร ตั้งอยู่อาคาร 50 พรรษามหาวิชาลกรณซึ่งเป็นอาคาร 7 ชั้นแบ่งเป็นห้องพักอาจารย์ ห้องประชุมเล็ก ห้องเรียนรวม และห้องประชุมขนาดใหญ่ และในชั้นที่ 6 ของอาคารนี้ยังเป็นที่ทำการชั่วคราวในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของคณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีอาคารเพื่อประกอบกิจกรรมต่าง ๆ แต่ได้เปลี่ยนไปเพื่อใช้ประโยชน์ของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ตามโครงสร้างใหม่ของมหาวิทาลัยนครพนม เช่น โรงพลศึกษาได้เปลี่ยนเป็นสำนักงานกิจการนักศึกษา อาคารห้องสมุดเดิมเปลี่ยนเป็นห้องพักอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ห้องขนาดใหญ่กำลังอยู่ในระหว่างการปรับปรุงเพื่อใช้เป็นสำนักงานต่างๆ ภายในคณะ นอกจากนี้ยังมีอาคารและสถานที่ที่จำเป็นอย่างอื่นต่าง ๆ เช่น โรงอาหาร โรงจอดรถ สนามกีฬา บ้านพักอาจารย์และเจ้าหน้าที่ สวนป่า เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทาลัยนครพนม มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ดังนี้ (ข้อมูลวันที่ ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2553)

ตารางที่ 4.1 จำนวนบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์โดยแบ่งตามวุฒิ การศึกษาและตำแหน่งวิชาการ

ประเภท	วุฒิการศึกษา			ตำแหน่งวิชาการ							รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์	ครู	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการ	
สายการสอน/บริหาร	-	40	9	1	2	1	36	1	6	2	49
สายสนับสนุน การสอน	19	2	-								21
พนักงานขับรถ / เจ้าหน้าที่ดูแลอาคารสถานที่ / เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย											16
	รวม										86

ที่มา : งานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทาลัยนครพนม

ตารางที่ 4.2 จำนวนบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยแบ่งตาม
สถานภาพ

ประเภท	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	พนักงานตามสัญญา	รวม	หมายเหตุ
สายการสอน/บริหาร	17	21	7	4	49	ช่วยงานต่างคณะ 2 คน ลาศึกษาต่อ 6 คน
สายสนับสนุนการสอน	-	2	7	12	21	-
ลูกจ้าง				16	16	-
รวม	17	23	14	32	86	-

ที่มา : งานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

จากตารางที่ 4.1 และ 4.2 มีบุคลากรสายการสอนลาศึกษาต่อ จำนวน 6 คนซึ่งเป็นข้าราชการ 2 คนและพนักงานมหาวิทยาลัย 4 คน และมีอาจารย์ซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งเป็นศาสตราจารย์แต่ปฏิบัติงานไม่เต็มเวลา 1 คน นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนมได้กำหนดตำแหน่งผู้สอนคือ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ แต่มีตำแหน่งครู ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ รวมจำนวน 9 คน เนื่องจากอาจารย์ทั้ง 9 คนย้ายมาจากวิทยาลัยเทคนิคนครพนมและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เกิดขึ้นก่อนการจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครพนมและปัจจุบันยังไม่มีระเบียบเพื่อรองรับการเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว

ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและจำนวนนักศึกษา

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ได้ทำการเปิดหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีจำนวนนักศึกษาที่กำลังศึกษาในปัจจุบันดังนี้ (ข้อมูลวันที่ ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2553)

ตารางที่ 4.3 หลักสูตรและจำนวนนักศึกษาที่เปิดสอนในคณะศิลปศาสตร์และ
วิทยาศาสตร์

ระดับ	สาขา	ภาคปกติ	ภาคพิเศษ	รวม
ปริญญาโท	1.การบริหารการศึกษา	-	340	340
	2.หลักสูตรและนวัตกรรมทางการศึกษา	-	55	55
ปริญญาตรี	1.รัฐประศาสนศาสตร์	207	154	361
	2.ภาษาอังกฤษธุรกิจ	53	-	53
	3.การจัดการทั่วไป	26	35	61
	4.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	90	-	90
	5.เทคโนโลยีสารสนเทศ	34	10	44
	6.การตลาด	7	-	7
	7.วิทยาการคอมพิวเตอร์	2	12	14
	8.เทคโนโลยีอุตสาหกรรมการผลิต	11	-	11
	9.การศึกษาปฐมวัย (ค.บ.) 5 ปี	138	278	416
	10.วิทยาศาสตร์ทั่วไป (ค.บ.) 5 ปี	157	-	157
	11.ภาษาอังกฤษ (ค.บ.) 5 ปี	101	-	101
	12.คอมพิวเตอร์ศึกษา (ค.บ.) 5 ปี	83	-	83
	13.พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม	29	-	29
	14.การพัฒนาชุมชน	-	45	45
รวม		938	929	1,867

ที่มา: งานฝ่ายทะเบียน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

งบประมาณ

ปีงบประมาณ 2552 (1 ตุลาคม 2551 – 30 กันยายน 2552) คณะศิลปศาสตร์และ
วิทยาศาสตร์ ได้รับจัดสรรงบประมาณดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 งบประมาณประจำปี 2552 ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ประเภทงบประมาณ	จำนวนเงิน	ร้อยละ
1.งบประมาณแผ่นดิน	23,954,884	71.16
2.งบประมาณบำรุงการศึกษา	2,922,293	8.68
3.งบประมาณเงินจัดการศึกษาเพื่อปวงชน	5,977,225	17.76
4.งบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา (ป.โท วิทยาเขตอำเภอเชกา รุ่น 1)	210,560	0.63
5.งบประมาณโครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา (ป.โท วิทยาเขตอำเภอธาตุพนม รุ่น 1)	600,000	1.78
รวม	33,668,962	100

ที่มา: งานฝ่ายนโยบายและแผน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

แผนการดำเนินงานของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม มีการกำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคณะดังนี้

ปรัชญา พัฒนาองค์ความรู้คู่คุณธรรม สืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น สัมพันธ์อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

วิสัยทัศน์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถทางวิชาการ เปิดโอกาสทางการศึกษา ให้บริการวิชาการสู่ท้องถิ่น ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมความร่วมมือในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและการวิจัย

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ และทักษะในวิชาชีพเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
2. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คุณธรรม จริยธรรม ในการประกอบวิชาชีพ
3. ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ให้บริการวิชาการแก่ท้องถิ่น เป็นแหล่งสืบค้นทางวิชาการ การวิจัย

5. ส่งเสริมความร่วมมือในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ และทักษะในวิชาชีพเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
2. เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณธรรม จริยธรรม ในการประกอบวิชาชีพ
3. เพื่อส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. เพื่อให้บริการวิชาการแก่ท้องถิ่น เป็นแหล่งสืบค้นทางวิชาการ การวิจัย
5. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

ภาระหน้าที่

1. จัดการศึกษาโดยเน้นให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ และทักษะในการประกอบวิชาชีพ
2. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ตรงตามความต้องการของสังคม
3. มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ตอบสนองความต้องการ และเสริมสร้างองค์ความรู้ของท้องถิ่นให้เข้มแข็งและยั่งยืน
4. ให้บริการทางวิชาการ และวิชาชีพ ถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาศักยภาพในการผลิต และบริการชุมชน สังคมและประเทศชาติ
5. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางวิชาการ และศิลปวัฒนธรรมในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
6. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ

สีประจำคณะ สีแสด

เป้าหมาย

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ คุณธรรมที่ตรงตามความต้องการของสังคม
2. พัฒนาอาจารย์และบุคลากรที่มีคุณภาพและคุณธรรม
3. ปฏิรูปและปรับกระบวนการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และงานกิจกรรมนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ
4. พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

5. พัฒนาคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ให้เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ทั้งทางด้านวิชาการ การพัฒนาเทคโนโลยีและเป็นศูนย์ข้อมูลศิลปวัฒนธรรมเพื่อท้องถิ่นและประเทศเพื่อนบ้าน
6. ปฏิรูประบบการบริหารจัดการภายในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์เพื่อนำไปสู่การบริหารที่ดีและตรวจสอบได้
7. พัฒนาระบบประกันคุณภาพของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์รายด้านของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

เพื่อให้เป็นการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์จึงได้มีกำหนดวัตถุประสงค์โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการจัดการศึกษา

1. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรมให้สอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน
2. เพื่อตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นและรองรับตลาดแรงงานในกลุ่มภูมิภาคในอินโดจีนในอนาคต
3. เพื่อจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลายให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนและคนในท้องถิ่น

ด้านการวิจัย

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และส่งผลต่อสังคม
2. เพื่อให้บุคลากรของสถาบันมีศักยภาพในการวิจัย และมีทักษะและเทคนิคในการทำวิจัยให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ

ด้านการบริการวิชาการ

1. เพื่อให้คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์สามารถให้บริการทางการศึกษาตามความต้องการของท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์สามารถให้การฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีให้แก่สังคมตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

ด้านทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม

1. เพื่อให้นักศึกษา เยาวชน และประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในแก่นสารและเห็นคุณค่าของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้คงอยู่
2. เพื่อให้เกิดความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้ตลอดจนเห็นคุณค่าของงานด้านศาสนา/ศิลปวัฒนธรรมเพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมและปลูกฝังให้คนในท้องถิ่นได้เห็นคุณค่าและร่วมกันอนุรักษ์วัฒนธรรมให้ยั่งยืน
3. เพื่อให้เกิดการบูรณาการและพัฒนาวัฒนธรรมทั้งของคนในท้องถิ่นและวัฒนธรรมในท้องถิ่นอื่นเพื่อจะได้สามารถนำมาปรับให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต
4. เพื่อให้ได้ข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์และสามารถส่งเสริมให้คงอยู่กับคนในท้องถิ่นต่อไป

ด้านการบริหาร

1. เพื่อพัฒนาส่งเสริมและจัดสรรทรัพยากรของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ มีอิสระและคล่องตัว
2. เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

ด้านกิจการนักศึกษา

1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาสามารถเป็นผู้นำในการคิด การตัดสินใจในการรวมกิจกรรมของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์เพื่อให้นำไปพัฒนาตนเองได้
2. เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักศึกษาในการพัฒนาชุมชนร่วมกับองค์กรทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน
3. เพื่อพัฒนาองค์กรทางด้านกิจการนักศึกษาให้มีศักยภาพในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย
4. ส่งเสริมให้นักศึกษาใช้เวลาว่างโดยการทำกิจกรรมให้เกิดประโยชน์
5. เพื่อให้องค์กรกิจการนักศึกษามีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดสวัสดิการแก่นักศึกษาให้ได้มาตรฐานและต่อเนื่อง
6. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาให้เกิดประโยชน์ในด้านกระบวนการเรียนรู้และสามารถนำกิจกรรมหรือประสบการณ์เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ

1. เพื่อนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงานของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์อย่างเป็นระบบและเป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์และมีส่วนช่วยในการพัฒนาท้องถิ่น
3. เพื่อพัฒนาอาจารย์ บุคลากร นักศึกษา ให้มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

เพื่อให้การผลิตบัณฑิตของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ บรรลุวัตถุประสงค์ตามปณิธานของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์จึงกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ดังนี้

1. มีจริยธรรม คุณธรรม อดทนและซื่อสัตย์ในวิชาชีพ
2. มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
3. มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางวิชาการอย่างมีเหตุผล
4. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ
5. สามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้
6. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. สามารถใช้ทักษะภาษาไทยเพื่อการสื่อสารได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
8. สามารถใช้ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสนทนาในระดับที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9. มีทักษะในการใช้ข้อมูลสารสนเทศให้เหมาะสมกับความต้องการ
10. มีจิตสำนึกในการใฝ่ศึกษาและค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
11. มีวิจรรณญาณในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
12. มีวินัยทั้งต่อตนเองและส่วนรวม
13. มีความเสียสละและอุทิศตนต่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคม ท้องถิ่นและประเทศชาติ
14. ปฏิบัติตนเป็นบุคคลที่มีค่าในสังคมบนพื้นฐานของวัฒนธรรมไทย
15. ปฏิบัติตนในฐานะเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

นโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา

1. เร่งจัดตั้งระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาในทุกหน่วยงาน ตั้งแต่หน่วยงานระดับคณะ ศูนย์ สำนัก และสาขาวิชา
2. เร่งดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของทุกระดับหน่วยงานของคณะให้มีการจัดทำเอกสารคู่มือการประกันคุณภาพ การเขียนรายงานการศึกษาตนเอง การตรวจสอบตนเอง การตรวจสอบโดยคณะกรรมการผู้ตรวจสอบภายในคณะ การประเมินตนเอง การประเมินโดยคณะผู้ประเมินภายในมหาวิทยาลัย และจากองค์กรภายนอก
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความร่วมมือระหว่างคณะ องค์กร และหน่วยงานภายในคณะ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษาของคณะและจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือในการตรวจเยี่ยมพัฒนาบุคลากร และการประเมินระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกัน
4. ส่งเสริมให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะมีความเป็นอิสระเชิงวิชาการ และเชิงบริหารให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะเรื่องคุณภาพของบัณฑิต การบริหาร และการจัดการ
5. ส่งเสริมการนำข้อมูลสารสนเทศและผลจากกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะออกเผยแพร่ต่อประชาคม

ผลการประเมินตนเองด้านการวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ในปีการศึกษา 2552 คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ได้ทำการประเมินตนเองเพื่อรองรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งผลการประเมินตนเองด้านการวิจัยของคณะทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ เป็นดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการพัฒนาระบบกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ผลการดำเนินงานเป็นดังนี้

1. มีการจัดทำระบบบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนของสถาบันและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติ เช่น คู่มือนักวิจัยคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิจัยคณะพร้อมกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน

2. มีการจัดสรรทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรบุคคล แหล่งค้นคว้าต่างๆ เพื่อสนับสนุนงานวิจัยและสร้างสรรค์ เช่น การจัดทำระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานวิจัยพร้อมทั้งมีการจัดทำเว็บไซต์งานวิจัยและพัฒนาของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

3. มีการจัดสรรทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรบุคคล แหล่งค้นคว้าต่างๆ เพื่อสนับสนุนงานวิจัยและสร้างสรรค์ เช่น มีการจัดสรรทุนการวิจัยภายในคณะจำนวน 9 ทุนๆ ละ 25,000 บาท และจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อสนับสนุนการบริหารงานวิจัยทั้งจากเงินงบประมาณและเงินรายได้ และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิจัย

4. มีระบบและกลไกพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย เช่น คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิจัยและคู่มือนักวิจัยของคณะ

5. มีระบบสร้างขวัญและกำลังใจและยกย่องนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ดีเด่นโดยจัดให้มีทุนส่งเสริมผลงานวิจัยภายในคณะและทุนวิจัยสนับสนุนวิถีชีวิตคนไทย ในประเทศเวียดนามและสนับสนุนให้บุคลากรในคณะนำเสนอผลงานวิจัยในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

6. มีระบบและกลไกส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐ เอกชนและภาคอุตสาหกรรม เช่น โครงการพัฒนาวัตกรรมและการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยเครือข่ายวิจัยการศึกษากับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 และข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างมหาวิทยาลัยนครพนมกับมหาวิทยาลัยยูเนียน ประเทศจีน มหาวิทยาลัยวิงห์ วิทยาลัยครูกวางตรี และมหาวิทยาลัยกวางบิงห์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว และมหาวิทยาลัยจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ได้กำหนดเป้าหมายไว้ที่ 3 ข้อ ดำเนินการได้ 6 ข้อ จากเกณฑ์ทั้งหมด 9 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีระบบบริหารจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ผลการดำเนินงานเป็นดังนี้

1. มีระบบและกลไกสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ทั้งในวงการศึกษาการและนำไปใช้ประโยชน์ เช่น คู่มือนักวิจัย คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิจัยและการสนับสนุนให้บุคลากรนำเสนอผลงานวิจัยจากการประชุมวิชาการตามหน่วยงานต่างๆ.

2. มีระบบรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เชื่อถือได้และรวดเร็วทันต่อการใช้ประโยชน์ เช่น บทคัดย่อการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการเนื่องในงานสถาปนามหาวิทยาลัยนครพนมครบรอบ 4 ปี

3. มีการสร้างเครือข่ายเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ไปยังผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เช่น บันทึกข้อตกลงความร่วมมือการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยนครพนมกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ(วช.) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มหาวิทยาลัยยูเนียน มหาวิทยาลัยวงษ์ วิทยาลัยครูกวังตรี มหาวิทยาลัยกวังบิงห์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว และมหาวิทยาลัยจำปาสัก

4. มีระบบและกลไกการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับองค์การภายนอกสถาบันเพื่อการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ โดยการจัดโครงการนำเสนอผลงานวิจัยและการประชุมวิชาการเนื่องในงานสถาปนามหาวิทยาลัยนครพนมครบรอบ 4 ปี และรายงานการวิจัยการประเมินผลการจัดงานประเพณีไหลเรือไฟงานกาชาดจังหวัดนครพนม ประจำปี 2552

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์กำหนดเป้าหมาย 4 ข้อ ดำเนินการได้ 4 ข้อ จากทั้งหมด 5 ข้อ จึงบรรลุเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ที่ 3 เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ ผลการดำเนินงานเป็นดังนี้

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ได้รับเงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบัน เป็นจำนวน 3,884,600 บาท คิดเป็นสัดส่วนต่อจำนวนอาจารย์ประจำเท่ากับ 99,605.12 บาท/คน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายใน 40,000 บาท
- จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายนอก 3,844,600 บาท
- จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด 39 คน

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์กำหนดเป้าหมายของเงินสนับสนุนงานวิจัยและสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบัน ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 17,000 บาท/คนจึงบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำ ผลการดำเนินงานเป็นดังนี้

ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำ มีจำนวน 5 เรื่อง เมื่อนำมาคำนวณค่าเฉลี่ยงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ ต่ออาจารย์ประจำ 39 ท่าน เท่ากับ 12.82

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์กำหนดเป้าหมายของร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำเท่ากับร้อยละ 12.82 จึงบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม อยู่ในระหว่างการบริหารหรือคนบัตินคนแรกซึ่งดำรงตำแหน่งเมื่อเดือนตุลาคม 2551 โดยผู้บริหารคนปัจจุบันเคยดำรงตำแหน่งคนบัตินคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งมาก่อน บุคลากรในคณะประกอบไปด้วยสายวิชาการหรือสายการสอน สายสนับสนุนการสอน และลูกจ้างที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ เช่น พนักงานขับรถ ผู้ดูแลอาคารสถานที่ เป็นต้น สำหรับสายการสอนประกอบไปด้วยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานข้าราชการ และอาจารย์ตามสัญญาจ้าง โดยบุคลากรทุกคนเห็นว่าตำแหน่งอาจารย์ที่เป็นข้าราชการเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและมีสิทธิหน้าที่มากกว่าตำแหน่งอื่นๆ บุคลากรในคณะส่วนใหญ่ปฏิบัติตามจารีตประเพณีของชุมชนและสังคม เช่น การช่วยเหลืองานแต่งงาน งานขึ้นบ้านใหม่ของบุคลากร การให้ความเคารพผู้อาวุโส การเข้าร่วมประเพณีหรือวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในคณะมีลักษณะก้ำกึ่งระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความรู้จักเป็นการส่วนตัว สำหรับบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนมมาก่อนจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะความเป็นพี่เป็นน้องกัน ตัวอย่างเช่น อาจารย์จะให้เกียรติลูกจ้างที่มีอาวุโสสูงกว่า เนื่องจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์เคยเป็นหน่วยงานที่มีการจัดการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยมาก่อน จึงทำให้มีรูปแบบการทำงานมีความเป็นอุดมศึกษาอยู่ในระดับต้นของมหาวิทยาลัย ซึ่งจากคำบอกเล่าของอาจารย์ต่างคณะเห็นว่าบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่เอาใจจ้กกับการทำงานและแต่งกายเรียบร้อยเหมาะสม ทำให้มีอาจารย์ที่เป็นข้าราชการจากต่างคณะ เช่น วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และวิทยาลัยเทคนิคได้ย้ายและบางส่วนมีความประสงค์จะย้ายมาอยู่ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์โดยให้เหตุผลในด้านภาระงานสอนที่สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการเช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สามารถขอทุนเพื่อการศึกษา (ปัจจุบันหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยไม่จัดสรรทุนเพื่อการศึกษาแก่บุคลากร) มีกองทุนเพื่อกุ้ยมสวัสดิการ เป็นต้น

ปัจจุบันทางคณะมีการรับบุคลากรทั้งสายการสอนและสายสนับสนุนการสอนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีบุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เพื่อแบ่งเบาภาระบุคลากรคนก่อนๆ ได้อย่างเป็นระบบมากขึ้นซึ่งประเด็นนี้น่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความไว้วางใจบุคลากรในคณะได้ และถึงแม้คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์จะมีวัฒนธรรมการทำงานจาก

ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมาก่อน แต่ก็มีลักษณะที่พร้อมจะเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ทั้งสายการสอนและสายสนับสนุนการสอนมีช่วงอายุระหว่าง 30 – 40 ปีมากที่สุด ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่แตกต่างจากกลุ่มที่ใกล้ชิดเกษียณอายุราชการในด้านการไม่แสวงหาอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ เพียงต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน และต้องการผู้นำที่มีประสบการณ์และเป็นที่ยอมรับจากหลายฝ่าย

การดำเนินงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

การดำเนินงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มีจุดเริ่มต้นจากการบริหารงานของสถาบันราชภัฏนครพนมในปี พ.ศ. 2544 และมีการเปลี่ยนโครงสร้างเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนมในปี พ.ศ. 2547 ภายใต้ผู้บริหารหรืออธิการบดีคนเดิม โดยในระหว่างนั้นมีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ในฝ่ายวิจัยบ่อยครั้งเนื่องจากเจ้าหน้าที่บางคนได้ย้ายที่ทำงานใหม่หรือเปลี่ยนไปรับผิดชอบงานอื่นแทน การดำเนินงานเพื่อบริหารจัดการงานวิจัยก่อนการจัดตั้งคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์จะมีการมอบนโยบายจากอธิการบดีโดยเฉพาะการจัดสรรทุนวิจัย ส่วนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานวิจัยจะปฏิบัติงานในลักษณะการจัดแฟ้มเอกสาร การจัดทำป้ายนิเทศ แผ่นพับ การประสานงานกับบุคลากรและหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัย เป็นต้น หลังจากนั้นในเดือนกันยายน 2548 มีการหลอมรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนมเข้าเป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยนครพนม ดังนั้นในระหว่างเดือนกันยายน 2548 ถึงเดือนตุลาคม 2552 การดำเนินงานวิจัยของคณะจึงมีลักษณะการมีผู้รักษาการแต่มีบทบาทการดำเนินงานไม่ชัดเจน ซึ่งการขอทุนวิจัยของบุคลากรในคณะในช่วงนี้ นักวิจัยของคณะจะส่งโครงการวิจัยไปยังหน่วยงานที่ให้ทุนตามระเบียบและขั้นตอนของหน่วยงานให้ทุนเป็นหลัก หลังจากนั้นในเดือนตุลาคม 2552 มีการแต่งตั้งอาจารย์ใหม่ 1 คนเป็นเจ้าหน้าที่วิจัยโดยมีการปฏิบัติงานในลักษณะการรวบรวมเอกสารและจัดเก็บข้อมูลผลการวิจัยของคณะในอดีต และในเดือนพฤษภาคม 2553 เจ้าหน้าที่วิจัยได้ลาศึกษาต่อจึงมีการแต่งตั้งอาจารย์ 3 คนให้เป็นเจ้าหน้าที่วิจัยแทนบุคคลดังกล่าวเป็นต้นมา โดยในอดีตการดำเนินงานวิจัยยังไม่ได้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อใช้ผลักดันหรือกำหนดนโยบายการวิจัยของคณะที่ชัดเจนแต่อย่างใด

บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ใน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาและเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีทั้งวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์ เอกสาร การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การทดสอบ การประเมินตนเอง การสังเกต การใช้แบบวัดเจตคติ การสนทนากลุ่มย่อย และการสอบถาม รวมทั้งการที่ผู้วิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวกต่อการสร้างความสามารถทางการประเมินของบุคลากร การนำเสนอผลงานวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น

- 1.1 การปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในอดีตและปัจจุบัน
- 1.2 ผลการตรวจเอกสารงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
- 1.3 บทบาทของผู้บริหารต่อการวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
- 1.4 ผลการประเมินเค้าโครงการวิจัย

ตอนที่ 2 การศึกษาการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

- 2.1 ผลการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
- 2.2 ผลการดำเนินงานเพื่อสร้างความสามารถทางการประเมินสำหรับคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการวิจัยก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความสามารถทางการประเมินก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ตอนที่ 5 ผลการประเมินและตรวจสอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น

ผู้วิจัยได้ประชุมชี้แจงบุคลากรเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2553 ณ ห้องประชุมปัญญาวิ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบขั้นตอนและเป้าหมายในภาพรวมของการดำเนินงานพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ หลังจากนั้นจึงทำการสัมภาษณ์ ตรวจสอบเอกสาร สำหรับการให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดเจตคติต่อการวิจัย แบบสอบถามพฤติกรรมการวิจัย และแบบทดสอบความรู้พื้นฐานทางการวิจัย จะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับหลังการทดลองใช้ระบบประเมิน การศึกษาข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ดำเนินการระหว่างวันที่ 25 มกราคม 2553 – 15 กุมภาพันธ์ 2553 มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1.1 การปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมในอดีตและปัจจุบัน

การปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในอดีต เป็นการดำเนินงานทางการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นก่อตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนมจนถึงเดือนกันยายน 2552 พบว่า โครงการวิจัยในอดีตได้มาโดยการกำหนดประเด็นจากแหล่งทุนเป็นส่วนใหญ่เช่น สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย โดยจะกำหนดประเด็นการวิจัยมาให้บุคลากรในคณะได้ส่งข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อรับการประเมินให้ทุนวิจัย สำหรับแหล่งทุนจากหน่วยงานภายในเมื่อครั้งคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนมจะถูกกำหนดจากผู้บริหารโดยใช้จำนวนงบประมาณเป็นตัวตั้งกล่าวคือกำหนดให้งบประมาณโครงการละ 10,000 – 20,000 บาท นอกจากนี้มีจำนวนโครงการเป็นส่วนน้อยที่ได้รับการร้องขอจากหน่วยงานภายนอกให้บุคลากรของคณะมาเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย ในด้านความร่วมมือของบุคลากรเพื่อวางแผนการวิจัยร่วมกันในอดีตยังปรากฏน้อยมากหรือปรากฏกับกลุ่มคนกลุ่มเล็กๆ เท่านั้น บุคลากรส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยโดยฝึกฝนด้วยตนเองด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การอ่านจากตำรา การสนทนา การฝึกฝนในขณะที่เป็นผู้ร่วมวิจัย ฯลฯ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์จากการทำวิทยานิพนธ์เมื่อครั้งศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นพื้นฐานในการทำวิจัย บทบาทของผู้บริหารต่อการวิจัยในอดีตทั้งในด้านการพัฒนาความรู้/ทักษะของนักวิจัยและการเผยแพร่ผลการวิจัย ยังถือว่าผู้บริหารมีบทบาทน้อยมากหรือมีบทบาทที่ไม่ชัดเจน ส่วนการจัดหาแหล่งทุนวิจัยนั้นผู้บริหารจะมีบทบาทให้การสนับสนุนทุนวิจัยภายในหน่วยงาน ส่วนประเด็นความร่วมมือทางการวิจัยกับหน่วยงานอื่นๆ จะเป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานที่ให้ทุนในแต่ละโครงการที่มีบุคลากรในคณะเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยจะต้องมีหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ได้มีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย ถึงแม้จะไม่มีผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมแต่ การวิจัยในอดีตสามารถส่งผลกระทบต่อที่เป็นประโยชน์ต่อคณะเช่น บุคลากรอื่นๆ ที่ไม่เคยได้รับทุน วิจัยมีความตื่นตัวที่จะเสนอโครงการวิจัยมากขึ้น ในส่วนปัญหาการวิจัยในอดีตคือ นโยบายทางการ วิจัยของคณะยังไม่ชัดเจน ไม่มีผู้รับผิดชอบงานวิจัยที่ต่อเนื่อง ในด้านวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน งานวิจัยในอดีตนั้นทางคณะยังไม่มีวิธีการหรือรูปแบบการประเมินงานวิจัยแต่อย่างใด แต่จะเป็น การติดตามและประเมินจากหน่วยงานที่ให้ทุนโดยให้นักวิจัยรายงานความก้าวหน้าเป็นระยะๆ แต่ ถึงอย่างไรก็ตามผู้ให้การสัมภาษณ์มีความพึงพอใจต่องานวิจัยของคณะในอดีตในระดับที่แตกต่าง กัน เช่น ผู้ที่เห็นว่างานของคณะในอดีตอยู่ในระดับน่าพอใจเนื่องจากเห็นว่าคณะศิลปศาสตร์และ วิทยาศาสตร์เป็นหน่วยงานตั้งใหม่ผลการวิจัยที่ผ่านมาถึงแม้ยังมีจำนวนน้อยแต่มีความเหมาะสม กับความเป็นหน่วยงานใหม่ ส่วนผู้ที่เห็นว่ายังต้องพัฒนางานวิจัยของคณะอีกมากเนื่องจากเห็นว่า คณะควรเป็นแบบอย่างทางการวิจัยในมหาวิทยาลัยนครพนมและควรให้เป็นไปตามพันธกิจของ การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในปัจจุบัน เป็นการดำเนินงานทางการวิจัยตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2552 เป็นต้นมา พบว่า คณาจารย์มีความรู้ทางการวิจัยในระดับที่สามารถปฏิบัติงาน วิจัยได้ ส่วนทักษะทางการวิจัยจะแตกต่างกันตามประสบการณ์ทางการวิจัยของแต่ละบุคคล ในด้านความร่วมมือทางการวิจัยกับหน่วยงานอื่นๆ ถึงแม้ในระดับมหาวิทยาลัยจะมีบันทึกความ เข้าใจ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มหาวิทยาลัยวงษ์และวิทยาลัยครูวงษ์วสตรี ประเทศเวียดนาม และมหาวิทยาลัยยูนนาน ประเทศจีน แต่บันทึกความเข้าใจนี้ยังไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยในระดับมหาวิทยาลัยและยังไม่ส่งผลต่อ การวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์อย่างชัดเจน การพัฒนาตนเองด้านการวิจัยของ คณาจารย์ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาด้วยตนเองเช่น อ่านตำรา ปรัชญาหรือกับเพื่อนร่วมงาน เป็น ต้น ในด้านบทบาทของผู้บริหารต่อการวิจัยของคณะในปัจจุบันพบว่า บทบาทที่ชัดเจนที่สุดคือการ จัดหาแหล่งทุนของคณะเพื่อให้ทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการสนับสนุนโครงการวิจัยโครงการละ 25,000 บาท ซึ่งเริ่มจัดสรรงบประมาณตั้งแต่เดือนตุลาคม 2552 เป็นต้นมา ส่วนบทบาทของผู้ บริหารต่อการพัฒนาความรู้และทักษะทางการวิจัย การเผยแพร่ผลการวิจัย และการสร้าง แรงจูงใจจะเป็นไปในลักษณะการแจ้งและสนทนากับบุคลากรอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ แต่ยังไม่เห็นแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์นั้นจะเป็นไปตาม แผนการดำเนินงานวิจัยในแต่ละโครงการ กล่าวคือ เป็นการไปใช้ประโยชน์โดยตรงจากโครงการวิจัย เรื่องนั้นเข้าไปเกี่ยวข้อง ประเด็นปัญหาอุปสรรคของการวิจัยในคณะคือ ยังไม่มีแนวนโยบาย ทางการวิจัยที่ชัดเจน คณาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยต้องแบ่งเวลาสอนบางส่วนเพื่อไปทำวิจัย ความ

ร่วมมือทางการวิจัยมีน้อย รวมทั้งการสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารทางการวิจัยภายในคณะยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สำหรับประเด็นการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณะในปัจจุบันพบว่า ยังไม่มีการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยที่เป็นระบบแต่มีเพียงการประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยในระดับมหาวิทยาลัยเพื่อจัดอันดับไปยังหน่วยงานที่ให้ทุนคือสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งดำเนินการโดยแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเป็นกรรมการประเมินและเมื่อบุคลากรได้รับจัดสรรทุนวิจัยก็จะดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานโดยการให้หัวหน้าโครงการวิจัยรายงานความก้าวหน้าเป็นระยะๆ และในส่วนของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ยังไม่มีแผนหรือแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยที่เป็นระบบแต่อย่างใด รวมทั้งเห็นว่าควรปรับปรุงการวิจัยทั้งระบบ เช่น โครงสร้างของฝ่ายวิจัยควรมีความชัดเจน ควรจัดสรรบุคลากรเพื่อรับผิดชอบการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น

“โครงการของผู้วิจัยน่าจะมีส่วนที่สามารถนำพาคณะให้รู้แนวทางเรื่องของวิธีประเมินการปฏิบัติงานวิจัยและนำส่วนนี้ไปใช้ประโยชน์ในอนาคต”

(อ.1/29 ม.ค.2553)

“อาจารย์ (ผู้วิจัย) กลับมาช่วยงานวิจัยของคณะนั้นดีแล้ว เพราะน่าจะเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันงานวิจัยของเราต่อไป”

(อ.3/29 ม.ค.2553)

“ตอนนี้มีแต่จอ (อาจารย์/จนท.วิจัย) ทำงานอยู่คนเดียวและเพิ่งเริ่มต้นทำงาน ซึ่งต้องมีการจัดระบบอีกมาก”

(รองคณบดีฝ่ายบริหาร /3 ก.พ.2553)

“บางครั้งต้องใช้เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนมาช่วยงานวิจัย.. เรื่องประชาสัมพันธ์ข้อมูลทุนวิจัยควรรวดเร็ว”

(อ.5/9 ก.พ.2553)

ตอนที่ 1.2 ผลการตรวจเอกสารการปฏิบัติงานวิจัย

ตารางที่ 5.1 สรุปจำนวนผลงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ปีงบประมาณ	ประเภทงานวิจัย			กลุ่มงานวิจัย			ลักษณะโครงการวิจัย		หน่วยงานที่ให้ทุน					งบประมาณที่ได้รับ				การนำเสนอ การตีพิมพ์ และการได้รับรางวัล
	พื้นฐาน	ประยุกต์	ทดลอง	สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์	วิทยาศาสตร์	วิทยาศาสตร์ประยุกต์	โครงการเดี่ยว	ภายใต้ชุดโครงการ	วช.	สกอ.	สกว.	ภายในมหาวิทยาลัย	อื่นๆ	น้อยกว่า 100,000 บาท	100,000 - 500,000 บาท	500,001 – 1,000,000 บาท	มากกว่า 1,000,000 บาท	
ข้อมูลการปฏิบัติงานวิจัยในอดีต (ก่อนการจัดตั้งคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม)																		
2544	-	2	-	2	-	-	2	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-
2545	-	4	-	4	-	-	4	-	-	-	-	4	-	4	-	-	-	-
2546	-	5	-	5	-	-	5	-	-	-	-	5	-	5	-	-	-	-
2547	-	8	-	8	-	-	8	-	4	-	3	1	5	3	-	-	-	-
2548	-	5	-	5	-	-	5	-	5	-	-	-	2	3	-	-	-	-
2549	-	4	-	4	-	-	4	-	2	2	-	-	3	1	-	-	-	-

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ปีงบประมาณ	ประเภทงานวิจัย			กลุ่มงานวิจัย			ลักษณะโครงการวิจัย		หน่วยงานที่ให้ทุน					งบประมาณที่ได้รับ				การนำเสนอ การตีพิมพ์ และ การได้รับรางวัล
	พื้นฐาน	ประยุกต์	ทดลอง	สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	วิทยาศาสตร์	วิทยาศาสตร์ประยุกต์	โครงการเดี่ยว	ภายใต้ชุดโครงการ	วช.	สกอ.	สกว.	ภายในมหาวิทยาลัย	อื่นๆ	น้อยกว่า 100,000 บาท	100,000 - 500,000 บาท	500,001 - 1,000,000 บาท	มากกว่า 1,000,000 บาท	
2550	-	13	-	10	-	3	13	-	7	2	-	2	2	2	10	1	-	-
รวม (ก่อนการจัดตั้งคณะฯ)	-	41	-	38	-	3	41	-	9	13	-	16	3	23	17	1	-	
ข้อมูลการปฏิบัติงานวิจัยในอดีต (หลังการจัดตั้งคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม)																		
2551	-	11	-	11	-	-	9	2	4	4	1	-	2	1	6	4	-	-
ข้อมูลการปฏิบัติงานวิจัยในปัจจุบัน																		
2552	-	8	2	7	-	3	8	2	6	2	-	1	1	2	6	2	-	-

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ปีงบประมาณ	ประเภทงานวิจัย			กลุ่มงานวิจัย			ลักษณะโครงการวิจัย		หน่วยงานที่ให้ทุน					งบประมาณที่ได้รับ				การนำเสนอ การตีพิมพ์ และการได้รับรางวัล
	พื้นฐาน	ประยุกต์	ทดลอง	สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	วิทยาศาสตร์	วิทยาศาสตร์ประยุกต์	โครงการเดี่ยว	ภายใต้ชุดโครงการ	วช.	สกอ.	สกว.	ภายในมหาวิทยาลัย	อื่นๆ	น้อยกว่า 100,000 บาท	100,000 - 500,000 บาท	500,001 - 1,000,000 บาท	มากกว่า 1,000,000 บาท	
รวม (หลังการจัดตั้งคณะฯ)	-	19	2	18	-	3	17	4	10	6	1	1	3	3	12	6	-	-
รวมทั้งหมด	-	60	2	56	-	6	58	4	19	19	1	17	6	26	29	7	-	-

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 5.1 สรุปผลการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ที่แล้วเสร็จในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ทั้งในอดีตก่อนการจัดตั้งและหลังการจัดตั้ง มหาวิทยาลัยนครพนมจนถึงปีงบประมาณ 2552 พบว่า มีรายงานวิจัยที่เสร็จสิ้นแล้วจำนวนทั้งหมด 62 โครงการ เมื่อแบ่งตามประเภทงานวิจัยแล้วเป็นงานวิจัยประยุกต์มากที่สุด (60 โครงการ) เมื่อแบ่งตามกลุ่มงานวิจัยจะเป็นงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มากที่สุด (56 โครงการ) ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มากที่สุด อย่างละ 19 โครงการเท่ากัน จำนวนงบประมาณที่ได้รับระหว่าง 100,000 – 500,000 บาท มากที่สุด (29 โครงการ) รองลงมาน้อยกว่า 100,000 บาท (26 โครงการ) และรายงานวิจัยที่เสร็จสิ้นทั้งหมดยังไม่มีโครงการใดได้รับตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ

เมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์หลังการจัดตั้งคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า มีรายงานวิจัยที่เสร็จสิ้นแล้วจำนวนทั้งหมด 21 โครงการ เป็นโครงการวิจัยประเภทงานวิจัยประยุกต์มากที่สุด (19 โครงการ) เมื่อแบ่งตามกลุ่มงานวิจัยเป็นงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มากที่สุด (18 โครงการ) ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) มากที่สุด (10 โครงการ) และรายงานวิจัยที่เสร็จสิ้นทั้งหมดยังไม่มีโครงการใดได้รับตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ

สำหรับโครงการวิจัยในปีงบประมาณ 2553 ซึ่งผู้วิจัยจะได้ใช้ในการติดตามการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ตามกระบวนการวิจัยของผู้วิจัย รายละเอียดแสดงในตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 โครงการวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ประจำปีงบประมาณ 2553

แหล่งทุน	กลุ่มงานวิจัย			หน่วยงานที่ให้ทุน			งบประมาณ (บาท)		
	สังคมศาสตร์	วิทยาศาสตร์	วิทยาศาสตร์ประยุกต์	สกอ.	วช.	อื่นๆ	น้อยกว่า 100,000	100,000 – 500,000	มากกว่า 500,000
หน่วยงานภายนอก	4	-	3	1	4	2	1	4	2
คณะศิลปศาสตร์ฯ	8	-	2				10	-	-
รวม	12	-	5	1	4	2	11	4	2

จากตารางที่ 5.2 แสดงจำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยปีงบประมาณ 2553 มีจำนวนทั้งสิ้น 17 โครงการแบ่งเป็นโครงการจากหน่วยงานภายนอก 7 โครงการรวมงบประมาณ 3,573,700 บาท และโครงการภายในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 10 โครงการรวมงบประมาณ 285,000 บาท รวมจำนวนงบประมาณทั้งสิ้น 3,858,700 บาท

สำหรับการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแผนงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ทั้งในอดีตและปัจจุบันพบว่า มีเอกสารที่เกี่ยวกับแผนงานวิจัย จำนวน 2 เล่ม คือ 1) ทอกรววิจัย 2) (ร่าง)คู่มือนักวิจัย สำหรับเอกสารที่ชื่อว่าทอกรววิจัยเป็นคู่มือสำหรับบุคลากรในการดำเนินงานวิจัย ซึ่งจัดทำขึ้นในปี พ.ศ. 2548 หรือเมื่อครั้งเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม เนื้อหาในคู่มือประกอบด้วยแนวปฏิบัติการเสนอเค้าโครงการวิจัย หลักเกณฑ์การพิจารณาเค้าโครงการวิจัย ชื่อแหล่งทุนวิจัย ประกาศและคำสั่งเกี่ยวกับการวิจัยในมหาวิทยาลัย และจรรยาบรรณนักวิจัย ส่วน (ร่าง)คู่มือนักวิจัยที่กำลังจัดทำขึ้น มีเนื้อหาคล้าย ๆ กับคู่มือทอกรววิจัยเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับการดำเนินงานวิจัยของบุคลากรในศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ตอนที่ 1.3 บทบาทของผู้บริหารต่อการวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

บทบาทของผู้บริหารต่อการวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ในช่วงเดือนตุลาคม 2552 เป็นต้นมา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การกำหนดนโยบายการวิจัย

การกำหนดนโยบายการวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมถึงแม้ยังไม่มีแนวนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจนแต่คณะผู้บริหารมีแนวทางในการส่งเสริมการวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดให้มีคณะกรรมการวิจัยประจำคณะ มีแผนการจัดทุนสนับสนุนการวิจัยแก่บุคลากรเพื่อทำวิจัยในชั้นเรียนจำนวนทุนละ 25,000 บาท เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในคณะได้มีโอกาสฝึกทักษะการวิจัยเท่า ๆ กัน ขณะเดียวกันจุดหมายของการวิจัยในคณะคือการนำผลวิจัยไปแก้ปัญหาชุมชนหรือท้องถิ่น โดยเห็นว่าบุคลากรในคณะควรเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ในการวิจัยและผู้ที่จะมาทำหน้าที่หัวหน้างานวิจัยควรเป็นผู้ที่จบทางการวิจัยโดยตรง ส่วนวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงานวิจัยเห็นว่าควรมีวิธีการติดตามตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นโครงการวิจัย

การส่งเสริมการดำเนินการวิจัย / การจัดหาแหล่งทุนวิจัย

การส่งเสริมการวิจัยของคณะดำเนินการโดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสไปฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาด้านการวิจัยในโอกาสต่าง ๆ ในด้านการจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัยในปัจจุบันยังมีค่อนข้างน้อย ในด้านแผนการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่เห็นว่าคณาจารย์ที่ยังต้องฝึกหัดทำวิจัยควรเริ่มต้นจากการให้ทำวิจัยในชั้นเรียนก่อนโดยสนับสนุนทุนภายในของคณะและลำดับต่อไปจึงค่อยหาทุนภายนอกต่าง ๆ สำหรับการจัดหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกนั้น ทางคณะจะมีบทบาทในการประชาสัมพันธ์แหล่งทุนโดยแจ้งให้ทราบจากป้ายนิเทศเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งหน่วยงานที่มักเกี่ยวข้องกับคณะในการเสนอทุนวิจัยให้แก่คณาจารย์ เช่น สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย เป็นต้น ในด้านแผนการสร้างความร่วมมือทางการวิจัยกับต่างหน่วยงานนั้นคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ยังไม่มีแผนการที่จะร่วมมือทางการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก สำหรับการติดตามกำกับการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัยที่ได้รับอุดหนุนการวิจัยทางคณะมีแผนการติดตามในรูปแบบของคณะกรรมการแต่ยังไม่มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

แนวทางการเผยแพร่ผลงานวิจัยของคณะในปัจจุบันดำเนินการโดยการจัดเก็บรวบรวมในรูปแบบของเอกสารและสนับสนุนให้นำเสนอในวันสถาปนามหาวิทยาลัย ส่วนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในเวทีระดับชาติหรือนานาชาติจะให้สนับสนุนในเชิงนโยบายให้บุคลากรนำเสนอผลงานได้แต่ยังไม่มี การจัดงบประมาณเพื่อการสนับสนุนโดยตรง ในด้านการส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์หลังจากเสร็จสิ้นงานวิจัยนั้นยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนแต่เห็นว่าการใช้ประโยชน์จากการวิจัยเป็นผลโดยตรงของกระบวนการวิจัย

ตอนที่ 1.4 ผลการประเมินคุณภาพเค้าโครงการวิจัย

การประเมินคุณภาพเค้าโครงการวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการวิจัยของผู้วิจัย ประกอบไปด้วยโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกและทุนสนับสนุนภายในคณะ สำหรับโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนภายในคณะนั้นมีเงื่อนไขของการให้ทุนคือหัวหน้าโครงการจะต้องไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัยที่ได้รับทุนจากหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นแนวนโยบายการสร้างนักวิจัยใหม่ ตลอดจนเพื่อเป็นการสร้างผลผลิตงานวิจัยที่สามารถรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยข้อเสนอโครงการวิจัยหรือเค้าโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนภายในคณะเป็นเค้าโครงการวิจัยที่ไม่สมบูรณ์ตามรูปแบบของโครงการวิจัยทั่วไป ดังนั้นการประเมินคุณภาพเค้าโครงการวิจัยจึงทำการประเมินเฉพาะโครงการที่ได้รับจัดสรรทุนจากหน่วยงาน

ภายนอกซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 7 โครงการแต่มี 1 โครงการที่เป็นโครงการต่อเนื่องและดำเนินการวิจัย ใกล้แล้วเสร็จ ผู้วิจัยจึงทำการประเมินค่าโครงการวิจัยจำนวน 6 โครงการ โดยผู้ประเมินจำนวน 3 คน (รายชื่อโครงการและรายชื่อผู้ประเมินอยู่ในภาคผนวก ค และการจัดเรียงโครงการในภาคผนวก เป็นไปอย่างสุ่มเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเจ้าของโครงการ) ผลการประเมินเป็นดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 ผลการให้คะแนนของผู้ประเมิน 3 คนต่อโครงการวิจัยทั้ง 6 โครงการ

โครงการวิจัยที่รับการประเมิน	ผู้ประเมินคนที่ 1		ผู้ประเมินคนที่ 2		ผู้ประเมินคนที่ 3		ผลรวมอันดับ
	คะแนนรวม	อันดับที่	คะแนนรวม	อันดับที่	คะแนนรวม	อันดับที่	
โครงการที่ 1	63	2	68	3	66	2	7
โครงการที่ 2	47	4	72	1	62	4	9
โครงการที่ 3	67	1	69	2	69	1	4
โครงการที่ 4	57	3	67	4	58	6	13
โครงการที่ 5	43	6	66	5	61	5	16
โครงการที่ 6	45	5	65	6	63	3	14

จากคะแนนประเมินคุณภาพโครงการวิจัยทั้ง 6 โครงการเมื่อนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ (Kendall's coefficient of concordance) หรือค่าที่ได้คือค่าความเที่ยงมีค่าเท่ากับ 0.67 (รายละเอียดการคำนวณแสดงในภาคผนวก ง)

ตอนที่ 2 การศึกษาการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้ร่างระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในวันที่ 3 - 4 มิถุนายน 2553 ณ ห้องประชุม ปัญญาวิ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ทำให้ได้แผนและขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ใน 3 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการดำเนินงาน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 7 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 2 การติดตามการดำเนินงาน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 4 ขั้นตอน และขั้นตอนที่ 3 แผนการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย

ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 1 ขั้นตอน รวมทั้งรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการจัดเก็บข้อมูลเพื่อติดตามผลการดำเนินงานและปฏิทินการติดตามจัดเก็บข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงสรุปผลที่ได้ให้ภาคีหุ้นส่วนและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบเพื่อเตรียมความพร้อมในการให้ข้อมูลแก่เจ้าหน้าที่

การดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม จึงเริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2553 เป็นต้นมา โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการประสานงานกับเจ้าหน้าที่วิจัย ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการวิจัยและเจ้าหน้าที่ที่ติดตามจัดเก็บข้อมูลตลอดจนการพบปะสนทนากับคณาจารย์ในคณะเกี่ยวกับกระบวนการและผลการดำเนินงานของฝ่ายวิจัย หลังจากนั้นจึงติดตามผลการดำเนินงานในระหว่างเดือนมิถุนายน 2553 – มกราคม 2554 ใน 2 ประเด็นหลักคือ ประเด็นที่ 1 การดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ และประเด็นที่ 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานในประเด็นที่ 1 คือการดำเนินงานเพื่อสร้างความสามารถทางการประเมินแก่บุคลากรในคณะ ผลการดำเนินงานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 2.1 ผลการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

การติดตามผลการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ เป็นการศึกษามูลค่าการดำเนินงานและศึกษาปัญหาอุปสรรคจากการนำแผนที่ผลลัพธ์ซึ่งได้จากการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการไปใช้ในแผนงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลไปปรับปรุงการดำเนินงานวิจัยในคณะเป็นระยะๆ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต การตรวจเอกสาร การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการตลอดระยะเวลา 8 เดือน ส่วนการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและการสนทนากลุ่มย่อยได้ดำเนินการใน 3 ช่วงเวลาคือ หลังจากประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเสร็จสิ้นไปได้ประมาณ 2 เดือน 4 เดือน และ 6 เดือน ได้ผลดังต่อไปนี้

ผลการดำเนินงานในเดือนที่ 1 - 2

การดำเนินงานตามแนวทางของแผนที่ผลลัพธ์ต่อแผนงานวิจัยในช่วงสองเดือนแรก (มิถุนายน – กรกฎาคม 2553) นั้น หลังจากเสร็จสิ้นการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการทำให้ได้แผนงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน ติดตามการดำเนินงาน และประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

นครพนม ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เพื่อการทดลองใช้ระบบประเมินฯ ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์
2. พันธกิจ
3. ชื่อภาคีหุ้นส่วน
4. ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วน
5. เกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้าของแต่ละภาคีหุ้นส่วน
6. แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงาน
7. แนวทางการดำเนินงานระดับองค์กร
8. ลำดับหรือปฏิทินการติดตามการดำเนินงาน
9. การบันทึกผลลัพธ์
10. การติดตามยุทธศาสตร์
11. การติดตามการดำเนินงานองค์กร
12. แผนการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย

สำหรับภาคีหุ้นส่วนหรือผู้เกี่ยวข้องที่จะเป็นกลุ่มคนสำคัญในการขับเคลื่อนแผนงานวิจัยในคณะตามข้อสรุปของผู้เข้าประชุมสัมมนา คือ รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย และเจ้าหน้าที่งานวิจัย ในด้านผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วนทั้ง 3 ภาคีที่เป็นเป้าหมายหรือพฤติกรรมสำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้นได้มีการกำหนดจำนวนตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วนในแต่ละระดับไว้ในครั้งแรก ดังตารางที่ 5.4

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.4 จำนวนตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของภาคีหุ้นส่วนตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ที่กำหนดครั้งแรก

ภาคีหุ้นส่วน / ตัวบ่งชี้	สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)	สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)	สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดขึ้นได้ก็ดี (love to see)	รวม
รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย	3	6	3	12
หัวหน้าโครงการวิจัย	3	4	4	11
เจ้าหน้าที่วิจัย	3	4	2	9
รวม	9	14	9	32

การติดตามการดำเนินงานจะมีลำดับขั้นตอนในปฏิทินหรือแผนการติดตามการดำเนินงานของแต่ละภาคีหุ้นส่วนและแต่ละยุทธศาสตร์การดำเนินงาน โดยมีผู้รับผิดชอบการติดตามจัดเก็บข้อมูล ดังนี้

1. การดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วนที่เป็นรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย ดำเนินการติดตามจัดเก็บข้อมูลทั้งผลลัพธ์ที่พึงประสงค์และยุทธศาสตร์การดำเนินงานโดยผู้วิจัย (ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่วิจัย)

2. การดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วนที่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย ดำเนินการติดตามจัดเก็บข้อมูลทั้งผลลัพธ์ที่พึงประสงค์และยุทธศาสตร์การดำเนินงานโดยอาจารย์ชนาพร รัตนมาลี (เจ้าหน้าที่วิจัย)

3. การดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วนที่เป็นเจ้าหน้าที่วิจัย ดำเนินการติดตามจัดเก็บข้อมูลทั้งผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานและการดำเนินงานวิจัยระดับองค์กรโดยนางสาวกาญจนา ราชปัญญา (เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผน)

โดยบุคลากรทั้งสองคนที่ทำหน้าที่ในการจัดเก็บข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ซักซ้อมความเข้าใจในวิธีการและขั้นตอนในการจัดเก็บโดยใช้แบบฟอร์มที่ได้ออกแบบในการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในครั้งแรก สำหรับความถี่ของการติดตามจัดเก็บข้อมูลในแต่ละรายการและแต่ละภาคีหุ้นส่วนเป็นดังตารางที่ 5.5

ตารางที่ 5.5 ความถี่ของการติดตามจัดเก็บข้อมูลระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดย
ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ที่กำหนดครั้งแรก

ภาคีหุ้นส่วน	ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์	ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน	การดำเนินงานวิจัยขององค์กร
รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย	5 เดือน/ครั้ง	5 เดือน/ครั้ง	ภาคเรียนละ 2 ครั้ง
หัวหน้าโครงการวิจัย	3 เดือน/ครั้ง	5 เดือน/ครั้ง	
เจ้าหน้าที่วิจัย	เดือนละครั้ง	5 เดือน/ครั้ง	

สำหรับแบบบันทึกการติดตามการดำเนินงานในแต่ละรายการได้มีการออกแบบโดยยึดในหลักการของแผนที่ผลลัพธ์คือความง่าย ไม่ซ้ำซ้อนและไม่เป็นภาระสำหรับผู้จัดเก็บข้อมูล โดยแบบบันทึกผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วนซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมสำคัญ จะเป็นแบบตรวจสอบรายการพฤติกรรมที่เป็นการให้คะแนนอย่างเป็นปรนัยหรือมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน ส่วนแบบบันทึกอื่นๆ จะเป็นการเขียนบันทึกจากการสัมภาษณ์และการตรวจสอบจากร่องรอยหลักฐานตามประเด็นที่กำหนดซึ่งดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในตอนต้น โดยการติดตามจัดเก็บข้อมูลจะเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานในฝ่ายวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ซึ่งจะดำเนินการต่อเนื่องไปเรื่อยๆ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานในแผนงานวิจัยในระดับคณะ

ในแผนการประเมินผลซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของแผนที่ผลลัพธ์ต่อแผนงานวิจัยของคณะ จะเป็นการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมและใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งมีการกำหนดคณะบุคคลที่จะเป็นคณะผู้ประเมินจากผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้อำนวยการความสะอาดในการดำเนินงานประเมิน และเป้าหมายในแผนการประเมินตามกระบวนการของแผนที่ผลลัพธ์คือ รายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยและการสร้างความสามารถทางการประเมินแก่บุคลากรในคณะ

สำหรับการดำเนินงานในสองเดือนแรกของภาคีหุ้นส่วนทั้ง 3 ภาคีซึ่งประกอบไปด้วย รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย และเจ้าหน้าที่วิจัย ผลการดำเนินงานเป็นดังนี้

1) การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่วิจัย ซึ่งมีจำนวน 3 คน ในช่วงสองเดือนแรกนี้จะเป็นการปรึกษาหารือในการดำเนินงานตามแผนงานวิจัยซึ่งได้มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบเพื่อเป็นหัวหน้า

การดำเนินงานต่างๆ เช่น การจัดทำคู่มือการวิจัยของคณะ การทำเว็บไซต์และฐานข้อมูลของฝ่ายวิจัย การจัดเก็บแฟ้มเอกสาร การประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัย การประสานงานกับบุคลากรหรือหน่วยงานต่าง ๆ การทำจดหมายข่าว เป็นต้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่วิจัยทั้ง 3 คนเป็นอาจารย์ซึ่งต้องปฏิบัติการสอนและปฏิบัติงานอื่น ๆ เช่น เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ เป็นกรรมการจัดทำวารสารคณะและวารสารของมหาวิทยาลัย และมีเจ้าหน้าที่วิจัยคนหนึ่งกำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกภาคพิเศษในมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทำให้มีภาระงานมาก ผู้วิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเจ้าหน้าที่วิจัยจึงทำการประสานการดำเนินงานในลักษณะการใช้ความสนิทสนมของการเป็นเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังทำหน้าที่ประสานงานกับคณบดีและรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้าการดำเนินงานและปรึกษาหารือถึงแผนการดำเนินงานวิจัยของคณะในบางโอกาส และในช่วงระยะเวลาที่ฝ่ายวิจัยได้มีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงานเพื่อใช้ในการดำเนินงานเช่น ตู้เก็บเอกสาร กระดาษ ปริ้นเตอร์ เครื่องบันทึกเสียง แฟ้มเอกสาร ฯลฯ สำหรับห้องสำนักงานของฝ่ายวิจัยใช้ร่วมกับห้องของฝ่ายแผนและงบประมาณ ส่วนตู้เก็บเอกสารจัดเก็บในพื้นที่ว่างด้านหลังโต๊ะทำงานของผู้วิจัยทำให้มีสำนักงานเพื่อใช้ในฝ่ายวิจัยที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2) การดำเนินงานของหัวหน้าโครงการวิจัย มีนักวิจัยที่กำลังดำเนินการวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกคณะ ดังต่อไปนี้

2.1) ทุนวิจัยภายในคณะ ได้ดำเนินการมาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2552 หรือปีงบประมาณ 2553 ซึ่งเป็นครั้งแรกที่มีการจัดสรรทุนวิจัยภายในให้แก่บุคลากรหลังการก่อตั้งคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยจัดสรรเพื่อให้ทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 9 ทุนๆ ละ 25,000 บาท และทุนวิจัยเพื่อศึกษาวิถีชีวิตของชาวไตในประเทศเวียดนาม 1 ทุนจำนวน 60,000 บาท โดยในช่วงเวลานี้มีนักวิจัยที่ทำวิจัยในชั้นเรียน 1 คนได้ถอนตัวและคืนเงินทุนแก่คณะเนื่องจากเหตุผลในด้านภาระงานมากประกอบกับอยู่ในระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอกภาคพิเศษของมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง และมีนักวิจัยในชั้นเรียนอีก 1 คนที่ได้ทุนโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาระหว่างไทยกับประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (มหาวิทยาลัยนครพนมกับมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว) ต้องเดินทางไปมาระหว่างคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์กับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวบ่อยครั้ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้หัวหน้าโครงการวิจัยเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างการศึกษาข้อมูลในช่วงระยะเวลา 2 เดือนแรกจำนวน 8 คนโครงการ

2.2) ทุนวิจัยภายนอกคณะ โดยในปีงบประมาณ 2553 มีบุคลากรในคณะได้รับทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอกจำนวน 7 โครงการ แบ่งเป็นทุนของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จำนวน 4 โครงการ ทุนของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 1 โครงการ

ทุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ จำนวน 1 โครงการ และทุนของสถาบันพระปกเกล้าจำนวน 1 โครงการ โดยมีงบประมาณระหว่าง 60,000 – 2,000,000 บาท รวมจำนวนงบประมาณทั้งสิ้น 3,573,700 บาท และในเดือนพฤษภาคม 2553 ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัยของนักวิจัยมีหัวหน้าโครงการวิจัย 1 คน ได้ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกและอีก 1 คนได้ลาออกเพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งใหม่ โดยหัวหน้าโครงการวิจัยที่ลาศึกษาต่อและลาออกยังคงดำเนินการวิจัยต่อเพื่อให้แล้วเสร็จตามสัญญาของหน่วยงานที่ให้ทุน นอกจากนี้มีหัวหน้าโครงการวิจัย 1 คนที่ได้รับทุนในปีงบประมาณ 2553 พร้อมกันจำนวน 3 โครงการแต่ไม่ได้ปฏิบัติงานในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (เป็นผู้บริหารในสำนักงานอธิการบดี) ทำให้เหลือหัวหน้าโครงการวิจัยที่ได้รับทุนภายนอกที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาข้อมูลของผู้วิจัย จำนวน 2 คน

สำหรับกระบวนการติดตามการดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วนตามหลักการของแผนที่ผลลัพธ์คือ ถ้าหากมีภาคีหุ้นส่วนคนใดในกลุ่มนั้นมีอิทธิพลหรือบทบาทในการผลักดันการดำเนินงานมากกว่าคนอื่นเป็นอย่างสูงก็สามารถดำเนินการติดตามข้อมูลจากบุคคลนั้นเพียงคนเดียวเพื่อเป็นตัวแทนคนอื่นได้ แต่เมื่อผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าภาคีหุ้นส่วนที่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยทั้งหมด มีอิทธิพลหรือมีบทบาททางการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างเด่นชัดผู้วิจัยจึงใช้หัวหน้าโครงการวิจัยทั้งหมดเป็นภาคีหุ้นส่วน โดยในสองเดือนแรกมีหัวหน้าโครงการวิจัยเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างแก่ผู้วิจัยจำนวน 10 คน

3) การดำเนินงานของรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย ผู้วิจัยได้ประสานงานโดยแจ้งให้ทราบถึงช่วงเวลาหรือปฏิทินการจัดเก็บข้อมูล เนื่องจากรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาแผนงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ตั้งแต่ครั้งแรก ทำให้การติดต่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจระหว่างผู้วิจัยและรองคณบดีที่รับผิดชอบงานวิจัยเป็นไปด้วยดี การดำเนินงานของรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยในสองเดือนแรกจึงมีลักษณะการประสานการดำเนินงานหรือการสนทนากับผู้วิจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้าในฝ่ายวิจัยเป็นระยะๆ

การดำเนินงานของฝ่ายวิจัย คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ที่ได้มีการประยุกต์ใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในการวางแผน ติดตามผลการดำเนินงาน และประเมินงานวิจัยของคณะในช่วงสองเดือนแรก (มิถุนายน – กรกฎาคม 2553) ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ สังเกต ตรวจสอบเอกสารตลอดระยะเวลาสองเดือน ส่วนการสนทนากลุ่มย่อยได้ดำเนินการในวันที่ 4 สิงหาคม 2553 เวลา 15.00 -17.00 น. มีผู้เข้าร่วมสนทนา 7 คน เพื่อตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานตามแนวทางของแผนที่ผลลัพธ์ในช่วงแรกพบว่าฝ่ายวิจัยเริ่มมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนมากขึ้นเนื่องจาก

เห็นว่ามีการดำเนินงานและมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานวิจัยโดยตรงตลอดจนเห็นว่าแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์น่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยผลักดันงานวิจัยของคุณะ

“การทำวิจัยในคณะเรามากจะเป็นแบบ one man show และเป็นนักวิจัยกลุ่มเดิม ถ้ามาจัดระบบใหม่เพื่อเปิดโอกาสสร้างนักวิจัยใหม่ก็จะเป็นเรื่องที่ดี”

(อ.6/10 มี.ย.2553)

“การทำงานอย่างมีแผนนั้นดีแล้วเพราะที่ผ่านมา ถึงงานวิจัยจะมีแผนทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะแต่ก็ยังไม่ชัดเจน งานของอาจารย์ (ผู้วิจัย) ที่กำลังทำในขณะนี้ น่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันงานวิจัยของเราให้เป็นระบบมากขึ้น”

(อ.5/15 ก.ค.2553)

“ผมยังไม่เข้าใจในรายละเอียดของแผนที่ผลลัพธ์สักเท่าไร แต่เท่าที่ดูจาก concept ก็น่าจะเป็นการกระตุ้นให้งานวิจัยของคณะเราดีขึ้น”

(อ.3/21 ก.ค.2553)

“ก็ถือว่าเป็นแนวคิดที่ดี แต่ถ้าอาจารย์เรามีส่วนร่วมมากๆ ก็น่าจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการนำแนวคิดนี้ไปใช้”

(อ.4/21 ก.ค.2553)

การศึกษาดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ของคุณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในระยะเวลาสองเดือนแรก (มิถุนายน – กรกฎาคม 2553) ทั้งในด้านการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ ด้านการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัย และความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ ถึงแม้บรรยากาศภายในคณะจะเป็นบรรยากาศของการจัดการเรียนการสอนมากกว่าบรรยากาศของการปฏิบัติงานวิจัย แต่จากการสังเกตและการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการกับอาจารย์ในคณะพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความสนใจที่จะทำวิจัยเนื่องจากเหตุผลในด้านต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน มีผลงานที่เป็นรูปธรรมซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการขอตำแหน่งทางวิชาการและเป็นการเรียนรู้ในวิทยาการทางการวิจัยไปด้วย แต่อาจารย์ส่วนหนึ่งยังไม่มั่นใจในความสามารถของตนในการทำวิจัยเพราะอาจารย์บางส่วนเรียนจบปริญญา

โทในหลักสูตรการศึกษาค้นคว้าอิสระทำให้มีความรู้ทางการวิจัยยังไม่มากพอและอาจารย์เกือบทุกคนมีภาระงานมาก นอกจากนี้อาจารย์ส่วนใหญ่ยังเห็นความสำคัญของการให้ทุนวิจัยภายในคณะเพื่อให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเนื่องจากเห็นว่าเป็นงานวิจัยที่ไม่มีความซับซ้อน โอกาสที่จะได้รับทุนมีมากกว่าทุนจากหน่วยงานภายนอกประกอบกับสามารถนำไปประกอบเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการได้ และเป็นที่น่าสังเกตว่าคณาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอกมักเป็นบุคคลกลุ่มเดิมจากที่ได้รับทุนวิจัยในปีก่อนๆ และปีที่ผ่านมาหัวหน้าโครงการวิจัยแต่ละโครงการยังไม่มีกระบวนการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ที่เป็นรูปธรรม แต่ถึงอย่างไรก็ตามยังมีอาจารย์บางกลุ่มที่ไม่เคยได้รับทุนวิจัยมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองในด้านการวิจัย

“ผู้ได้รับทุนส่วนใหญ่มักจะเป็นคนกลุ่มเดิมทางที่ดีควรหาวิธีกระจายไปให้กลุ่มคนอื่นๆ บ้าง”

(อ.3/10 มี.ย.2553)

“ถ้าอาจารย์ (ผู้วิจัย) กลับมา พาพวกผมทำวิจัยด้วย พวกผมตั้งใจไว้ตั้งนานแต่ยังไม่มีโอกาส”

(อ.7/2 มี.ย.2553)

“ผมคิดว่าหลายคนที่ไม่เคยทำวิจัยอยากทำวิจัยแต่ต้องมีคนพาทำหรือต้องมีคนที่ เป็นแบบอย่างให้เห็นเสียก่อน”

(อ.10/29 มี.ย.2553)

นอกจากนี้ยังมีคณาจารย์ที่เคยได้รับทุนวิจัยจากหน่วยงานต่างๆ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ที่ได้มีการจัดสรรโควตาทุนวิจัยให้แก่มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งเป็นงบประมาณแผ่นดินรายปี โดยการให้แต่ละมหาวิทยาลัยประเมินโครงการวิจัยในสังกัดเพื่อจัดอันดับความสำคัญของแต่ละโครงการแล้วส่งไปยังสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์เห็นว่ากระบวนการประเมินเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในคณะได้รับหรือไม่ได้รับทุนวิจัย โดยคณะผู้ประเมินที่ได้รับการแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัยควรมีความเป็นกลางและควรแยกคณะผู้ประเมินออกเป็นสายสังคมศาสตร์และสายวิทยาศาสตร์ ทั้งนี้เนื่องจากที่ผ่านมาคณะผู้ประเมินส่วนใหญ่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวิทยาศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ในขณะที่นักวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์จะส่งโครงการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ทำให้อันดับอยู่ในกลุ่มอันดับท้ายของโครงการทั้งหมดดังนั้นจึงมักไม่ได้รับทุนวิจัยจากหน่วยงานดังกล่าว ซึ่งบุคลากรของ

คณะเห็นว่า มีคณาจารย์ส่วนหนึ่งที่ส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนมีศักยภาพที่จะเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยที่จะได้รับทุนวิจัยตามโควตาของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ดังนั้น กระบวนการประเมินโครงการวิจัยระดับมหาวิทยาลัยจึงเป็นส่วนสำคัญเพื่อผลักดันงานวิจัยในคณะ

นอกจากทุนที่จัดสรรเป็นรายปีแก่มหาวิทยาลัยโดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ แล้ว หน่วยงานดังกล่าวยังจัดสรรทุนวิจัยในลักษณะเป็นโครงการวิจัยเร่งด่วนโดยแจ้งให้ส่งโครงการภายในกำหนดในระยะเวลาอันสั้นแล้วประเมินโครงการวิจัยเพื่อแข่งขันในระดับชาติ นอกจากนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ฯลฯ มีการประกาศทุนวิจัยให้บุคลากรได้ส่งโครงการและประเมินโครงการวิจัยเพื่อแข่งขันในระดับชาติเช่นกัน ซึ่งวิธีการนี้ บุคลากรในคณะเห็นว่าเป็นวิธีการได้มาซึ่งทุนวิจัยค่อนข้างยากเนื่องจากต้องแข่งขันกันในระดับชาติ ถึงแม้ในอดีตจะมีบุคลากรที่เป็นอาจารย์ได้รับทุนวิจัยจากการแข่งขันในระดับชาติแต่เห็นว่าสาเหตุที่ได้รับจัดสรรทุนวิจัยนั้นเนื่องจากการวิจัยสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย เช่น ทุนวิจัยเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในเขตอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงทำให้มีคู่แข่งในการขอรับทุนจำนวนน้อย สำหรับบรรยากาศในการส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนวิจัยภายนอกของบุคลากรในคณะนั้นได้มีอาจารย์ท่านหนึ่งแสดงความเห็นว่าในปีนี้มีผู้สนใจส่งโครงการวิจัยไปขอทุนไม่เท่ากับสองปีที่ผ่านมา โดยในสองปีที่ผ่านมา มีคณาจารย์แสดงความสนใจในการขอทุนวิจัยเป็นอย่างสูง ซึ่งผู้วิจัยสันนิษฐานว่าก่อนหน้านั้นผู้ได้รับทุนวิจัยเป็นงบประมาณจำนวนค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับความเป็นมหาวิทยาลัยใหม่จึงน่าจะเป็นตัวอย่างให้คนอื่น ๆ ได้สนใจเพื่อส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน หลังจากนั้นการได้มาซึ่งทุนวิจัยมีความยากขึ้นเนื่องจากต้องแข่งขันกับนักวิจัยชั้นนำของประเทศจึงเป็นสาเหตุให้บุคลากรสนใจเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับสองปีที่ผ่านมา

2. การดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในช่วงสองเดือนแรก (มิถุนายน – กรกฎาคม 2553) ของการดำเนินงานตามแนวทางของแผนที่ผลลัพธ์ได้มีการจัดเก็บเฉพาะข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัย ส่วนข้อมูลอื่นๆ เช่น ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัยและของรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของแต่ละภาควิชา และแผนงานการดำเนินงานระดับองค์กร เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่จัดเก็บข้อมูลระยะเวลาการติดตามจัดเก็บข้อมูลตามปฏิทินการดำเนินงาน เมื่อผู้วิจัยทำการตรวจสอบและสังเคราะห์เอกสารที่ใช้ในการติดตามการดำเนินงานผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัยในช่วงสองเดือนแรก พบว่าเกิดพฤติกรรมที่เป็นผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของภาควิชาส่วนที่เป็นเจ้าหน้าที่วิจัยดังตารางที่ 5.6

ตารางที่ 5.6 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัยตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ใน 2 เดือนแรกของการดำเนินงาน

สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)	ผลลัพธ์
ข้อ 1 จัดทำเอกสารแผนงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	มีเอกสารแผนงานวิจัย (ได้ 1 คะแนนจากคะแนนเต็ม 1 คะแนน)
ข้อ 2 ประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยอย่างสม่ำเสมอ	มีการประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยอย่างสม่ำเสมอ (ได้ 1 คะแนนจากคะแนนเต็ม 1 คะแนน)
ข้อ 3 ประชุมชี้แจงความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัยของคุณะ	ยังไม่เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์
สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)	
ข้อ 4 ติดตามความก้าวหน้าของผู้ได้รับทุนวิจัยในคุณะ	ยังไม่เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์
ข้อ 5 ประสานการดำเนินงานของบุคลากรทางการวิจัยภายในคุณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีการประสานการดำเนินงานแต่ไม่เป็นรูปธรรม (ได้ 1 คะแนนจากคะแนนเต็ม 2 คะแนน)
ข้อ 6 ให้คำแนะนำปรึกษาถึงวิธีการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยแก่บุคลากรได้	มีการให้คำแนะนำปรึกษาการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัย (ได้ 0.5 คะแนนจากคะแนนเต็ม 2 คะแนน)
ข้อ 7 จัดระบบงานวิจัยภายในคุณะ	สามารถจัดระบบงานวิจัยภายในคุณะได้ด้วยตนเอง (ได้ 1 คะแนนจากคะแนนเต็ม 2 คะแนน)
สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)	
ข้อ 8 จัดทำฐานข้อมูลงานวิจัยเพื่อการสืบค้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ยังไม่เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์
ข้อ 9 สามารถประสานงานทางการวิจัยกับบุคลากรต่างคุณะหรือภายนอกมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ยังไม่เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

โดยผลการดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วนที่เป็นเจ้าหน้าที่วิจัยเกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 5 ตัว บ่งชี้จากจำนวนทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลาสองเดือนแรก ผู้วิจัยมีข้อสันนิษฐานใน 2 ประเด็น คือ 1) เนื่องจากการมีแผนการดำเนินงานวิจัยโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ที่ชัดเจนและได้มีการแต่งตั้งอาจารย์ให้เป็นเจ้าหน้าที่วิจัยจำนวน 3 คนตลอดจนมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานจำนวนหนึ่งจึงน่าจะเป็นสาเหตุให้เจ้าหน้าที่วิจัย

ดำเนินงานไปได้ด้วยดี 2) การกำหนดตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่วิจัยอาจจะต่ำจึงทำให้เกิดพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ง่าย และเป็นที่น่าสังเกตว่าผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ข้อ 3 – 4 ควรเกิดขึ้นก่อนข้อ 6 และ 7 (เนื่องจากหลักการของแผนที่ผลลัพธ์มีการเรียงลำดับของพฤติกรรมจากง่ายไปหายาก) แต่ไม่ปรากฏขึ้นในสองเดือนแรก ซึ่งประเด็นนี้ผู้วิจัยจะได้นำไปเป็นประเด็นหนึ่งในการสนทนากลุ่มย่อยคราวหน้าเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งต่อไป สำหรับตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่วิจัยในข้อ 6 คือการให้คำแนะนำปรึกษาถึงวิธีการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยที่ได้คะแนน 0.5 คะแนน เนื่องจากเจ้าหน้าที่วิจัยให้คำปรึกษาแก่บุคลากรไม่ถึง 10 คน (ตามเกณฑ์ต้องให้คำปรึกษา 10 คนจึงจะได้ 1 คะแนน)

สำหรับบทเรียนหรือข้อคิดที่ได้จากการดำเนินงานในช่วงสองเดือนแรกคือ การศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์จากระบวนการของแผนที่ผลลัพธ์ต้องใช้ระยะเวลาที่มีความต่อเนื่อง พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นของแต่ละภาคีหุ้นส่วนจะใช้ระยะเวลาต่างกัน และต้องเกิดจากความร่วมมือกันของภาคีหุ้นส่วนหรือผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม

3) ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ผลการสนทนากลุ่มย่อยพบว่า การให้ความเห็นในประเด็นของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในระยะเวลาสั้นคงเสนอความเห็นได้ไม่มากนัก เนื่องจากเป็นระยะเวลาอันสั้นของการดำเนินงานต้องรอให้การดำเนินงานโดยใช้เวลาอีกสักระยะเพื่อให้เกิดผลทางพฤติกรรมที่ชัดเจนจึงจะให้ความเห็นในรายละเอียดได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามได้มีการเสนอให้แจ้งประชาสัมพันธ์ถึงการนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มาใช้ในงานวิจัยของคณะแก่บุคลากรอีกครั้งในลักษณะเป็นจดหมายข่าวของฝ่ายวิจัยและให้สรุปเนื้อหาของแผนที่ผลลัพธ์ให้บุคลากรรับทราบอีกครั้งหนึ่ง เนื่องจากเมื่อครั้งมีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อออกแบบแผนที่ผลลัพธ์ในงานวิจัยของคณะมีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 17 คนจากจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในคณะในปัจจุบันประมาณ 40 คน ซึ่งอาจทำให้มีบุคลากรรับรู้ถึงการนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มาใช้ในงานวิจัยในคณะไม่ทั่วถึง นอกจากนี้มีการเสนอแนะว่าถ้าต้องการให้งานวิจัยของคณะมีความชัดเจนมากขึ้นควรใช้ผลการประเมินงานวิจัยเข้าเป็นส่วนหนึ่งในนโยบายของคณะ และเห็นว่าในอีกวิธีการหนึ่งของการสร้างความตระหนักให้บุคลากรสนใจในงานวิจัย และเพิ่มความรู้/ทักษะงานวิจัยคือการชี้แจงจากผู้บริหารโดยตรง และควรมีการสนทนากันบ่อยๆ และควรเป็นการสนทนาที่ไม่เป็นทางการมากนัก

ในส่วนขอแบบบันทึกผลลัพธ์ที่พึงประสงค์มีการเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนรายละเอียดในประเด็นของเกณฑ์การให้คะแนนของภาคีหุ้นส่วนที่เป็นรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย โดยเกณฑ์การให้คะแนนของตัวบ่งชี้ “การจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างผลงานวิจัยในคณะ” ควรมีการกำหนดระยะเวลาที่

ชัดเจน จึงเปลี่ยนเกณฑ์การให้คะแนนจาก “ไม่มีการจัดฝึกอบรม” เป็น “ไม่มีการจัดฝึกอบรมในภาคเรียนนี้” โดยกำหนดคะแนนให้ “0 คะแนนเมื่อไม่มีการจัดฝึกอบรม และ 1 คะแนนเมื่อมีการจัดฝึกอบรมในแต่ละภาคเรียน” นอกจากนี้ยังมีการอภิปรายเกี่ยวกับเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละตัวบ่งชี้ที่มีการให้คะแนนที่มีคะแนนเต็มไม่เท่ากัน โดยเห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวควรมีคะแนนเต็มเท่ากัน และได้ข้อสรุปคือในตัวบ่งชี้แต่ละตัวสามารถกำหนดคะแนนเต็มต่างกันได้เนื่องจากตัวบ่งชี้แต่ละตัวไม่สามารถเปรียบเทียบกันได้แต่จะเป็นประโยชน์ในการศึกษาพัฒนาการของตัวบ่งชี้แต่ละตัว

นอกจากนี้ในกระบวนการติดตามการดำเนินงานของนักวิจัยที่ได้รับทุนภายในของคณะมีการเสนอแนะให้ฝ่ายวิจัยออกแบบฟอร์มและกำหนดระยะเวลาให้นักวิจัยที่ได้รับทุนเสนอรายงานความก้าวหน้าเป็นระยะๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้นักวิจัยทำวิจัยให้แล้วเสร็จตามกำหนดและเพื่อให้กระบวนการทำงานในฝ่ายวิจัยทุกประเด็นมีลักษณะการติดตามการดำเนินงานเช่นเดียวกับกระบวนการของแผนที่ผลลัพธ์

ถึงแม้ในช่วงสองเดือนแรกของการนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มาใช้ในแผนงานวิจัยของคณะยังไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงระบบที่เป็นรูปธรรม แต่จากการสนทนากับผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานวิจัยในคณะพบว่าแผนงานวิจัยเริ่มมีแนวทางที่ดีขึ้นตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับการวิจัยของคณะมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและขั้นตอนของแผนที่ผลลัพธ์เนื่องจากเห็นว่าการดำเนินงานวิจัยของคณะโดยประยุกต์ใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไม่เป็นการสร้างภาระงานแก่ผู้เกี่ยวข้องแต่อยู่ในกระบวนการทำงานตามปกติ

“ไม่ถือว่าเป็นเพิ่มภาระงานหรอกค่ะ เพราะการปฏิบัติไม่มีความซับซ้อน และเป็นหน้าที่ของฝ่ายวิจัยที่ต้องดำเนินงานให้ดี”

(จนท.วิจัย 1/17 มี.ย.2553)

“ก็ดี เพราะเป็นแนวคิดที่อยู่ในกระบวนการทำงานตามปกติและมีจุดเด่นในขั้นตอนการติดตามการดำเนินงาน”

(รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย /9 มี.ย.2553)

“คิดว่าดีกว่าในอดีต เพราะในอดีตมีเจ้าหน้าที่วิจัยเพียงคนเดียว”

(อ.4/9 มี.ย.2553)

ผลการดำเนินงานในเดือนที่ 3 - 4

การดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในเดือนที่ 3 - 4 (สิงหาคม – กันยายน 2553) ทั้งในด้านการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ ด้านการดำเนินงานตามระบบการประเมิน และความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

1. การปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ ผู้ที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยส่วนใหญ่ยังคงดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยของตนตามปกติ โดยผู้ได้รับทุนวิจัยภายนอกส่วนใหญ่ดำเนินการวิจัยใกล้แล้วเสร็จ ส่วนผู้ที่ได้รับทุนวิจัยภายในซึ่งส่วนใหญ่เป็นการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะสุดท้าย โดยผู้ได้รับทุนวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่จะเป็นการทำวิจัยเดี่ยวหรือไม่มีผู้ช่วยวิจัย ส่วนทุนวิจัยภายในขณะที่เป็นโครงการศึกษาวิถีชีวิตชาวไตในเวียดนามจะเป็นการวิจัยที่เป็นทีมอย่างชัดเจนซึ่งมีผู้ร่วมทีมวิจัยจำนวน 5 คน นักวิจัยดำเนินการโดยวางแผนงานแล้วแบ่งหน้าที่กันเขียนรายงานคนละบท โดยขั้นตอนที่ทีมนักวิจัยกลุ่มนี้เห็นว่ายากที่สุดคือการเก็บรวบรวมข้อมูลเนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับการจัดสรรเวลาในการเดินทางไปเก็บข้อมูลที่ประเทศเวียดนาม

สำหรับนักวิจัยที่กำลังทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่ได้แสดงความเห็นว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นแนวทางพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยของคณะและสนับสนุนให้คณะจัดสรรทุนเพื่อทำวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

“แต่ก่อนรู้แต่การหาค่า t -test เมื่อมาทำวิจัยในชั้นเรียนเริ่มรู้จักการหาค่าประสิทธิภาพของแบบฝึกซึ่งก็เรียนรู้จากพี่เค้า (อาจารย์รุ่นพี่ที่เรียนจบปริญญาโททางด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา)”

(นักวิจัย 3/10 ส.ค.2553)

“ผมว่าวิจัยในชั้นเรียนเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ เนื่องจากอาจารย์เราบางส่วนยังต้องฝึกหัดการทำวิจัย”

(นักวิจัย 5/23 ส.ค.2553)

“อ้อ...ก็ดีนะ เพราะถ้าขอทุนจากหน่วยงานภายนอกเราต้องแข่งขันในระดับประเทศ โอกาสที่จะได้รับทุนจะมีน้อย”

(นักวิจัย 4/2 ก.ย.2553)

“สำหรับผมคงฝึกหัดจากการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อน เมื่อเริ่มชำนาญแล้ว จะขอทุนจาก วช.”

(นักวิจัย 7/9 ก.ย.2553)

“การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นประโยชน์โดยตรงกับเด็กเรา ก็เห็นเด็กในห้อง สนใจกับกระบวนการวิจัยดี”

(นักวิจัย 2/9 ก.ย.2553)

โดยผู้ที่ส่งโครงการวิจัยและได้รับทุนวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนที่เคยปฏิบัติงานในระดับอุดมศึกษานานกว่าผู้ที่ไม่สนใจส่งโครงการวิจัย แต่ถึงอย่างไรก็ตามผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่ายังมีกลุ่มคณาจารย์ส่วนหนึ่งที่มีศักยภาพหรือพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานวิจัยหรือส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยกลุ่มคณาจารย์ของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานวิจัยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นกลุ่มคณาจารย์อาวุโสที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกที่เกษียณอายุราชการจากมหาวิทยาลัยอื่นแล้วบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในคณะจะทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ให้คำปรึกษาทางด้านการวิจัยรวมถึงการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ซึ่งมีจำนวนประมาณ 3 – 4 คนซึ่งบุคคลกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่สนใจที่จะส่งโครงการวิจัยเพื่อขอทุนในระดับชาติทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลในด้านการมีภาระมากทั้งงานสอนและงานบริหาร โดยอาจารย์กลุ่มนี้ยังได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นผู้ให้คำแนะนำสำหรับการวิจัยในชั้นเรียนของคณะอีกด้วย

กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มคณาจารย์ที่เคยปฏิบัติงานก่อนการจัดตั้งคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มาก่อน ซึ่งมีจำนวนประมาณ 20 คน โดยบุคคลากรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ได้รับทุนเพื่อทำวิจัยในชั้นเรียนและทุนจากหน่วยงานภายนอกอื่นๆ และเป็นกลุ่มที่สร้างผลงานวิจัยให้แก่คณะมากกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้เนื่องจากการมีเวลาปฏิบัติงานที่ยาวนานทำให้มีความคุ้นเคยกับภาระงานตลอดจนรู้จักระบบและขั้นตอนในการขอทุนจากหน่วยงานต่างๆ ค่อนข้างดี และคณาจารย์กลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีความอาวุโสอันดับต้นของคณะ

กลุ่มที่สาม เป็นกลุ่มคณาจารย์ใหม่ซึ่งเข้าปฏิบัติงานไม่เกิน 2 ปีมีจำนวนลึบกว่าคนจากการสนทนากับกลุ่มอาจารย์ใหม่พบว่าอาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่มีความสนใจที่จะส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนทั้งจากภายในและภายนอกคณะ แต่เห็นว่าตนเองเพิ่งเข้าทำงานใหม่ทำให้การทำงานยังไม่ลงตัวประกอบกับภาระงานมีมาก การขอทุนวิจัยคงรอโอกาสที่เหมาะสมต่อไป สำหรับ

อาจารย์ในกลุ่มนี้มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทในหลักสูตรการทำวิทยานิพนธ์จากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงเป็นส่วนใหญ่ คณาจารย์กลุ่มนี้อยู่ในวัยเริ่มต้นทำงานซึ่งมีอายุระหว่าง 28 – 35 ปี

ในช่วงเวลานี้นักวิจัยส่วนใหญ่ที่ได้รับทุนวิจัยยังคงดำเนินการวิจัยตามกระบวนการหรือขั้นตอนของตน แต่ในเดือนสิงหาคม 2553 มีหัวหน้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้คืนเงินทุนแก่คณะเพิ่มอีก 1 คน ด้วยเหตุผลประการเดียวกับนักวิจัยคนก่อนที่คืนเงินแก่คณะคือการมีภาระงานมากประกอบกับอยู่ในระหว่างการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกภาคพิเศษในมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง และนักวิจัยในชั้นเรียนอีก 1 คนได้ทำวิจัยแล้วเสร็จก่อนกำหนด ทำให้เหลือนักวิจัยที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยจำนวนทั้งสิ้น 8 คน และในวันที่ 2 กันยายน 2553 ซึ่งเป็นวันสถาปนาการก่อตั้งมหาวิทยาลัยครบรอบ 5 ปี มีนักวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยในชั้นเรียนในคณะจำนวน 2 คน ได้นำเสนองานวิจัยของตนในเวทีวิชาการซึ่งจัดโดยคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ถึงแม้้นักวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจะมีประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์และบางคนเคยได้รับทุนวิจัยมาก่อนทำให้การดำเนินการวิจัยในภาพรวมเป็นไปตามปกติแต่ปัญหาที่มักพบของนักวิจัยส่วนใหญ่ มีดังนี้

1) การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากผู้ที่ได้รับทุนวิจัยในชั้นเรียนทุกโครงการเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณซึ่งมีการใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ถึงแม้จะเป็นสถิติพื้นฐานแต่มักมีนักวิจัยหลายคนยังไม่มั่นใจในแนวคิดของสถิติต่างๆ นักวิจัยจึงแก้ปัญหาโดยการปรึกษาอาจารย์ที่จบการศึกษาทางด้านการวิจัย/การวัดและประเมินผลหรือผู้ที่มีประสบการณ์ด้านสถิติ เช่น นักวิจัยคนหนึ่งปรึกษาอาจารย์อาวุโสที่มีวุฒิปริญญาเอกทางด้าน การวัดและประเมินผลการศึกษาที่เกษียณอายุราชการจากมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งแล้วมาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ นักวิจัยคนหนึ่งปรึกษาอาจารย์รุ่นพี่ที่อยู่ในสาขาวิชาเดียวกันโดยที่อาจารย์ที่ให้คำปรึกษาจบปริญญาโททางด้าน การวัดและประเมินผลการศึกษา นักวิจัยอีกคนหนึ่งร้องขอให้ผู้วิจัยเป็นที่ปรึกษาทางด้านสถิติจนกว่าจะแล้วเสร็จโครงการวิจัย นักวิจัยอีกคนหนึ่งปรึกษาเพื่อนร่วมงานในสาขาวิชาที่สอนด้วยกันซึ่งเคยมีประสบการณ์ทางการวิจัยมาก่อน เป็นต้น

2) ขาดแหล่งสืบค้นข้อมูลที่ทันสมัย ถึงแม้คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์จะมีสถานที่ตั้งอยู่ใกล้เคียงกับสำนักวิทยบริการและมีระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่พอเพียงสำหรับบุคลากรเพื่อการสืบค้นข้อมูล แต่นักวิจัยส่วนหนึ่งเห็นว่าการสืบค้นข้อมูลยังไม่ตรงตามความต้องการกล่าวคือไม่สามารถสืบค้นเนื้อหาหรือรายงานวิจัยทั้งจากอินเทอร์เน็ตและจากเอกสารในสำนักวิทยบริการในส่วนที่ต้องการได้ เนื่องจากระบบอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัยยังไม่เข้าสู่ระบบ

ฐานข้อมูลที่เป็นสากล และงานวิจัยตลอดจนเอกสารตำราต่างๆ มีจำนวนไม่เพียงพอ ซึ่งนักวิจัยแก้ปัญหาดังกล่าวโดยการสืบค้นข้อมูลจากมหาวิทยาลัยต่างๆ เมื่อมีโอกาสเดินทางไปประชุมในสถานที่ใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยนั้น

สำหรับบรรยากาศการส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากหน่วยงานภายนอกนั้น ในช่วงนี้ (สิงหาคม – กันยายน 2553) ทางฝ่ายวิจัยได้แจ้งข่าวการให้ทุนของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติประจำปีงบประมาณ 2555 แก่คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะที่ได้รับทราบโดยแจ้งทางป้ายประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าวฝ่ายวิจัยและการแจ้งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งพบว่า ถึงแม้บรรยากาศในการส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากหน่วยงานภายนอกในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์จะไม่เท่ากับเมื่อสองปีก่อน แต่คณาจารย์ส่วนใหญ่มีการสนทนาเกี่ยวกับระบบการจัดสรรทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยตลอดจนเข้ามาสนทนากับเจ้าหน้าที่วิจัยของคณะมากขึ้น ขณะเดียวกันมีประเด็นที่เป็นสิ่งท้าทายสำหรับผู้เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของคณะเพื่อเป็นแนวทางในการกระตุ้นคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ให้มีความตระหนักและสนใจในงานวิจัยเพิ่มขึ้นใน 3 ประการดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง ในปีการศึกษา 2553 คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ได้เปิดหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต 5 ปี จาก 1 หลักสูตรเพิ่มเติมจำนวน 3 หลักสูตร และคาดว่าจะเปิดในปีการศึกษา 2554 เพิ่มอีก 2 หลักสูตรทำให้อาจารย์ที่ประจำหลักสูตรต้องมีภาระงานมากขึ้น

ประการที่สอง คณาจารย์ของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์โดยส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ใหม่ประกอบกับต้องรับผิดชอบงานสอน การสร้างความตระหนักหรือกระตุ้นให้สนใจในงานวิจัยจึงต้องมีต้นแบบที่ดีจากคณาจารย์คนอื่นๆ

ประการที่สาม คณาจารย์ของคณะกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอกภาคพิเศษจากมหาวิทยาลัยต่างๆ จำนวน 10 คน ซึ่งคณาจารย์กลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะใช้เวลาช่วงปลายวันศุกร์ในการเตรียมตัวไปเรียน ทำให้บรรยากาศในการสนทนาเกี่ยวกับการวิจัยและงานอื่นๆ จะเป็นวันจันทร์ถึงวันพฤหัสบดีเป็นส่วนใหญ่ โดยผู้ที่กำลังศึกษาต่อส่วนใหญ่เป็นอาจารย์อาวุโสซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนงานวิจัยของคณะเนื่องจากมีความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการเข้าถึงแหล่งทุนมากกว่ากลุ่มอื่นแต่ในขณะเดียวกันบุคคลกลุ่มนี้มุ่งความสนใจไปที่เรื่องการเรียนรู้ค่อนข้างสูง

แต่ถึงอย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนางานวิจัยของคณะยังอยู่ในเกณฑ์ที่พร้อมจะพัฒนาต่อไปเนื่องจากคณาจารย์ส่วนใหญ่มีคุณสมบัติพื้นฐานในด้านต่างๆ ที่จะพัฒนางานวิจัยในคณะได้ ประกอบกับได้แสดงความสนใจในการสนทนาและให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

“ต่อไปงานวิจัยของคณะเราคงดีขึ้นกว่าเดิมอีกมาก เนื่องจากเริ่มมีฐานข้อมูล
ที่ชัดเจนมากกว่าในอดีต”

(ผู้ช่วยคณบดี/25 ส.ค.2553)

“เราควรคุยเรื่องนี้บ่อยๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้หลายๆ ฝ่ายให้หันมาสนใจใน
งานวิจัยให้มากขึ้น”

(อ.6/25 ส.ค.2553)

“ในขณะนี้จะบอกว่าการวิจัยเป็นช่วงของการตั้งไข่ในคณะก็ว่าได้ แต่ใน
อนาคตเชื่อว่างานวิจัยของเราคงดีขึ้นกว่าเดิม”

(อ.9/6 ก.ย.2553)

“เห็นว่าการกำลังมีการพัฒนาเว็บไซต์และจดหมายข่าวของฝ่ายวิจัย พี่ว่าเป็นเรื่อง
ที่ดีมากๆ ถ้าทำได้เร็วเท่าไรยิ่งดีจะได้กระตุ้นบุคลากรให้สนใจงานวิจัย”

(อ.12/13 ก.ย.2553)

“ในขณะนี้ก็มีบุคลากรของเราสนใจในงานวิจัยพอสมควร แต่เนื่องจากแต่ละคน
มีภาระงานมาก แต่เชื่อว่าอีกสักกระยะงานวิจัยในคณะเราจะปรากฏให้เห็น
เด่นชัดช่วงนี้เราควรคุยกันเรื่อยๆ”

(รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย/17 ก.ย.2553)

สำหรับการขอทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอกซึ่งหน่วยงานที่เป็นเป้าหมายในการขอทุน
ของคณาจารย์มากที่สุดคือสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ รองลงมาคือสำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษาและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ถึงแม้จะมีบรรยากาศของการสนทนา
เพื่อส่งโครงการวิจัยเพื่อขอทุนจากหน่วยงานภายนอกไม่ปรากฏอย่างเด่นชัด แต่มีคณาจารย์ส่วน
หนึ่งให้ความเห็นว่าอาจจะมีคณาจารย์ในคณะส่วนหนึ่งจะส่งโครงการวิจัยในตอนช่วงสุดท้ายของ
ระยะเวลาการส่ง ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละคนมีภาระงานมากบางครั้งจึงไม่มีโอกาสได้สนทนา
แลกเปลี่ยนความเห็นเกี่ยวกับการขอทุนวิจัยเท่าที่ควร

“เมื่อถึงเวลาประกาศผลผู้ได้รับทุน อาจจะมีอาจารย์เราติดไปในนั้นด้วย
เพราะตอนนี้ต่างคนต่างทำงานแต่อาจมีอาจารย์บางคนข่มเขี้ยวเพื่อเขียน
โครงการวิจัยเตรียมส่งอยู่ก็เป็นได้”

(อ.5/26 ส.ค.2553)

“อาจารย์ของเรามีศักยภาพพอที่จะส่งข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุนไปยังหน่วยงานต่างๆ แต่ต้องได้รับการกระตุ้นและมีระบบภายในที่ดี ผมเชื่อว่าตอนนี้ยังมีอาจารย์ในคณะเตรียมการส่งขอทุนทุกปี”

(อ.7/2 ก.ย.2553)

การขอทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอกของคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่เริ่มรู้แนวทางและขั้นตอนการส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนมากกว่าในอดีต โดยเห็นว่าโครงการวิจัยที่จะได้รับประเมินให้ทุนนั้น นอกจากข้อเสนอโครงการวิจัยจะถูกต้องตามหลักวิธีทางการวิจัยแล้ว หัวหน้าโครงการจะต้องมีความเชี่ยวชาญในสาขานั้นโดยเฉพาะการเป็นอาจารย์ที่สอนเกี่ยวกับเนื้อหาในโครงการวิจัยนั้นและถ้าเป็นโครงการเพื่อขอทุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติแล้วการส่งเป็นชุดโครงการจะดีกว่าการส่งเป็นโครงการเดี่ยว ตลอดจนจำนวนงบประมาณที่ขอจะต้องมีความเหมาะสมกับกิจกรรมในโครงการ นอกจากนี้ยังเห็นว่าถึงแม้โครงการวิจัยที่ส่งขอทุนจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กล่าวข้างต้น แต่ยังไม่เป็นการแน่ชัดว่าจะได้รับการประเมินให้ได้รับทุนเนื่องจากต้องแข่งขันกับนักวิจัยคนอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากนักวิจัยที่มีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยชั้นนำ ซึ่งประเด็นการแข่งขันกับนักวิจัยที่มาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำเป็นประเด็นที่คณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ให้ความระมัดระวังมากเป็นพิเศษ

“ในปีที่ผ่านมา ถึงแม้อาจารย์เราส่งโครงการวิจัยไปแล้วไม่ได้รับทุนเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็เริ่มรู้แนวทางการขอทุนมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับอดีต เพราะในอดีตอาจารย์เราส่งโครงการไปทั่วซึ่งบางโครงการไม่ตรงกับความเชี่ยวชาญของตัวเอง”

(อ.10/5 ส.ค.2553)

“ผมกลัวไม่สู้อาจารย์จากจุฬาฯ ธรรมศาสตร์ ในช่วงนี้ต้องซ้อมตัวเองและหาจังหวะที่เหมาะสมจึงจะส่ง (โครงการวิจัย) กับเขาบ้าง”

(อ.13/8 ก.ย.2553)

“ผมรอส่ง (โครงการวิจัย) ที่เป็นโครงการเร่งด่วนจากหน่วยงานต่างๆ เพราะถ้าเป็นโครงการเร่งด่วนจะไม่ค่อยมีใครส่งทำให้มีคู่แข่งน้อย”

(อ.3/14 ก.ย.2553)

ในด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยของคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์พบว่า วิธีการพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยจะเป็นการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการกับเพื่อนร่วมงานและอ่านจากวารสารเป็นส่วนใหญ่ ถึงแม้จะไม่ได้ศึกษาค้นคว้าความรู้ทางการวิจัยอย่างจริงจังแต่มีลักษณะค่อยๆ เรียนรู้ โดยเวลาที่ใช้ศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นช่วงเวลาพักในวันเวลาราชการและเนื้อหาทางการวิจัยที่บุคลากรต้องการพัฒนาความรู้มากที่สุดแต่ในขณะเดียวกันก็มีความรู้ลึกซึ้งมากที่สุดคือเนื้อหาเกี่ยวกับสถิติเพื่อการวิจัย ซึ่งกลุ่มคนที่ต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทางการวิจัยมากที่สุดคือกลุ่มที่ไม่เคยได้รับทุนวิจัยจากหน่วยงานต่างๆ นอกจากนี้มีเจ้าหน้าที่ของคณะบางส่วนแสดงความสนใจที่จะพัฒนาตนเองด้านการวิจัยโดยประสงค์จะเข้ามาเป็นผู้ช่วยวิจัยเมื่อมีโอกาส นอกจากนี้เห็นว่าการที่จะพัฒนาพฤติกรรมกรวิจัยของบุคลากรได้นั้น จะต้องมีการกระตุ้นหรือได้เห็นแบบอย่างจากคนอื่นเสียก่อน

“พี่ก็อ่านไปเรื่อยๆ ศึกษาไปตามเรื่องตามราว ขึ้นตอนบางอย่างก็รู้อย่าง
ก็ไม่รู้”

(อ.14/27 ส.ค.2553)

“ครั้งก่อนเห็นมีการติดตามดูว่านักวิจัยที่ได้รับทุนมีการศึกษาหาความรู้
เพิ่มเติมหรือไม่ ก็เลยต้องหยิบขึ้นมาอ่านบ้าง”

(นักวิจัย 4/10 ก.ย.2553)

“ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการวิจัยจะได้เปรียบโดยเฉพาะเรื่องขอ
ตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับพี่ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำการศึกษาให้
ต่อเนื่อง”

(นักวิจัย 2/21 ก.ย.2553)

“ตัวสถิตินี้แหละที่อยากพัฒนามากที่สุดแต่บางครั้งหนูก็รู้สึกว่าเป็นอะไรที่น่า
ปวดหัวมากที่สุด”

(นักวิจัย 6/24 ก.ย.2553)

“ถ้าต้องการให้อาจารย์เรามีความรู้ทักษะการวิจัยเพิ่มขึ้น ผมว่าต้องมีการ
กระตุ้นหรือได้รับแบบอย่างที่ดีก่อน”

(อ.11/13 ก.ย.2553)

“เราต้องคุยกันบ่อยๆ หรือได้รับการกระตุ้น เออ..แผนทีผลลัพ์ของอาจารย์
(ผู้วิจัย) ก็น่าจะช่วยได้บ้าง”

(อ.8/15 ก.ย.2553)

“มหา’ลัยเราอยู่ไกลปืนเที่ยงก็ต้องช่วยตัวเอง ส่วนใหญ่ผมก็หาโอกาส
สนทนากับเพื่อนอาจารย์เรานี่แหละ”

(อ.13/24 ก.ย.2553)

“ถ้าอาจารย์ (ผู้วิจัย) ได้ทุนวิจัยให้หนูร่วมทีมด้วยนะค่ะ หนูจะช่วยถอดเทป
พิมพ์งานหรืออะไรก็ได้จะเป็นการฝึกทำวิจัยไปในตัว”

(จนท.2/20 ก.ย.2553)

“ก็อยากฝึกทำวิจัยเหมือนกันค่ะแต่ต้องมีคนพาทำ”

(จนท.1/20 ก.ย.2553)

นอกจากนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าระหว่างเดือนมิถุนายน – สิงหาคม 2553 คณาจารย์มีการ
สนทนาเกี่ยวกับการขอทุนวิจัยไม่มากนักซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากในภาคเรียนนี้มีการเปิดหลักสูตร
ใหม่เพิ่มเติม 3 หลักสูตรและมีการรับอาจารย์ใหม่จำนวน 3 คน จึงเป็นการเริ่มต้นของการ
ดำเนินงานต่างๆ โดยเฉพาะการจัดทำคุณภาพหลักสูตรในคณะ แต่เมื่อถึงปลายเดือนกันยายน
2553 ซึ่งเป็นช่วงใกล้สิ้นสุดของการส่งโครงการเพื่อขอทุนจากหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะในวันที่ 30
กันยายน 2553 ซึ่งเป็นวันสุดท้ายของส่งโครงการวิจัยเพื่อขอทุนภายในคณะได้มีอาจารย์ในคณะ
บางกลุ่มเริ่มสนทนาและเตรียมการส่งโครงการวิจัยเพื่อขอทุนจากหน่วยงานต่างๆ โดยหน่วยงานที่
เป็นเป้าหมายสำคัญคือทุนวิจัยภายในคณะและทุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ แต่
ถึงอย่างไรก็ตามในช่วงก่อนเดือนกันยายนได้มีคณาจารย์แสดงความสนใจในการเข้าร่วมรับฟัง
บรรยายหรือประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการวิจัยซึ่งจัดโดยหน่วยงานต่างๆ และติดตามข่าวสารด้านการ
วิจัยเป็นระยะๆ

**2. การดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดย
ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์** เป็นการศึกษาการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติ
งานวิจัยของคณาจารย์เพื่อติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วน ซึ่งตามปฏิทินการ
จัดเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาการดำเนินงานในช่วงเดือนที่ 3 - 4 (สิงหาคม – กันยายน 2553) ของการนำ
แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้ในงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เป็นการจัดเก็บข้อมูล
ในส่วนของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัย (จัดเก็บข้อมูล 1 เดือน/ครั้ง) และผลลัพธ์ที่พึง
ประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัย (จัดเก็บข้อมูล 3 เดือน/ครั้ง) ได้ผลดังต่อไปนี้

2.1 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัย จากการสังเคราะห์เอกสารที่ใช้ติดตาม จัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่วิจัยและการสนทนากับเจ้าหน้าที่วิจัยทั้งสองคนพบว่า เจ้าหน้าที่วิจัยทุกคนยังคงปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้มีการจัดแบ่งงานในครั้งแรก สำหรับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานพบว่ามีผลลัพธ์ที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นอีก 1 ตัวบ่งชี้คือ “ติดตามความก้าวหน้าของผู้ได้รับทุนวิจัยภายในคณะ” ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see) ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในระยะเวลา 4 เดือนแรกของการดำเนินงานเป็น 6 ตัวบ่งชี้จาก จำนวนทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่ามีตัวบ่งชี้บางตัวที่อยู่ในขั้นต้น เช่น ตัวบ่งชี้ในลำดับที่ 3 “ประชุมชี้แจงความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัยของคณะ” ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see) แต่ยังไม่เกิดขึ้น ซึ่งขัดกับหลักการในการกำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์คือการ เกิดขึ้นของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์จะต้องเริ่มจากตัวบ่งชี้ขั้นต่ำไปหาขั้นสูงตามลำดับ ดังนั้นใน หลักการของแผนที่ผลลัพธ์ในอีกประการหนึ่งคือให้มีการทบทวนและปรับปรุงวิธีการและเป้าหมาย การดำเนินงานเป็นระยะๆ ประเด็นนี้จึงเป็นประเด็นที่ผู้วิจัยจะได้นำไปสนทนากลุ่มย่อยเพื่อการ ปรับปรุงการดำเนินงานครั้งต่อไป และเมื่อผู้วิจัยได้นำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นในรอบ 4 เดือน ของการดำเนินงานไปสนทนากับเจ้าหน้าที่วิจัยและรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยเห็นว่าการเกิดขึ้น ของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัยตามแนวทางของแผนที่ผลลัพธ์นั้น ถึงแม้จะเป็นการ เกิดขึ้นของการดำเนินงานตามปกติแต่มีสัญญาณที่ดีในการดำเนินงานในฝ่ายวิจัยเนื่องจากทิศ ทางการดำเนินงานเริ่มชัดเจนขึ้น สำหรับปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในฝ่ายวิจัยนั้นทุกคนใน ฝ่ายวิจัยเห็นว่าปัจจัยสำคัญที่สุดคืองบประมาณและระยะเวลาโดยมีคณบดีหรือรองคณบดีฝ่าย แผนและวิจัยเป็นปัจจัยสนับสนุน

สำหรับการติดตามดำเนินงานของเจ้าหน้าที่วิจัยโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนที่ได้มีการ จัดเก็บข้อมูลเดือนละครั้งนั้น เมื่อผู้วิจัยสอบถามกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนเกี่ยวกับภาระงานที่ต้องมา ช่วยงานในฝ่ายวิจัยเป็นบางครั้งพบว่า การติดตามจัดเก็บข้อมูลของเจ้าหน้าที่คนดังกล่าวเป็นการ ดำเนินงานตามปกติหรือไม่มีความยุ่งยากในการปฏิบัติเนื่องจากทำการจัดเก็บข้อมูลเพียงเดือนละ ครั้ง แบบฟอร์มที่ใช้ในการจัดเก็บไม่มีความซับซ้อนตลอดจนมีความคุ้นเคยกับทุกคนในฝ่ายวิจัย และเมื่อผู้วิจัยได้สนทนากับเจ้าหน้าที่วิจัยทั้งสองคนเกี่ยวกับบุคคลที่จะมาจัดเก็บข้อมูลแทน เจ้าหน้าที่คนปัจจุบันในกรณีที่เจ้าหน้าที่คนปัจจุบันมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นหรือเปลี่ยนสายงาน ทุก คนเห็นว่าเจ้าหน้าที่วิจัยทุกคนสามารถติดตามผลเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานภายในฝ่ายของตน ได้ด้วยตนเอง เนื่องจากแบบฟอร์มที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลมีความชัดเจนและการตีความหมายของ ข้อมูลที่ได้ไม่มีความยุ่งยากและสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้จากหลักฐานต่างๆ ที่ปรากฏอย่าง ชัดเจน ดังนั้นการตรวจสอบตนเองในฝ่ายวิจัยจึงไม่มีโอกาสที่จะเกิดความลำเอียง กระบวนการ

ติดตามผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัยเพื่อการตรวจสอบและเพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานจึงเป็นวิธีการที่อยู่ในกระบวนการทำงานปกติและทุกคนสามารถเข้าใจในวิธีการได้ไม่ยากนัก

- ผู้วิจัย : การติดตามข้อมูลในฝ่ายวิจัยเป็นไปบ้าง
- จนท.ฝ่ายแผน : หนูคิดว่าเป็นเรื่องธรรมดาค่ะ ตอนนี้นำล้งเตรียมการจัดเก็บเป็นครั้งที่สี่ค่ะ
- ผู้วิจัย : มีส่วนไหนที่ยังไม่เข้าใจ
- จนท.ฝ่ายแผน : ตรงที่ต้องมีการบันทึกข้อความจะยากนิดหนึ่งค่ะเพราะหนูเรียบเรียงไม่ค่อยเก่ง ถึงยังไงจะให้อาจารย์ดูอีกที
- (23 ส.ค.2553)
- ผู้วิจัย : สมมติปลา (จนท.ฝ่ายแผน) เปลี่ยนงานใหม่จะเอาใครมาแทน
- จนท.วิจัย 1 : อ้อ..หนูว่าพวกเราจัดการกันเองได้เพราะไม่ใช่เรื่องที่ยุ่งยาก
- ผู้วิจัย : ถ้าเราจัดเก็บข้อมูลหรือตรวจสอบกันเองคนอื่นจะไม่ว่าเราเข้าข้างตัวเองหรือ (ผู้วิจัยแกล้งถามเพื่อศึกษาความเห็นที่ซ่อนอยู่ภายใน)
- จนท.วิจัย 1 : หนูว่าข้อมูลที่ได้จากแบบฟอร์มค่อนข้างตรงไปตรงมาไม่สามารถโกหกกันได้
- จนท.วิจัย 2 : ไม่เข้าข้างตัวเองหรอกค่ะ ที่สำคัญต้องให้ฝ่ายอื่นรู้ความก้าวหน้าในการทำงานของเรา
- ผู้วิจัย : พี่วางแผนไว้ว่าเมื่อเก็บข้อมูลได้สักระยะจะเป็นกราฟแสดงความก้าวหน้าในการทำงานของฝ่ายเรา
- (25 ส.ค.2553)

นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้สอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่วิจัยที่มีต่อการเป็นผู้ถูกจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานในฝ่ายวิจัยเป็นระยะๆ พบว่าการเป็นผู้ถูกติดตามการดำเนินงานเพื่อประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงานนั้นไม่เป็นการสร้างความอึดอัดให้แก่เจ้าหน้าที่วิจัยเนื่องจากเห็นว่าในทุกปีอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกคนก็ถูกประเมินเช่นเดียวกันและรู้สึกค่อนข้างชิน

กับการถูกประเมินการปฏิบัติงานเป็นรายปี แต่การติดตามการดำเนินงานตามกระบวนการของแผน
ที่ผลลัพธ์ซึ่งเป็นการติดตามโดยบุคคลที่มีความคุ้นเคยมากกว่าจะไม่ทำให้เกิดความวิตกกังวลแต่
จะทำให้เกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน และเนื่องจากเจ้าหน้าที่วิจัยทั้งสามคนเป็นอาจารย์
จะต้องถูกประเมินผลการปฏิบัติงานรายปีโดยเฉพาะตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการจะได้รับการประเมิน
ที่ค่อนข้างละเอียดมากกว่าข้าราชการ ทำให้เจ้าหน้าที่วิจัยเห็นว่าวิธีการตรวจสอบและประเมินการ
ปฏิบัติงานตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์จะเป็นการฝึกฝนตนเองเพื่อนำไปสู่การถูกประเมินในระดับที่
สูงกว่าคือการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

- ผู้วิจัย : รู้สึกอย่างไรที่มีคนตามดูการทำงานเราเป็นระยะๆ
 จนท.วิจัย 1 : ไม่เห็นเป็นไรพี่ ดีเสียอีกจะได้มีคนคอยเตือนเรา
 จนท.วิจัย 2 : หนูว่าการประเมินผลงานอื่นๆ ควรเอาอย่างวิธีของพี่
 (แนวทางของแผนที่ผลลัพธ์)จะได้ไม่กดดัน
 จนท.วิจัย 1 : ก็ดีเหมือนกัน แต่วิธีนี้ก็เป็นการฝึกเตรียมรับการ
 ประเมินรายปี

(15 ก.ย.2553)

2.2 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัย จากการสังเคราะห์เอกสารและ
ติดตามสอบถามทั้งหัวหน้าโครงการวิจัยและเจ้าหน้าที่ที่ติดตามจัดเก็บข้อมูลพบว่า ในเดือน
กันยายน 2553 เป็นการกำหนดให้หัวหน้าโครงการวิจัยส่งโครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ตามสัญญาให้
ทุนภายในคณะประจำปีงบประมาณ 2553 แต่นักวิจัยส่วนใหญ่ยังดำเนินการวิจัยไม่แล้วเสร็จและ
อยู่ในระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลและเขียนรายงาน ซึ่งนักวิจัยให้เหตุผลของการดำเนินการวิจัยไม่
เสร็จทันเวลาเนื่องจากเป็นช่วงของสอบปลายภาคของนักศึกษาต้องดำเนินการตรวจงานและตัด
เกรดเพื่อส่งฝ่ายทะเบียนให้ทันเวลา ทำให้มีนักวิจัยในชั้นเรียนหลายคนมาปรึกษากับผู้วิจัยเพื่อขอ
เลื่อนส่งโครงการฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงนำประเด็นนี้ไปปรึกษากับรองคณบดีฝ่ายแผนและ
วิจัย ได้ข้อสรุปว่างบประมาณที่จัดสรรทุนวิจัยให้แก่บุคลากรนั้นเป็นงบประมาณภายในที่ได้จากเงิน
บำรุงการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโทจึงสามารถดำเนินการจัดการภายในคณะได้โดยสามารถ
เลื่อนกำหนดการส่งโครงการฉบับสมบูรณ์ได้ตามความเหมาะสมแต่ไม่ควรเป็นเวลานานเกินควร
สำหรับนักวิจัยที่ได้รับทุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษาซึ่งมีจำนวน 2 คนนั้นการดำเนินการวิจัยใกล้แล้วเสร็จคงเหลือแต่การตรวจสอบ
รูปเล่มรายงานวิจัย

สำหรับการสังเคราะห์เอกสารที่ใช้จัดเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เหลือในปัจจุบันจำนวน 8 คน ซึ่งตามปฏิทินกำหนดให้มีการติดตามผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 3 เดือน/ครั้ง และเป็นการจัดเก็บข้อมูลครั้งแรกพบว่าหัวหน้าโครงการวิจัยเกิดพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่กำหนดดังตารางที่ 5.7

ตารางที่ 5.7 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัยตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ใน 3 เดือนแรกของการดำเนินงาน

สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลลัพธ์ (n = 8)
1.ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	ไม่ติดตาม (0 คะแนน)	-
	ติดตาม 1 – 4 เรื่อง/เดือน (1 คะแนน)	6
	ติดตามมากกว่า 4 เรื่อง/เดือน (2 คะแนน)	2
2.รายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยได้ทันเวลาที่กำหนด	รายงานความก้าวหน้าไม่ทันกำหนด (0 คะแนน)	2
	รายงานความก้าวหน้าทันกำหนด (1 คะแนน)	6
3.ประสานงานและช่วยผลักดันงานวิจัยในคณะ	ไม่มีการประสานและช่วยผลักดันงานวิจัย (0 คะแนน)	4
	ประสานและช่วยผลักดันงานวิจัยแต่ไม่เห็นผลเป็นรูปธรรม (1 คะแนน)	4
	ประสานและช่วยผลักดันงานวิจัยและเห็นผลเป็นรูปธรรม (2 คะแนน)	-
สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)		
4.กำกับการบริหารโครงการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่มีการกำกับการบริหารโครงการวิจัย (0 คะแนน)	-
	ติดตามกำกับการบริหารโครงการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม (1 คะแนน)	8
5.สามารถเขียนโครงการ/แผนงานวิจัยได้ในระยะเวลาอันสั้น	ไม่สามารถเขียนโครงการ/แผนงานวิจัยได้ภายใน 2 สัปดาห์ (0 คะแนน)	5
	สามารถเขียนโครงการ/แผนงานวิจัยได้ภายใน 2 สัปดาห์ (1 คะแนน)	3

ตารางที่ 5.7 (ต่อ)

สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลลัพธ์ (n = 8)
6.สามารถเขียนบทความเพื่อเผยแพร่ งานวิจัยได้	ไม่สามารถเขียนบทความเพื่อการวิจัยได้ (0 คะแนน)	3
	สามารถเขียนบทความเพื่อเผยแพร่งานวิจัย ในระดับชาติ/นานาชาติได้ (1 คะแนน)	5
7.นำเสนอบทความ/ผลงานวิจัยในเวที ระดับชาติหรือนานาชาติ	ไม่มีการส่งบทความเพื่อเผยแพร่ในระดับ ต่างๆ (0 คะแนน)	6
	ส่งบทความเพื่อเผยแพร่แต่ไม่ได้รับการ ตีพิมพ์ (1 คะแนน)	2
	ส่งบทความเพื่อเผยแพร่และได้รับการตีพิมพ์ ในระดับชาติ (2 คะแนน)	-
	ส่งบทความเพื่อเผยแพร่และได้รับการตีพิมพ์ ในระดับนานาชาติ (3 คะแนน)	-
สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)		
8.สามารถสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ได้	ไม่สามารถสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ได้ (0 คะแนน)	8
	สามารถผลักดันให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นหัวหน้า โครงการได้ 1 คน (1 คะแนน)	-
	สามารถผลักดันให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นหัวหน้า โครงการได้ 2 - 3 คน (2 คะแนน)	-
	สามารถผลักดันให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นหัวหน้า โครงการได้มากกว่า 3 คน (3 คะแนน)	-

ตารางที่ 5.7 (ต่อ)

สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลลัพธ์ (n = 8)
9. โน้มน้าว ชักจูงบุคลากรที่ไม่เคยทำวิจัยให้มีความสนใจและประสงค์จะทำวิจัย	ไม่สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้สนใจในงานวิจัยได้ (0 คะแนน)	7
	สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้สนใจในงานวิจัยได้ (1 คะแนน)	1
	สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้สนใจในงานวิจัยและประสงค์จะส่งข้อเสนอโครงการวิจัยอย่างจริงจัง (2 คะแนน)	-
10. สามารถสร้างทีมงานวิจัยที่เข้มแข็งในคณะ	มีจำนวนทีมงานวิจัยเท่าเดิม (0 คะแนน)	8
	มีจำนวนทีมงานวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม (1 คะแนน)	-
11. มีจรรยาบรรณของนักวิจัย	ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักวิจัยไม่ครบทั้ง 9 ข้อ (0 คะแนน)	-
	ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักวิจัยครบทั้ง 9 ข้อ (1 คะแนน)	8

เป็นที่น่าสังเกตว่าการเกิดขึ้นของพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัยทั้ง 8 คน โดยส่วนใหญ่เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 9 ตัวบ่งชี้จากทั้งหมด 11 ตัวบ่งชี้ และขณะเดียวกันการเกิดขึ้นของพฤติกรรมไม่เป็นไปตามขั้นตอนจากง่ายไปหายากโดยเฉพาะตัวบ่งชี้ข้อ 11 เป็นการเกิดขึ้นที่ง่ายที่สุด นอกจากนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึงเกณฑ์การให้คะแนน (rubrics) บางตัวยังไม่มีความเป็นปรนัยซึ่งประเด็นเหล่านี้ผู้วิจัยจะได้นำไปสนทนากลุ่มย่อยร่วมกับเกณฑ์ของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัยเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดว่าจะเป็นคือนักวิจัยที่ทำวิจัยในชั้นเรียนได้คืนเงินทุนแก่คณะจำนวน 2 คน เนื่องจากไม่สามารถดำเนินการวิจัยให้ทันเวลาโดยมีเหตุผลในด้านภาระงานต่างๆ ที่กล่าวไปในตอนต้น เมื่อผู้วิจัยนำประเด็นนี้ไปปรึกษากับรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยและเจ้าหน้าที่วิจัยด้วยกันเห็นว่า สาเหตุดังกล่าวน่าจะมาจากนักวิจัยมากกว่ากระบวนการดำเนินงานของฝ่ายวิจัยแต่ประเด็นดังกล่าวทำให้ฝ่ายวิจัยเห็นว่าเป็นบทเรียนสำหรับการทำสัญญาให้ทุนภายในซึ่งควรทำสัญญา

ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ รวมทั้งแผนการติดตามการดำเนินงานสำหรับนักวิจัยที่ทำวิจัยในชั้นเรียน ควรเป็นขั้นตอนและชัดเจนมากขึ้น

เมื่อผู้วิจัยทำการสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้าโครงการวิจัยที่ถูกติดตามพฤติกรรม การวิจัยพบว่า หัวหน้าโครงการวิจัยส่วนใหญ่แสดงความเห็นต่อกระบวนการติดตามการดำเนินงาน ตามแนวทางของแผนที่ผลลัพธ์ว่า นอกจากเป็นวิธีที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพงานวิจัยในคณะแล้ว ยังเป็นวิธีการที่ช่วยกระตุ้นให้นักวิจัยได้พัฒนาตนเองและเป็นแนวทางในการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ ซึ่งถือว่าเป็นเทคนิควิธีการใหม่ของคณะที่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตรวจสอบและ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองได้ นอกจากนี้ยังเห็นว่าถ้ากระบวนการติดตามการดำเนินงาน เริ่มต้นมาพร้อมๆ กับการดำเนินงานวิจัยของนักวิจัยยิ่งจะช่วยให้ นักวิจัยที่กำลังทำวิจัยในขณะนี้ ได้ มีความตื่นตัวในการวิจัยมากกว่าเดิม ตลอดจนเห็นว่าถ้ามีการตรวจสอบการดำเนินงานโดยใช้ เกณฑ์ที่เหมาะสมและดำเนินงานไปอย่างต่อเนื่องพร้อมกับการนำเสนอความก้าวหน้าให้บุคลากรใน คณะได้รับทราบจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องกับการวิจัยของคณะได้พัฒนาการดำเนินงานอย่าง มีประสิทธิภาพ

“ผมเป็นส่วนหนึ่งที่ร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมินในคราว workshop ครั้ง แรก เห็นว่าเกณฑ์ประเมินจะมีการปรับเปลี่ยนจนกว่าจะลงตัว อย่างนี้ ดีกว่าอยู่ๆ ก็มาประเมินกันครั้งเดียวโดยที่พวกเราไม่รู้เห็นอะไรเลย”

(นักวิจัย 5/9 ส.ค.2553)

“ดีแล้วน้อง พี่ว่า..ถ้าจะให้ดีควรมีการแสดงผลความก้าวหน้าของนักวิจัย รวมทั้งทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อเป็นการกระตุ้นความตั้งใจให้มาก ขึ้น”

(นักวิจัย 2/9 ส.ค.2553)

“ก็ไม่ได้กดดันอะไรเพราะเกณฑ์ที่ใช้มีหลายระดับและเปิดโอกาสให้พวกเรา มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์นั้นด้วย”

(นักวิจัย 4/24 ส.ค.2553)

“เคยได้ยินอาจารย์ที่อื่นพูดเกี่ยวกับ outcome mapping เมื่อตอนไปประชุมคราวก่อน ก็เลยนึกถึงอาจารย์ (ผู้วิจัย) ที่นำมาใช้กับพวกเรา ก็ถือว่าเป็นแนวคิดที่ดีที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้กำหนดการทำงานของตนได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน”

(นักวิจัย 7/14 ก.ย.2553)

“ครั้งนี้เป็นครั้งแรกที่มีการติดตามข้อมูลจากพวกเรา หนูว่าถ้าจะให้ดีควรทำต่อเนื่องกันไปหลายๆ ครั้ง”

(นักวิจัย 6/22 ก.ย.2553)

สำหรับเจ้าหน้าที่วิจัยที่ทำหน้าที่ในการติดตามจัดเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัยแสดงความเห็นว่าเพื่อให้เกิดความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลมากขึ้นในโอกาสต่อไปควรรวให้นักวิจัยเป็นผู้ทำการกรอกข้อมูลเอง และเนื่องจากแบบฟอร์มที่ใช้ในการติดตามผลลัพธ์ที่พึงประสงค์มี 2 แบบฟอร์มโดยแบบที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการพฤติกรรม (check list) ที่มีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจนและแบบที่ 2 เป็นการบันทึกข้อความจากการสัมภาษณ์และการตรวจร่องรอยหลักฐาน ทำให้เจ้าหน้าที่ที่เก็บข้อมูลเกรงว่าข้อมูลที่ได้จากแบบฟอร์มที่ 2 ที่มีการบันทึกข้อความจะไม่มีข้อความชัดเจนเท่าใดนักเนื่องจากต้องบันทึกคนเดียว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าในรายการของแบบฟอร์มที่ 2 สามารถเปลี่ยนเป็นการเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มย่อยในฝ่ายวิจัยภายใต้ร่องรอยหลักฐานที่ปรากฏและใช้วิธีการสนทนาที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งประเด็นนี้ผู้วิจัยจะได้นำไปสนทนากลุ่มย่อยเพื่อปรึกษาหารือในวิธีการจัดเก็บข้อมูลในแบบบันทึกผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแบบฟอร์มที่ 2 ใหม่

3. ความคิดเห็นที่มีต่อระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ตลอดจนศึกษาปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัย โดยการสัมภาษณ์นักวิจัย ผู้บริหารและอาจารย์ในช่วงเดือนกันยายน 2553 และสนทนากลุ่มย่อยในวันที่ 7 ตุลาคม 2553 ระหว่างเวลา 10.00 – 12.00 น. มีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยจำนวน 9 คน สำหรับการสนทนากลุ่มย่อยนั้นผู้วิจัยได้สรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการติดตามผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัยและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัย ตลอดจนประเด็นต่างๆ ในแผนงานวิจัยตลอดระยะเวลา 4 เดือนที่ผ่านมาให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยได้รับทราบและพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะในแผนงานวิจัยตามแนวทางแผนที่ผลลัพธ์ในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.8 ผลการปรับปรุงแบบบันทึกผลลัพธ์ของภาคีหุ้นส่วนเจ้าหน้าที่วิจัยตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ข้อความเดิม		แก้ไขเป็น	
ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การให้คะแนน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การให้คะแนน
ข้อ 7 จัดระบบงานวิจัยภายในคณะ	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถจัดระบบงานวิจัยภายในคณะได้ โดยคำแนะนำของผู้บริหาร (0 คะแนน) - สามารถจัดระบบงานวิจัยภายในคณะได้ด้วยตนเอง (1 คะแนน) - สามารถโน้มน้าวให้ฝ่ายบริหารดำเนินการบริหารงานวิจัยภายใต้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยได้ (2 คะแนน) 	เลื่อนลงมาเป็นข้อ 1 (เลื่อนลงจากสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see) เป็นสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see))	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถจัดระบบงานวิจัยภายในคณะได้โดยคำแนะนำของผู้บริหาร (0 คะแนน) - สามารถจัดระบบงานวิจัยภายในคณะได้ด้วยตนเอง (1 คะแนน)
ข้อ 1 จัดทำเอกสารแผนงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ		ตัดข้อนี้ออกจากผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัย	
ข้อ 6 ให้คำปรึกษาแนะนำถึงวิธีการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยแก่บุคลากร		แก้ไขเป็นข้อ 2 ไม่มีการแก้ไขพฤติกรรมและตัวบ่งชี้	
ข้อ 2 ประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยอย่างสม่ำเสมอ		แก้ไขเป็นข้อ 3 ไม่มีการแก้ไขพฤติกรรมและตัวบ่งชี้	
ข้อ 4 ติดตามความก้าวหน้าของผู้ได้รับทุนวิจัยในคณะ		ข้อ 4 ไม่มีการแก้ไขพฤติกรรมและตัวบ่งชี้ แต่เปลี่ยนระดับพฤติกรรมจากสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see) เลื่อนลงมาเป็นสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)	

ตารางที่ 5.8 (ต่อ)

ข้อความเดิม		แก้ไขเป็น	
ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การให้คะแนน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การให้คะแนน
ข้อ 3 ประชุมชี้แจงความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัยของคุณะ		แก้ไขเป็นข้อ 5 ไม่มีการแก้ไขพฤติกรรมและตัวบ่งชี้ แต่เปลี่ยนระดับพฤติกรรมจากระดับที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเป็นระดับที่อยากให้เกิดขึ้น	
ข้อ 5 ประสานการดำเนินงานของบุคลากรทางการวิจัยภายในคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ		แก้ไขเป็นข้อ 6 ไม่มีการแก้ไขพฤติกรรมและตัวบ่งชี้	
ข้อ 8 จัดทำฐานข้อมูลงานวิจัยเพื่อการสืบค้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีฐานข้อมูลงานวิจัยภายในคณะ (0 คะแนน) - มีฐานข้อมูลงานวิจัยภายในคณะทั้งในรูปแบบเอกสารและฐานข้อมูลออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ (1 คะแนน) 	ข้อ 8 จัดทำระบบฐานข้อมูลงานวิจัยเพื่อการสืบค้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีฐานข้อมูลวิจัยอิเล็กทรอนิกส์ (0 คะแนน) - มีฐานข้อมูลวิจัยอิเล็กทรอนิกส์ที่สืบค้นได้เฉพาะภายในมหาวิทยาลัย (1 คะแนน) - มีฐานข้อมูลวิจัยอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถสืบค้นได้ทั้งระดับชาติและนานาชาติ (2 คะแนน)
ข้อ 9 สามารถประสานงานทางการวิจัยกับบุคลากรต่างคณะหรือภายนอกมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ		แก้ไขเป็นข้อ 7 ไม่มีการแก้ไขพฤติกรรมและตัวบ่งชี้ (ข้อ 8 และข้อ 9 ที่แก้ไขใหม่เป็นสิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดขึ้นได้ก็ดี (love to see))	

ตารางที่ 5.9 ผลการปรับปรุงแบบบันทึกผลลัพธ์ของภาคีหุ้นส่วนหัวหน้าโครงการวิจัยตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ข้อความเดิม		แก้ไขเป็น	
ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การให้คะแนน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การให้คะแนน
ข้อ 1 ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่ติดตาม (0 คะแนน) - ติดตาม 1-4 เรื่อง/เดือน (1 คะแนน) - ติดตามมากกว่า 4 เรื่อง/เดือน (2 คะแนน) 	ข้อ 1 ไม่มีการแก้ไข	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามน้อยกว่า 3 เรื่อง/เดือน (0 คะแนน) - ติดตาม 3 - 5 เรื่อง/เดือน (1 คะแนน) - ติดตามมากกว่า 5 เรื่อง/เดือน (2 คะแนน)
ข้อ 3 ประสานงานและช่วยผลักดันงานวิจัยในคณะ	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการประสานและช่วยผลักดันงานวิจัย (0 คะแนน) - ประสานและช่วยผลักดันงานวิจัยแต่ไม่เห็นผลเป็นรูปธรรม (1 คะแนน) - ประสานและช่วยผลักดันงานวิจัยและเห็นผลเป็นรูปธรรม (2 คะแนน) 	ข้อ 3 ประสานงานกับบุคลากรเพื่อการวิจัยในคณะ	<ul style="list-style-type: none"> - มีการสนทนาด้านการวิจัยกับบุคลากรในคณะที่ไม่ใช่ทีมวิจัยของตนน้อยกว่า 3 คน/เดือน (0 คะแนน) - มีการสนทนาด้านการวิจัยกับบุคลากรในคณะที่ไม่ใช่ทีมวิจัยของตนตั้งแต่ 3 คน/เดือน (1 คะแนน)

ตารางที่ 5.9 (ต่อ)

ข้อความเดิม		แก้ไขเป็น	
ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การให้คะแนน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การให้คะแนน
ข้อ 4 กำกับการบริหารโครงการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการกำกับการบริหารโครงการวิจัย (0 คะแนน) - ติดตามกำกับการบริหารโครงการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม (1 คะแนน) 	ข้อ 4 กำกับการบริหารโครงการ/แผนงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - กำกับการดำเนินงานวิจัยไม่เป็นไปตามแผนการวิจัย (0 คะแนน) - กำกับการดำเนินงานวิจัยเป็นไปตามแผนการวิจัยทุกประการ (1 คะแนน)
ข้อ 7 นำเสนอบทความ/ผลงานวิจัยในเวทีระดับชาติและนานาชาติ	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการส่งบทความเพื่อเผยแพร่ในระดับต่างๆ (0 คะแนน) - สามารถส่งบทความเพื่อเผยแพร่แต่ไม่ได้รับการตีพิมพ์ (1 คะแนน) - บทความวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติ (2 คะแนน) - บทความวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ (3 คะแนน) 	ข้อ 7 นำเสนอบทความ/ผลงานวิจัยในเวทีระดับชาติหรือนานาชาติ	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการส่งบทความเพื่อเผยแพร่ในระดับต่างๆ (0 คะแนน) - ส่งบทความเพื่อเผยแพร่ในระดับชาติ (1 คะแนน) - ส่งบทความเพื่อเผยแพร่ในระดับนานาชาติ (2 คะแนน)

ตารางที่ 5.9 (ต่อ)

ข้อความเดิม		แก้ไขเป็น	
ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การให้คะแนน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การให้คะแนน
ข้อ 8 สามารถสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ได้	<p>-ไม่สามารถสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ได้ (0 คะแนน)</p> <p>-สามารถผลักดันให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นหัวหน้าโครงการได้ 1 คน (1 คะแนน)</p> <p>-สามารถผลักดันให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นหัวหน้าโครงการได้ 2 - 3 คน (2 คะแนน)</p> <p>-สามารถผลักดันให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นหัวหน้าโครงการได้มากกว่า 3 คน (3 คะแนน)</p>	แก้ไขเป็นข้อ 9 สามารถสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ได้ (นักวิจัยรุ่นใหม่หมายถึง การเปลี่ยนสถานภาพจากผู้ร่วมวิจัย หรือผู้ช่วยวิจัยที่ไม่เคยเป็นหัวหน้าโครงการให้เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย)	<p>-ไม่สามารถสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ได้ (0 คะแนน)</p> <p>-สามารถผลักดันให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นหัวหน้าโครงการได้ตั้งแต่ 1 คน (1 คะแนน)</p>

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.9 (ต่อ)

ข้อความเดิม		แก้ไขเป็น	
ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การให้คะแนน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การให้คะแนน
ข้อ 9 โฉมหน้า ชักจูงบุคลากรที่ไม่เคยทำวิจัยให้มีความสนใจและประสงค์จะทำวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้สนใจในงานวิจัยได้ (0 คะแนน) - สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้สนใจในงานวิจัยได้ (1 คะแนน) - สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้สนใจในงานวิจัยและประสงค์จะส่งข้อเสนอโครงการวิจัยอย่างจริงจัง (2 คะแนน) 	แก้ไขเป็นข้อ 8 (ข้อ 8 และ ข้อ 9 เดิม สลับข้อกัน)	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้สนใจในงานวิจัยได้ (0 คะแนน) - สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้เตรียมการเพื่อส่งโครงการวิจัยได้ 1 คน (1 คะแนน) - สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้เตรียมการเพื่อส่งโครงการวิจัยได้ตั้งแต่ 2 คน (2 คะแนน)
-	-	ข้อ 10 ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ (เป็นข้อที่เพิ่มเข้ามาใหม่)	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงานวิจัยไม่ได้รับการตีพิมพ์ (0 คะแนน) - ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติ (1 คะแนน) - ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ (2 คะแนน)

ตารางที่ 5.9 (ต่อ)

ข้อความเดิม		แก้ไขเป็น	
ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การให้คะแนน	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การให้คะแนน
ข้อ 10 สามารถสร้างทีมงานวิจัยที่เข้มแข็งในคณะ	<ul style="list-style-type: none"> - มีจำนวนทีมงานวิจัยเท่าเดิม (0 คะแนน) - มีจำนวนทีมงานวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม (1 คะแนน) 	แก้ไขเป็นข้อ 11	<ul style="list-style-type: none"> - มีจำนวนทีมงานวิจัยเท่าเดิม (0 คะแนน) - มีเครือข่าย/ทีมงานวิจัยเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่ (1 คะแนน)
ข้อ 11 มีจรรยาบรรณของนักวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักวิจัยไม่ครบทั้ง 9 ข้อ (0 คะแนน) - ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักวิจัยครบทั้ง 9 ข้อ (1 คะแนน) 	แก้ไขเป็นข้อ 12 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการเป็นนักวิจัย	ไม่มีการแก้ไข

นอกจากนี้ผลการสนทนากลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์มีการเสนอความเห็นที่สอดคล้องกัน เพื่อให้ปรับปรุงประเด็นอื่นๆ เกี่ยวกับวิธีการของแผนที่ผลลัพธ์ต่องานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ดังนี้

1) ชื่อภาควิชาที่ในส่วนที่เป็น “รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย” ให้เปลี่ยนเป็น “คณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย” เนื่องจากเห็นว่าคณบดีเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะช่วยในการผลักดันงานวิจัยในคณะ

2) ความถี่ในการจัดเก็บข้อมูลในส่วนของการดำเนินงานระดับองค์กรให้ปรับปรุงจากการจัดเก็บข้อมูลภาคเรียนละ 2 ครั้งเป็นภาคเรียนละ 1 ครั้ง เนื่องจากเห็นว่าการทำงานระดับองค์กรต้องใช้ระยะเวลาการดำเนินงานที่ค่อนข้างยาวนาน

3) วิธีการจัดเก็บข้อมูลของยุทธศาสตร์การดำเนินงานและการดำเนินงานขององค์กร จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ให้เปลี่ยนเป็นการเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มย่อยและควรเน้นสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการซึ่งดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่วิจัย เนื่องจากเห็นว่าเป็นวิธีที่สะดวกและช่วยให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากกว่าการสัมภาษณ์ ตลอดทั้งเป็นวิธีที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่วิจัยมีการสนทนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น

4) ให้เปลี่ยนวิธีการจัดเก็บข้อมูลในแบบบันทึกผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในแบบฟอร์มที่ 2 จากการสัมภาษณ์และตรวจสอบร่องรอยหลักฐานเป็นการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการโดยเจ้าหน้าที่วิจัย

5) ให้มีการรายงานผลการดำเนินงานในลักษณะสรุปผลที่ได้เป็นคะแนนหรือเส้นกราฟแสดงพัฒนาการของแต่ละภาควิชาในส่วนทั้ง 3 ภาควิชาที่มีความกระชับและสื่อความชัดเจน ปีละ 1 ครั้ง ซึ่งขอเสนอแนะที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่วิจัยรวมทั้งเจ้าหน้าที่วิจัยอีก 2 คนจะได้ทำการปรับปรุงแผนการติดตามและการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในฝ่ายวิจัยครั้งต่อไป

นอกจากนี้ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนที่ผลลัพธ์ของฝ่ายวิจัย คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ใน 4 เดือนที่ผ่านมาเห็นว่า การสร้างบรรยากาศทางการวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการกระตุ้นให้บุคลากรสนใจในงานวิจัยเพิ่มขึ้นซึ่งการสร้างบรรยากาศทางการวิจัยในคณะได้นั้นจะต้องอาศัยระยะเวลาและความพยายามของผู้เกี่ยวข้องเป็นอย่างสูง และถึงแม้กระบวนการติดตามการปฏิบัติงานวิจัยของภาควิชาในแต่ละภาคจะเป็นการช่วยผลักดันแผนงานวิจัยของคณะ แต่เห็นว่าภาควิชาที่ในส่วนที่เป็นคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยที่มีการจัดเก็บข้อมูล 5 เดือนต่อครั้งทำให้ได้รับทราบพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ต้องใช้เวลานานกว่าภาควิชาอื่น แต่อย่างไรก็ตามทุกคนยังมีความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับ

แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ว่าเป็นแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงเพียงแต่ต้องใช้ระยะเวลาให้เหมาะสมกับพฤติกรรมต่างๆ ของแต่ละภาคีหุ้นส่วน และมีจุดแข็งของกระบวนการแผนที่ผลลัพธ์คือ “ความยืดหยุ่น” ที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานต่างๆ ได้ เช่น เกณฑ์และตัวบ่งชี้ วิธีการจัดเก็บข้อมูล เป็นต้น สำหรับประเด็นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อแผนที่ผลลัพธ์ในงานวิจัยของคณะนั้น ทุกคนเห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ที่ได้รับเชิญให้สนทนากลุ่มย่อยแสดงความร่วมมือในระดับที่น่าพอใจ ถึงแม้การสนทนากลุ่มย่อยแต่ละครั้งจะมีผู้เข้าร่วมไม่ครบทุกคนแต่ในการประชุมแต่ละครั้งมีผู้เข้าร่วมประชุมประมาณ 70 - 80 % ของผู้ที่ได้รับเชิญก็ถือว่าเป็นเรื่องปกติของการปฏิบัติงานในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ นอกจากนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นอิสระตามความคิดเห็นของตนเองและบางคนมีความเข้าใจในแนวคิดของแผนที่ผลลัพธ์อยู่ในระดับที่สามารถเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดให้แก่คนอื่นได้

“ในมุมมองของผมคิดว่า ข้อดีที่ชัดเจนคือสามารถปรับเปลี่ยนในวิธีการทำงานได้”

(อ.10/20 ก.ย.2553)

“ในส่วนของฝ่ายบริหารอาจจะเห็นผลช้ากว่ากลุ่มอื่นเพราะนานๆ ทีจึงเก็บข้อมูล และข้อมูลที่อาจารย์(ผู้วิจัย) ต้องการ ผมต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างสูง แต่ถ้าดำเนินการอย่างนี้ไปเรื่อยๆ ก็จะช่วยพัฒนางานวิจัยของเราได้”

(รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย /14 ก.ย.2553)

“เหมือนกับการปฏิบัติงานทั่วไป ก็ดีตรงที่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ถ้าจะให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรมต้องใช้ระยะเวลา”

(จนท.วิจัย 2/28 ก.ย.2553)

ผลการดำเนินงานเดือนที่ 5 – 8

การดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในเดือนที่ 5 – 8 (ตุลาคม 2553 – มกราคม 2554) ทั้งในด้านการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ ด้านการดำเนินงานตามระบบการประเมิน และความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ ในระหว่างเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2553 คณาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยทั้งภายในคณะและภายนอกคณะอยู่ในระหว่างการเขียนรายงานวิจัย เพื่อเสนอไปยังหน่วยงานที่ให้ทุน ซึ่งตามกำหนดนักวิจัยจะต้องส่งรายงานวิจัยที่ได้รับทุนประจำปีงบประมาณ 2553 ในเดือนตุลาคม 2553 แต่นักวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยทั้งภายในคณะและภายนอกคณะสามารถเลื่อนกำหนดการส่งรายงานได้ตามความเหมาะสม และในวันที่ 20 ตุลาคม 2553 คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ได้แต่งตั้งกรรมการทำการประเมินเค้าโครงการวิจัยของคณาจารย์เพื่อให้ทุนวิจัยในชั้นเรียนประจำปีงบประมาณ 2554 ซึ่งมีจำนวน 9 โครงการ ซึ่งแนวทางการจัดสรรทุนวิจัยมีวิธีการเช่นเดียวกับปีงบประมาณ 2553 กล่าวคือ เค้าโครงการวิจัยมีลักษณะก้ำกึ่งระหว่างเอกสารเชิงหลักการ (concept paper) และเค้าโครงการวิจัยเต็มรูป จากนั้นกรรมการประเมินจะได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและจัดทำสัญญาฯ ทุนต่อไป แต่ในปีงบประมาณ 2554 ในสัญญาฯ ทุนมีการเพิ่มเติมในประเด็นให้นักวิจัยที่ได้รับทุนต้องทำการตีพิมพ์ในวารสารที่เป็นยอมรับ สำหรับโครงการวิจัยทั้ง 9 โครงการได้รับการประเมินให้ได้รับทุนวิจัยทั้งหมด โดยแบ่งเป็นโครงการละ 30,000 บาทจำนวน 4 โครงการ และโครงการละ 24,000 บาท จำนวน 5 โครงการ และในเดือนพฤศจิกายน 2553 ฝ่ายวิจัยได้มีหนังสือแจ้งไปยังนักวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยของคณะในปีงบประมาณ 2553 ให้เร่งรัดจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ให้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม 2553

ในเดือนธันวาคม 2553 – มกราคม 2554 หัวหน้าโครงการวิจัยบางส่วนได้ส่งโครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ และนักวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยภายในคณะในปีงบประมาณ 2554 ได้เริ่มทำสัญญาฯ ทุนจากการสนทนากับนักวิจัยที่ได้รับทุนปี 2554 พบว่า นักวิจัยบางคนเริ่มเตรียมการเพื่อทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการเตรียมเอกสารและวางแผนวิจัยไว้ล่วงหน้าและบางคนได้มาปรึกษากับผู้วิจัยเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการออกแบบการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการวิจัยตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มคณาจารย์ที่ส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนวิจัยภายในคณะประจำปีงบประมาณ 2554 มี 2 กลุ่มคือ 1) กลุ่มคณาจารย์รุ่นใหม่และเป็นกลุ่มเดียวกับผู้ที่เตรียมการเพื่อส่งโครงการวิจัยเพื่อขอทุนจากหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับทุนวิจัยภายในคณะมากกว่ากลุ่มอื่น 2) กลุ่มคณาจารย์ที่เตรียมการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นกลุ่มคณาจารย์อาวุโส และในช่วงเวลานี้นักวิจัยได้จัดเตรียมทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์สำหรับผู้ได้รับทุนปีงบประมาณ 2553 และเตรียมการทำวิจัยสำหรับผู้ได้รับทุนปีงบประมาณ 2554

2.การดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ เป็นการศึกษาการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยการติดตามความก้าวหน้าตามกระบวนการของแผนที่ผลลัพธ์ ทั้งในด้านการดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วน และการดำเนินงานระดับองค์กร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วน เนื่องจากผลของการสนทนากลุ่มย่อยในวันที่ 7 ตุลาคม 2553 ให้มีการปรับปรุงในตัวบ่งชี้และเกณฑ์การให้คะแนนทั้งผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัยและเจ้าหน้าที่วิจัย ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลในแบบฟอร์มที่ 2 ของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์และยุทธศาสตร์การดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วน ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในวิธีการของแผนที่ผลลัพธ์ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2553 เป็นต้นมา และเมื่อผู้วิจัยได้ติดตามผลการดำเนินงานทั้ง 3 ภาคีหุ้นส่วนทั้งผลลัพธ์ที่พึงประสงค์และยุทธศาสตร์การดำเนินงานของแต่ละภาคีหุ้นส่วนได้ผลดังนี้

2.1.1 ผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่วิจัย การติดตามการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่วิจัยทั้งผลลัพธ์ที่พึงประสงค์และยุทธศาสตร์การดำเนินงาน โดยการส่งเคราะห์เอกสารที่ใช้ในการติดตามการดำเนินงาน พบว่า ในเดือนตุลาคมและเดือนพฤศจิกายน 2553 เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่ตรงกันตามตัวบ่งชี้ที่ได้มีการปรับปรุงใหม่ ดังตารางที่ 5.10

ตารางที่ 5.10 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัยตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในเดือนตุลาคมและพฤศจิกายน 2553

สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)	ผลลัพธ์
ข้อ 1 จัดระบบงานวิจัยภายในคณะ	จัดระบบงานวิจัยภายในคณะได้ด้วยตนเอง (ได้ 1 คะแนนจากคะแนนเต็ม 1 คะแนน)
ข้อ 2 ให้คำแนะนำปรึกษาถึงวิธีการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยแก่บุคลากรได้	มีการแนะนำให้คำปรึกษาการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยแก่บุคลากรได้น้อยกว่า 10 คน (ได้ 1 คะแนนจากคะแนนเต็ม 2 คะแนน)
ข้อ 3 ประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยอย่างสม่ำเสมอ	มีการประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัย (ได้ 1 คะแนนจากคะแนนเต็ม 1 คะแนน)
ข้อ 4 ติดตามความก้าวหน้าของผู้ได้รับทุนวิจัยในคณะ	มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้ได้รับทุนวิจัย (ได้ 1 คะแนนจากคะแนนเต็ม 1 คะแนน)

ตารางที่ 5.10 (ต่อ)

สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)	ผลลัพธ์
ข้อ 5 ประชุมชี้แจงความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัย ของคุณะ	ยังไม่เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์
ข้อ 6 ประสานงานการดำเนินงานทางการวิจัยกับ บุคลากรภายในคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีการประสานงานการดำเนินงานแต่ไม่เป็น รูปธรรม (ได้ 1 คะแนนจากคะแนนเต็ม 2 คะแนน)
ข้อ 7 สามารถประสานงานทางการวิจัยกับบุคลากร ต่างคณะหรือภายนอกมหาวิทยาลัยได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ยังไม่เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์
สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)	
ข้อ 8 จัดทำระบบฐานข้อมูลงานวิจัยเพื่อการสืบค้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ยังไม่เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์
ข้อ 9 มีเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยอย่าง เป็นรูปธรรม	ยังไม่เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

จากตารางที่ 5.10 จะเห็นว่าเกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัยจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ จากจำนวนทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ และโดยส่วนใหญ่เป็นการเกิดขึ้นโดยเรียงลำดับจากพฤติกรรมที่ง่าย ไปหายาก ยกเว้นพฤติกรรมข้อ 5 ที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนของการเกิดขึ้นของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ซึ่งประเด็นนี้ผู้วิจัยจะได้นำไปปรึกษาจากผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อยในครั้งต่อไป

เมื่อผู้วิจัยทำการสนทนากับเจ้าหน้าที่วิจัยและรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่วิจัย ทุกคนเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามตัวบ่งชี้ใน ตารางข้างต้นเป็นการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่สอดคล้องกับระยะเวลาการดำเนินงานซึ่งใช้ ระยะเวลาเพียง 1 ภาคเรียน ซึ่งบางพฤติกรรมต้องใช้ระยะเวลาอีกสักระยะจึงจะเกิดผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ เช่น การประชุมชี้แจงความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัยของคุณะ การจัดทำฐานข้อมูล งานวิจัยเพื่อการสืบค้น เป็นพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่กำลังดำเนินการให้เกิดขึ้น นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจ้าหน้าที่วิจัยทุกคน เห็นว่าการเพิ่มการสนับสนุนจากคณบดีและรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยจะเป็นยุทธศาสตร์สำคัญ ที่ช่วยผลักดันในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่วิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับยุทธศาสตร์การ ดำเนินงานของเจ้าหน้าที่วิจัยที่กำหนดขึ้นเมื่อคราวประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในครั้งแรกมีการ

กำหนดให้จัดเก็บข้อมูลภาคเรียนละ 2 ครั้ง และเมื่อทำการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อติดตามผลการดำเนินงานให้มีการเปลี่ยนเป็นจัดเก็บข้อมูลภาคเรียนละ 1 ครั้ง ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่วิจัย มีรายละเอียดดังตารางที่ 5.11

ตารางที่ 5.11 ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่วิจัย

มิติของยุทธศาสตร์	เหตุโดยตรง (causal)	เหตุชักจูง (persuasive)	ส่วนหนุนเสริม (supportive)
มุ่งที่คน กลุ่มคน หรือองค์กร	จัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานในฝ่ายวิจัย	ผู้บริหาร (คณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย) กำกับ นิเทศติดตามการดำเนินงาน	ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่วิจัย ได้มีส่วนร่วมหรือดูงาน เกี่ยวกับการบริหาร งานวิจัยในมหาวิทยาลัย ที่เป็นต้นแบบ
มุ่งที่สิ่งแวดล้อม	จัดห้องทำงานพร้อมวัสดุอุปกรณ์สำนักงานสำหรับเจ้าหน้าที่วิจัย	- มีเว็บไซต์ของฝ่ายวิจัย - การประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน	มีเว็บไซต์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัย

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการกับเจ้าหน้าที่วิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่วิจัย ทุกคนเห็นว่านอกจากการจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินงานในฝ่ายวิจัยที่เป็นยุทธศาสตร์ที่ส่งผลโดยตรงในการดำเนินงานแล้ว ยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญเท่าๆ กับยุทธศาสตร์ที่เป็นเหตุโดยตรงคือ ยุทธศาสตร์ที่เป็นเหตุชักจูง (persuasive) เช่น การกำกับติดตามจากผู้บริหาร รวมทั้งการเร่งจัดทำเว็บไซต์ภายในฝ่ายวิจัยให้มีประสิทธิภาพสำหรับยุทธศาสตร์ที่เป็นเหตุโดยตรง (causal) นั้น ในปีงบประมาณ 2554 มีการจัดสรรงบประมาณลดลง 10% จากปีงบประมาณที่ผ่านมาแก่ทุกฝ่ายในคณะรวมทั้งฝ่ายวิจัย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์อื่นๆ แต่ถึงอย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่วิจัยทุกคนเห็นว่าการดำเนินงานในฝ่ายวิจัยยังอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถดำเนินต่อไปได้

2.1.2 ผลการดำเนินงานของหัวหน้าโครงการวิจัย การติดตามการดำเนินงานของหัวหน้าโครงการวิจัยทั้งผลลัพธ์ที่พึงประสงค์และยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ซึ่งเป็นการติดตามการดำเนินงานเป็นครั้งที่ 2 และทำการติดตามโดยใช้ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การให้คะแนนที่ได้มีการ

ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารที่ใช้ในการติดตามผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของ
หัวหน้าโครงการวิจัยในเดือนพฤศจิกายน 2553 ได้ผลดังตารางที่ 5.12

ตารางที่ 5.12 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัยตามระบบประเมินการ
ปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในครั้งที่ 2

สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลลัพธ์ (n = 8)
1.ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการ วิจัยอย่างต่อเนื่อง	ติดตามน้อยกว่า 3 เรื่อง/เดือน (0 คะแนน)	2
	ติดตาม 3 – 5 เรื่อง/เดือน (1 คะแนน)	5
	ติดตามมากกว่า 5 เรื่อง/เดือน (2 คะแนน)	1
2.รายงานความก้าวหน้าของ โครงการวิจัยได้ทันเวลาที่กำหนด	รายงานความก้าวหน้าไม่ทันกำหนด (0 คะแนน)	6
	รายงานความก้าวหน้าทันกำหนด (1 คะแนน)	2
3.ประสานงานกับบุคลากรเพื่อการ วิจัยในคณะ	มีการสนทนาด้านการวิจัยกับบุคลากรในคณะที่ ไม่ใช่ทีมวิจัยของตนน้อยกว่า 3 คน/เดือน (0 คะแนน)	2
	มีการสนทนาด้านการวิจัยกับบุคลากรในคณะที่ ไม่ใช่ทีมวิจัยของตนตั้งแต่ 3 คน/เดือน (1 คะแนน)	6
สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)		
4.กำกับการบริหารโครงการ/แผน งานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กำกับการดำเนินงานวิจัยไม่เป็นไปตามแผนการ วิจัย (0 คะแนน)	5
	กำกับการดำเนินงานวิจัยเป็นไปตามแผนการวิจัย ทุกประการ (1 คะแนน)	3
5.สามารถเขียนโครงการ/แผน งานวิจัยได้ในระยะเวลาอันสั้น	ไม่สามารถเขียนโครงการ/แผนงานวิจัยได้ภายใน 2 สัปดาห์ (0 คะแนน)	1
	สามารถเขียนโครงการ/แผนงานวิจัยได้ภายใน 2 สัปดาห์ (1 คะแนน)	7

ตารางที่ 5.12 (ต่อ)

สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลลัพธ์ (n = 8)
6.สามารถเขียนบทความเพื่อเผยแพร่งานวิจัยได้	ไม่สามารถเขียนบทความเพื่อเผยแพร่การวิจัยได้ (0 คะแนน)	1
	สามารถเขียนบทความเพื่อเผยแพร่การวิจัยได้ (1 คะแนน)	7
7.ส่งบทความ/ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารในระดับชาติหรือนานาชาติ (กรณีที่ได้รับการตีพิมพ์โปรดเว้นข้อนี้ เพื่อตอบในข้อ 10)	ไม่มีการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติ (0 คะแนน)	7
	ส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในระดับชาติแต่ไม่ได้รับการตีพิมพ์ (1 คะแนน)	1 (ได้ตีพิมพ์)
	ส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติแต่ไม่ได้รับการตีพิมพ์ (2 คะแนน)	-
สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)		
8.โน้มน้าว ชักจูงบุคลากรที่ไม่เคยทำวิจัยให้มีความประสงค์จะทำวิจัย	ไม่สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้สนใจในงานวิจัยได้ (0 คะแนน)	4
	สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้เตรียมการเพื่อส่งโครงการวิจัยได้ 1 คน (1 คะแนน)	4
	สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้เตรียมการเพื่อส่งโครงการวิจัยได้ตั้งแต่ 2 คน (2 คะแนน)	-
9.สามารถสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ได้	ไม่สามารถสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ได้ (0 คะแนน)	6
	สามารถผลักดันให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยได้ตั้งแต่ 1 คน (1 คะแนน)	2
10.บทความ/ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ	บทความวิจัยไม่ได้รับตีพิมพ์ในระดับต่างๆ (0 คะแนน)	7
	บทความวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติ (1 คะแนน)	1
	บทความวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ (2 คะแนน)	-

ตารางที่ 5.12 (ต่อ)

สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลลัพธ์ (n = 8)
11.สามารถสร้างทีมงานวิจัยที่ เข้มแข็งในคณะ	มีจำนวนทีมงานวิจัยเท่าเดิม (0 คะแนน)	8
	มีจำนวนทีมงานวิจัยเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่และ สามารถผลักดันการวิจัยในคณะได้อย่างเป็น รูปธรรม (1 คะแนน)	-
12.ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ การเป็นนักวิจัย	ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักวิจัยไม่ครบทั้ง 9 ข้อ (0 คะแนน)	7
	ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของนักวิจัยครบทั้ง 9 ข้อ (1 คะแนน)	1

จากตารางที่ 5.12 เป็นผลการติดตามพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัยตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์การให้คะแนนที่ได้ปรับปรุงขึ้นใหม่ และเป็นการติดตามพฤติกรรมครั้งที่ 2 ซึ่งเป็นเดือนที่ 6 ของการดำเนินงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่หัวหน้าโครงการวิจัยเกิดพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์เป็นไปตามลำดับขั้นตอนของพฤติกรรม แต่มีตัวบ่งชี้บางตัวเช่น “การส่งบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารในระดับชาติและนานาชาติ” เป็นตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าตัวบ่งชี้ “โน้มน้าว ชักจูงบุคลากรที่ไม่เคยทำวิจัยให้มีความประสงค์จะทำวิจัย” แต่เกิดได้ยากกว่า รวมทั้งตัวบ่งชี้ “ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการเป็นนักวิจัย” เป็นผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนที่ทำการปฏิบัติได้ค่อนข้างยาก ซึ่งประเด็นที่กล่าวมาผู้วิจัยจะได้นำไปปรึกษาหารือกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยเพื่อการปรับปรุงในครั้งต่อไป

สำหรับยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันพฤติกรรมการวิจัยของหัวหน้าโครงการวิจัยนั้นที่ได้มีการกำหนดขึ้นในครั้งแรกของการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเป็นดังตารางที่ 5.13

ตารางที่ 5.13 ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงานของหัวหน้าโครงการวิจัย

มิติของ ยุทธศาสตร์	เหตุโดยตรง (causal)	เหตุชักจูง (persuasive)	ส่วนหนุนเสริม (supportive)
มุ่งที่คน กลุ่มคน หรือองค์กร	- ให้อำนาจ ความก้าวหน้า การดำเนินการวิจัย อย่างสม่ำเสมอ	- ให้นำเสนอวิธีการ สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่	- ให้เป็นวิทยากรการทำ วิจัย - ส่งเสริมให้เข้าร่วม ประชุมสัมมนาเกี่ยวกับ งานวิจัยอย่างต่อเนื่อง
มุ่งที่สิ่งแวดล้อม	- จัดหาเวทีเพื่อนำเสนอ งานวิจัย	- ให้มีห้องให้คำปรึกษา ทางการวิจัย	- ให้เป็นหัวหน้าทีมในการ สร้างเครือข่ายการวิจัย

การติดตามการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของหัวหน้าโครงการวิจัยซึ่งตามแผนดำเนินการให้มีการจัดเก็บข้อมูลภาคเรียนละ 1 ครั้ง ผู้วิจัยได้ทำการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการกับเจ้าหน้าที่วิจัย ทุกคนเห็นว่ามีการใช้ยุทธศาสตร์กับหัวหน้าโครงการวิจัยมากเกินความจำเป็น ทั้งนี้เนื่องจากส่วนใหญ่ของหัวหน้าโครงการวิจัยมีการดำเนินงานวิจัยเพียงระยะเวลา 1 ปี การติดตามการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ต่างๆ สำหรับหัวหน้าโครงการวิจัยจึงมีแนวโน้มที่จะดำเนินการได้ไม่ครอบคลุม ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ที่มีผลโดยตรง (causal) มากกว่ายุทธศาสตร์อื่นๆ คือการให้อำนาจความก้าวหน้าการดำเนินการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ แต่ยุทธศาสตร์อื่นๆ ควรพิจารณาหลังจากที่ฝ่ายวิจัยได้ดำเนินงานไปได้ประมาณ 2 – 3 ปีจึงทำการทบทวนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของหัวหน้าโครงการวิจัยทั้งหมด

2.1.3 ผลการดำเนินงานของคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย การติดตามการดำเนินงานของคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย ทั้งผลลัพธ์ที่พึงประสงค์และยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ซึ่งตามปฏิทินการดำเนินงานกำหนดให้ติดตามจัดเก็บข้อมูลภาคเรียนละครั้งและเป็นการติดตามการดำเนินงานในครั้งแรกซึ่งตรงกับเดือนพฤศจิกายน 2553 จากการสังเคราะห์เอกสารที่ใช้ในการติดตามผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เป็นดังตารางที่ 5.14

ตารางที่ 5.14 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย
ตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลลัพธ์
1.กำหนดนโยบายและจัดทำแผน งานวิจัยที่ครอบคลุมพันธกิจ งานวิจัยของคณะ	ไม่มีนโยบาย/แผนงานวิจัย (0 คะแนน)	-
	มีนโยบาย/แผนงานวิจัยแต่ไม่ครอบคลุม พันธกิจงานวิจัยของคณะ (1 คะแนน)	-
	มีนโยบาย/แผนงานวิจัยและครอบคลุมพันธกิจ งานวิจัยของคณะ (2 คะแนน)	✓
2.จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยภายใน คณะ	ไม่มีเวทีนำเสนอผลงานวิจัย (0 คะแนน)	-
	มีเวทีนำเสนอผลงานวิจัย (1 คะแนน)	✓
3.จัดสรรงบประมาณวิจัยภายใน คณะ	ยังไม่จัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัย (0 คะแนน)	-
	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยในคณะ (1 คะแนน)	✓
สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)		
4.จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้าง ผลงานวิจัยของคณะ	ไม่มีการจัดฝึกอบรมในภาคเรียนนี้ (0 คะแนน)	✓
	มีการจัดฝึกอบรมในภาคเรียนนี้ (1 คะแนน)	-
5.จัดประชุมเพื่อพัฒนา/ปรับปรุง แผนงานวิจัยให้มีความทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ	ไม่มีการพัฒนา/ปรับปรุงแผนงานวิจัย (0 คะแนน)	✓
	มีการพัฒนา/ปรับปรุงแผนงานวิจัย (1 คะแนน)	-
6.จัดให้บุคลากรมีเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางการวิจัยภายในคณะอย่าง เป็นรูปธรรม	ไม่มีเวทีการวิจัยภายในคณะ (0 คะแนน)	✓
	มีเวทีการวิจัยภายในคณะ (1 คะแนน)	-
7.สร้างเครือข่ายการวิจัยได้	ไม่มีเครือข่ายการวิจัย (0 คะแนน)	✓
	มีเครือข่ายการวิจัยต่างคณะภายในมหาวิทยาลัย (1 คะแนน)	-
	มีเครือข่ายการวิจัยต่างมหาวิทยาลัยต่าง หน่วยงาน (2 คะแนน)	-
	มีเครือข่ายการวิจัยกับต่างประเทศ (3 คะแนน)	-

ตารางที่ 5.14 (ต่อ)

สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลลัพธ์
8. ให้อาจารย์นักวิจัยที่มีผลงานวิจัยดีเด่น	ไม่มีการให้อาจารย์นักวิจัย (0 คะแนน)	√
	มีการให้อาจารย์นักวิจัย (1 คะแนน)	-
9. จัดสรรงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ	ไม่มีการจัดสรรงบประมาณเผยแพร่ผลงานวิจัย (0 คะแนน)	√
	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ (1 คะแนน)	-
	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ (2 คะแนน)	-
สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)		
10. จัดหาแหล่งทุนภายนอกให้แก่บุคลากรในคณะ	ไม่สามารถจัดหาแหล่งทุนเพื่อการวิจัยจากภายนอกได้ (0 คะแนน)	√
	เป็นผู้จัดหาแหล่งทุนเพื่อการวิจัยจากภายนอกได้ (1 คะแนน)	-
11. มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ (เป็นการแลกเปลี่ยนที่เกิดจากนโยบายและข้อตกลงของคณะโดยตรง)	ไม่มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ (0 คะแนน)	√
	มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ (1 คะแนน)	-
12. ผลักดันให้คณะเป็นต้นแบบการวิจัยของมหาวิทยาลัย	ยังไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบทางการวิจัยในระดับมหาวิทยาลัย (0 คะแนน)	√
	ได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบทางการวิจัยในระดับมหาวิทยาลัย (1 คะแนน)	-

จากตารางที่ 5.14 เป็นผลการติดตามพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย ซึ่งเป็นการติดตามการดำเนินงานในครั้งแรก พบว่า เกิดพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์จำนวน 5 ตัวบ่งชี้จากจำนวนทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้ และเป็นที่น่าสังเกตว่าการเกิดขึ้นของพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ไม่เป็นไปตามลำดับของการเกิดขึ้นทางพฤติกรรมจากง่ายไปหายาก ดังนั้นเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การให้คะแนนที่ถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ผู้วิจัยจะได้นำตัวบ่งชี้ของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยไปสนทนากลุ่มย่อยเพื่อการปรับปรุงและสามารถนำไปใช้ที่เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

เมื่อผู้วิจัยทำการสนทนากับเจ้าหน้าที่วิจัยและรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยเห็นว่า ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการวิจัยหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยเช่น นโยบายในระดับมหาวิทยาลัย การเพิ่มขึ้นของงบประมาณในคณะ เป็นต้น นอกจากนี้ยังเห็นว่าถ้าต้องการเปรียบเทียบให้เห็นผลในเชิงพัฒนาการของพฤติกรรมคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดต้องอาศัยระยะเวลาในการติดตามค่อนข้างนานซึ่งอาจใช้ระยะเวลา 2 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากมีการเก็บรวบรวมข้อมูลทางพฤติกรรมเพียงภาคเรียนละ 1 ครั้ง แต่ทุกคนเห็นตรงกันว่า การกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยที่ชัดเจนและเหมาะสม และใช้กระบวนการติดตามการดำเนินงานให้อยู่ในกระบวนการทำงานตามปกติจะเป็นการกระตุ้นให้คณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยได้ผลักดันหรือให้ความสำคัญในการวิจัยของคณะมากยิ่งขึ้น

“ข้อมูลของฝ่ายบริหาร (ภาคีหุ้นส่วนที่เป็นคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายวิจัย) อาจเห็นผลช้ากว่ากลุ่มอื่น (ภาคีหุ้นส่วนอื่น) แต่กระบวนการนี้ (การติดตามการดำเนินงานตามแนวทางของแผนที่ผลลัพธ์) เป็นการจัดระบบและกระตุ้นการทำงาน”

(จนท.วิจัย 1/10 พ.ย.2553)

“ตามความเห็นของผม ถ้าดำเนินงานต่อเนื่องไปเรื่อยๆ ก็จะช่วยผลักดันระบบงานวิจัยของคณะให้ดีขึ้น โดยที่เราอาจไม่รู้ตัว”

(รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย/10 พ.ย.2553)

สำหรับยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันพฤติกรรมกา
วิจัยของคนบดีหรือรองคนบดีฝ่ายแผนและวิจัย โดยมีแผนการจัดเก็บข้อมูลภาคเรียนละ 1 ครั้ง
เป็นดังตารางที่ 5.15

ตารางที่ 5.15 ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงานของคนบดีหรือรองคนบดีฝ่ายแผนและ
วิจัย

มิติของ ยุทธศาสตร์	เหตุโดยตรง (causal)	เหตุชักจูง (persuasive)	ส่วนหนุนเสริม (supportive)
มุ่งที่คน กลุ่ม คน หรือองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มงบประมาณเพื่อ การทำวิจัย - ให้ทุนรางวัลเพื่อนำเสนอ ผลงานวิจัยในระดับชาติ หรือนานาชาติ - ให้ทุนรางวัลสนับสนุน การเข้าร่วมประชุม นานาชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรมเขียนบทความ วิชาการ - ประชุมกลุ่มย่อยเพื่อ สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ - ประชุมกลุ่มย่อยการ สืบค้นสารสนเทศข้อมูล ทางการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการประเมินค่า โครงการวิจัย - จัดหา/แต่งตั้ง คณะกรรมการ กลั่นกรองการเสนอค่า โครงการวิจัย
มุ่งที่สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ออกระเบียบ/ข้อบังคับ หรือบังคับใช้ระเบียบ เพื่อให้บุคลากรได้ทำวิจัย อย่างเป็นรูปธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - หาช่องทาง/สื่อต่างๆ เพื่อเผยแพร่ผลงาน วิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมเครือข่าย วิจัย

การติดตามการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของคนบดีหรือรองคนบดีฝ่ายแผนและวิจัย
โดยการสนทนากับเจ้าหน้าที่วิจัยและรองคนบดีฝ่ายแผนและวิจัย ทุกคนเห็นว่าการใช้ยุทธศาสตร์เพื่อ
ผลักดันการดำเนินงานของคนบดีหรือรองคนบดีฝ่ายแผนและวิจัยทั้งที่เป็นยุทธศาสตร์ที่เป็นเหตุ
โดยตรง (causal) เหตุที่ชักจูง (persuasive) และส่วนหนุนเสริม (supportive) ล้วนมีความสำคัญ
ที่จะเป็นการส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยภายในคณะให้ประสบผลสำเร็จ โดยเห็นว่าผู้บริหารระดับ
สูงสุดของคณะจะมีผลโดยตรงและมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการดำเนินงานวิจัยภายในคณะเนื่องจาก
เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสั่งการและมอบนโยบายการวิจัยแก่บุคลากร สำหรับยุทธศาสตร์ที่เป็น
เหตุโดยตรงที่ทำให้มีการเพิ่มจำนวนงบประมาณเพื่อการวิจัยนั้น ในปีงบประมาณ 2554 ทางคณะได้
จัดสรรงบประมาณเพื่อให้คณาจารย์ได้ทำวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 238,000 บาท ซึ่งใน

ปีงบประมาณ 2553 ที่ผ่านมามีการจ้างคนงานประมาณทั้งสิ้น 300,000 บาท โดยสาเหตุของการจ้างคนงานประมาณน้อยกว่าปีที่ผ่านมาเนื่องจากในระดับมหาวิทยาลัยได้มีการใช้งบประมาณเพื่อการก่อสร้างอาคาร 3 แห่ง ทำให้งบประมาณของทุกฝ่ายทั้งมหาวิทยาลัยน้อยลงตามไปด้วย แต่ถึงอย่างไรก็ตามเมื่อผู้วิจัยได้สนทนากับรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยพบว่ามีความพยายามที่จะดำเนินการใช้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวเพื่อผลักดันการดำเนินการวิจัยในคณะเป็นอย่างสูง

2.1.4 การดำเนินงานระดับองค์กร เป็นการติดตามการดำเนินงานวิจัยในภาพรวมของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ซึ่งมีเจ้าหน้าที่วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบการจัดเก็บข้อมูล โดยในแผนการดำเนินงานที่ได้มีการปรับปรุงครั้งหลังสุดได้กำหนดให้ทำการติดตามข้อมูลภาคเรียนละ 1 ครั้งโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการซึ่งดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่วิจัย ผู้วิจัยได้สนทนากลุ่มย่อยกับเจ้าหน้าที่วิจัยด้วยกันถึงการดำเนินงานดังกล่าวและนำข้อสรุปที่ได้ไปปรึกษากับรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย สรุปได้ว่า แนวทางการดำเนินงานระดับองค์กรเพื่อกระตุ้นการวิจัยในคณะมีแนวทางที่ค่อนข้างซ้ำซ้อนกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัย เช่น การรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัย การจัดทำฐานข้อมูล การจัดทำมีเว็บไซต์เพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น ซึ่งมีการเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนแนวทางดำเนินงานใน 2 แนวทางคือ 1) ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานระดับองค์กรไม่ให้ซ้ำซ้อนกับการดำเนินงานอื่นๆ 2) จัดลำดับความสำคัญในการติดตามการดำเนินงานให้อยู่อันดับสุดท้ายซึ่งใน 2 แนวทางนี้ผู้วิจัยจะได้นำไปเป็นประเด็นเพื่อหาข้อสรุปในขั้นสุดท้ายในการสนทนากลุ่มย่อยครั้งต่อไป

3. ความคิดเห็นที่มีต่อระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ตลอดจนศึกษาปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัย โดยการสัมภาษณ์นักวิจัย ผู้บริหารและอาจารย์ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2553 และสนทนากลุ่มย่อยในวันที่ 2 ธันวาคม 2553 ระหว่างเวลา 10.00 – 12.00 น. มีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยจำนวน 12 คน สำหรับการสนทนากลุ่มย่อยนั้นผู้วิจัยได้สรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการติดตามผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วน ข้อสรุปจากการสนทนากับเจ้าหน้าที่วิจัยและรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานของแต่ละภาคีหุ้นส่วนวิจัย แผนการดำเนินงานระดับองค์กร รวมทั้งเสนอแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆ ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานที่ผ่านมาให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยได้รับทราบและพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง ผลการสนทนากลุ่มย่อยได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะเพื่อ

การปรับปรุงตัวบ่งชี้ของแต่ละภาคีหุ้นส่วน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ในแผนงานวิจัยตามแนวทางแผน
ที่ผลลัพธ์ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 5.16 ผลการปรับปรุงตัวบ่งชี้และเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละภาคีหุ้นส่วน

ข้อความเดิม	แก้ไขเป็น
ภาคีหุ้นส่วนเจ้าหน้าที่วิจัย	
ข้อ 5 ประชุมชี้แจงความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัยของคณะ	เลื่อนลำดับขึ้นเป็นข้อ 6
ข้อ 6 ประสานการดำเนินงานของบุคลากรทางการวิจัยภายในคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เลื่อนลำดับลงมาเป็นข้อ 5
ภาคีหุ้นส่วนหัวหน้าโครงการวิจัย	
ข้อ 4 กำกับการบริหารโครงการ/แผนงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เลื่อนลำดับขึ้นเป็นข้อ 6
ข้อ 5 สามารถเขียนโครงการ/แผนงานวิจัยได้ในระยะเวลาอันสั้น	เลื่อนลำดับลงมาเป็นข้อ 4
ข้อ 6 สามารถเขียนบทความเพื่อเผยแพร่งานวิจัยได้	เลื่อนลำดับลงมาเป็นข้อ 5 และเปลี่ยนเป็น “สามารถเขียนบทความวิจัยเพื่อการเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติได้”
ข้อ 7 ส่งบทความ/ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้การยอมรับ	เลื่อนลำดับขึ้นเป็นข้อ 9 และเปลี่ยนจากสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see) เป็นสิ่งที่เห็นว่าจะถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)
ข้อ 8 โน้มน้าว ชักจูงบุคลากรที่ไม่เคยทำวิจัยให้มีความประสงค์จะทำวิจัย	เลื่อนลำดับลงมาเป็นข้อ 7 และเปลี่ยนจากสิ่งที่เห็นว่าจะถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see) เป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)
ข้อ 9 สามารถสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ได้	เลื่อนลำดับลงมาเป็นข้อ 8 และเปลี่ยนจากสิ่งที่เห็นว่าจะถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see) เป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)
ข้อ 12 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการเป็นนักวิจัย	ตัดตัวบ่งชี้นี้ออกจากผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัย

ตารางที่ 5.16 (ต่อ)

ข้อความเดิม	แก้ไขเป็น
ภาคีหุ้นส่วนที่เป็นคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย	
ข้อ 2 จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยภายในคณะ	เลื่อนลำดับขึ้นเป็นข้อ 3
ข้อ 3 จัดสรรงบประมาณวิจัยภายในคณะ	เลื่อนลำดับลงมาเป็นข้อ 2
ข้อ 6 จัดให้บุคลากรมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการวิจัยภายในคณะอย่างเป็นรูปธรรม	ข้อ 6 จัดเวทีเสวนาทางการวิจัยภายในคณะ (เกณฑ์การให้คะแนนเหมือนเดิม)
ข้อ 8 ให้รางวัลนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยดีเด่น	เพิ่มนิยาม “การให้รางวัล” หมายถึง การมอบรางวัลแก่คณาจารย์ที่ได้ผลงานวิจัยดีเด่น โดยรางวัลมีลักษณะการจูงใจให้ทำวิจัยเป็นอย่างดี
ข้อ 10 จัดหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกให้แก่บุคลากรในคณะ	เลื่อนลำดับขึ้นเป็นข้อ 11
ข้อ 11 มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ - ไม่มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ (0 คะแนน) - มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ (1 คะแนน)	เลื่อนลำดับลงไปเป็นข้อ 10 และปรับเกณฑ์การให้คะแนนคือ - ไม่มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ (0 คะแนน) - มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างมหาวิทยาลัย (1 คะแนน) - มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างและต่างประเทศ (2 คะแนน)
ข้อ 12 ผลักดันให้คณะเป็นต้นแบบการวิจัยของมหาวิทยาลัย	เพิ่มนิยาม “ต้นแบบการวิจัย” หมายถึง คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในมหาวิทยาลัย นครพนม

จากตารางที่ 5.16 เป็นผลการปรับปรุงตัวบ่งชี้และเกณฑ์การให้คะแนนของภาคีหุ้นส่วนทั้ง 3 ภาคีตามข้อสรุปของการสนทนากลุ่มย่อย สำหรับการตัดตัวบ่งชี้ข้อ 12 ของหัวหน้าโครงการวิจัยออกจากผลลัพธ์ที่พึงประสงค์นั้นทุกคนเห็นตรงกันว่าเนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่วัดได้ยาก ส่วนการ

เลื่อนระดับตัวบ่งชี้ต่างๆ พิจารณาจากผลของคะแนนที่ได้ประกอบกับการใช้ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยร่วมกัน ดังนั้นจึงทำให้ได้ข้อสรุปขั้นสุดท้ายของจำนวนตัวบ่งชี้ของแต่ละภาคีหุ้นส่วนดังตารางที่ 5.17

ตารางที่ 5.17 จำนวนตัวบ่งชี้ของแต่ละภาคีหุ้นส่วนตามข้อสรุปขั้นสุดท้ายของการดำเนินงาน

ภาคีหุ้นส่วน	จำนวนตัวบ่งชี้			รวม
	สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น	สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น	สิ่งที่เห็นว่าจะเกิดได้ก็ดี	
1.เจ้าหน้าที่วิจัย	4	3	2	9
2.หัวหน้าโครงการวิจัย	3	5	3	11
3.คณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายวิจัย	3	6	3	12
รวม	10	14	8	32

จากตารางที่ 5.17 มีจำนวนตัวบ่งชี้เพื่อใช้ติดตามผลลัพธ์ที่ประสงค์ของภาคีหุ้นส่วนทั้ง 3 ภาคีจำนวนทั้งหมด 32 ตัวบ่งชี้ แบ่งเป็นตัวบ่งชี้สำหรับเจ้าหน้าที่วิจัย 9 ตัวบ่งชี้ สำหรับหัวหน้าโครงการวิจัย 11 ตัวบ่งชี้ และสำหรับคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย 12 ตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้งหมดจะนำไปใช้ในการติดตามการดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วนทั้ง 3 ภาคีในงานวิจัยของคณะต่อเนื่องกันไป

นอกจากนี้ผลการสนทนากลุ่มย่อยยังมีข้อสรุปถึงการจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ดังนี้

1) การจัดลำดับความสำคัญของการติดตามจัดเก็บข้อมูล ตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วน ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของแต่ละภาคีหุ้นส่วน และการดำเนินงานระดับองค์กร ตามลำดับ โดยเห็นว่าผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วนเป็นเป้าหมายทางพฤติกรรมสำคัญของการดำเนินงาน ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของแต่ละภาคีหุ้นส่วนเป็นส่วนสนับสนุนการดำเนินงาน ส่วนการดำเนินงานระดับองค์กรเห็นว่าเป็นส่วนสนับสนุนในระดับปลายทางของการดำเนินงาน

2) การจัดลำดับความสำคัญของภาคีหุ้นส่วนแต่ละภาคี โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) คณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย (2) เจ้าหน้าที่วิจัย (3) หัวหน้าโครงการวิจัย โดยเห็นว่าภาคีหุ้นส่วนที่จัดลำดับส่งผลต่อการวิจัยในคณะแตกต่างกันตามลำดับความสำคัญดังกล่าว

3) การจัดลำดับความสำคัญกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานของแต่ละภาคีหุ้นส่วน โดยเห็นว่าควรให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานของคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย และยุทธศาสตร์การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่วิจัย ทั้งยุทธศาสตร์ที่เป็นเหตุโดยตรง (causal) เหตุที่ชักจูง (persuasive) และส่วนหนุนเสริม (supportive) ส่วนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของหัวหน้าโครงการวิจัยควรให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ที่เป็นเหตุโดยตรง (causal) เนื่องจากภาคีหุ้นส่วนที่เป็นคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย และภาคีหุ้นส่วนเจ้าหน้าที่วิจัย เป็นกลุ่มภาคีที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานวิจัยของคณะมากที่สุด ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานกับภาคีหุ้นส่วนดังกล่าวในอันดับต้น

ผู้วิจัยยังได้สรุปประเด็นการดำเนินงานระดับองค์กร (organizational practices) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ 7 ของกระบวนการแผนที่ผลลัพธ์ให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยได้รับทราบว่า จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาการจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานระดับองค์กรมีความเข้าช้กับการจัดเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัยในบางประเด็น และเป็นการดำเนินงานที่มีลักษณะการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นต่างๆ เพื่อเสนอแนะในเชิงนโยบายทางการวิจัยให้แก่ผู้บริหารของคณะ และผู้วิจัยยังได้เสนอวิธีการเก็บข้อมูลของการดำเนินงานระดับองค์กรโดยวิธีการสนทนากลุ่มย่อยแบบไม่เป็นทางการเช่นเดียวกับการเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์การดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วน เนื่องจากเห็นว่าจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสะดวกมากกว่าการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยจึงมีการอภิปรายและสรุปความเห็นคือ ให้มีการเก็บข้อมูลการดำเนินงานระดับองค์กรโดยการสนทนากลุ่มย่อยแบบไม่เป็นทางการซึ่งดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่วิจัย ส่วนการรายงานผลให้ดำเนินงานเพียงปีละครั้งและให้ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานระดับองค์กรไม่เข้าช้กับการดำเนินงานด้านอื่น นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยยังเห็นว่าถึงแม้การดำเนินงานระดับองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีลักษณะการสนับสนุนการดำเนินงานของแผนที่ผลลัพธ์ทั้งระบบ และอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของภาคีหุ้นส่วนได้ไม่เท่ากับขั้นตอนการดำเนินงานด้านอื่นๆ แต่ยังมีมีความสำคัญเนื่องจากจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพแต่ให้มีการสรุปผลการจัดเก็บข้อมูลเพียงปีละครั้งดังกล่าว

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยได้อภิปรายใน 2 ประเด็นดังนี้

1) การเพิ่มเติมขั้นตอน “การรายงานผลประจำปี” เข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการแผนที่ผลลัพธ์ต่อจากขั้นตอน “การประเมินผล” ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการรายงานผลการปฏิบัติงานวิจัยประจำปีจะเป็นการกระตุ้นให้ภาคีหุ้นส่วนทางการวิจัยของคณะได้ตระหนักต่อการหาแนวทางพัฒนางานวิจัยตามบทบาทของตน โดยให้เจ้าหน้าที่วิจัยมีหน้าที่สรุปผลการปฏิบัติงานวิจัยของแต่ละภาคีหุ้นส่วนในลักษณะการสรุปผลเป็นกราฟหรือการให้คะแนนตามตัวบ่งชี้ที่มีลักษณะกระชับแต่สื่อความหมายได้ดี แล้วให้เสนอแก่บุคลากรในคณะสามารถรับทราบโดยทั่วถึงและเปิดเผย เช่น เว็บไซต์ ป้ายประชาสัมพันธ์ของฝ่ายวิจัย จดหมายข่าวฝ่ายวิจัย เป็นต้น ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกราฟเพื่อเตรียมการนำเสนอดังกล่าว (แสดงในภาคผนวก ๑) ดังนั้นกระบวนการของแผนที่ผลลัพธ์จึงมีขั้นตอน “การรายงานผลประจำปี” เป็นขั้นตอนที่ 13 และเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการดำเนินงานตามแนวทางของแผนที่ผลลัพธ์

2) ระดับความลึกของการมีส่วนร่วม ถึงแม้ในระหว่างการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นภาคีหุ้นส่วนและผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยให้ความร่วมมือในการดำเนินงานในภาพรวมเป็นไปด้วยดี แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นนักวิจัย คณาจารย์และผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาระงานมาก การให้ความสนใจและแสดงความพยายามที่จะผลักดันการวิจัยของคณะตามบทบาทของตนจึงมีระดับความลึกของการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ในขณะที่การดำเนินงานวิจัยโดยใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เพื่อประยุกต์ใช้ในการวางแผน ติดตาม และประเมินงานวิจัยในคณะจะดำเนินต่อเนื่องตลอดไป ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการคัดกรองผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยที่จะเป็นบุคคลสำคัญในการวางแผนเสนอแนะหรือปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานด้านต่างๆ ในระหว่างการใช้กระบวนการของแผนที่ผลลัพธ์ต่องานวิจัยของคณะ โดยใช้กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยให้ความเห็นชอบในแนวคิดดังกล่าว ดังนั้นในปีต่อไปการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการวิจัยของคณะจึงกำหนดให้มีการใช้บุคคลที่มีความสนใจหรือมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการวิจัยของคณะอยู่ในระดับสูง

สำหรับความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มาใช้ในการงานวิจัยของคณะนั้น ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า แนวทางของแผนที่ผลลัพธ์ที่กำลังดำเนินการต่องานวิจัยของคณะจะช่วยกระตุ้นผู้เกี่ยวข้องได้ตื่นตัวในการปฏิบัติงานวิจัยตามบทบาทหน้าที่ของตน ถึงแม้จะไม่สามารถผลักดันให้คณะเป็นต้นแบบทางการวิจัยในระดับมหาวิทยาลัยได้ในระยะเวลาอันสั้น แต่เห็นว่าแนวทางการดำเนินงานวิจัยในคณะมีทิศทางที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

สูงเนื่องจากมีการเปิดโอกาสให้ปรับเปลี่ยนแนวทางดำเนินงานให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง

“ก็เริ่มเป็นรูปเป็นร่างมากกว่าอดีต ถ้ามีอะไรเราค่อยคุยกันเรื่อยๆ”

(รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย /16 พ.ย.2553)

“คะแนนพฤติกรรมของแต่ละคนที่วัดได้น่าจะสะท้อนการทำงานของเรา”

(จนท.วิจัย 2/18 พ.ย.2553)

“เป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลา แต่ที่คิดว่าฝ่ายวิจัยควรดำเนินการอย่างนี้ให้ต่อเนื่อง”

(อ.14/25 พ.ย.2553)

“เห็นมีแบบสอบถาม (แบบสอบถามผลลัพธ์ที่พึงประสงค์สำหรับนักวิจัย) และหนังสือเดือนให้เร่งส่งรายงานก็ถือว่าเป็นการกระตุ้นให้นักวิจัยได้ทำงานอย่างเต็มที่”

(นักวิจัย 6/11 พ.ย.2553)

“ทำอย่างนี้ต่อไปอีกสักสองสามปี ยิ่งเห็นผลชัดขึ้น”

(จนท.วิจัย 1/23 พ.ย.2553)

“ความต่อเนื่องที่ยาวนานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้งานวิจัยในคณะบรรลุผล”

(อ.11/23 พ.ย.2553)

“เรื่องนี้ ผมคิดว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพราะมีการปรับแนวทางดำเนินงานให้เข้ากับคณะเราตลอด”

(อ.7/25 พ.ย.2553)

ข้อจำกัดของการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเช่น นักวิจัย ผู้บริหาร และคณาจารย์จะให้ความร่วมมือเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในรูปแบบต่างๆ ด้วยดีและการดำเนินงานวิจัยของผู้วิจัยจะดำเนินงานอย่างเป็นปกติ แต่เมื่อผู้วิจัยได้สนทนากับคณาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผนวกกับข้อสังเกตของผู้วิจัยพบว่า น่าจะมีประเด็นที่เป็นข้อจำกัดในการดำเนินงานตามระบบประเมินฯ กล่าวคือ ถ้าต้องการให้งานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่เป็นหน่วยทดลองสามารถขับเคลื่อนงานวิจัยในคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม การดำเนินงานตาม

ระบบประเมินฯ จะต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนานและต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

ตอนที่ 2.2 ผลการดำเนินงานเพื่อสร้างความสามารถทางการประเมินสำหรับคณาจารย์ใน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

การดำเนินงานของคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์เพื่อสร้าง ความสามารถทางการประเมินเป็นขั้นตอนหนึ่งของแผนที่ผลลัพธ์คือ “ขั้นตอนการประเมิน” ได้ ดำเนินการมาตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2553 – มกราคม 2554 รวมระยะเวลา 8 เดือน ผู้วิจัยได้ทำ หน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นที่เลี้ยงให้แก่คณะผู้ประเมินโดยหน่วยที่ทำการประเมินคือ การปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นการประเมินแบบมี ส่วนร่วมและใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การดำเนินงานเพื่อสร้างความสามารถทางการ ประเมินได้ดำเนินไปพร้อมๆ กับการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของ คณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ เป้าหมายของการประเมินคือการสร้างความสามารถ ทางการประเมินสำหรับคณาจารย์ และรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย ผู้วิจัยจะได้ลำดับ การนำเสนอตั้งแต่ การเตรียมการประเมิน การปฏิบัติการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย สรุปผลที่ได้ จากกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย และปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

การเตรียมการประเมิน

ผู้วิจัยทำการประชุมชี้แจงและปรึกษาหารือกับคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในวันที่ 9 มิถุนายน 2553 ระหว่างเวลา 15.00 – 17.00 น. มีจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 10 คน ซึ่ง ผู้เข้าร่วมประชุมหรือคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยได้มีการกำหนดขึ้นในวันที่มีการ ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในครั้งแรก (วันที่ 3 – 4 มิถุนายน 2553) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คณะผู้ประเมินคือ 1) เป็นผู้มีทักษะในการวิพากษ์หรือการคิดเชิงประเมิน 2) เป็นผู้ที่สนใจใน งานวิจัยของคณะ และ 3) มีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมทีมการประเมิน เมื่อผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงใน รายละเอียดของแนวคิดและขั้นตอนการดำเนินงานแล้วจึงเป็นการปรึกษาหารือเกี่ยวกับรูปแบบ และแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะ ได้ข้อสรุปจากการประชุมคือต้องการให้มี บุคลากรในคณะที่เป็นอาจารย์ใหม่และมีอาวุโสน้อยมาร่วมเป็นคณะผู้ประเมินเนื่องจากเห็นว่า กลุ่มอาจารย์ใหม่ควรได้รับการถ่ายทอดวิทยาการต่าง ๆ และจะเป็นกำลังสำคัญของคณะใน อนาคต จึงมีการคัดเลือกอาจารย์ใหม่จำนวน 2 คนเข้าร่วมเป็นคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัย

ทำให้มีทีมผู้ประเมินจำนวนทั้งสิ้น 12 คน (รายชื่อคณะผู้ประเมินอยู่ในภาคผนวก ค) สำหรับรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยผู้วิจัยได้ชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมายของการประเมินให้สอดคล้องกับแผนการประเมินผลของแผนที่ผลลัพธ์โดยมีวัตถุประสงค์คือ “เพื่อประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม” ซึ่งเป็นการประเมินผลการวิจัยหลังการก่อตั้งคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จากนั้นจึงร่วมกันกำหนดองค์ประกอบของการประเมินซึ่งประกอบไปด้วย 1) นโยบายและแผนงานวิจัย 2) ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการวิจัย 3) ผลผลิตการวิจัยและ 4) ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานวิจัย นอกจากนี้คณะผู้ประเมินเห็นว่าแต่ละคนมีภาระงานมากจึงให้มีการประชุมที่มีลักษณะเป็นกลุ่มใหญ่จำนวนครั้งน้อยที่สุดแต่ให้ใช้วิธีการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานประเมินผ่านทางเอกสาร โดยกำหนดให้มีบุคคลทำหน้าที่เขียนรายงานประเมิน 3 คน และสรุปรายงานตามขั้นตอนต่างๆ ให้คณะผู้ประเมินแต่ละคนตรวจสอบและเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมตั้งแต่เริ่มต้นจนแล้วเสร็จ โดยให้มีผู้ประสานการดำเนินงาน 1 คนและให้ผู้วิจัยเป็นพี่เลี้ยงของการดำเนินงานดังกล่าว

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อให้ได้ความคิดเห็นทางการประเมินในภาพรวม โดยการสนทนากลุ่มย่อยในวันที่ 21 กรกฎาคม 2553 ระหว่างเวลา 13.30 – 15.00 น. ซึ่งมีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อย 7 คน และสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2553 พบว่า กระบวนการสร้างความสามารถทางการประเมินให้แก่บุคลากรที่กำลังดำเนินการนี้เป็นกลไกอย่างหนึ่งเพื่อพัฒนาบุคลากรในคณะ ผลการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยที่ได้จะส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานวิจัยในระยะยาวและเป็นการกระตุ้นให้นักวิจัยและผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนักหรือตื่นตัวต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิจัย ซึ่งถ้าต้องการผลการประเมินที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพควรเป็นการประเมินจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางการประเมินในระดับสูง แต่เนื่องจากในคณะยังขาดแคลนนักประเมินที่มีความเชี่ยวชาญ ดังนั้นแนวทางพัฒนาคือการมีหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นหรือการฝึกทำการประเมินที่กำลังดำเนินการอยู่ในขณะนี้และกลุ่มบุคคลที่จะพัฒนาตนเองด้านการประเมินควรเริ่มจากกลุ่มคนเล็กๆ โดยเฉพาะกลุ่มอาจารย์ในแต่ละสาขาควรมีการประเมินตนเองที่เกี่ยวกับสาขาของตนแล้วนำผลที่ได้ในการประเมินไปเผยแพร่ซึ่งผู้บริหารควรเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

สำหรับการปฏิบัติการประเมินของคณะในอดีตคือการทำรายงานการประเมินตนเอง (self assessment report) เพื่อเป็นการรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากคณะกรรมการของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมีการแต่งตั้งบุคลากรในคณะเป็นคณะกรรมการดำเนินงานซึ่งแนวทางการดำเนินงานประเมินในอดีตจะยึดรูปแบบการเขียนรายงาน

จากรายงานการประเมินครั้งก่อนๆ โดยเป็นการรวบรวมเอกสารและผลงานการปฏิบัติงานแล้วสรุปตามแนวทางในการเขียนรายงาน ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยเห็นว่าประเด็นความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประเมินเป็นประเด็นสำคัญในการดำเนินงาน นอกจากนี้การให้ข้อมูลในแต่ละฝ่ายเพื่อใช้เป็นข้อมูลการประเมินควรรวดเร็วและเป็นระบบโดยเห็นว่าปัญหาการทำรายงานการประเมินตนเองเกิดจากโครงสร้างขององค์กรยังไม่เสถียรและในบางครั้งเป็นการทำงานอย่างเร่งรีบ นอกจากนี้ยังเห็นว่าผลการประเมินตนเองยังไม่เป็นข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริง เนื่องจากถูกรบกวนจากฝ่ายบริหารที่ต้องการให้ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง

การดำเนินงานของคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยซึ่งเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นแนวทางการดำเนินงานที่เป็นการสร้างความสามารถทางการประเมินในหน่วยงานโดยเห็นว่าไม่เป็นการสร้างภาระงานแก่บุคลากรมากเกินไปแต่เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน

“คงไม่ถือว่าเป็นการสร้างภาระให้กับคณะเราเนื่องจากเป็นกระบวนการที่ต้องฝึกหัด แต่ต้องให้ระยะเวลาแก่พวกเราและให้ใช้วิธีการคุยกันบ่อยๆ ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ”

(อ.4/7 ก.ค.2553)

“การประเมินการปฏิบัติงานวิจัยที่กำลังดำเนินการ ถือว่าเป็นมิติใหม่ในคณะที่จะเป็นแนวทางการสร้างความร่วมมือกันในการทำงานเนื่องจากมีเป้าหมายและขั้นตอนที่ค่อนข้างชัดเจน”

(อ.2/15 ส.ค.2553)

การปฏิบัติการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย

หลังจากมีการกำหนดตัวบุคคลเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานและผู้ทำหน้าที่ร่างการเขียนรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการประสานงานและให้คำปรึกษากับบุคคลดังกล่าวเกี่ยวกับแนวทางการเขียนรายงานการประเมินซึ่งได้กำหนดแผนการเขียนรายงานตามปฏิทินดังนี้

กรกฎาคม 2553	ร่างบทที่ 1
สิงหาคม – กันยายน 2553	ค้นคว้าเอกสาร/ร่างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
ตุลาคม – พฤศจิกายน 2553	เก็บรวบรวมข้อมูล
ธันวาคม 2553 – มกราคม 2554	วิเคราะห์ข้อมูล/เขียนรายงานการประเมิน

การวางแผนเขียนรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยกำหนดให้มีการเขียนรายงานจำนวน 5 บทเช่นเดียวกับรายงานวิจัยทั่วไป สำหรับการค้นคว้าเอกสารได้กำหนดให้มีการดำเนินการไปพร้อมๆ กับการพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูลนั้นทุกคนให้เหตุผลที่ตรงกันว่าถึงแม้ในหลักการการศึกษาค้นคว้าเอกสารจะเป็นขั้นตอนแรกของการดำเนินงานแต่เนื่องจากข้อจำกัดในด้านภาระงานของคณะผู้ประเมิน ประกอบกับได้แนวทางการประเมินในตอนต้นมาแล้วจึงดำเนินการไปพร้อมๆ กับการพัฒนาเครื่องมือได้ ในช่วงแรกของการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยคือการร่างบทที่ 1 ดำเนินการโดยผู้มีหน้าที่เขียนรายงานแล้วให้คณะผู้ประเมินแต่ละคนให้ข้อเสนอแนะผ่านทางเอกสารแล้วนำกลับไปปรับปรุง ผู้วิจัยได้ทำการสนทนากับคณะผู้ประเมินอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับแนวคิดในบทที่ 1 พบว่าอาจารย์ที่เป็นคณะผู้ประเมินแต่ละคนมีทักษะทางการวิพากษ์ต่อแนวทางการประเมินเกี่ยวกับงานวิจัยค่อนข้างสูงโดยเฉพาะในกลุ่มอาจารย์อาวุโสแต่เป็นแนวคิดทางการประเมินในวงกว้างที่มีลักษณะการเสนอแนะในเชิงนโยบาย นอกจากนี้คณะผู้ประเมินส่วนใหญ่มีความรู้ในวิธีการทางการวิจัยอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ โดยเฉพาะความรู้ในเรื่องวิธีการสุ่มตัวอย่าง และจากการสอบถามกับผู้ที่ทำหน้าที่ประสานงานพบว่าประเด็นที่คณะผู้ประเมินเสนอแนะให้มีการปรับปรุงในบทที่ 1 มากที่สุดคือบทนำ เนื่องจากเห็นว่าการเรียบเรียงยังไม่ตรงประเด็นและการกล่าวนำค่อนข้างกว้างมากเกินไป รองลงมาคือการใช้ถ้อยคำในการเรียบเรียง คณะผู้เขียนรายงานจึงได้มีการแก้ไขตามข้อเสนอแนะดังกล่าว

เนื่องจากคณะผู้ประเมินทุกคนเป็นอาจารย์สอนในระดับปริญญาตรีจึงเห็นว่าการให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในกระบวนการประเมินที่กำลังดำเนินการขณะนี้จะเป็นประโยชน์ในการฝึกหัดและทบทวนความรู้ทางการวิจัยของตนไปในตัว ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยต้องอาศัยความรู้ในด้านวิธีการวิจัยจึงจะให้ข้อเสนอแนะในแง่มุมต่างๆ ได้ ส่วนเนื้อหาทางการประเมินถึงแม้จะยังไม่มีความเข้าใจในรายละเอียดมากนักแต่ก็ถือว่าการศึกษาหรือทำความเข้าใจไปพร้อมๆ กับการฝึกหัดประเมิน และในช่วงเวลานี้ผู้วิจัยได้นำสำเนาเอกสารทางการประเมินให้แก่ทีมผู้ประเมินทั้ง 12 คนได้ศึกษาเพื่อประกอบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ที่กำลังดำเนินการ

“เหมือนเรากำลัง comment วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท ก็ถือว่าเป็นการทบทวนความรู้และเพิ่มความรู้ทางการวิจัยของตนไปในตัว”

(อ.3/12 ก.ค.2553)

“ผมให้ข้อเสนอแนะในส่วนที่มั่นใจส่วนตรงที่ไม่มั่นใจก็เฉยๆ ไว้ ดีแล้ว..เป็นการฝึกตัวเองไปด้วยเราจะได้คุยการวิจัยกับคนอื่นรู้เรื่อง”

(อ.7/12 ก.ค.2553)

“การให้ความเห็นทางการวิจัยสำหรับพี่พอได้บ้าง ส่วนเรื่องการประเมินนี้พอได้บางส่วนแต่ในรายละเอียดคงมาเรียนรู้กับกระบวนการของน้อง”

(อ.14/14 ก.ค.2553)

“วิธีการประเมินดูเหมือนคล้ายๆ การวิจัย ถ้าอาจารย์เรามีเวลาพูดคุยกันบ่อยๆ ก็จะช่วยเพิ่มศักยภาพทางวิชาการแก่อาจารย์ในคณะ”

(อ.17/21 ก.ค.2553)

สำหรับบทที่ 1 ของรายงานการประเมินได้แล้วเสร็จในต้นเดือนสิงหาคม 2553 หลังจากนั้นผู้รับผิดชอบในการเขียนรายงานทั้ง 3 คนได้ร่างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล (บทที่ 3) ตามกรอบการประเมินที่กำหนดซึ่งมีเครื่องมือจำนวนทั้งหมด 6 ชุดโดยผู้วิจัยเป็นผู้ให้คำแนะนำต่อจากนั้นจึงนำร่างเครื่องมือพร้อมกับกรอบการประเมินไปให้คณะผู้ประเมินที่เหลืออีก 9 คนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งพบว่าประเด็นที่มีการเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขมากที่สุดเรียงตามลำดับคือ การใช้ถ้อยคำ (ความถี่ 5) การเพิ่มเติมในข้อความถาม (ความถี่ 3) การตัดข้อความบางประเด็นออก (ความถี่ 2) เมื่อผู้วิจัยทำการสอบถามกับทีมผู้ประเมินพบว่าประเด็นองค์ความรู้ที่ผู้ร่างเครื่องมือทั้ง 3 คนต้องการพัฒนามากที่สุดในระหว่างที่มีการพัฒนาเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ วิธีการหาประสิทธิภาพเครื่องมือ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากบุคคลทั้ง 3 คนยังไม่เคยเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยมาก่อน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการเพื่ออธิบายวิธีการหาประสิทธิภาพเครื่องมือประเภทต่างๆ แก่บุคคลทั้งสาม ส่วนคณะผู้ประเมินคนอื่นๆ เห็นว่าขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างสูงเนื่องจากการเขียนข้อความถามในแต่ละข้อต้องใช้ความรู้และประสบการณ์จึงจะสามารถเขียนข้อความเหล่านั้นได้ แต่เนื่องจากทีมผู้ประเมินส่วนใหญ่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในขั้นพื้นฐานและช่วยกันให้ข้อเสนอแนะจึงสามารถดำเนินการพัฒนาเครื่องมือจนเสร็จเรียบร้อย

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการสนทนากลุ่มย่อยและสัมภาษณ์เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานและความคิดเห็นของทีมผู้ประเมิน โดยทำการสนทนากลุ่มย่อยเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2553 ระหว่างเวลา 13.30 – 15.00 น. มีผู้เข้าร่วมสนทนาจำนวน 6 คนและสัมภาษณ์ระหว่างเดือนกันยายน – ตุลาคม 2553 พบว่า ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสร้างความสามารถทางการประเมินที่กำลังดำเนินการในขณะนี้คือระยะเวลาที่เหมาะสม เนื่องจากเห็นว่าส่วนใหญ่ตนเองมีความรู้ทางการวิจัยเป็น

พื้นฐาน ส่วนวิธีการที่จะขยายผลในการเพิ่มศักยภาพทางการประเมินในระดับคณะนั้นเห็นว่ากระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด นอกจากนี้ยังเห็นว่าการฝึกหัดทำการประเมินควรเริ่มจากทีมงานที่มีความเข้มแข็งประกอบกับต้องเป็นการฝึกหัดที่ต่อเนื่อง ส่วนประเด็นที่คณะผู้ประเมินเห็นว่าตนเองมีองค์ความรู้มากที่สุดคือมิติในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนมิติที่ทีมผู้ประเมินต้องการเรียนรู้หรือฝึกฝนเพิ่มเติมมากที่สุดคือมิติในทัศนคติทางการประเมิน มิติการวิเคราะห์ข้อมูล และมิติการเขียนรายงานการประเมิน และเห็นว่าการเพิ่มองค์ความรู้ในมิติในทัศนคติทางการประเมินสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองหรือจากการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญทางการประเมิน ส่วนมิติการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานควรลงมือปฏิบัติจริง ทีมผู้ประเมินยังเห็นว่ารายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยที่จะเป็นผลผลิตขั้นสุดท้ายของการดำเนินงานเป็นผลงานวิชาการของกลุ่มตนและสามารถนำไปประกอบเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ตลอดจนเห็นว่าเป็นแนวทางฝึกหัดในการนำแนวคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์มาพัฒนาการประเมินการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้เป็นระบบมากขึ้นซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งในการเพิ่มความมั่นใจในทางวิชาการแก่ตนเอง

“ตรงที่จะยากก็ตรงเขียนรายงานนี้แหละ ถ้าข้อมูลจากแบบสอบถามนี้ไม่เท่าไร (แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า) แต่ถ้าเป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ต้องเป็นคนเก่งจึงจะเขียนได้ดี”

(อ.10/17 ก.ย.2553)

“ประเด็นเนื้อหาความรู้ทั่วไปทางการประเมินที่อาจารย์ (ผู้วิจัย) มา pretest คราวก่อนก็น่าสนใจ แต่ผมไม่ค่อยมีความรู้ในด้านนี้เท่าไร”

(อ.9/14 ก.ย.2553)

“หนูว่าที่ยากที่สุดคือประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูลและเขียนรายงาน ถึงยังไงก็จะให้อาจารย์คนอื่นช่วยดูอีกที”

(อ.12/23 ก.ย.2553)

“ธรรมชาติอาจารย์เรามีทักษะการวิจารณ์อยู่แล้ว ถ้านำแนวคิดเหล่านี้มาจัดระบบใหม่ในรูปแบบการประเมินที่เป็นทางการก็จะเป็นประโยชน์ไม่น้อย”

(อ.10/28 ก.ย.2553)

“รายงานการประเมินที่เป็นผลขั้นสุดท้ายก็ถือว่าเป็นผลงานพวกเรานำไปประกอบขอ ผศ.ได้”

(อ.2/4 ต.ค.2553)

คณะผู้ประเมินได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจนแล้วเสร็จในเดือนพฤศจิกายน 2553 เมื่อผู้วิจัยได้สอบถามกับคณะผู้ประเมินถึงผลการเก็บข้อมูลพบว่า การเก็บข้อมูลที่ค่อนข้างยากคือการสนทนากลุ่มย่อยเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณาจารย์มีเวลาว่างไม่ตรงกัน รองลงมาคือการสัมภาษณ์ แต่ถึงอย่างไรก็ตามคณะผู้ประเมินให้ความเห็นว่าถึงแม้การเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มย่อยจะทำได้ยากกว่าวิธีอื่นแต่ได้ข้อมูลที่ค่อนข้างละเอียด เนื่องจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยแต่ละคนจะช่วยกันขยายข้อคิดเห็นที่สมาชิกในกลุ่มได้อภิปรายในแต่ละประเด็น นอกจากนี้ยังเห็นว่าการสนทนากลุ่มย่อยยังช่วยให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในคณะเป็นไปอย่างอิสระซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นส่วนหนึ่งเพื่อไปใช้ในการพัฒนาการจัดทำการประเมินตนเองรายปี (self assessment report) อีกด้วย

หลังจากที่คณะผู้ประเมินเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลและเรียบเรียงจึงดำเนินการตามกรอบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยทั้ง 4 ด้านซึ่งประกอบไปด้วย 1) นโยบายและแผนงานวิจัย 2) ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการวิจัย 3) ผลผลิตการวิจัย และ 4) ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานวิจัย ผู้ร่างรายงานทั้ง 3 คนได้มีการแบ่งหน้าที่กันเพื่อวิเคราะห์และเรียบเรียงประเด็นดังกล่าวแล้วจึงแลกเปลี่ยนให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง โดยเห็นว่าประเด็นการวิเคราะห์ที่ยากที่สุดคือการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มย่อยและจากการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา และเห็นว่าผู้ทำการประเมินจะต้องมีทักษะในการวิจัยและทักษะในการสรุปผลเป็นอย่างดีจึงจะทำการวิเคราะห์เนื้อหาได้อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นของนโยบายและแผนงานวิจัยซึ่งจะต้องทำการประเมินตามกรอบคำถามการประเมินที่กำหนดประเด็นนี้ผู้วิจัยแนะนำให้ศึกษาจากตัวอย่างงานวิจัยที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและผู้วิจัยได้เข้าไปสนทนาพร้อมๆ กับแนะนำวิธีการเรียบเรียงจนได้รายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ฉบับร่าง

เมื่อได้รายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ฉบับร่างแล้ว จึงมีการส่งร่างรายงานให้ทีมผู้ประเมินคนอื่นๆ อีก 9 คนได้ตรวจสอบความถูกต้องทั้งในด้านเนื้อหา การใช้ภาษาในการเรียบเรียง แล้วส่งกลับให้ผู้ร่างรายงานทั้ง 3 คนปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง เมื่อผู้วิจัยทำการสอบถามกับทีมผู้ประเมินทั้งหมดเกี่ยวกับร่างรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์พบว่า ประเด็นที่ทีมผู้ประเมินเสนอแนะให้มีการปรับปรุงมากที่สุดมีดังนี้ การใช้ภาษา (ความถี่ 9) ความสอดคล้องในการเขียนรายงาน (ความถี่ 5) ความถูกต้องในหลักการการประเมิน (ความถี่ 3) รูปแบบการจัดพิมพ์ (ความถี่ 2) การอ้างอิง (ความถี่ 1) เมื่อผู้วิจัยได้สนทนากับทีมผู้ประเมินในรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นที่ให้มีการปรับปรุงในร่างรายงาน พบว่าประเด็นความสอดคล้องในการเขียนรายงานจะเสนอแนะให้ทบทวนความสอดคล้องของผลการประเมินกับคำถามการ

ประเมิน และความสอดคล้องในวิธีการประเมินกับวัตถุประสงค์การประเมิน ส่วนประเด็นความถูกต้องในหลักการการประเมินจะมีการเสนอแนะให้ทบทวนเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากผลการประเมิน และความถูกต้องในวิธีการหรือรูปแบบการประเมิน ซึ่งผู้ร่างรายงานได้ทำการปรับปรุงและเรียบเรียงจนได้รายงานประเมินการปฏิบัติงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ และในช่วงเวลาการปรับปรุงรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ ผู้วิจัยได้ทำการสอบถามทีมผู้ประเมินเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองต่อองค์ความรู้ทางการประเมินที่นำมาใช้ในการให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยตลอดระยะเวลาดำเนินงานพบว่า ส่วนใหญ่ทีมผู้ประเมินใช้ความรู้ที่มีอยู่เดิมมาประยุกต์ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย โดยเห็นว่าเป็นการระลึก (recall) องค์ความรู้ทางการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการประเมิน รวมทั้งการนำความรู้จากการศึกษาเอกสารที่ผู้วิจัยได้ถ่ายสำเนาให้ศึกษาตั้งแต่ตอนต้นการดำเนินงานมาใช้ในการให้ข้อเสนอแนะต่อรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในครั้งนี้ สำหรับประเด็นที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองมีความรู้ทางการประเมินที่ค่อนข้างชัดเจนคือ ความตรง ความเที่ยง ตัวบ่งชี้ เกณฑ์ การจัดจำแนกข้อมูล ส่วนประเด็นที่ต้องพัฒนาต่อไปคือประเด็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการประเมิน

แต่ถึงอย่างไรก็ตามทีมผู้ประเมินส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองมีความรู้ทางการประเมินอยู่ในระดับพื้นฐานแต่ก็ช่วยเพิ่มความมั่นใจในศาสตร์ทางการประเมินอีกทางหนึ่ง ซึ่งจะเป็นแนวทางในการสร้างความเข้มแข็งในการประเมินตนเองภายในคณะ และเห็นว่าการที่จะก้าวไปสู่ความเชี่ยวชาญทางการประเมินได้นั้นต้องอาศัยระยะเวลา ความต่อเนื่องในการฝึกหัด การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ตลอดจนต้องมีผู้นำพาในการดำเนินการ (facilitator)

สรุปผลที่ได้จากกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย

การดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย ซึ่งเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วมและใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยผู้วิจัยเป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้ให้คำปรึกษาตลอดระยะเวลาดำเนินงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม และเป้าหมายของการประเมินคือ รายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์และการสร้างความสามารถทางการประเมินแก่ทีมผู้ประเมิน หลังจากการดำเนินงานประเมินการปฏิบัติงานวิจัยเสร็จสิ้นได้มีการประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างความสามารถทางการประเมิน (รายละเอียดในตอนที 3.3) และจัดทำรายงานเพื่อแจกจ่ายไปยังผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (ผลการประเมินอยู่ในบทสรุปสำหรับผู้บริหารในภาคผนวก ข)

ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานประเมินการปฏิบัติงานวิจัย

ระหว่างการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสนทนากับทีมผู้ประเมินเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานตลอดระยะเวลาการดำเนินงาน พบว่าปัญหาอุปสรรคที่สำคัญต่อการดำเนินงานมีดังนี้

1. แหล่งสืบค้นข้อมูลเพื่อประกอบเขียนรายงานไม่เพียงพอ กล่าวคือถึงแม้คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์จะอยู่ใกล้สำนักวิทยบริการและมีบริการอินเทอร์เน็ตแต่ยังไม่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับรายงานวิจัยทางการประเมินได้อย่างเพียงพอแก่ความต้องการ

2. ทีมผู้ประเมินแต่ละคนมีภาระงานมาก ถึงแม้ผู้ประเมินส่วนใหญ่จะให้ความเห็นว่าการดำเนินงานประเมินการปฏิบัติงานวิจัยจะไม่เป็นการสร้างภาระงานให้แก่ตนเอง รวมทั้งระยะเวลาการดำเนินงานใช้ระยะเวลาค่อนข้างนานซึ่งใช้เวลาเกือบ 8 เดือน แต่ทุกคนต้องมีทักษะในการจัดสรรเวลาเพื่อการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ร่างรายงานทั้ง 3 คนต้องใช้เวลาทบทวนและปรับปรุงการเขียนรายงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นการดำเนินงาน นอกจากนี้การใช้เวลาเพื่อดำเนินงานค่อนข้างนานอาจทำให้ขาดความต่อเนื่องขององค์ความรู้เพื่อการให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์

สรุปผลการปรับปรุงการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

การทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ได้มีการปรับปรุงการวิธีการ แผนการดำเนินงานต่างๆ จำนวน 3 ครั้ง โดยผู้วิจัยสรุปผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สังเกตและตรวจเอกสารเพื่อเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องในการสนทนากลุ่มย่อยทั้ง 3 ครั้ง ผลการปรับปรุงการดำเนินงาน สรุปได้ในตารางที่ 5.18

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.18 สรุปผลการปรับปรุงการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

รายการ	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
ภาคีหุ้นส่วน เจ้าหน้าที่วิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - มีตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ แบ่งเป็นสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น และสิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดขึ้นได้ก็ดี จำนวน 3, 4 และ 2 ตัวบ่งชี้ ตามลำดับ - จัดเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์เดือนละครั้ง โดยการสอบถามและสัมภาษณ์ - จัดเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 5 เดือน/ครั้ง โดยการสัมภาษณ์ - เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 5 ตัวบ่งชี้ 	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 6 ตัวบ่งชี้ (ใช้ตัวบ่งชี้ก่อนการปรับครั้งที่ 2) - ตัดตัวบ่งชี้ “จัดทำเอกสารแผนงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ” ออก - เพิ่มตัวบ่งชี้ “มีเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม” ในข้อสุดท้าย - สลับเปลี่ยนตำแหน่งตัวบ่งชี้ 7 ข้อ/ตัวบ่งชี้ - ปรับเกณฑ์การให้คะแนน 2 ตัวบ่งชี้ - ปรับวิธีจัดเก็บข้อมูลในแบบบันทึกผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในแบบฟอร์มที่ 2 และวิธีจัดเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 5 เดือน/ครั้ง จากการสัมภาษณ์เป็นการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการโดยผู้เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 5 ตัวบ่งชี้ (ใช้ตัวบ่งชี้ตามการปรับปรุงครั้งที่ 2) - สลับเปลี่ยนตำแหน่งตัวบ่งชี้ 2 ข้อ/ตัวบ่งชี้ - ปรับวิธีจัดเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์เดือนละครั้ง จากการสอบถามและสัมภาษณ์ เป็นการสอบถามและสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการ - ปรับวิธีจัดเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์การดำเนินงานภาคเรียนละครั้ง โดยการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการโดยผู้เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 5.18 (ต่อ)

รายการ	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
<p>ภาคีหุ้นส่วน หัวหน้า โครงการวิจัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ทั้งหมด 11 ตัวบ่งชี้ แบ่งเป็นสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น และสิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดขึ้นได้ก็ดี จำนวน 3, 4 และ 4 ตัวบ่งชี้ตามลำดับ - จัดเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 3 เดือน/ครั้ง โดยการสอบถามและสัมภาษณ์ - จัดเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 5 เดือน/ครั้ง โดยการสัมภาษณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 9 ตัวบ่งชี้ (ใช้ตัวบ่งชี้ก่อนการปรับครั้งที่ 2) - เพิ่มตัวบ่งชี้ “ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ” ทำให้มีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้ - สลับเปลี่ยนตำแหน่งตัวบ่งชี้ 4 ข้อ/ตัวบ่งชี้ - ปรับเกณฑ์การให้คะแนน 7 ตัวบ่งชี้ - ให้นิยาม “นักวิจัยรุ่นใหม่” 	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 7 ตัวบ่งชี้ (ใช้ตัวบ่งชี้จากการปรับปรุงครั้งที่ 2) - ตัดตัวบ่งชี้ “ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการเป็นนักวิจัย” ออก ทำให้เหลือตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ - สลับเปลี่ยนตำแหน่งตัวบ่งชี้ 7 ข้อ/ตัวบ่งชี้ - ปรับวิธีจัดเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 3 เดือน/ครั้ง จากการสอบถามและสัมภาษณ์ เป็นการสอบถามและสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการจากผู้เกี่ยวข้อง - ปรับวิธีจัดเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์การดำเนินงานภาคเรียนละครั้ง โดยการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการจากผู้เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 5.18 (ต่อ)

รายการ	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
ภาคีหุ้นส่วน คณบดีหรือรอง คณบดีฝ่ายแผน และวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - มีตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้ แบ่งเป็นสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น และสิ่งที่เห็นว่าจะถ้าเกิดขึ้น ได้ก็ดี จำนวน 3, 6 และ 3 ตัวบ่งชี้ ตามลำดับ - จัดเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 5 เดือน/ครั้ง โดยการสอบถามและสัมภาษณ์ - จัดเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 5 เดือน/ครั้ง โดยการสัมภาษณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับชื่อภาคีหุ้นส่วนจาก “รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย” เป็น “คณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย” 	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 3 ตัวบ่งชี้ - ให้นิยาม “การให้รางวัล” และ “ต้นแบบการวิจัย” - ปรับเกณฑ์การให้คะแนน 1 ตัวบ่งชี้ - ปรับวิธีจัดเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ภาคเรียนละครั้ง จากการสอบถามและสัมภาษณ์ เป็นการสอบถามและสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการจากผู้เกี่ยวข้อง - ปรับวิธีจัดเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์การดำเนินงานภาคเรียนละครั้ง โดยการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการจากผู้เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 5.18 (ต่อ)

รายการ	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
การดำเนินงานระดับองค์กร	จัดเก็บข้อมูลภาคเรียนละ 2 ครั้ง โดยการสัมภาษณ์	จัดเก็บข้อมูลภาคเรียนละครั้ง	จัดเก็บข้อมูลปีละครั้ง โดยการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการโดยเจ้าหน้าที่วิจัย
แผนการประเมินผล	เป็นการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วม เป้าหมายของการประเมินคือ รายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย และ การสร้างความสามารถทางการประเมิน ใช้ระยะเวลาดำเนินการ 8 เดือน โดยในระหว่างดำเนินการประเมินมีการสนทนากลุ่มย่อย 2 ครั้งและสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการตลอดระยะเวลาดำเนินการ		- เพิ่มเติมขั้นตอน “การรายงานผลประจำปี” โดยให้มีการรายงานผลปีละครั้ง ดำเนินการโดยสรุปผลอย่างกระชับแต่สื่อความชัดเจนให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบโดยทั่วถึง

ผลการทดลองใช้ขององค์ประกอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ผลการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งมีการดำเนินงานตามองค์ประกอบย่อยทั้ง 12 ขั้นตอน (Earl, Carden and Smutylo, 2001) แต่ผู้เกี่ยวข้องเสนอให้มีการเพิ่มเติมขั้นตอน “การรายงานผลประจำปี” ในขั้นตอนสุดท้ายทำให้มีองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 13 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบย่อยมีความสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับบริบทของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ดังตารางที่ 5.19

ตารางที่ 5.19 ผลการทดลองใช้ขององค์ประกอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

องค์ประกอบ	ผลการทดลองใช้
1.การวางแผนดำเนินงาน	
1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์	เป็นขั้นตอนแรกๆ ของแผนงานโดยทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงาน
1.2 การกำหนดพันธกิจ	เป็นไปอย่างมีจุดหมาย
1.3 การกำหนดภาคีหุ้นส่วน	มีผู้รับผิดชอบการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้สะดวกต่อการจัดเก็บข้อมูล
1.4 การกำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วน	ทำให้เป้าหมายของแผนการดำเนินงานมีความชัดเจน และสามารถทำการวัดผลความสำเร็จได้
1.5 การกำหนดตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของแต่ละภาคีหุ้นส่วน	เป็นวิธีการที่ช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์มีความชัดเจนและแปลผลได้ง่าย
1.6 การกำหนดยุทธศาสตร์ดำเนินงานของแต่ละภาคีหุ้นส่วน	เป็นวิธีการที่ส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ทั้ง 3 ภาคีหุ้นส่วนโดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานคนบดีหรือรองคนบดีฝ่ายแผนและวิจัยและเจ้าหน้าที่วิจัย จะช่วยให้ระบบประเมินมีประสิทธิภาพมากขึ้น
1.7 การกำหนดแนวทางการดำเนินงานระดับองค์กร	เป็นวิธีการที่ค่อนข้างเข้าช้อนกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของภาคีหุ้นส่วนเจ้าหน้าที่วิจัยและภาคีหุ้นส่วนคนบดีหรือรองคนบดีฝ่ายแผนและวิจัย จึงมีลำดับการติดตามการดำเนินงานอันดับสุดท้าย (จัดเก็บข้อมูลปีละครั้ง)

ตารางที่ 5.19 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผลการทดลองใช้
2.การติดตามการดำเนินงาน	
2.1 ลำดับขั้นตอนการติดตามดำเนินงาน	การดำเนินงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มีความซับซ้อนและต่อเนื่อง ดังนั้นจึงควรมีการจัดลำดับการติดตามการดำเนินงานเพื่อช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลเป็นขั้นตอน และเจ้าหน้าที่ที่จัดเก็บข้อมูลสามารถจัดสรรเวลาเพื่อดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2.2 วิธีจัดเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วน	- วิธีจัดเก็บข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 1 ที่มีการใช้แบบสอบถามโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจนทำให้การจัดเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - การเปลี่ยนวิธีจัดเก็บข้อมูลจากแบบฟอร์มที่ 2 จากการสัมภาษณ์เป็นการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการโดยผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความสอดคล้องกับบริบทของคณะฯ โดยช่วยให้ เกิดประโยชน์ในเรื่องการจัดสรรเวลาและส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรให้เป็นไปอย่างอิสระ
2.3 วิธีการเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์การดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วน	การเปลี่ยนวิธีจัดเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการโดยผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความสอดคล้องกับบริบทของคณะฯ โดยช่วยให้เกิดประโยชน์ในเรื่องการจัดสรรเวลาและส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรให้เป็นไปอย่างอิสระ
2.4 วิธีการติดตามดำเนินงานระดับองค์กร	เกิดความซ้ำซ้อนกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของภาคีหุ้นส่วนอื่นๆ จึงควรจัดเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการ โดยผู้เกี่ยวข้องปีละครั้ง
3.แผนการประเมินผล	
3.1 การประเมินการปฏิบัติงานวิจัย	ใช้หลักการประเมินแบบมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยในการสร้างวัฒนธรรมการประเมิน แต่ควรมีการวางแผนการประเมินอย่างชัดเจน
3.2 การรายงานผลประจำปี	เป็นขั้นตอนที่ผู้เกี่ยวข้องเสนอแนะให้เพิ่มเติมเนื่องจากเห็นว่าเป็นวิธีช่วยกระตุ้นให้ภาคีหุ้นส่วนเกิดความตระหนักการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของตน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการวิจัยก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการวิจัยของผู้บริหารและนักวิจัย โดยใช้แบบวัดเจตคติต่อการวิจัย แบบสอบถามพฤติกรรมการวิจัย การสัมภาษณ์พฤติกรรมการวิจัยหลังทดลองใช้ระบบประเมิน และการประเมินผลรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ได้ผลดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงเจตคติต่อการวิจัย โดยการเปรียบเทียบเจตคติต่อการวิจัยของผู้บริหารและนักวิจัย ก่อนและหลังทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยใช้แบบวัดมาตราการจำแนกความหมายของคำ (semantic differential scale) ที่เป็นมาตรฐานค่า 7 ระดับ จำนวน 18 ข้อ และมีคะแนนเต็ม 126 คะแนน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนเจตคติต่อการวิจัย พบว่า คะแนนเจตคติต่อการวิจัยของผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองคือ 113.33 และ 107.66 ตามลำดับ คะแนนสูงสุดหลังทดลองมากกว่าก่อนทดลองคือ 117 และ 109 ตามลำดับ และการแจกแจงก่อนทดลองมีลักษณะเบ้ซ้าย ($Sk=-1.73$) หลังทดลองมีลักษณะเบ้ขวา ($Sk=0.42$) แต่ไม่มีความโด่งเนื่องจากกลุ่มกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อย ($n=3$) คะแนนเจตคติต่อการวิจัยของนักวิจัยมีคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองคือ 101.00 และ 90.80 ตามลำดับ คะแนนสูงสุดหลังทดลองมากกว่าก่อนทดลอง คือ 112 และ 103 ตามลำดับ และการแจกแจงก่อนทดลองและหลังทดลองมีลักษณะเบ้ซ้าย ($Sk=-1.37$ และ -1.13 ตามลำดับ) คะแนนเจตคติต่อการวิจัยของนักวิจัยมีลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เนื่องจากค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้และความโด่งเท่ากันทั้งก่อนและหลังทดลองซึ่งเท่ากับ 0.91 และ 2.00 ตามลำดับ และเมื่อนำกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและนักวิจัยมาวิเคราะห์ร่วมกัน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองคือ 105.62 และ 97.12 ตามลำดับ คะแนนสูงสุดหลังทดลองมากกว่าก่อนทดลอง คือ 117 และ 109 ตามลำดับ การแจกแจงก่อนทดลองและหลังทดลองมีลักษณะเบ้ซ้าย ($Sk=-1.49$ และ -1.26 ตามลำดับ) มีความโด่งก่อนทดลองสูงกว่าหลังทดลอง ($Ku=2.25$ และ 1.93 ตามลำดับ) และคะแนนมีลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เนื่องจากค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้และความโด่งเท่ากันทั้งก่อนและหลังทดลองซึ่งเท่ากับ 0.75 และ 1.48 ตามลำดับ โดยค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้และความโด่งที่มีลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติมีค่าไม่เกิน 2.00 หรือไม่น้อยกว่า -2.00 (SPSS Base 8.0, 1998; อ้างถึงใน กมลวรรณ ตังธนากานนท์, 2547) ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 5.20

ตารางที่ 5.20 สถิติพื้นฐานของคะแนนเจตคติต่อการวิจัยของผู้บริหารและนักวิจัย ก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ค่าสถิติพื้นฐาน	ผู้บริหาร (n=3)		นักวิจัย (n=5)		ทั้งผู้บริหารและ นักวิจัย (n=8)	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
Minimum	105.00	110.00	69.00	85.00	69.00	85.00
Maximum	109.00	117.00	103.00	112.00	109.00	117.00
Mean	107.66	113.33	90.80	101.00	97.12	105.62
Median	109.00	113.00	95.00	103.00	101.00	107.50
SD	2.30	3.51	13.38	9.97	13.42	10.05
CV (%)	2.13	3.09	14.73	9.87	13.81	9.51
Variance	5.33	12.33	179.20	99.50	180.12	101.12
Skewness	-1.73	0.42	-1.37	-1.13	-1.49	-1.26
SE (Sk)	1.22	1.22	0.91	0.91	0.75	0.75
Kurtosis	-	-	1.84	2.15	2.25	1.93
SE (Ku)	-	-	2.00	2.00	1.48	1.48

ตารางที่ 5.21 ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการวิจัยของผู้บริหารและนักวิจัย ก่อนและหลังทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ โดยใช้ Sign - test

กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		N	ค่าวิกฤติ
	M	SD	M	SD		
ผู้บริหาร	107.66	2.30	113.33	3.51	3	-
นักวิจัย	90.80	13.38	101.00	9.97	5	.031*
ทั้งผู้บริหารและ นักวิจัย	97.12	13.42	105.62	10.05	8	.004*

*P < .05

จากตารางที่ 5.21 แสดงผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการวิจัย ก่อนและหลังทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารไม่สามารถทดสอบความแตกต่างทางเจตคติต่อการวิจัยก่อนและหลังทดลองได้ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิจัยมีเจตคติต่อการวิจัยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำกลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นผู้บริหารและนักวิจัยมาวิเคราะห์ร่วมกัน พบว่า มีเจตคติต่อการวิจัยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการวิจัย โดยการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการวิจัยของผู้บริหารและนักวิจัย ก่อนและหลังทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เมื่อนำมาแปลงเป็นคะแนนและทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน พบว่า คะแนนพฤติกรรมกรรมการวิจัยของผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองคือ 66.33 และ 74.33 ตามลำดับ คะแนนสูงสุดหลังทดลองมากกว่าก่อนทดลอง คือ 81 และ 69 ตามลำดับ และการแจกแจงก่อนและหลังทดลองมีลักษณะเบ้ขวา ($Sk=0.58$ และ 49.33 ตามลำดับ) แต่ไม่มีความโด่งเนื่องจากกลุ่มกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อย ($n=3$) คะแนนพฤติกรรมกรรมการวิจัยของนักวิจัยมีคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองคือ 72 และ 61.40 ตามลำดับ คะแนนสูงสุดหลังทดลองมากกว่าก่อนทดลองคือ 79 และ 74 ตามลำดับ และการแจกแจงก่อนทดลองมีลักษณะเบ้ซ้าย ($Sk=-0.97$) ขณะที่หลังทดลองมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เมื่อพิจารณาจากค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้และความโด่งพบว่าเท่ากันทั้งก่อนและหลังทดลองซึ่งเท่ากับ 0.91 และ 2.00 ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่ามีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ และเมื่อนำกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและนักวิจัยมาวิเคราะห์ร่วมกัน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองคือ 72.87 และ 63.25 ตามลำดับ คะแนนสูงสุดหลังทดลองมากกว่าก่อนทดลอง คือ 81 และ 74 ตามลำดับ การแจกแจงก่อนทดลองและหลังทดลองมีลักษณะเบ้ซ้าย ($Sk=-1.51$ และ -0.001 ตามลำดับ) และคะแนนมีลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เนื่องจากค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้และความโด่งเท่ากันทั้งก่อนและหลังทดลองซึ่งเท่ากับ 0.75 และ 1.48 ตามลำดับ โดยค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้และความโด่งที่มีลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติมีค่าไม่เกิน 2.00 หรือไม่น้อยกว่า -2.00 (SPSS Base 8.0, 1998; อ้างถึงใน กมลวรรณตั้งธนกานนท์, 2547) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 5.22

ตารางที่ 5.22 สถิติพื้นฐานของคะแนนพฤติกรรมการวิจัยของผู้บริหารและนักวิจัย ก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ค่าสถิติพื้นฐาน	ผู้บริหาร (n=3)		นักวิจัย (n=5)		ทั้งผู้บริหารและ นักวิจัย (n=8)	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
Minimum	64.00	67.00	40.00	65.00	40.00	65.00
Maximum	69.00	81.00	74.00	79.00	74.00	81.00
Mean	66.33	74.33	61.40	72.00	63.25	72.87
Median	66.00	75.00	69.00	72.00	67.50	73.50
SD	2.51	7.02	14.46	5.70	11.31	5.84
CV (%)	3.78	9.44	23.55	7.91	17.88	8.01
Variance	6.33	49.33	209.30	32.50	127.92	34.12
Skewness	0.58	49.33	-0.97	0	-1.51	-0.001
SE (Sk)	1.22	1.22	0.91	0.91	0.75	0.75
Kurtosis	-	-	-0.81	-1.71	1.85	-1.51
SE (Ku)	-	-	2.00	2.00	1.48	1.48

ตารางที่ 5.23 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการวิจัยของผู้บริหารและนักวิจัย ก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ โดยใช้ Sign - test

กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		N	ค่าวิกฤติ
	M	SD	M	SD		
ผู้บริหาร	66.23	2.51	74.33	7.02	3	-
นักวิจัย	61.40	14.46	72.00	5.70	5	.031*
ทั้งผู้บริหารและ นักวิจัย	63.25	11.31	72.87	5.84	8	.004*

*P < .05

จากตารางที่ 5.23 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการวิจัย ก่อนและหลังทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารไม่สามารถทดสอบความแตกต่างทางพฤติกรรมการวิจัยก่อนและหลังทดลองได้ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิจัยมีพฤติกรรมการวิจัยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำกลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นผู้บริหารและนักวิจัยมาวิเคราะห์ร่วมกัน พบว่า มีพฤติกรรมการวิจัยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) การเปลี่ยนแปลงความรู้ทางการวิจัย โดยการเปรียบเทียบความรู้ทางการวิจัยของนักวิจัย ก่อนและหลังทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยใช้แบบทดสอบความรู้ทางการวิจัย พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองคือ 31.75 และ 20.12 ตามลำดับ คะแนนสูงสุดหลังทดลองมากกว่าก่อนทดลอง คือ 40 และ 32 คะแนน ตามลำดับ การแจกแจงก่อนทดลองมีลักษณะเบ้ขวาและหลังทดลองมีลักษณะเบ้ซ้าย ($Sk=0.16$ และ -0.58 ตามลำดับ) และคะแนนมีลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เนื่องจากค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้และความโด่งเท่ากันทั้งก่อนและหลังทดลองซึ่งเท่ากับ 0.75 และ 1.48 ตามลำดับ โดยค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้และความโด่งที่มีลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติมีค่าไม่เกิน 2.00 หรือไม่น้อยกว่า -2.00 (SPSS Base 8.0, 1998; อ้างถึงใน กมลวรรณ ตังธนกานนท์, 2547) ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 5.24

ตารางที่ 5.24 สถิติพื้นฐานของคะแนนความรู้ทางการวิจัยของนักวิจัย ก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ค่าสถิติพื้นฐาน	นักวิจัย (n=8, คะแนนเต็ม 50 คะแนน)	
	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง
Minimum	10.00	20.00
Maximum	32.00	40.00
Mean	20.12	31.75
Median	19.50	34.00
SD	9.18	7.18
CV (%)	45.62	22.61

ตารางที่ 5.24 (ต่อ)

ค่าสถิติพื้นฐาน	นักวิจัย (n=8, คะแนนเต็ม 50 คะแนน)	
	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง
Variance	84.41	51.64
Skewness	0.16	-0.58
SE (Sk)	0.75	0.75
Kurtosis	-1.93	-1.14
SE (Ku)	1.48	1.48

ตารางที่ 5.25 ผลการเปรียบเทียบความรู้ทางการวิจัยของนักวิจัย ก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ โดยใช้ Wilcoxon signed ranks - test

กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		ค่า T เพื่อการทดสอบ	ค่าวิกฤติ T จากตาราง
	M	SD	M	SD		
นักวิจัย (n=8)	20.12	9.18	31.75	7.18	0	5*

*P < .05

จากตารางที่ 5.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความรู้ทางการวิจัย ก่อนและหลังทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ พบว่านักวิจัยทั้ง 8 คน มีพฤติกรรมการวิจัยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้สัมภาษณ์ผู้บริหารและนักวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการวิจัยหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ได้ผลดังนี้

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการสัมภาษณ์รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยและรองคณบดีฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับพฤติกรรมการส่งเสริมการวิจัยในคณะ พบว่า ระบบประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้นเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เนื่องจาก

คณะได้มีการก่อตั้งขึ้นใหม่จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรและนวัตกรรมใหม่มาช่วยพัฒนาคณะ วิธีการของระบบประเมินยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ของฝ่ายบริหารเกี่ยวกับแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ทำให้มีความเข้าใจในหลักการของแนวคิดดังกล่าวซึ่งมีผลต่อการให้แนวนโยบายทางการวิจัยของคณะ และถึงแม้หน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยจะไม่ใช้มหาวิทยาลัยวิจัย แต่งานวิจัยเป็นองค์ประกอบสำคัญตามภารกิจของคณะจึงพร้อมสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้ในงานวิจัยของคณะต่อเนื่องกันไปโดยมอบให้ฝ่ายวิจัยเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ สำหรับประเด็นสำคัญที่ฝ่ายบริหารเห็นว่าควรหาแนวทางการปรับปรุงหรือผลักดันการดำเนินงานต่อไปคือ การจัดหาทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งอาจดำเนินการโดยพัฒนาคณาจารย์ในรูปแบบต่างๆ ให้มีความเชี่ยวชาญที่สามารถแข่งขันเพื่อขอทุนจากหน่วยงานภายนอกได้

ผลการสัมภาษณ์นักวิจัย ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างหัวหน้าโครงการวิจัยมาจำนวน 5 คน เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการวิจัยหลังเสร็จสิ้นการทดลองใช้ระบบประเมินฯ พบว่า นักวิจัยรับรู้ตนเองว่า มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการวิจัยของตนทั้งในด้านเจตคติต่อการวิจัย ความรู้และทักษะการวิจัยเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยแต่ยังไม่ชัดเจนนัก แต่นักวิจัยให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า การติดตามการดำเนินงานโดยใช้แบบสอบถามที่มีเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมต่างๆ ของนักวิจัย ทำให้เกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติงานวิจัยของตน เช่น อ่านเอกสารงานวิจัย มีความพยายามที่จะสร้างเครือข่ายการวิจัย รู้สึกมั่นใจและมีความเข้าใจการทำวิจัย และสนใจที่จะสนทนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยกับเจ้าหน้าที่วิจัยและคณาจารย์ด้วยกันมากกว่าในอดีต ส่วนบทบาทในการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่มีลักษณะการสนทนากับคณาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัยแต่สนใจจะทำวิจัยในประเด็นต่างๆ เช่น การจัดสรรเวลาทำวิจัย เทคนิควิธีการในการส่งโครงการวิจัยเพื่อขอทุนจากหน่วยงานภายนอก เป็นต้น

4) *ผลการประเมินรายงานวิจัย* เป็นการประเมินรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ของหัวหน้าโครงการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยทั้ง 8 คน โดยผู้ประเมินจำนวน 3 คน มีนักวิจัยได้ทำรายงานวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ในช่วงเดือนมกราคม 2554 จำนวน 5 โครงการ ผลการประเมินเป็นดังตารางที่ 5.26

ตารางที่ 5.26 ผลการให้คะแนนของผู้ประเมิน 3 คนต่อโครงการวิจัยทั้ง 5 โครงการ

โครงการวิจัยที่	ผู้ประเมินคนที่ 1		ผู้ประเมินคนที่ 2		ผู้ประเมินคนที่ 3		ผลรวม อันดับ
	คะแนน รวม	อันดับที่	คะแนน รวม	อันดับ ที่	คะแนน รวม	อันดับ ที่	
โครงการที่ 1	32	3	40	2	39	3	8
โครงการที่ 2	28	5	23	5	28	5	15
โครงการที่ 3	31	4	24	4	35	4	12
โครงการที่ 4	39	2	43	1	43	1	4
โครงการที่ 5	52	1	29	3	40	2	6

เมื่อนำคะแนนจากการประเมินคุณภาพรายงานวิจัยจากตารางที่ 5.26 เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ (Kendall's coefficient of concordance) หรือค่าที่ได้คือค่าความเที่ยงมีค่าเท่ากับ 0.88 (รายละเอียดการคำนวณแสดงในภาคผนวก ง)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความสามารถทางการประเมินก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

การศึกษการเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการประเมินโดยเปรียบเทียบความรู้และทักษะทางการประเมิน ก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ โดยใช้แบบทดสอบ แบบประเมินตนเอง การสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้ประเมิน และการประเมินรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ได้ผลดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงความรู้และทักษะการประเมิน โดยการทดสอบก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบประเมิน ได้ผลดังตารางที่ 5.27 และ 5.28 ดังนี้

ตารางที่ 5.27 สถิติพื้นฐานของคะแนนการทดสอบความรู้ทางการประเมินและคะแนนการประเมินตนเอง ก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ค่าสถิติพื้นฐาน	ความรู้ทางการประเมิน (n=12, คะแนนเต็ม 40 คะแนน)		การประเมินตนเอง (n=12, คะแนนเต็ม 126)	
	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง
Minimum	4.00	11.00	13.00	19.00
Maximum	18.00	27.00	36.00	51.00
Mean	9.33	16.50	20.16	30.66
Median	8.00	16.00	19.50	29.00
SD	3.77	4.27	6.43	10.12
CV (%)	40.40	25.87	31.89	33.00
Variance	14.24	18.27	41.42	102.42
Skewness	1.13	1.24	1.28	0.86
SE (Sk)	0.63	0.63	0.63	0.63
Kurtosis	1.51	2.49	2.42	-0.11
SE (Ku)	1.23	1.23	1.23	1.23

จากตารางที่ 5.27 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนทดสอบความรู้ทางการประเมินและคะแนนการประเมินตนเอง พบว่า ในด้านคะแนนความรู้ทางการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองคือ 16.50 และ 9.33 ตามลำดับ คะแนนสูงสุดหลังทดลองมากกว่าก่อนทดลอง คือ 27 และ 18 คะแนน ตามลำดับ การแจกแจงก่อนและหลังทดลองมีลักษณะเบ้ขวา (Sk=1.13 และ 1.24 ตามลำดับ) มีลักษณะความโด่งหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง (Ku=2.49 และ 1.51 ตามลำดับ) และคะแนนมีลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เนื่องจากค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้และความโด่งเท่ากันทั้งก่อนและหลังทดลองซึ่งเท่ากับ 0.63 และ 1.23 ตามลำดับ

ในด้านคะแนนการประเมินตนเอง พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองคือ 30.66 และ 9.33 ตามลำดับ คะแนนสูงสุดหลังทดลองมากกว่าก่อนทดลอง คือ 51 และ 36 คะแนน ตามลำดับ การแจกแจงก่อนและหลังทดลองมีลักษณะเบ้ขวา (Sk=1.28 และ 0.86

ตามลำดับ) มีลักษณะความโด่งก่อนทดลองสูงกว่าหลังทดลอง ($Ku=2.42$ และ -0.11 ตามลำดับ) และคะแนนมีลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เนื่องจากค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้และความโด่งเท่ากันทั้งก่อนและหลังทดลองซึ่งเท่ากับ 0.63 และ 1.23 ตามลำดับ โดยค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้และความโด่งที่มีลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติมีค่าไม่เกิน 2.00 หรือไม่น้อยกว่า -2.00 (SPSS Base 8.0, 1998; อ้างถึงใน กมลวรรณ ตั้งธนานนท์, 2547)

ตารางที่ 5.28 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ทางการประเมินและคะแนนการประเมินตนเอง ก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ โดยใช้ Wilcoxon signed ranks - test

มิติการเปรียบเทียบ	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		ค่า T เพื่อการทดสอบ	ค่าวิกฤติ T จากตาราง
	M	SD	M	SD		
ความรู้ทางการประเมิน (n=12)	9.33	3.77	16.50	4.27	0	17*
การประเมินตนเอง (n=12)	20.16	6.43	30.66	10.12	0	17*

*P < .05

จากตารางที่ 5.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความรู้ทางการประเมินและผลการประเมินตนเองด้านทักษะการประเมินของคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัย ก่อนและหลังทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ พบว่า คณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยมีความรู้ทางการประเมินหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีคะแนนการประเมินตนเองด้านการประเมินหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) *ความคิดเห็นของคณะผู้ประเมิน* ผู้วิจัยยังศึกษาความคิดเห็นของคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงานเพื่อสร้างความสามารถทางการประเมินโดยสุ่มจากคณะผู้ประเมินจำนวน 5 คน พบว่า การดำเนินงานเพื่อทำการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในวิธีการประเมิน มีความเข้าใจในรูปแบบการประเมินมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการนำความรู้ทางการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการประเมิน

คณะผู้ประเมินเห็นว่าความรู้ทางการประเมินที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่เกิดจากการสนทนาแลกเปลี่ยนทั้งระหว่างคณะผู้ประเมินด้วยกันและกับผู้วิจัย การประเมินการปฏิบัติงานวิจัยซึ่งใช้วิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วมช่วยให้ได้แนวทางการดำเนินงานประเมินในครั้งต่อไปคือ ควรมีการสนทนากันบ่อยๆ โดยต้องมีหัวหน้ารับผิดชอบในการดำเนินงาน นอกจากนี้คณะผู้ประเมินยังเห็นว่า การประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในครั้งนี้อย่างช่วยในการพัฒนาความรู้ทางการวิจัยซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากหน่วยงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางเพื่อการเขียนรายงานโครงการต่างๆ ในอนาคต สำหรับปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยตามความเห็นของคณะผู้ประเมินคือ 1) การมีเวลาว่างไม่ค่อยตรงกัน ทำให้การสนทนาหรือพบปะพูดคุยกันเกี่ยวกับการประเมินไม่บ่อยนัก 2) การมีภาระงานมาก นอกจากนี้ยังเห็นว่าถ้ามีการจัดฝึกอบรมการเป็นผู้ประเมินจะช่วยให้การเสริมสร้างประสิทธิภาพการเป็นคณะผู้ประเมินมากขึ้น

3) การประเมินรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย เป็นการประเมินผลรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานเพื่อสร้างความสามารถทางการประเมิน โดยคณะผู้ประเมินจำนวน 3 คน (รายชื่อผู้ประเมินอยู่ในภาคผนวก ค) ได้ผลดังตารางที่ 5.29

ตารางที่ 5.29 ผลการประเมินรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ประเมิน	คะแนนที่ได้	df	χ^2
ผู้ประเมินคนที่ 1	58	2	0.32
ผู้ประเมินคนที่ 2	52		
ผู้ประเมินคนที่ 3	55		

จากตารางที่ 5.29 แสดงผลการประเมินรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย เพื่อทดสอบความสอดคล้องการให้คะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พบว่า มีค่า χ^2 จากการคำนวณ = 0.32 ซึ่งน้อยกว่า χ^2 จากตาราง ($\chi^2_{(0.95)} = 5.99$) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรายงานการประเมินไม่แตกต่างกันหรือผลการให้คะแนนรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยมีความสอดคล้องกัน

ตอนที่ 5 ผลการประเมินและตรวจสอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

การประเมินการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ โดยสอบถามความคิดเห็นนักวิจัย ผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ จำนวน 15 คน ที่มีส่วนร่วมในการออกแบบแผนที่ผลลัพธ์ต่องานวิจัยและเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการพัฒนาระบบประเมินฯ ผลการประเมินจากแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ ได้ผลดังตารางที่ 5.30

ตารางที่ 5.30 ผลการประเมินระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

รายการประเมิน	M	SD	ความหมาย
ความเป็นประโยชน์			
1.การนำเสนอข้อมูลตามแนวทางของการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องและหน่วยงาน	4.00	0.65	มาก
2.ข้อมูลที่ได้จากการประเมินนำไปสู่การพัฒนาแผนงานวิจัยของคณะ	4.06	0.79	มาก
3.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยสร้างการเรียนรู้การประเมินในหน่วยงาน	3.93	0.79	มาก
4.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยกระตุ้นให้มีวัฒนธรรมการประเมินในหน่วยงาน	4.00	0.84	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.99	0.76	มาก
ความเป็นไปได้			
5.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	3.93	0.70	มาก
6.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง	3.93	0.79	มาก
7.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เอื้อให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม	3.66	0.81	มาก

ตารางที่ 5.30 (ต่อ)

รายการประเมิน	M	SD	ความหมาย
8.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้อง	3.86	0.83	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.84	0.78	มาก
ความเหมาะสม			
9.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานวิจัยในคณะ	3.73	0.79	มาก
10.วิธีการคัดเลือกผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความเหมาะสม	3.80	0.86	มาก
11.วิธีการเก็บข้อมูลและรายงานผลตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความเหมาะสม	3.66	0.81	มาก
12.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไม่ขัดต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติของหน่วยงาน	3.93	0.70	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.78	0.79	มาก
ความถูกต้อง			
13.กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความถูกต้องและครอบคลุม	3.86	0.74	มาก
14.การนำเสนอข้อมูลของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความถูกต้อง ตรงประเด็นและชัดเจน	3.80	0.67	มาก
15.กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สอดคล้องกันทุกขั้นตอน	3.80	0.67	มาก
16.การประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยให้ผลการประเมินมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ	3.66	0.72	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	3.78	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม	3.85	0.76	มาก

จากตารางที่ 5.30 แสดงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า ระบบประเมินฯ มีคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) และเมื่อพิจารณารายด้านทั้งด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.84, 3.78 และ 3.78 ตามลำดับ)

ผู้วิจัยยังได้สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องเพิ่มเติมโดยเลือกอย่างเจาะจงจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 15 คนมาจำนวน 7 คนประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่วิจัยจำนวน 2 คน ผู้ซึ่งเป็นทั้งคณาจารย์และนักวิจัยจำนวน 3 คน โดยทั้ง 7 คนเป็นผู้ที่สนใจและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยของคณะในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เป็นประโยชน์ต่อคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์เนื่องจากคณะเป็นหน่วยงานตั้งใหม่จึงต้องการวิธีการพัฒนาที่แตกต่างไปจากอดีตมาพัฒนาหน่วยงานในด้านต่างๆ รวมทั้งงานวิจัย ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนางานวิจัยโดยเปิดโอกาสของการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย ในด้านประเด็นที่แสดงถึงความเหมาะสมกับบริบทของคณะนั้น เห็นว่า คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์เป็นหน่วยงานในระดับอุดมศึกษาที่ต้องให้อิสระในการปฏิบัติงาน ดังนั้นแนวคิดของแผนที่ผลลัพธ์ซึ่งมีแนวทางดำเนินงานที่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระจึงมีความเหมาะสมต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยและสามารถดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ได้ต่อไป รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้กับแผนงานอื่นหรือหน่วยงานอื่นๆ ได้เนื่องจากเป็นวิธีการที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้ สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 5.31

ตารางที่ 5.31 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

รายการ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
จุดแข็ง	- เป็นวิธีการที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือแนวทางการดำเนินงานได้	5
	- เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือกำหนดเกณฑ์การประเมินได้	4
	- มีตัวบ่งชี้ในการติดตามการดำเนินงานของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในแต่ละภาคีหุ้นส่วนที่ชัดเจนซึ่งสามารถมอบหมายบุคคลอื่นทำหน้าที่แทนได้	4
	- สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการจัดเก็บข้อมูลได้	4
	- สามารถนำไปปฏิบัติได้ไม่ยาก	3
	- เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ชอบแสดงความคิดเห็น ได้มีเวทีแสดงความคิดเห็น	1
	- เป็นการพัฒนาแผนงานวิจัยโดยใช้เทคนิควิธีการใหม่	1
	- แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย	1
	- ผลการติดตามและประเมินการดำเนินงานมีความชัดเจนเนื่องจากแสดงออกมาในรูปของคะแนน	1
	- ช่วยให้ได้แนวทางการกำหนดทิศทางการทำงานของตนเอง	1
ข้อจำกัด	- ใช้ระยะเวลาสั้นจึงจะเกิดผลที่ชัดเจน	6
	- ต้องได้รับความเอาใจใส่จากผู้รับผิดชอบเป็นอย่างสูง	4
	- ต้องมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน	2
	- ผู้เกี่ยวข้องต้องทำความเข้าใจในหลักการของแผนที่ผลลัพธ์ก่อนดำเนินการ	1
	- ถ้าวางแผนดำเนินงานไม่ดีอาจสร้างภาระให้แก่ผู้รับผิดชอบ	1
	- ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยอาจเกิดความอ่อนล้าในการดำเนินงาน	1
	- มีขั้นตอนการดำเนินงานที่หลากหลาย	1
ข้อเสนอแนะ	- ควรประชาสัมพันธ์ในการดำเนินงานและในหลักการของแผนที่ผลลัพธ์ให้บุคลากรได้รับทราบโดยทั่วถึง	5
	- ควรให้ความรู้ในแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์แก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง	2
	- ควรหาแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงสุดมีความเข้าใจและสนใจในการดำเนินงานตามระบบประเมินฯ อย่างจริงจัง	2

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้สรุปผลการดำเนินงานตามระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ตลอดระยะเวลา 8 เดือนที่ดำเนินงานเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน เป็นผู้ตรวจสอบระบบประเมินฯ โดยใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานประมาณค่า 3 ระดับ เมื่อทำการวิเคราะห์จากค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ ได้ผลดังตารางที่ 5.32

ตารางที่ 5.32 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์และการแปลความหมายผลการตรวจสอบระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

รายการตรวจสอบ	ระดับผลการตรวจสอบ (Mdn)	ระดับความสอดคล้อง (IR)	ความหมาย
ความเป็นประโยชน์			
1.การดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยในการพัฒนาหน่วยงาน	1	0	สอดคล้อง
2.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับแผนงานหรือหน่วยงานอื่น	1	1	สอดคล้อง
3.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยสร้างการเรียนรู้ทางการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง	1	0	สอดคล้อง
4.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เป็นแนวทางสร้างพลังอำนาจการประเมินในหน่วยงาน	1	0	สอดคล้อง
5.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์กระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินในหน่วยงาน	1	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 5.32 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	ระดับผลการ ตรวจสอบ (Mdn)	ระดับความ สอดคล้อง (IR)	ความหมาย
ความเป็นไปได้			
6.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์ แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	0	สอดคล้อง
7.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์ แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สอดคล้องกับสภาพการ ปฏิบัติงานตามความเป็นจริง	1	1	สอดคล้อง
8.แนวทางของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดย ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้อง	1	1	สอดคล้อง
9.แนวทางของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดย ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินงานของหน่วยงาน	1	1	สอดคล้อง
ความเหมาะสม			
10.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์ แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความเหมาะสมต่อการนำไป พัฒนาหน่วยงานที่มีความซับซ้อน	1	0	สอดคล้อง
11.กระบวนการคัดเลือกผู้มีส่วนได้เสีย (ภาคี หุ้นส่วน) ตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดย ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เป็นไปอย่างเหมาะสม กับเป้าหมายการพัฒนาหน่วยงาน	1	1	สอดคล้อง
12.การเลือกแนวคิด “แผนที่ผลลัพธ์” มาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาเป็นระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยมี ความเหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ขององค์กร ที่เกิดขึ้นใหม่	1	0	สอดคล้อง
13.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์ แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สอดคล้องกับแนวคิดการ ประเมินในปัจจุบัน	1	0	สอดคล้อง

ตารางที่ 5.30 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	ระดับผลการ ตรวจสอบ (Mdn)	ระดับความ สอดคล้อง (IR)	ความหมาย
ความถูกต้อง			
14.กระบวนการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ถูกต้องตามหลักวิชาการ	1	1	สอดคล้อง
15.ขั้นตอนการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความถูกต้องน่าเชื่อถือ	1	1	สอดคล้อง
16.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยให้ผลการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน	1	0	สอดคล้อง
17.กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สอดคล้องกันทุกขั้นตอน	1	0	สอดคล้อง

จากตารางที่ 5.30 เป็นผลการตรวจสอบระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คนพบว่า ข้อรายการทุกข้อผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผน
ที่ผลลัพธ์: กรณีศึกษาคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม” มีวัตถุประสงค์
เพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ และมี
วัตถุประสงค์เฉพาะคือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย
ของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ 2) เพื่อทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติ
งานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมวิจัย
ของคณาจารย์ก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิด
แผนที่ผลลัพธ์ 4) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถทางการประเมินของคณาจารย์ก่อนและหลังการ
ทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ 5) เพื่อประเมิน
และตรวจสอบประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์
แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาซึ่งเป็นการศึกษารายกรณีและใช้
ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานในการเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวคือใช้วิธีการเชิงคุณภาพในระหว่าง
การทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ทั้งที่เป็นแบบ
ทางการและไม่เป็นทางการ การตรวจเอกสาร และการสนทนากลุ่มย่อย ส่วนวิธีการเชิงปริมาณใช้
การสอบถามและการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมวิจัยและความสามารถทางการ
ประเมินก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบประเมิน ตลอดจนการสอบถามความคิดเห็นของ
ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อระบบการประเมิน ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้กลุ่มตัวอย่างในคณะ
ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ประกอบไปด้วยผู้บริหาร นักวิจัย คณาจารย์
และเจ้าหน้าที่ รวมจำนวนทั้งหมด 26 คน และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบระบบการประเมิน
จำนวน 7 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

การศึกษาองค์ประกอบของแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์และนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาเป็น
ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนครพนม โดยผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบของแผนที่ผลลัพธ์ที่ศึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญด้าน

แผนที่ผลลัพธ์ตรวจสอบเพื่อการทดลองใช้ หลังจากนั้นจึงทำการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ได้แนวทางดำเนินการตามขั้นตอนขององค์ประกอบของแผนที่ผลลัพธ์ และทดลองใช้ในระยะเวลา 8 เดือน และในระหว่างการทดลองใช้ได้มีการปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การให้คะแนนของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วน ปรับปรุงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ได้ผลสรุปของการทดลองใช้ตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบคือ 1.1) วิสัยทัศน์ 1.2) พันธกิจ 1.3) ชื่อภาคีหุ้นส่วน 1.4) ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วน 1.5) ตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของแต่ละภาคีหุ้นส่วน 1.6) แผนยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงาน 1.7) แนวทางการดำเนินงานระดับองค์กร 2) การติดตามการดำเนินงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบคือ 2.1) ลำดับการติดตามการดำเนินงาน 2.2) วิธีการจัดเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 2.3) วิธีการจัดเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์การดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วน 2.4) วิธีการติดตามการดำเนินงานองค์กร และ 3) แผนการประเมินผล ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบคือ 3.1) การประเมินการปฏิบัติงานวิจัย 3.2) การรายงานผลประจำปี ซึ่งผลการดำเนินงานสรุปได้ดังตารางที่ 6.1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6.1 องค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ผลการดำเนินงาน
1.การวางแผนการดำเนินงาน	1.1 วิสัยทัศน์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มีการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ มีผลงานวิจัยที่หลากหลายและมีคุณภาพ นำไปสู่การพัฒนาวิถีชีวิตได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ตลอดจนเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ได้เพื่อสร้างเครือข่ายไปยังประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงอย่างเข้มแข็ง
	1.2 พันธกิจ	1.มีแผนพัฒนางานวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและประเทศแถบอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง 2.สร้างเครือข่ายการวิจัยและพัฒนานักวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ 3.นำผลการวิจัยไปพัฒนาวิถีชีวิตของชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม 4.มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และบุคลากรทางการวิจัยกับหน่วยงานต่าง ๆ และประเทศแถบอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงอย่างต่อเนื่อง
	1.3 ภาควิชา	1.คณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย 2.เจ้าหน้าที่วิจัย 3.หัวหน้าโครงการวิจัย
	1.4 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาควิชา	1.ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของภาควิชาคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายวิจัย คือแสวงหาแหล่งทุนและจัดสรรงบประมาณสำหรับภาควิชาวิจัยในคณะ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักในการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ตลอดจนมีเครือข่ายการวิจัยที่เข้มแข็งและสามารถนำเสนอในเวทีวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ มีการเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่ชุมชนและประเทศในแถบอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ผลการดำเนินงาน
1.การวางแผนการดำเนินงาน (ต่อ)	1.4 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วน (ต่อ)	<p>2.ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัย คือ สามารถบริหารจัดการงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ และส่งเสริมการสร้างนักวิจัย/เครือข่ายวิจัยรุ่นใหม่ได้อย่างมีคุณภาพ</p> <p>3.ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัย คือ สามารถประสานงานเกี่ยวกับแผนงานวิจัยกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด</p>
	1.5 ตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของแต่ละภาคีหุ้นส่วน	<p>ตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของภาคีหุ้นส่วนคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนละวิจัย มีตัวบ่งชี้จำนวน 12 ตัว ดังนี้</p> <p>สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.กำหนดนโยบายและจัดทำแผนงานวิจัยที่ครอบคลุมพันธกิจงานวิจัยของคณะ 2.จัดสรรงบประมาณวิจัยภายในคณะ 3.จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยภายในคณะ <p>สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างผลงานวิจัยของคณะ 5.พัฒนา/ปรับปรุงแผนงานวิจัยให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 6.จัดเวทีเสวนาทางการวิจัยภายในคณะ 7.สร้างเครือข่ายการวิจัย 8.ให้รางวัลนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยดีเด่น 9.ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ผลการดำเนินงาน
1.การวางแผนการดำเนินงาน (ต่อ)	1.5 ตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของแต่ละภาคีหุ้นส่วน (ต่อ)	<p>สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)</p> <p>10.มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ</p> <p>11.จัดหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกให้แก่บุคลากร</p> <p>12.ผลักดันให้คณะเป็นต้นแบบการวิจัยของมหาวิทยาลัย</p> <hr/> <p>ตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของภาคีหุ้นส่วนหัวหน้าโครงการวิจัย มีตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัว ดังนี้</p> <p>สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)</p> <p>1.ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการวิจัยอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.รายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัยได้ทันเวลาที่กำหนด</p> <p>3.ประสานงานกับบุคลากรเพื่อการวิจัยในคณะ</p> <p>สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)</p> <p>4.กำกับการบริหารโครงการ/แผนงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5.สามารถเขียนโครงการ/แผนงานวิจัยได้ในระยะเวลาอันสั้น</p> <p>6.สามารถเขียนบทความเพื่อเผยแพร่งานวิจัย</p> <p>7.โน้มน้าว ชักจูงบุคลากรที่ไม่เคยทำวิจัยให้มีความประสงค์จะทำวิจัย</p> <p>8.สามารถสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่</p>

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ผลการดำเนินงาน
1.การวางแผนการดำเนินงาน (ต่อ)	1.5 ตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของแต่ละภาคีหุ้นส่วน (ต่อ)	<p><u>สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดขึ้นได้ก็ดี</u> (love to see)</p> <p>9.ส่งบทความ/ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติที่เป็นที่ยอมรับ</p> <p>10.ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ</p> <p>11.สามารถสร้างทีมงานวิจัยที่เข้มแข็งในคณะ</p> <hr/> <p>ตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของภาคีหุ้นส่วนเจ้าหน้าที่งานวิจัย มีตัวบ่งชี้จำนวน 9 ตัว ดังนี้</p> <p><u>สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น</u> (expect to see)</p> <p>1.จัดระบบงานวิจัยภายในคณะ</p> <p>2.ให้คำแนะนำถึงวิธีการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยแก่บุคลากร</p> <p>3.ประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>4.ติดตามความก้าวหน้าของผู้ได้รับทุนวิจัยภายในคณะ</p> <p><u>สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น</u> (like to see)</p> <p>5.ประสานการดำเนินงานทางการวิจัยกับบุคลากรภายในคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>6.ประชุมชี้แจงความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัยของคณะ</p> <p>7.ประสานงานทางการวิจัยกับบุคลากรต่างคณะหรือภายนอกมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ศูนย์วิจัยทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ผลการดำเนินงาน
1.การวางแผนการดำเนินงาน (ต่อ)	1.5 ตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของแต่ละภาคีหุ้นส่วน (ต่อ)	<p>สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดขึ้นได้ก็ดี (love to see)</p> <p>8.จัดทำระบบฐานข้อมูลงานวิจัยเพื่อการสืบค้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>9.มีเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม</p>
	1.6 ยุทธศาสตร์ที่ใช้ดำเนินงานของแต่ละภาคีหุ้นส่วน	<p>ยุทธศาสตร์ดำเนินงานของคนบดีหรือรองคนบดีฝ่ายแผนและวิจัย</p> <p><u>มุ่งที่คน กลุ่มคนหรือองค์กร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนที่เป็นเหตุโดยตรง คือ การเพิ่มงบประมาณเพื่อการทำวิจัย การให้ทุนรางวัลเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติหรือนานาชาติ การให้ทุน/รางวัลสนับสนุนการเข้าร่วมประชุมนานาชาติ - ส่วนที่เป็นเหตุชักจูง คือ ฝึกอบรมเขียนบทความวิชาการ ประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ ประชุมกลุ่มย่อยเพื่อเขียนโครงการวิจัย - ส่วนที่หนุนเสริม คือ จัดหาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำการประเมินเค้าโครงการวิจัย จัดหา/แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเสนอเค้าโครงการวิจัย <p><u>มุ่งที่สิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนที่เป็นเหตุโดยตรง คือ ออกระเบียบ/ข้อบังคับ หรือบังคับใช้ระเบียบเพื่อให้บุคลากรได้ทำวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม - ส่วนที่เป็นเหตุชักจูง คือ หาช่องทางต่างๆ เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย - ส่วนที่หนุนเสริม คือ จัดประชุมเครือข่ายวิจัย

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ผลการดำเนินงาน
1.การวางแผนการดำเนินงาน (ต่อ)	1.6 ยุทธศาสตร์ที่ใช้ดำเนินงานของแต่ละภาคีหุ้นส่วน (ต่อ)	<p>ยุทธศาสตร์ดำเนินงานของหัวหน้าโครงการวิจัย</p> <p><u>มุ่งที่คน กลุ่มคนหรือองค์กร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนที่เป็นเหตุโดยตรง คือ ให้อาจารย์ความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ - ส่วนที่เป็นเหตุชั้กึ่ง คือ ให้นำเสนอวิธีการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ - ส่วนที่หนุนเสริม คือ ให้เป็นวิทยากรการวิจัย ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง <p><u>มุ่งที่สิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนที่เป็นเหตุโดยตรง คือ จัดหาเวทีเพื่อนำเสนองานวิจัย - ส่วนที่เป็นเหตุชั้กึ่ง คือ ให้มีห้องให้คำปรึกษาทางการวิจัย - ส่วนที่หนุนเสริม คือ ให้เป็นหัวหน้าทีมในการสร้างเครือข่ายการวิจัย <hr/> <p>ยุทธศาสตร์ดำเนินงานของเจ้าหน้าที่วิจัย</p> <p><u>มุ่งที่คน กลุ่มคนหรือองค์กร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนที่เป็นเหตุโดยตรง คือ จัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานในฝ่ายวิจัยของคณะ - ส่วนที่เป็นเหตุชั้กึ่ง คือ ผู้บริหารทำการกำกับ นิเทศติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง - ส่วนที่หนุนเสริม คือ ให้มีส่วนร่วม/สังเกตการณ์หรือดูงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบทางการวิจัย

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ผลการดำเนินงาน
1.การวางแผนการดำเนินงาน (ต่อ)	1.6 ยุทธศาสตร์ที่ใช้ดำเนินงานของแต่ละภาคีหุ้นส่วน (ต่อ)	<p><u>มุ่งที่สิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนที่เป็นเหตุโดยตรง คือ จัดให้มีห้องทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่แผนงานวิจัย ให้เครื่องคอมพิวเตอร์ - ส่วนที่เป็นเหตุอ้อม คือ จัดแผนพับประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของฝ่ายวิจัยและผลงานวิจัยของบุคลากร จัดทำเว็บไซต์ของแผนงานวิจัย - ส่วนที่หนุนเสริม คือ มีเว็บบอร์ดเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยของคณะ
	1.7 แนวทางการดำเนินงานระดับองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1.ค้นหา สืบหาความคิดโอกาสและทรัพยากรใหม่ๆ : แผนงานวิจัยใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐานข้อมูลออนไลน์เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจัดระบบงานวิจัย เช่น การประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัย จัดทำฐานข้อมูลงานวิจัย เป็นสื่อประชาสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการวิจัย เป็นต้น 2.ฟังเสียงสะท้อนจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : เจ้าหน้าที่แผนงานวิจัยมีความกระตือรือร้นในการรับฟังความคิดเห็นด้านการวิจัยของคณะจากผู้เกี่ยวข้อง สรุปผลการประชุมทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานครั้งต่อไป 3. หากการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจสูงสุด : แผนงานวิจัยรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัยในคณะให้คณะกรรมการวิจัยระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยได้รับทราบเป็นระยะๆ 4. ทบทวนระบบ ผลลัพธ์และการดำเนินงานอยู่เสมอ : เจ้าหน้าที่แผนงานวิจัยมีการประชุมทุกเดือนเพื่อทบทวนการดำเนินงานและปรับปรุงแผนการดำเนินงานตามความเหมาะสม

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ผลการดำเนินงาน
1.การวางแผนการดำเนินงาน (ต่อ)	1.7 แนวทางการดำเนินงานระดับองค์กร (ต่อ)	<p>5.ตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำอยู่เพื่อเพิ่มคุณค่า : แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานระหว่างเจ้าหน้าที่แผนงานวิจัยด้วยกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้นำเสนอ กำกับและแสดงข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของฝ่ายวิจัย</p> <p>6.แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้กับโลกภายนอก : จัดเวที/ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับหน่วยงานอื่นๆ ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในด้านเว็บไซต์และแผนประชาสัมพันธ์</p> <p>7.ทดลองสิ่งใหม่ๆ อยู่เป็นประจำ : เปิดรับข้อคิดเห็นใหม่ ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ ต่อการดำเนินงานของฝ่ายวิจัย</p> <p>8.เปิดรับข้อคิดเห็นใหม่ ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ ต่อการดำเนินงานของฝ่ายวิจัย : จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อฝ่ายวิจัย จัดให้มีเว็บบอร์ดทางอินเทอร์เน็ตเพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง</p>
2.การติดตามการดำเนินงาน	2.1 ลำดับขั้นตอนในการติดตามดำเนินงาน	<p>การจัดลำดับในการติดตามจัดเก็บข้อมูลเป็นดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัย จัดเก็บข้อมูล 1 เดือน/ครั้ง 2.ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัย จัดเก็บข้อมูล 3 เดือน/ครั้ง 3.ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย จัดเก็บข้อมูลภาคเรียนละครั้ง 4.ยุทธศาสตร์การดำเนินงานทั้ง 3 ภาคีหุ้นส่วน จัดเก็บข้อมูลภาคเรียนละครั้ง 5.การดำเนินงานระดับองค์กรจัดเก็บข้อมูลปีละครั้ง

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ผลการดำเนินงาน
2.การติดตามการดำเนินงาน (ต่อ)	2.2 วิธีการเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์	ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของภาคีหุ้นส่วนทั้ง 3 ภาคีเก็บข้อมูลใน 2 วิธีคือ 1.แบบสอบถาม 2.การสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการ
	2.3 วิธีการเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์การดำเนินงาน	ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วนทั้ง 3 ภาคีเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการโดยเจ้าหน้าที่วิจัย
	2.4 วิธีการติดตามดำเนินงานระดับองค์กร	สนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการโดยเจ้าหน้าที่วิจัย
3.แผนการประเมินผล	3.1 การประเมินการปฏิบัติงานวิจัย	ใช้หลักการประเมินระหว่างทาง (formative evaluation) และเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วมจากภาคีหุ้นส่วน
	3.2 การรายงานผลประจำปี	สรุปรายงานอย่างกระชับให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบโดยทั่วถึงและเปิดเผย

2. การทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ตลอดระยะเวลาการดำเนินงาน 8 เดือน ผู้วิจัยได้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในบทบาทของผู้วิจัย อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิจัยของคณะเพื่อวางแผนและดำเนินงานวิจัยตามขั้นตอน โดยในขั้นตอนทดลองใช้ระบบประเมินฯ เป็นการศึกษามาวิธีเชิงคุณภาพโดยศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ตรวจสอบหลักฐานการดำเนินงานตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย สัมภาษณ์และสนทนากลุ่มย่อยเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการดำเนินงานจำนวน 3 ครั้ง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในคณะได้ให้ความร่วมมือกับผู้วิจัยเป็นอย่างดี ผลการดำเนินงานสรุปได้ 3 ประเด็น ดังนี้

2.1 การปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ ตลอดระยะเวลาการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ คณาจารย์ได้แสดงความสนใจต่อการส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่องและมีความเข้าใจในขั้นตอนและเทคนิควิธีการในการส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากหน่วยงานภายนอกมากขึ้น และเห็นว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนช่วยฝึกทักษะการทำวิจัยเพื่อนำไปสู่การทำโครงการวิจัยขนาดใหญ่ หน่วยงานที่เป็นเป้าหมายในการขอทุนวิจัยของคณาจารย์มากที่สุดคือ ทุนภายในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ความสนิทสนมเป็นการส่วนตัวระหว่างคณาจารย์นำไปสู่ความร่วมมือกันเพื่อทำวิจัย และเห็นว่าการที่มีอาจารย์บางส่วนเป็นต้นแบบทางการวิจัย และการได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานวิจัยในคณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเสนอแนะให้คณาจารย์ได้สนทนากับการวิจัยบ่อยๆ โดยเป็นการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ การส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอกโดยแข่งขันกับมหาวิทยาลัยชั้นนำเป็นประเด็นที่คณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ให้ความตระหนักเป็นอย่างสูง ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยของผู้วิจัยมีคณาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ เกี่ยวกับงานวิจัยกับฝ่ายวิจัยมากขึ้น ปัญหาของการทำวิจัยส่วนใหญ่คือ ขาดความรู้ในการใช้สถิติเพื่อการวิจัยและขาดแหล่งสืบค้นข้อมูลที่ทันสมัย คณาจารย์รุ่นใหม่เริ่มแสดงความสนใจในการส่งโครงการวิจัยเพื่อขอทุนจากหน่วยงานภายนอกมากขึ้นแต่บรรยากาศที่ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจะเป็นช่วงใกล้หมดเขตการส่งโครงการโดยเฉพาะในช่วงเดือนกันยายนและตุลาคม นักวิจัยที่ได้รับทุนมีการพัฒนาความรู้ทางการวิจัยโดยการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการกับเพื่อนร่วมงานและ

การศึกษาจากเอกสารและผลงานวิจัยเป็นส่วนใหญ่ การติดตามการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ตามแนวทางแผนที่ผลลัพธ์เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้คณาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยได้ตระหนักเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานวิจัยในระดับคณะ รวมทั้งเห็นว่าวิธีการของแผนที่ผลลัพธ์เปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งที่เป็นคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระซึ่งจะเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการวิจัยภายในคณะได้ด้วยตนเอง

2.2 การดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานได้มีการปรับปรุงวิธีการ ตัวย่อชี้และเกณฑ์การให้คะแนน จำนวน 3 ครั้งและศึกษาผลที่เกิดขึ้น พบว่า ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นการดำเนินงานวิจัยของคณะเป็นวิธีการที่กลมกลืนกับการปฏิบัติงานตามปกติกล่าวคือ วิธีการจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นการสร้างภาระให้แก่ผู้จัดเก็บทั้งในด้านระยะเวลาและวิธีการเก็บข้อมูล เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการติดตามข้อมูลซึ่งเป็นการลดความกลัวต่อการถูกประเมิน ในด้านภาคีหุ้นส่วนที่เห็นว่ามีอิทธิพลต่อการเพิ่มศักยภาพการวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ตามลำดับความสำคัญคือ คณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายวิจัย เจ้าหน้าที่วิจัย และหัวหน้าโครงการวิจัย ตามลำดับ สำหรับยุทธศาสตร์ที่ควรใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้มากที่สุดคือยุทธศาสตร์ของภาคีหุ้นส่วนที่เป็นคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายวิจัยและยุทธศาสตร์ของเจ้าหน้าที่วิจัย โดยเห็นว่าควรใช้ยุทธศาสตร์ทั้งที่เป็นเหตุโดยตรง (causal) ที่เป็นเหตุชักจูง (persuasive) และส่วนที่หนุนเสริม (supportive) ในด้านการจัดลำดับความสำคัญในการติดตามการดำเนินงานพบว่า ควรให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วนมากที่สุดรองลงมาคือยุทธศาสตร์การดำเนินงานของแต่ละภาคีหุ้นส่วน

นอกจากนี้เห็นว่าการจัดเก็บข้อมูลในยุทธศาสตร์การดำเนินงานของแต่ละภาคีหุ้นส่วนและการจัดเก็บข้อมูลของการดำเนินงานระดับองค์กร โดยเปลี่ยนจากวิธีการสัมภาษณ์เป็นการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและเป็นการส่งเสริมให้คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ มีการเสนอให้เพิ่มเติมขั้นตอนย่อยในขั้นตอนที่ 3 คือ “การรายงานผลประจำปี” เนื่องจากเห็นว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นการดำเนินงานวิจัยของภาคีหุ้นส่วนหรือผู้เกี่ยวข้องให้เกิดความตระหนักต่อการพัฒนางานวิจัยตามบทบาทของตน

ผลการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในช่วงสุดท้ายการดำเนินงานวิจัยได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์หรือพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นของแต่ละภาคีหุ้นส่วน ดังนี้

ภาคีหุ้นส่วนคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ดังนี้
สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)

- 1) กำหนดนโยบายและจัดทำแผนงานวิจัยที่ครอบคลุมพันธกิจงานวิจัยของคณะ
- 2) จัดสรรงบประมาณวิจัยภายในคณะ
- 3) จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยภายในคณะ

ภาคีหุ้นส่วนเจ้าหน้าที่วิจัย เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ดังนี้
สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)

- 1) จัดระบบงานวิจัยภายในคณะ
- 2) ให้คำแนะนำ ปรึกษาถึงวิธีการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยแก่บุคลากร
- 3) ประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยอย่างสม่ำเสมอ
- 4) ติดตามความก้าวหน้าของผู้ได้รับทุนวิจัยในคณะ

สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)

- 5) ประสานการดำเนินงานทางการวิจัยกับบุคลากรภายในคณะได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

ภาคีหุ้นส่วนหัวหน้าโครงการวิจัย เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัย
ทั้ง 8 คน ดังนี้

สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)

- 1) ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการวิจัยอย่างต่อเนื่อง (น้อยกว่า 3 เรื่อง/เดือน 2 คน, 3 – 5 เรื่อง/เดือน 5 คน, มากกว่า 5 เรื่อง/เดือน 1 คน)

2) รายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยได้ทันเวลาที่กำหนด (ไม่ทันกำหนด 6 คน, ทันกำหนด 2 คน)

3) ประสานงานกับบุคลากรเพื่อการวิจัยในคณะ (สนทนา/ประสานงานกับบุคลากรที่ไม่ใช่ทีมวิจัยของตนน้อยกว่า 3 คน/เดือน จำนวน 2 คน, ตั้งแต่ 3 คน จำนวน 6 คน)

สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)

4) สามารถเขียนโครงการ/แผนงานวิจัยได้ในระยะเวลาอันสั้น (ไม่สามารถเขียนโครงการ/แผนงานวิจัยได้ภายใน 2 สัปดาห์ 1 คน, สามารถเขียนได้ภายใน 2 สัปดาห์ 7 คน)

5) สามารถเขียนบทความเพื่อเผยแพร่งานวิจัยได้ (ไม่สามารถเขียนบทความได้ 1 คน, สามารถเขียนบทความได้ 7 คน)

6) กำกับการบริหารโครงการ/แผนงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไม่เป็นไปตามแผนการวิจัย 5 คน, เป็นไปตามแผนการวิจัย 3 คน)

7) โน้มน้าว ชักจูงบุคลากรที่ไม่เคยทำวิจัยให้มีความประสงค์จะทำวิจัย (ไม่สามารถชักจูงให้บุคลากรทำวิจัยได้ 4 คน, สามารถชักจูงบุคลากรให้ทำวิจัยได้ 4 คน)

2.3 การดำเนินงานเพื่อสร้างความสามารถทางการประเมิน เป็นการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ โดยคณะผู้ประเมินที่มีการแต่งตั้งจากคณาจารย์ในคณะจำนวน 12 คน ใช้วิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วมและผู้วิจัยเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นพี่เลี้ยงในการประเมิน และมีระยะเวลาดำเนินงาน 8 เดือน ขอบข่ายของการประเมินคือ 1) นโยบายและแผนงานวิจัย 2) ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการวิจัย 3) ผลผลิตการวิจัย และ 4) ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานวิจัย เป้าหมายหรือผลผลิต (output) ของการประเมิน คือ การสร้างความสามารถทางการประเมินของ และรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ คณะผู้ประเมินเห็นว่าคณาจารย์แต่ละคนมีภาระงานมากจึงให้มีการแต่งตั้งผู้ร่างรายงานการประเมินจำนวน 3 คนเพื่อทำหน้าที่เรียบเรียงรายงานในขั้นตอนต่างๆ แล้วให้คณะผู้ประเมินที่เหลือให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ระหว่างการดำเนินงานประเมินมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อคิดเห็นระหว่างคณะผู้ประเมินด้วยกันและระหว่างคณะผู้ประเมินกับผู้วิจัย สำหรับประเด็นที่คณะผู้ประเมินต้องการพัฒนาองค์ความรู้ทางการประเมินมากที่สุดคือ มิติด้านมิติศนทางการประเมิน มิติการวิเคราะห์ข้อมูล และมิติการเขียนรายงานการประเมิน คณะผู้ประเมินเห็นว่าการฝึกหัดทำการประเมินเป็นการนำแนวคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์มาพัฒนาให้เป็นกระบวนการประเมินให้เป็นระบบมากขึ้น และเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพทางการประเมินในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มีการเสนอให้ฝึกหัดทำการประเมินจากกลุ่มคณาจารย์จำนวนน้อยเช่น สาขาวิชาควรทำการประเมินตนเอง และเห็นว่าการที่คณาจารย์ในคณะจะก้าวไปสู่ความเชี่ยวชาญทางการประเมินได้นั้นต้องอาศัยระยะเวลา ความต่อเนื่องในการฝึกหัด การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ตลอดจนมีผู้ที่เชี่ยวชาญทางการประเมินเป็นผู้นำพาในการฝึกหัดทำการประเมิน สำหรับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการประเมินที่คณะผู้ประเมินเห็นว่าเป็นวิธีที่ทำให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดมากที่สุดคือการสนทนากลุ่มย่อยเนื่องจากแต่ละคนจะช่วยกันขยายความคิดเห็นของผู้อภิปราย

ออกไปเรื่อยๆ แต่จะมีข้อจำกัดในการจัดเวลาว่างที่ตรงกันของผู้สนทนากลุ่มย่อย คณะผู้ประเมินยังเห็นว่าการเป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในคณะช่วยในการทบทวนองค์ความรู้ทั้งด้านการวิจัย และเพิ่มความรู้และทักษะทางการประเมินไปพร้อมๆ กัน

3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการวิจัยก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

การศึกษากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการวิจัย โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมการวิจัยก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ พบว่า ผู้บริหารและนักวิจัยมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการวิจัยในทิศทางที่ดีขึ้น ดังนี้ 1) มีเจตคติต่อการวิจัยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) มีพฤติกรรมการวิจัยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักวิจัยมีความรู้ทางการวิจัยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องหลังทดลองการใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ผู้บริหารเห็นว่า เป็นวิธีการใหม่ที่ช่วยในการพัฒนางานวิจัยของคณะและจะสนับสนุนการดำเนินงานโดยวิธีการนี้ต่อไปโดยมอบให้ฝ่ายวิจัยเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ นักวิจัยเห็นว่า กระบวนการติดตามโดยใช้แบบสอบถามที่มีเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทำให้เกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติงานวิจัยของตน

4. ผลการเปรียบเทียบความสามารถทางการประเมินก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

การศึกษากการเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการประเมิน โดยเปรียบเทียบความสามารถทางการประเมินก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ พบว่า คณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยมีความรู้ทางการประเมินหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีผลการประเมินตนเองด้านทักษะทางการประเมินหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการประเมินและตรวจสอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดย ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ผลการประเมินและตรวจสอบประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์โดยผู้เกี่ยวข้อง พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนการประเมินระบบประเมินฯ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทั้งความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับผลการตรวจสอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าข้อรายการทุกข้อผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง

จุดแข็งของระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ คือ เป็นวิธีการที่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางดำเนินงาน มีตัวบ่งชี้และเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ นำไปปฏิบัติได้ไม่ยาก

ข้อจำกัดของระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ คือ ใช้ระยะเวลาอันนานจึงจะเกิดผลที่ชัดเจน ผู้รับผิดชอบต้องเอาใจใส่เป็นอย่างสูง ต้องมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน ผู้เกี่ยวข้องต้องทำความเข้าใจในหลักการของแผนที่ผลลัพธ์ก่อนดำเนินการ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลของการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยจะได้อภิปรายผลการวิจัยในประเด็นต่อไปนี้ การศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ การทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ และการประเมินประสิทธิผลของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดย ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ผู้วิจัยทำการศึกษา/สังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแผนที่ผลลัพธ์และสรุปเป็นมโนทัศน์ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ศึกษาในเบื้องต้นก่อนดำเนินการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จากนั้นจึงทำการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการทำให้ได้ร่างแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาเป็นระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ และทดลองใช้เป็นระยะเวลา 8 เดือน ทำให้ได้องค์ประกอบของระบบประเมินที่สอดคล้องกับบริบทของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม กล่าวคือ ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบการดำเนินงาน 3 องค์ประกอบและมีขั้นตอนการดำเนินงานรวมทั้งสิ้น 13 องค์ประกอบย่อย/ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้ *องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนการดำเนินงาน* ประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์ (2) พันธกิจ (3) ชื่อภาควิชา/ส่วน (4) ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาควิชา/ส่วน (5) เกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้าของแต่ละภาควิชา/ส่วน (6) แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงาน (7) แนวทางการดำเนินงานระดับองค์กร *องค์ประกอบที่ 2 การติดตามการดำเนินงาน* ประกอบด้วย (8) ลำดับขั้นตอนการติดตามการดำเนินงาน (9) วิธีการเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (10) วิธีการเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (11) วิธีการติดตามการดำเนินงานระดับองค์กร *องค์ประกอบที่ 3 แผนการประเมินผล* ประกอบด้วย (12) การประเมินการปฏิบัติงานวิจัย (13) การรายงานผลประจำปี ซึ่งองค์ประกอบของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ทั้ง 3 องค์ประกอบหลักมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของระบบการตรวจติดตามคุณภาพภายในของสถาบันราชภัฏ (เฉลิมชัย หาญกล้า, 2545) องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (พรเทพ ฐู่แผน, 2546) องค์ประกอบของระบบการส่งเสริมการประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา (นงเยาว์ อุทุมพร, 2547) และองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ชนาธิป ทั้ยแป, 2551) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต/ปัจจัยส่งออก และมีองค์ประกอบย่อยบางองค์ประกอบที่สอดคล้องกันเช่น การระบุวัตถุประสงค์ การกำหนดผู้ประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบ การติดตามการปฏิบัติงาน และการรายงานผล

นอกจากนี้ในการพัฒนาระบบโดยทั่วไปจะมียุทธศาสตร์ประกอบหลักๆ คือ การวิเคราะห์/สังเคราะห์ระบบ การทดลองใช้ระบบ และการประเมินผลระบบ (Edwards, 1985; ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ, 2536; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2549) แต่การพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ของผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินงานที่ชัดเจนในขั้นตอนของการทดลองใช้และการประเมินผลระบบ สำหรับขั้นตอนการวิเคราะห์/สังเคราะห์ระบบ ผู้วิจัยดำเนินการโดยสรุปวิธีดำเนินงานจากเอกสารแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญด้านแผนที่ผลลัพธ์ตรวจสอบต่อนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้ร่างแนวทางการดำเนินงานเพื่อการทดลองใช้ต่อไป โดยในขั้นตอนแรกของการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการจะมีการวิเคราะห์บริบทของแผนงานวิจัยและบริบทของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์และแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการวิเคราะห์บริบทของแผนงานและหน่วยงานโดยผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ผนวกกับผู้วิจัยทำการสังเคราะห์เอกสารแผนที่ผลลัพธ์ในช่วงก่อนดำเนินการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จึงเปรียบเสมือนเป็นขั้นตอนการวิเคราะห์/สังเคราะห์ระบบตามกระบวนการพัฒนาระบบโดยทั่วไป จึงสรุปได้ว่าระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีขั้นตอนการพัฒนาระบบไม่แตกต่างไปจากขั้นตอนการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานอื่นๆ

สำหรับกลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นผู้บริหาร นักวิจัย คณาจารย์และเจ้าหน้าที่วิจัยส่วนใหญ่มีภาระงานมากและการเก็บข้อมูลของผู้วิจัยเป็นไปอย่างหลากหลาย แต่ความร่วมมือและการเสนอแนะให้ความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในภาพรวมเป็นไปด้วยดี ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก 1) เทคนิควิธีการดำเนินงานของแผนที่ผลลัพธ์สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานและไม่เป็นการสร้างภาระให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เป็นการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงาน และเป็นวิธีที่ช่วยให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเป็นไปอย่างอิสระ ดังที่ Earl, Carden and Smutylo (2001) กล่าวว่าผู้เกี่ยวข้องหรือภาคีหุ้นส่วนในกระบวนการของแผนที่ผลลัพธ์ต้องเป็นบุคคลที่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ 2) ผู้บริหารอนุญาตให้การดำเนินงานของผู้วิจัยโดยให้ใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เพื่อพัฒนางานวิจัยในคณะเป็นไปอย่างอิสระสอดคล้องกับ McGregor (1960 อ้างถึงใน กมลวรรณ ตั้งธนกานนท์, 2547) กล่าวว่าการบริหารของหัวหน้าหรือผู้นำจะต้องให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมหรือแสดงศักยภาพออกมาอย่างเต็มที่ ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างทุกคนจะให้ความร่วมมือกับผู้วิจัยในภาพรวมเป็นไปด้วยดี แต่จากการสังเกตพบว่ามีกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นและให้ความสนใจต่อกระบวนการดำเนินงานของผู้วิจัยอย่างจริงจังมีจำนวนประมาณ 7-10 คน สาเหตุดังกล่าวอาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระงานมากและ

ไม่มีหน้าที่ในงานวิจัยของคณะโดยตรง ซึ่ง Cousins and Earl (1996 อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธ์, 2550) กล่าวว่าลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของการมีส่วนร่วมเพื่อประเมินการดำเนินงานต่างๆ คือระดับความลึกและความมากน้อยถี่ห่างของการมีส่วนร่วม ดังนั้นระดับความลึกการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาเป็นระบบประเมินฯ จึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วยในการพัฒนางานวิจัยในคณะให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับกระบวนการประเมินผลตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ซึ่งเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วมนั้น รัตนะ บัวสนธ์ (2550) กล่าวว่าประเมินแบบมีส่วนร่วมมีการใช้กลุ่มคนจำนวนน้อยและเป็นผู้ใช้ผลการประเมินในลำดับต้น ดังนั้นแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบประเมินฯ ที่มีกลุ่มตัวอย่างแสดงความสนใจต่อการดำเนินงานอย่างจริงจังเป็นเพียงบางส่วนหรือเป็นส่วนน้อยจึงเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับแนวคิดการประเมินแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว

ในด้านระยะเวลาการพัฒนาระบบประเมินฯ ซึ่งดำเนินการทดลองใช้และปรับปรุงการดำเนินงานตลอดระยะเวลา 8 เดือนเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาพฤติกรรมกรรมการวิจัยของแต่ละภาคีหุ้นส่วนต้องใช้ระยะเวลาดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลทางพฤติกรรมที่ชัดเจนจึงจะสามารถให้ผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความเห็นเพื่อให้ข้อเสนอแนะและทบทวนการดำเนินงานได้ แต่ช่วงระยะเวลาของการทดลองใช้ระบบประเมินฯ ได้เกิดพฤติกรรมกรรมการวิจัยซึ่งวัดได้จากผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วน ที่สามารถนำไปใช้ประกอบการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานเป็นระยะๆ ทำให้ได้องค์ประกอบ ขั้นตอน และวิธีการดำเนินงานของระบบประเมินฯ ที่เหมาะสมต่อบริบทคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ดังนั้นช่วงระยะเวลา 8 เดือนของการดำเนินงานจึงน่าจะมีความเหมาะสมต่อการสรุปผลการดำเนินงาน แต่เนื่องจากการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานวิจัยของคณะโดยประยุกต์ใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์จะดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นในอีกหลายปีข้างหน้าอาจมีการปรับเปลี่ยนรายละเอียดของการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของคณะที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา รวมทั้งเพื่อให้เป็นไปตามหลักการของแผนที่ผลลัพธ์ที่ให้มีการทบทวนวิธีการ ตลอดจนแนวทางการดำเนินงานต่างๆ ที่สามารถทำให้งานวิจัยของคณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินงานตามองค์ประกอบของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในปีต่อไป ยังใช้แนวคิดหลักจากผลที่ได้ของการทดลองใช้ในระยะเวลา 8 เดือน ซึ่งการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ต่อเนื่องกันไปน่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการผุดงระบบประเมินในหน่วยงาน ดังที่ Kusek and Rist (2004 อ้างถึงใน ชนาธิป ทุ้ยแป, 2551) ที่

กล่าวว่า สิ่งสำคัญอันหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์คือการผดุงระบบการติดตามและประเมินผลในองค์กร

2. การทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ระหว่างการทดลองใช้เพื่อพัฒนาระบบประเมินฯ ได้มีการปรับปรุงรายละเอียดในองค์ประกอบต่างๆ เช่น องค์ประกอบที่ 1 มีการปรับปรุงตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าและเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละภาคีหุ้นส่วน องค์ประกอบที่ 2 มีการปรับปรุงวิธีจัดเก็บข้อมูลโดยเปลี่ยนจากการสัมภาษณ์เป็นการสนทนากลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการ องค์ประกอบที่ 3 มีการเพิ่มเติมขั้นตอนการรายงานผลประจำปี เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการดำเนินงาน ดังนั้นการปรับปรุงในรายละเอียดของการดำเนินงานตามกระบวนการของแผนที่ผลลัพธ์แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้จนสามารถดำเนินการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์จนแล้วเสร็จสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิสนุ พงศ์ศรี (2542) ที่พบว่า ผู้บริหารองค์กรพิจารณาคัดเลือกใช้เกณฑ์ตัดสินเพื่อประเมินประสิทธิภาพองค์กรภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียนด้วยการกำหนดร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง เนื่องจากเห็นว่ามีเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มากกว่าแนวทางการใช้เกณฑ์อื่นๆ นอกจากนี้หลักการสำคัญประการหนึ่งในระหว่างการนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้กับหน่วยงานหรือโครงการคือการจัดบันทึก ซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้แต่การทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์ใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีการจัดบันทึกไม่ชัดเจนมากนัก เนื่องจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อยเห็นว่าอาจสร้างภาระให้แก่ผู้จัดเก็บข้อมูลแต่ให้เน้นจัดเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามแทน

ผลการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ทำให้มีคณาจารย์ได้เริ่มแสดงความสนใจในการส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากหน่วยงานต่างๆ อย่างเป็นระบบและชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งแสดงความสนใจในการมีส่วนร่วมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัยของคณะ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากในช่วงเริ่มต้นการทดลองใช้ระบบประเมินฯ ได้มีการแต่งตั้งอาจารย์ในคณะเพื่อรับผิดชอบงานวิจัย จำนวน 3 คน ประกอบกับการประยุกต์ใช้แนวคิดของแผนที่ผลลัพธ์เพื่อใช้พัฒนางานวิจัยของคณะควบคู่กันไป ทั้งนี้ในแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ได้เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียได้แสดงความคิดเห็นและหาแนวทางพัฒนาแผนงานที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง สำหรับผลการดำเนินงานใน 8 เดือน พบว่า ภาคีหุ้นส่วนในแผนงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์เกิดผลลัพธ์ที่พึง

ประสงค์ดังนี้ 1) คนบดหรือรองคนบดฝ้ายแผนและวิจัยเกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 3 ใน 12 ของตัวบ่งชี้ 2) เจ้าหน้าที่วิจัยเกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 5 ใน 9 ของตัวบ่งชี้ และ 3) หัวหน้าโครงการวิจัยเกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 7 ใน 11 ของตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่เกิดขึ้นทั้งหมดถือว่าการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์จากการดำเนินงาน เนื่องจากตัวบ่งชี้ที่ผู้เกี่ยวข้องได้ช่วยกันพัฒนาจนถึงขั้นสุดท้ายนั้นเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ดังที่ ศิริชัย กาญจนวาสี (2546) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้จะต้องให้ค่าจากการวัดหรือเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ สำหรับการเกิดขึ้นของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วนดังกล่าวผู้วิจัยสันนิษฐานว่าเกิดจากปัจจัย 2 ประการคือ 1) เป็นการเกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามปกติเนื่องมาจากการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่วิจัยและผู้บริหารที่ช่วยกันผลักดันการดำเนินงานวิจัยภายในคณะ 2) เกิดจากการดำเนินงานตามกระบวนการของแผนที่ผลลัพธ์ แต่ขณะเดียวกัน Earl, Carden and Smutylo (2001) ยังกล่าวว่าผลสำเร็จของโครงการหรือแผนงานอาจไม่ใช่เกิดจากกระบวนการของแผนที่ผลลัพธ์เพียงอย่างเดียวแต่อาจเกิดจากตัวแปรแทรกซ้อนอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง แต่กระบวนการของแผนที่ผลลัพธ์เป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชีรา วิบูลย์สุข (2551) ที่พบว่าเทคนิคแผนที่ผลลัพธ์จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนได้อย่างชัดเจน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ เอื้ออิฐผล (2552) ที่ได้มีการประยุกต์ใช้เทคนิคแผนที่ผลลัพธ์เพื่อพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูประถมศึกษา ซึ่งพบว่าเทคนิคแผนที่ผลลัพธ์เป็นเครื่องมือที่มีตัวชี้วัดความก้าวหน้าของครู ทำให้ครูรับรู้และกระตุ้นความสามารถของตนเองตลอดเวลา ดังนั้นการเกิดขึ้นของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วนตามตัวบ่งชี้ต่างๆ จะเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันการวิจัยของคณะให้นำไปสู่การบรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด และถือว่าเป็น “สัญญาณที่ดี” ต่อการพัฒนางานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ในระหว่างการพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ได้มีการทบทวนวิธีการดำเนินงานและวิธีการเก็บข้อมูลเป็นระยะๆ โดยการสนทนากลุ่มย่อยและนำผลที่ได้จากการสนทนากลุ่มย่อยไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นวิธีที่ทำให้แผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับบริบทและเป็นประโยชน์ต่อคณะ ดังข้อเสนอแนะของ อัญชลี บุญยศรีสวัสดิ์ (2548) ที่ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยประยุกต์แนวคิดบาลานซ์สกอร์การ์ดว่า ควรกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานรวมทั้งวิเคราะห์ผลการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับแต่งกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนั้นกระบวนการติดตามและสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยรายงานคะแนนจากการเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ และช่วยกัน

ปรับปรุงการดำเนินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจึงเป็นการประเมินระหว่างทาง (formative evaluation) ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยในคณะ ซึ่งสอดคล้องกับ Sanders et al. (1995 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2543) ที่กล่าวว่า การประเมินที่ดีต้องมาจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและต้องเป็นกระบวนการที่ทำอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเด็นความถี่และความลึกของการมีส่วนร่วมนั้น เป็นประเด็นสำคัญของวิธีการประเมินเชิงคุณภาพ (รัตนะ บัวสนธ์, 2550) ซึ่งความถี่ของการมีส่วนร่วมของกระบวนการพัฒนาระบบประเมินฯ ที่มีการร่วมกันสนทนากลุ่มย่อยเพื่อทบทวนการดำเนินงาน 2 เดือนต่อครั้ง มีการจัดเก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่วิจัยเดือนละครั้ง เก็บข้อมูลผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหัวหน้าโครงการวิจัย 3 เดือนต่อครั้ง และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยภาคเรียนละครั้ง รวมทั้งเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์การดำเนินงานของแต่ละภาคีหุ้นส่วนภาคเรียนละครั้งนั้น ถือว่าเป็นการดำเนินงานเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและการหาแนวทางสะท้อนข้อมูลที่มีความถี่ที่เหมาะสม แต่ในด้านประเด็นของความลึกการมีส่วนร่วมซึ่งต้องมีผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานอย่างจริงจังจึงจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ในกระบวนการพัฒนาระบบประเมินฯ ของผู้วิจัยที่ได้มีการคัดเลือกบุคลากรทั้งที่เป็นคณาจารย์ ผู้บริหาร นักวิจัยและเจ้าหน้าที่ที่มีความสนใจที่จะเข้าร่วมดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบประเมินฯ โดยการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อหาแนวทางสะท้อนข้อมูลและร่วมกันพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานจะมีผู้เข้าร่วมประมาณ 70 – 80 % ของจำนวนผู้ที่ได้รับเชิญ ซึ่งอาจารย์ท่านหนึ่งเห็นว่าเป็นเรื่องปกติของการปฏิบัติงานในระดับอุดมศึกษาที่อาจารย์แต่ละท่านมีภาระกิจมากและการทำงานที่จะทำให้อาจารย์ทุกคนมีเวลาว่างตรงกันจึงเป็นไปได้ยาก ประกอบกับข้อจำกัดประการหนึ่งของการนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปประยุกต์ใช้คือ ผู้รับผิดชอบต้องเอาใจใส่ในการดำเนินงานเป็นอย่างสูง ดังนั้นการนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลจึงต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบใส่ใจในการดำเนินงาน นอกจากนี้วิธีการและขั้นตอนของแผนที่ผลลัพธ์ค่อนข้างมีความซับซ้อนอาจไม่สามารถนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้ในทุกระดับชั้นตอนได้โดยเฉพาะกับหน่วยงานขนาดเล็ก การนำแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้กับแผนงานหรือโครงการต่างๆ จึงสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนได้ตามความเหมาะสมหรือเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นตามหลักการของแผนที่ผลลัพธ์

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า การเกิดขึ้นของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วนไม่ครบตามจำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมดนั้น เนื่องจากการกำหนดเกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้ามีการกำหนดไว้ตั้งแต่ขั้นต่ำไปหาสูง โดยเกณฑ์ที่ตั้งไว้สูงเพื่อให้เกิดความท้าทายในการดำเนินงานซึ่งจะเกิดผลดีต่อโครงการหรือแผนงาน ดังที่ Earl, Carden and Smutylo (2001) กล่าวว่าถ้าผลลัพธ์ที่พึงประสงค์เกิดขึ้นได้ง่ายจะทำให้ไม่เกิดความท้าทายในการดำเนินงาน แต่ขณะเดียวกันจุดแข็งประการ

หนึ่งของการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์คือการมีเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบบันทึกผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ambrose (2008) ที่นำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้ในการวางแผน ติดตามและประเมินโครงการ ผูกอบรมครูพบว่า การติดตามและประเมินความก้าวหน้าโดยใช้ตัวบ่งชี้ตามกระบวนการของแผนที่ผลลัพธ์สามารถเชื่อมโยงไปยังกฎเกณฑ์ความสำเร็จของโครงการได้ สำหรับประเด็นการจัดลำดับความสำคัญของภาคีหุ้นส่วนที่เห็นว่าคมบดีหรือรองคมบดีฝ่ายแผนและวิจัยเป็นภาคีหุ้นส่วนที่จะช่วยผลักดันงานวิจัยของคณะให้มีประสิทธิภาพมากกว่าภาคีหุ้นส่วนอื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2542) ที่พบว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา แต่ขณะเดียวกันภาคีหุ้นส่วนที่เป็นคมบดีหรือรองคมบดีฝ่ายแผนและวิจัยเกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see) เพียง 3 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นเพียงพฤติกรรมขั้นต้น ทั้งนี้เนื่องจากในช่วงเวลาการทดลองใช้ระบบประเมินได้มีการกำหนดการจัดเก็บข้อมูลตามปฏิทินดำเนินงานเพียงครั้งเดียว ประกอบกับการเกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see) ต้องอาศัยระยะเวลาในการดำเนินงาน ดังนั้นการนำยุทธศาสตร์การดำเนินงานของคมบดีหรือรองคมบดีฝ่ายแผนและวิจัยมาใช้ให้เป็นรูปธรรม ทั้งที่เป็นยุทธศาสตร์ที่เป็นเหตุโดยตรง (causal) เช่น การเพิ่มงบประมาณเพื่อการทำวิจัย การให้ทุน/รางวัลเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติหรือนานาชาติ ยุทธศาสตร์ที่เป็นเหตุชักจูง (persuasive) เช่น การจัดประชุมหรือผูกอบรมต่างๆ และยุทธศาสตร์ที่เป็นส่วนหนุนเสริม (supportive) เช่น การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิช่วยกลั่นกรองข้อเสนอโครงการวิจัย ซึ่งยุทธศาสตร์ที่กล่าวมาจะช่วยในการส่งเสริมการเกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของภาคีหุ้นส่วนที่เป็นคมบดีหรือรองคมบดีฝ่ายแผนและวิจัย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยในด้านเวลาและผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิธร เขียวกอ (2548) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษาให้ประสบความสำเร็จคือ เวลาผู้บริหารสถานศึกษาและแหล่งทรัพยากรต่างๆ ของโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่าถ้าได้มีการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ต่อเนื่องกันไปและให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วนจะเกิดขึ้นมาตามลำดับและจะส่งผลต่อการพัฒนางานวิจัยของคณะในอนาคต

โดยที่หลักการของแผนที่ผลลัพธ์มีจุดเน้น 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วม (participatory) 2) ความยืดหยุ่น (flexible) 3) การส่งเสริม (complementary) และ 4) การคิดเชิงประเมิน (evaluative thinking) แต่ในการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิด

แผนที่ผลลัพธ์พบว่า หลักการที่เป็นจุดเด่นจากการทดลองใช้มากที่สุดคือ ความยืดหยุ่นและการคิดเชิงประเมิน ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการ ขั้นตอนและเป้าหมายของแผนงานวิจัยสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม รวมทั้งธรรมชาติของคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาจะมีทักษะในการคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ซึ่งนำไปสู่การคิดเชิงประเมินในระดับสูง จุดเด่นรองลงมาคือ การมีส่วนร่วม ส่วนหลักการที่ควรผลักดันเพื่อการดำเนินงานในครั้งต่อไปมากที่สุดคือ หลักการส่งเสริม เนื่องจากในระหว่างการทดลองใช้ระบบประเมินฯ คณบดีได้มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัยเป็นผู้ให้คำปรึกษาการดำเนินงาน ประกอบกับงบประมาณเพื่อการดำเนินงานบริหารจัดการงานวิจัยและงบประมาณเพื่อการวิจัยภายในคณะลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา 10% (ทุกฝ่ายทุกคณะได้รับงบประมาณลดลงเนื่องจากมหาวิทยาลัยนำไปใช้สร้างอาคารใหม่) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารสูงสุดโดยตรงและการได้รับสนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น จึงน่าจะช่วยสนับสนุนระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในหลักการ “การส่งเสริม” ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

3. การประเมินและตรวจสอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

ผลการประเมินและตรวจสอบระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ผู้วิจัยจะได้อภิปรายผลการวิจัยใน 4 ประเด็น คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรวิจัย การเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการประเมิน และประสิทธิผลตามมาตรฐานการประเมิน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรวิจัย ผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า ผู้บริหารและนักวิจัยมีเจตคติต่อการวิจัยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีพฤติกรรมทางการวิจัยหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักวิจัยมีความรู้ทางการวิจัยเพิ่มขึ้นจากก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า นักวิจัยรับรู้ตนเองว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเจตคติต่อการวิจัย พฤติกรรมกรวิจัย ความรู้และทักษะทางการวิจัยเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย แต่เห็นว่ากระบวนการติดตามการดำเนินงานของแผนที่ผลลัพธ์ช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานวิจัยของตน และเมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงปริมาณทั้งในด้านคะแนนเจตคติต่อการวิจัย คะแนนพฤติกรรมกรวิจัย และคะแนนความรู้ทางการวิจัย พบว่า ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างทุกคนจะมีคะแนนพฤติกรรมกรวิจัยเพิ่มขึ้นแต่มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีคะแนนเพิ่มขึ้นไม่มากนัก แสดงให้เห็นว่าข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกัน ผลการวิจัยดังกล่าวอธิบายได้ว่า การเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมการวิจัยทั้งในด้านเจตคติ ความรู้หรือทักษะการวิจัย เป็นพฤติกรรมที่ต้องใช้ระยะเวลาดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจึงจะเกิดผลที่ชัดเจน แต่การดำเนินงานวิจัยของผู้วิจัยใช้ระยะเวลาทดลองเพียง 8 เดือน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างจึงเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ดังกล่าว

เป็นที่น่าสังเกตว่าเมื่อแยกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารมาเปรียบเทียบกับคะแนนเจตคติและพฤติกรรมการวิจัยก่อนและหลังทดลองใช้ระบบประเมินฯ โดยการทดสอบ Sign – test จะพบว่าไม่สามารถเปรียบเทียบเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมการวิจัยได้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากคะแนนดิบพบว่าผู้บริหารทุกคนมีคะแนนหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง เนื่องจากการทดสอบกับผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีเพียง 3 คนโดยใช้ Sign – test เป็นการเปรียบเทียบมัธยฐานก่อนและหลังทดลองจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนน้อยมาก ดังตารางสถิติ Sign - test ที่มีการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 5 (นิภา ศรีไพโรจน์, 2533)

ถึงแม้ระบบประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้นได้ดำเนินการทดลองใช้ในระยะเวลา 8 เดือนซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการวิจัยของผู้เกี่ยวข้องในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ แต่ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานวิจัยของคณะคือ รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย และรองคณบดีฝ่ายวิชาการ เห็นชอบให้มีการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้ในคณะต่อเนื่องกันไปโดยให้ฝ่ายวิจัยเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมวิจัยในประเด็นการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยในหน่วยงาน

3.2 การเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการประเมิน ผลการวิจัยพบว่า คณะผู้ประเมินมีความรู้ทางการประเมินหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคะแนนผลการประเมินตนเองด้านทักษะการประเมินหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า คณะผู้ประเมินได้ดำเนินงานเพื่อทำการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยซึ่งเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วมโดยผู้วิจัยเป็นพี่เลี้ยงและผู้อำนวยความสะดวกการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการมีระยะเวลาเพื่อการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยซึ่งใช้ระยะเวลา 8 เดือน มีความเหมาะสมกับการดำเนินงาน ประกอบกับวิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วมที่มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างคณะผู้ประเมินด้วยกัน และระหว่างคณะผู้ประเมินกับผู้วิจัยเกี่ยวกับองค์ความรู้ทางการประเมินเป็นระยะๆ ตลอดระยะเวลาดำเนินงาน นอกจากนี้การดำเนินงานประเมินของคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยน่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างพลังอำนาจทางการประเมินในหน่วยงาน เนื่องจากใช้วิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็น

การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือของคณะผู้ประเมินจนสำเร็จ ดังผลงานวิจัยของ ประวิต เอรารวรรณ์ (2548) ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดพลังอำนาจในระดับทีมงานที่อยู่ในระดับสูงคือ การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือระหว่างบุคคลและทีมงาน การเคารพต่อการตัดสินใจของทีมงานและ รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ ดังนั้นการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยซึ่งเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วมจึง เป็นส่วนหนึ่งที่ไม่นอกจากจะพัฒนาความรู้และทักษะการประเมินของคณะผู้ประเมินแล้ว ยังมีส่วน ช่วยในการสร้างพลังอำนาจในหน่วยงานดังกล่าว

3.3 ประสิทธิภาพตามมาตรฐานการประเมิน โดยพิจารณาจากมาตรฐานการประเมินทั้ง 4 ด้านที่พัฒนาโดย Stufflebeam and Shinkfield (2007) ซึ่งคะแนนการประเมินระบบประเมินฯ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากและคะแนนเฉลี่ยรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ที่ทำการทดลองใช้มี ประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี สามารถทำการอภิปรายผลได้ดังนี้

ความเป็นประโยชน์ ผลการประเมินจากผู้เกี่ยวข้องพบว่าระบบประเมินฯ มีความเป็น ประโยชน์ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากวิธีการของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดย ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เป็นการประเมินระหว่างทาง (formative evaluation) ช่วยให้ได้ ข้อมูลในการสะท้อนการดำเนินงานวิจัยในคณะและมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีเกณฑ์การให้ คะแนนที่ชัดเจนจึงน่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ระบบประเมินฯ เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานดังกล่าว ดังที่ เซาร์ อินโย (2553) กล่าวว่า การประเมินแบบมีส่วนร่วมให้ประโยชน์ในการประเมินผลย่อย (formative evaluation) เมื่อกำหนดคุณค่าและเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ความเป็น ประโยชน์ของระบบประเมินฯ อาจมีสาเหตุมาจากความต่อเนื่องของการดำเนินงานที่ผู้เก็บ รวบรวมข้อมูลได้เก็บข้อมูลเป็นระยะๆ และทำการสะท้อนผลที่ได้ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบโดยผ่าน กระบวนการสนทนากลุ่มย่อย ดังที่ Patton (1997) กล่าวว่า การใช้ประโยชน์ทางการประเมินต้อง เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการประเมิน ไม่ได้ให้ความสำคัญเฉพาะผลการประเมิน ในขั้นสุดท้ายเท่านั้น ดังนั้นนักประเมินและผู้มีส่วนได้เสียต้องจัดวางกรอบเรื่องการใช้ประโยชน์ การประเมินตั้งแต่เริ่มต้น นอกจากนี้การประเมินตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ยังเป็นประโยชน์ในการ ขยายแนวคิดการประเมินตนเอง ดังที่ Honduras project team (2006) ที่มีการนำแนวคิดแผนที่ ผลลัพธ์ไปใช้ในโครงการของสมาคมส่งเสริมการเกษตรเชิงนิเวศ พบว่าจุดแข็งของเครื่องมือการ ประเมินตามแนวทางแผนที่ผลลัพธ์ที่นอกเหนือจากการช่วยพัฒนาแผนการประเมินแล้ว ยังช่วย ขยายแนวคิดกระบวนการประเมินตนเองอย่างเป็นระบบรวมทั้งการมีแบบแผนและแนวทางการ ดำเนินงานที่ชัดเจน

ความเป็นไปได้ ผลการประเมินพบว่าระบบประเมินฯ มีความเป็นไปได้เนื่องจากเป็นวิธีการที่มีความยืดหยุ่นสูง กล่าวคือ ผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนในการพัฒนาระบบประเมินฯ สามารถเสนอแนะเพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานต่างๆ เช่น ปรับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การให้คะแนน วิธีการเก็บข้อมูล ความถี่ในการจัดเก็บข้อมูล ได้ตามความเหมาะสม ระบบประเมินฯ นี้จึงมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปปฏิบัติจริง รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้กับแผนงานหรือโครงการที่มีลักษณะความเป็นพลวัต ซับซ้อนและหวังผลระยะยาวได้ ประกอบกับผู้บริหารของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ให้การสนับสนุนการนำระบบประเมินฯ ไปใช้ในคณะต่อเนื่องกันไปหลังจากการทดลองใช้ของผู้วิจัย โดยมอบให้ฝ่ายวิจัยของคณะเป็นผู้ดำเนินการ จึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่แสดงถึงความเป็นไปได้ของระบบประเมินฯ ดังกล่าว

ความเหมาะสม โดยที่คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เป็นหน่วยงานระดับอุดมศึกษา ซึ่งตามบริบทของการปฏิบัติงานในระดับอุดมศึกษาเอื้อให้บุคลากรหรือหัวหน้างานสามารถสร้างสรรค์งานต่างๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ได้โดยไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน รวมทั้งภาคีหุ้นส่วนที่มีส่วนสำคัญต่อการผลักดันงานวิจัยของคณะเป็นบุคลากรโดยตรงของคณะหรือเป็นผู้มีส่วนได้เสียต่อการปรับปรุงการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัย ดังที่ Fetterman (1998), Ross (2000) ที่กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงผลลัพธ์ก่อให้เกิดความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของ จากเหตุผลดังกล่าวจะก่อให้เกิดการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส ทำให้การดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบประเมินฯ ของผู้วิจัยเป็นการปฏิบัติงานตามปกติ ดังนั้นการนำแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาให้เป็นระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์จึงมีความเหมาะสมดังกล่าว

ความถูกต้อง เนื่องจากระบบประเมินฯ มีการใช้เทคนิควิธีการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการประเมิน เช่น มีการกำหนดวัตถุประสงค์ประเมินอย่างชัดเจนซึ่งก็คือการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ มีการวิเคราะห์บริบทของการประเมินซึ่งดำเนินการในช่วงแรกของการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ มีการพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงและความตรง ซึ่งดำเนินการโดยพัฒนา/ปรับปรุงตัวบ่งชี้และเกณฑ์การให้คะแนนผลลัพธ์ที่พึงประสงค์อย่างชัดเจนและเป็นปรนัย ดังที่ สมคิด พรหมจ้อย (2534), พิเชิต ฤทธิ์จัญญ (2537), อภรณ์ เจียมไชยศรี (2538) ที่กล่าวว่า เกณฑ์การประเมินเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างระบบการประเมิน รวมทั้ง สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541) ที่กล่าวว่า นักประเมินจะต้องพิจารณากำหนดเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการประเมินและบทบาทหน้าที่ของการประเมินนั้นๆ โดยจะต้องแสวงหาเกณฑ์การประเมินที่มีความเที่ยงตรงถูกต้อง สมเหตุสมผลและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้คะแนนผลการประเมินระบบประเมินฯ ด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เนื่องจากระดับความลึกของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินงานตามแนวทางของแผนที่ผลลัพธ์เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้แผนงาน/โครงการที่ใช้แผนที่ผลลัพธ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการคัดกรองผู้มีส่วนได้เสียเพื่อร่วมดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มต้นดำเนินงานและระหว่างดำเนินงาน ต้องเป็นผู้ที่สนใจและเกี่ยวข้องกับแผนงาน/โครงการเป็นอย่างสูง

2. ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจสูงสุดเป็นภาคีหุ้นส่วนที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาแผนงาน/โครงการที่ประยุกต์ใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ดังนั้นการหาเทคนิควิธีการให้ผู้บริหารระดับสูงสุดได้รับรู้และเข้าใจในหลักการของแผนที่ผลลัพธ์อย่างละเอียดจะเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยสนับสนุน "หลักการส่งเสริม" ของการดำเนินงานตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิภาพของรายงานการประเมินเป็นส่วนหนึ่งส่งผลต่อการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ดังนั้นผู้เขียนรายงานการประเมินจึงควรมีทักษะการเขียนรายงานการประเมินเพื่อที่จะช่วยส่งเสริมให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาโดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจากการใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์กับหน่วยงานที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น ความแตกต่างในด้านขนาด ความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมขององค์กร หรือการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่ใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ครบทุกขั้นตอนกับการใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในบางขั้นตอน เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นว่าการใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ให้ประสิทธิผลการดำเนินงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กมลวรรณ ตังธนากานนท์. (2547). การพัฒนากระบวนการจัดทำแฟ้มสะสมงานเพื่อประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนตามแนวการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ ด้วยปัญญาแบบเต็มรูปในโรงเรียนดรอนสิกขาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤติยา วงศ์ก้อม. (2547). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการ ประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กองทุนสนับสนุนการวิจัย, สำนักงาน. (2542). คู่มือการบริหารงานวิจัย: ประเภททุนวิจัยและ พัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, สำนักงาน. (2550). จดหมายข่าวชุมชนคนรักสุขภาพฉบับ สร้างสุข. 4: 30 – 31.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). มหาวิทยาลัยที่ทางแยก: จุดประกายวิสัยทัศน์อุดมศึกษาไทย ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชสมีเดีย.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2543). แนวทางการปฏิรูปการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร: วิ.ที. ซี. คอมมิวนิเคชัน.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2544). คุณภาพและการประกันคุณภาพในวิถี ทัศน์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

คณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2550). (ร่าง) คู่มือการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะกรรมการการอุดมศึกษา. เอกสาร ประกอบการประชุมสัมมนา เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา, 8 มีนาคม 2550 ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์บอลรูม กรุงเทพมหานคร.

คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, สำนักงาน. (2547). การวิจัยไทย: วิวัฒนาการสู่อนาคต. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนุสสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, สำนักงาน. (2550). *คู่มือนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ พ.ศ. 2551 – 2553*. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. (2534). *บนเส้นทางสู่มหาวิทยาลัยวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรพันธ์ อรรถจินดา และ ภาณี แสนเจริญ. (2544). *ระบบการวิจัยของประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และคณะ. (2546). *บทบาทอุดมศึกษาในระบบวิจัยแห่งชาติ*. ม.ป.ท. โครงการพัฒนาระบบวิจัยของประเทศ.
- เฉลิมชัย หาญกล้า. (2545). *การพัฒนาระบบการตรวจติดตามคุณภาพภายในของสถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาคบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนาธิป ท้ายแป. (2551). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาคศึกษาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ. (2536). *ระบบสื่อการสอน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาว์ อินโย. (2553). *การประเมินโครงการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพร พวงไธสง. (2546). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำวิจัย พฤติกรรมการ ทำวิจัย และคุณภาพงานวิจัยของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาคศึกษาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2542). *การพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา: กรณี ตัวอย่างสถานศึกษานำร่อง โรงเรียนคันทนาเยาว์ สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (จัดสำเนา)
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2546). *ข้อเสนอต่อการปฏิรูประบบการเงินการคลังเพื่อการวิจัยของประเทศ*. ม.ป.ท. โครงการพัฒนาระบบวิจัยของประเทศ.

- ทับทิม นิลวรรณ. (2538). *ความต้องการและปัญหาการทำวิจัยของคณาจารย์ในกลุ่มสาขา
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพย์ธัมพร เกษโกมล. (2545). *การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษา
พยาบาลตามแนวคิดการประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์
ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นครพนม, มหาวิทยาลัย. (2551). *รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2550*.
กาฬสินธุ์: กาฬสินธุ์การพิมพ์.
- นงเยาว์ อุทุมพร. (2547). *การพัฒนาระบบการส่งเสริมการประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำหรับผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ภาควิชาวิจัย
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวรรตน์ พูนไย. (2545). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการใน
ชั้นเรียน ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภา ศรีไพโรจน์. (2533). *สถิติอนุพาราเมตริก*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:
ไอดีเอ็นเอสโตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญทอง บุญทวี. (2546). *การพัฒนาระบบการประเมินตนเองของครูเพื่อพัฒนาการเรียนการ
สอนที่เพิ่มความถูกต้องโดยใช้สารสนเทศจากผู้มีส่วนได้เสีย*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทศึกษาศาสตร์ ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญยาพร ฉิมพลอย. (2544). *ผลของการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
ของครูระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวีต เอราวรรณ. (2548). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน:
กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์. (2545). *กลยุทธ์การพัฒนาวัดมนธรรมวิจัยของอาจารย์
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ภาควิชาอุดมศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรินทร์ เอื้ออิฐผล. (2552). การประยุกต์ใช้เทคนิคแผนที่ผลลัพธ์เพื่อการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548. ราชกิจจานุเบกษา. 122

(1 กันยายน 2548): 1.

พรเทพ รุ่งแผน. (2546). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2537). การพัฒนาระบบการประเมินตนเองในการใช้หลักสูตรสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิสนุ ฟองศรี. (2542). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัย การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนูญ ศิวารมย์. (2542). การพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศาเพื่อพัฒนาการสอนของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มานิตย์ บุญประเสริฐ และคณะ. (2546). รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

เยาวภา เจริญบุญ. (2537). การศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการวิจัยในชั้นเรียนของครูมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัย การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2546). การวิจัยและพัฒนาระบบประเมินการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาในระบบการศึกษาทางไกล. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนะ บัวสนธ์. (2550). ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2548). *การจัดทำมาตรฐานการวิจัยในหน่วยงานวิจัยภาครัฐ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2552). *รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย: การวิเคราะห์ห่อภิมาณ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณา เต็มขจรเกียรติ. (2543). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรัตน์ นิยมคำ, ธรรมศักดิ์ บัวเนี้ยวและ อุดม นิยมคำ. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาาระบบประเมินการสอนออนไลน์ผ่านอินเทอร์เน็ต*. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. (อัดสำเนา)
- วันทนา ชูช่วย. (2534). *การทำวิจัยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจัยและพัฒนา, สถาบัน. มหาวิทยาลัยนครพนม. (2550). *เอกสารเผยแพร่ผลงานวิจัย มหาวิทยาลัยนครพนม: การนำเสนอผลงานวิจัยแห่งชาติ 2550*. กภาพสินธุ์: ห้างหุ้นส่วนจำกัดกาฬสินธุ์การพิมพ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2540). *การบริหารงานวิจัย: แนวคิดจากประสบการณ์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). *การบริหารงานวิจัย: แนวคิดจากประสบการณ์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- วิทยา คูวิรัตน์. (2539). *การพัฒนาาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิดา เหล่มตระกูล. (2546). *การพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศศิธร เขียวกอ. (2548). *การพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียน
ประถมศึกษา: การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมและ
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). *การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง
การศึกษา*. *วารสารครุศาสตร์* 31(3): 12 - 26.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2549). *ระบบการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา*. เอกสาร
ประกอบการบรรยายการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้น
พื้นฐาน สำหรับสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์, คณะ. (2551). *รายงานการประเมินตนเอง คณะศิลปศาสตร์และ
วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ประจำปีการศึกษา 2550*. กอฟลินธุ์:
กอฟลินธุ์การพิมพ์.
- ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์, คณะ. (2551). *งานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนครพนม*. ม.ป.ท. (อัดสำเนา)
- สนั่น วงษ์ดี. (2539). *การพัฒนาโมเดลบูรณาการเชิงสาเหตุที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัยของ
ครูระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2534). *การพัฒนาระบบการประเมินตนเองสำหรับศูนย์ประสานงานการศึกษา
นอกโรงเรียนระดับอำเภอ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ จิตพิทักษ์. (2532). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- สมพงษ์ ปันนุ. (2548). การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาคศึกษาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2549). วิธีวิทยาการประเมิน: ศาสตร์แห่งคุณค่า. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2536). การวิเคราะห์การบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของวิทยาลัยครู กรณีศึกษาวิทยาลัยครูสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาคศึกษาด้านบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา ไชวิโลกุล. (2543). กลยุทธ์การพัฒนาด้านธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารครุศาสตร์ 29(1): 8 – 18.
- สุกัญญา ไชวิโลกุล, สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม และอภิภา ปรัชญาพฤทธิ (2550). การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์: กรณีศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)
- สุชาติ ปภาพจน์. (2539). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุชีรา วิบูลย์สุข. (2551). บทบาทของภาคีหุ้นส่วนในการส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา: พหุกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาคศึกษาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันท์ ปันนุ. (2540). สภาพแวดล้อมการฝึกอบรมการวิจัย ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยและคุณลักษณะของนักวิจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาคศึกษาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2549). การพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้. วารสารครุศาสตร์ 34(2): 11 - 22.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). รายงานการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนากระบวนการประเมินผลภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วี ที ซี คอมมิวนิเคชัน.

- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *เคล็ดลับการทำวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- สุวิทย์ เลหาศิริวงศ์. อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม. สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม 2551.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2524). บรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการวิจัยทางการศึกษา. *ข่าวสารวิจัยการศึกษา* 4(1): 22 – 25.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2549). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสกสรร ธงยศ, ศราวุธ ราชมณี และประวิษฐา สุวรรณไตรย์. (2549). *การพัฒนารูปแบบและหลักเกณฑ์การพิจารณาข้อเสนอโครงการวิจัย ของกองวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม*. กองวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม.
- อนงค์พร พะวรรัมย์. (2546). *การเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่าง การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิภา ปรัชญพฤทธิ. (2547). *การวิเคราะห์สังคมประกิตของอาจารย์ใหม่ในมหาวิทยาลัยไทย*. ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรวิชัย นาครทรรพ. (2543). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. *บนทางสู่คุณภาพ: รายงานการติดตามผลการประกันคุณภาพและรับรองมาตรฐานการอุดมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- อมรวิชัย นาครทรรพ. (2547ก). *คุณภาพและการประกันคุณภาพในวิถีทรรศน์การปฏิรูป อุดมศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิก.
- อมรวิชัย นาครทรรพ. (2547ข). *ปฏิรูประบบวิจัยเคลื่อนสังคมไทยด้วยความรู้: ข้อเท็จจริงและ ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูประบบวิจัยของประเทศ*. ม.ป.ท. โครงการพัฒนาระบบวิจัยของประเทศ.

- อัณชลี บุญยศรีสวัสดิ์. (2548). *การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: การประยุกต์แนวคิดบาลานซ์ สกอร์การ์ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ เจียมไชยศรี. (2538). *การพัฒนากระบวนการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารีย์ เมธาภาคย์. (2539). *การทำนายเจตนาต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอิร์ล, ซารา; คาร์เดน, เฟรด; และ สมูทโล, เทอริ. (2547). *แผนที่ผลลัพธ์การสร้างการเรียนรู้และการสะท้อนกลับในแผนงานพัฒนา*. อรทัย อาจอ่ำ (บรรณาธิการแปล). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เด็อนตุลา.

ภาษาอังกฤษ

- Ajzen, I., and Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. London: Prentice Hall, Inc.
- Ambrose, K. (2008). *Learning the way forward: Adapting steep's planning, monitoring and evaluation process through outcome mapping* [Online]. Available from : <http://www.idrc.ca/uploads/user-S/12106066141OM-steep-e.pdf> [2011, February 20]
- Ashton, C. (1998). *Strategic consideration in facilitative evaluation approaches* [Online]. Available from : <http://www.aepro.org/inprint/conference/ashton.html> [2008, January 24]
- Barnette, J. J., and Sanders, J. R. (2003). *The Mainstreaming of evaluation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bedeian, A. G. (1993). *Management*. 3th ed. Orlando: Harcourt Brace Javanavich College.

- Biggs, C. L., Birks, E. G., and Atkins, W. (1980). *Managing the systems development process*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Christie, C. A. (2007). Reported influence of evaluation data on decision makers' action: An empirical examination. *America Journal of Evaluation* 28: 8 – 25.
- Cousins, J. B., and Earl, L. M. (1995). *Participatory evaluation in education: Studies in evaluation use and organizational learning*. London: Falmer Press.
- David, P. D., and Lawrence, N. (2006). The utilization of systematic outcome mapping to improve performance management in health care. *Health Services Management Research* [Online]. Available from : <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eoh&A> [2007, June 26]
- Earl, S., Carden, F., and Smutylo, T. (2001). *Outcome mapping: Building learning and reflection into development programs*. Ottawa: International Development Research Centre.
- Earl, S., and Carden, F. (2002). Learning from complexity: the international development research centre's experience with outcome mapping. *Development in Practice*. 12: 518 – 524.
- Earl, S. (n.d.). "Behavior changes as development outcomes: An introduction to outcome mapping" (no press).
- Edwards, P. (1985). *Systems analysis, design and development: With structured concept*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Fetterman, D. M. (1996a). *Empowerment evaluation and organizational learning* [Online]. Available from : <http://www.stanford.edu/~david/empowermentevaluation.html> [2007, June 30]
- Fetterman, D. M. (1996b). Empowerment evaluation: An introduction to theory and practice. In Fetterman, D. M., Kaftarian, S. J., and Wersman, A. (eds.). *Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment and accountability*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Fetterman, D. M. (1998). *Empowerment evaluation: Collaboration, action research, and a case example* [Online]. Available from :
<http://www.aepro.org/inprint/conference/fetterman.html> [2009, July 22]
- Fetterman, D. M. (2001). *Foundations of empowerment evaluation*. Thousand Oaks, CA.: Sage Publications, Inc.
- Fitz, G. J., and Fitz, G. A. (1987). *Fundamental of System Analysis: Using Structured Analysis and Design Techniques*. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Flavia, F. A. (2003). *The effect of an integrated knowledge management architecture on organizational performance and impact: The case of the world bank* [Online]. Available from : <http://proquest.umi.com> [2007, June 26]
- Guba, E. G., and Lincoln, Y. S. (1989). *Fourt generation evaluation*. Newbury Park, Ca: Sage Publications.
- Hoffer, J. A., George, J. F., and Valacich, J. S. (1996). *Modern systems analysis and design*. Menlo Park, CA: The Benjamin/Cummings Publishing.
- Honduras Project Team. (2006). *Behaviour change in boundary partners: Outcome mapping* [Online]. Available from : <http://www.idrc.ca/en/ev-27705-201-1-DO-TOPIC.html> [2011, Feburary 22]
- Madaus, G. F., Scriven, M. S., and Stufflebeam, D. L. (1983). *Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation*. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- ÓSullivan, R. G. (2004). *Practicing evaluation a collaborative approach*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Patton, M. Q. (1997). *Utilization-focused evaluation; The new century text* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Patton, M. Q. (2002). *Utilization-focused evaluation (UFE) check list* [Online]. Available from : <http://www.wmich.edu/evalstr/checklist/ufe.pdf> [2007, June 30]
- Pratt M., Margaritis, D., and Coy, D. (1999). Developing a research culture in a university faculty. *Journal of Higher Education Policy and Management*. Vol. 21, No. 1.

- Ross, M. H. (2000). *Action evaluation in the theory and practice of conflict resolution* [Online]. Available from : <http://www.aepro.org/inprint/conference/stobbe.html> [2008, October 24]
- Sanders, J. R. (2003). Helping evaluators swim with the current: Training evaluators to support mainstreaming. In J. J. Barnette & J. R. Sanders. (eds.). *The Mainstreaming of evaluation*. pp. 51 – 61. San Francisco: Jossey-Bass.
- Scriven, M. (1994). Evaluation as a discipline. *Studies in educational evaluation*. 20: 147 – 166.
- Smith, W. A. (1978). System concept. *Encyclopedia of Professional Management*. 1: 1130.
- Stufflebeam, D. L., and Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation Theory, Models and Applications*. San Francisco: Jossey-bass.
- Taut, S. (2007). Studying self-evaluation capacity building in a large international development organization. *American Journal of Evaluation* 28: 45 – 59.
- The International Development Research Centre's Evaluation Unit. (2002). *Quality assessment of IDRC evaluation reports* [Online]. Available from : <http://www.idrc.ca/evaluation/upload> [2007, June 2]
- Waworuntu, B. (1986). "The research productivity of faculty in Indonesian public higher education," *Dissertation abstracts international*. 47(04): 1213-A; October.
- Wiess, C. H. (2004). Rooting for evaluation. In M. C. Alkin (ed.). *Evaluation roots tracing theorists' views & influences*. pp. 153 – 168. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Williams, A., Dobson, P., and Walters, M. (1993). *Changing culture: New organizational approaches*. London: Institute of personnel management.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

แผนที่ผลลัพธ์เพื่อการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัย
ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แผนที่ผลลัพธ์ของแผนงานวิจัย
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม**

วิสัยทัศน์ : คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มีการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ มีผลงานวิจัยที่หลากหลายและมีคุณภาพ นำไปสู่การพัฒนาวิถีชีวิตได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ตลอดจนเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ได้เพื่อสร้างเครือข่ายไปยังประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงอย่างเข้มแข็ง

- พันธกิจ**
1. มีแผนพัฒนางานวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและประเทศแถบอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
 2. สร้างเครือข่ายการวิจัยและพัฒนานักวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
 3. นำผลการวิจัยไปพัฒนาวิถีชีวิตของชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม
 4. มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และบุคลากรทางการวิจัยกับหน่วยงานต่าง ๆ และประเทศแถบอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของภาคีหุ้นส่วน: คณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย

ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ : แสวงหาแหล่งทุนและจัดสรรงบประมาณสำหรับการวิจัยในคณะ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักในการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ตลอดจนมีเครือข่ายการวิจัยที่เข้มแข็งและสามารถนำเสนอในเวทีวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ มีการเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่ชุมชนและประเทศในแถบอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)	
1	กำหนดนโยบายและจัดทำแผนงานวิจัยที่ครอบคลุมพันธกิจงานวิจัยของคณะ
2	จัดสรรงบประมาณวิจัยภายในคณะ
3	จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยภายในคณะ
สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)	
4	จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างผลงานวิจัยของคณะ
5	พัฒนา/ปรับปรุงแผนงานวิจัยให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
6	จัดเวทีเสวนาทางการวิจัยภายในคณะ
7	สร้างเครือข่ายการวิจัย

8	ให้รางวัลนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยดีเด่น
9	ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ
สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)	
10	มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ
11	จัดหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกให้แก่บุคลากร
12	ผลักดันให้คณะเป็นต้นแบบการวิจัยของมหาวิทยาลัย

ตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของภาควิชาหุ่นยนต์: หัวหน้าโครงการวิจัย

ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ : สามารถบริหารจัดการงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จและส่งเสริมการสร้างนักวิจัย/เครือข่ายวิจัยรุ่นใหม่ได้อย่างมีคุณภาพ

สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)	
1	ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการวิจัยอย่างต่อเนื่อง
2	รายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัยได้ทันเวลาที่กำหนด
3	ประสานงานกับบุคลากรเพื่อการวิจัยในคณะ
สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)	
4	กำกับการบริหารโครงการ/แผนงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5	สามารถเขียนโครงการวิจัย/แผนงานวิจัยได้ในระยะเวลาอันสั้น
6	สามารถเขียนบทความเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย
7	โน้มน้าว ชักจูงบุคลากรที่ไม่เคยทำวิจัยให้มีความประสงค์จะทำวิจัย
8	สามารถสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่
สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)	
9	ส่งบทความ/ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติที่เป็นที่ยอมรับ
10	ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ
11	สามารถสร้างทีมงานวิจัยที่เข้มแข็งในคณะ

ตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของภาคีหุ้นส่วน: เจ้าหน้าที่งานวิจัย

ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ : สามารถประสานงานเกี่ยวกับแผนงานวิจัยกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)	
1	จัดระบบงานวิจัยภายในคณะ
2	ให้คำแนะนำถึงวิธีการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยแก่บุคลากร
3	ประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยอย่างสม่ำเสมอ
4	ติดตามความก้าวหน้าของผู้ได้รับทุนวิจัยในคณะ
สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)	
5	ประสานการดำเนินงานทางการวิจัยกับบุคลากรภายในคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6	ประชุมชี้แจงความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัยของคณะ
7	ประสานงานทางการวิจัยกับบุคลากรต่างคณะหรือภายนอกมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สิ่งที่เห็นว่าจะถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)	
8	จัดทำระบบฐานข้อมูลงานวิจัยเพื่อการสืบค้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9	มีเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนที่ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ (strategy)	ส่วนที่เป็นเหตุโดยตรง (causal)	ส่วนที่เป็นเหตุชักจูง (persuasive)	ส่วนที่หนุนเสริม (supportive)
ภาคีหุ้นส่วน : ควบดีหรือรองควบดีฝ่ายแผนและวิจัย			
มุ่งที่คน กลุ่มคน หรือองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มงบประมาณเพื่อการทำวิจัย - ให้ทุนรางวัลเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติหรือนานาชาติ - ให้ทุนรางวัลสนับสนุนการเข้าร่วมประชุมนานาชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผีกรอบมเขียนบทความวิชาการ - ประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ - ประชุมกลุ่มย่อยเพื่อเขียนโครงการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำการประเมินเค้าโครงการวิจัย - จัดหา/แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเสนอเค้าโครงการวิจัย
มุ่งที่สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ออกระเบียบ/ข้อบังคับ หรือบังคับใช้ระเบียบเพื่อให้บุคลากรได้ทำวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - หาช่องทางต่างๆ เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมเครือข่ายวิจัย
ภาคีหุ้นส่วน : หัวหน้าโครงการวิจัย			
มุ่งที่คน กลุ่มคน หรือองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ให้งานความก้าวหน้าการดำเนินการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้นำเสนอวิธีการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้เป็นวิทยากรการวิจัย - ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง
มุ่งที่สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาเวทีเพื่อนำเสนองานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้มีห้องให้คำปรึกษาทางการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้เป็นหัวหน้าทีมในการสร้างเครือข่ายการวิจัย

ยุทธศาสตร์ (strategy)	ส่วนที่เป็นเหตุโดยตรง (causal)	ส่วนที่เป็นเหตุชักจูง (persuasive)	ส่วนที่หนุนเสริม (supportive)
ภาคีหุ้นส่วน : เจ้าหน้าที่แผนงานวิจัย			
มุ่งที่คน กลุ่มคน หรือองค์กร	- จัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานในฝ่ายวิจัยของคณะ	- ผู้บริหารทำการกำกับ นิเทศติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	- ให้มีส่วนร่วม/สังเกตการณ์ หรือดูงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบทางการวิจัย
มุ่งที่สิ่งแวดล้อม	- จัดให้มีห้องทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่แผนงานวิจัย - ให้เครื่องคอมพิวเตอร์	- จัดแผนพื้ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของฝ่ายวิจัยและผลงานวิจัยของบุคลากร - จัดทำเว็บไซต์ของแผนงานวิจัย	- มีเว็บไซต์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยของคณะ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การดำเนินงานระดับองค์กร

ผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน : เจ้าหน้าที่งานวิจัย

แนวทางการดำเนินงานระดับองค์กร	
1. ค้นหา สํารวจความคิดโอกาส และทรัพยากรใหม่ๆ	แผนงานวิจัยใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐานข้อมูลออนไลน์เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจัดระบบงานวิจัย เช่น การประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัย จัดทำฐานข้อมูลงานวิจัย เป็นสื่อประชาสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการวิจัย เป็นต้น
2. ฟังเสียงสะท้อนจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants)	- เจ้าหน้าที่แผนงานวิจัยมีความกระตือรือร้นในการรับฟังความคิดเห็นด้านการวิจัยของคณะจากผู้เกี่ยวข้อง - สรุปผลการประชุมทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานครั้งต่อไป
3. หากการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจสูงสุด	แผนงานวิจัยรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัยในคณะให้คณะกรรมการวิจัยระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยได้รับทราบเป็นระยะๆ
4. ทบทวนระบบ ผลลัพธ์และการดำเนินงานอยู่เสมอ	เจ้าหน้าที่แผนงานวิจัยมีการประชุมทุกเดือนเพื่อทบทวนการดำเนินงานและปรับปรุงแผนการดำเนินงานตามความเหมาะสม
5. ตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำอยู่เพื่อเพิ่มคุณค่า	แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานระหว่างเจ้าหน้าที่แผนงานวิจัยด้วยกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้นำเสนอ กำกับและแสดงข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของฝ่ายวิจัย
6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้กับโลกภายนอก	จัดเวที/ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับหน่วยงานอื่นๆ ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในด้านเว็บไซต์และแผ่นประชาสัมพันธ์
7. ทดลองสิ่งใหม่ๆ อยู่เป็นประจำ	เปิดรับข้อคิดเห็นใหม่ ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ ต่อการดำเนินงานของฝ่ายวิจัย
8. ใส่ใจในการสะท้อนกลับภายในองค์กร	- จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อฝ่ายวิจัย - จัดให้มีเว็บบอร์ดทางอินเทอร์เน็ตเพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

แผนการติดตามการดำเนินงาน

ลำดับการติดตาม	ใครใช้ข้อมูล	จุดประสงค์ของข้อมูล	ใช้เมื่อไร	ใครเป็นคนเก็บข้อมูล	ความถี่	เก็บข้อมูลอย่างไร	เครื่องมือที่ใช้
การบรรลุผลลัพธ์ของภาคีหุ้นส่วน	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายวิจัย	เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายในด้านงานวิจัยของคณะ	ทุกสิ้นภาคเรียน	- ภาคีหุ้นส่วน: รองคณบดีฝ่ายวิจัย (สรร ธงยศ) - ภาคีหุ้นส่วน: หัวหน้าโครงการวิจัย (ชนาพร รัตนมาลี) - ภาคีหุ้นส่วน: เจ้าหน้าที่แผนงานวิจัย (กาญจนา ราชปัญญา)	- รองคณบดีฝ่ายวิจัย (ภาคเรียนละครั้ง) - หัวหน้าโครงการวิจัย (3 เดือน/ครั้ง) - เจ้าหน้าที่แผนงานวิจัย (1 เดือน/ครั้ง)	- แบบสอบถาม - สทนากลุ่มย่อย (แบบไม่เป็นทางการ)	- แบบบันทึกผลลัพธ์ - ประเด็นการสนทนากลุ่มย่อย (แบบไม่เป็นทางการ)
ยุทธศาสตร์ของแผนงาน	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายวิจัย	เพื่อสะท้อนการดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วนของแผนงานวิจัย	ทุกสิ้นภาคเรียน	เจ้าหน้าที่วิจัย	แต่ละยุทธศาสตร์ของทุกภาคีหุ้นส่วนเก็บข้อมูลภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง	การสนทนากลุ่มย่อย (แบบไม่เป็นทางการ)	

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลำดับการติดตาม	ใครใช้ข้อมูล	จุดประสงค์ของข้อมูล	ใช้เมื่อไร	ใครเป็นคนเก็บข้อมูล	ความถี่	เก็บข้อมูลอย่างไร	เครื่องมือที่ใช้
การดำเนินงานขององค์กร (การดำเนินงานของฝ่ายวิจัย)	- ผู้บริหารและคณาจารย์ในคณะ	เพื่อรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่งานวิจัยของคณะ	ทุกสิ้นปีการศึกษา	เจ้าหน้าที่วิจัย	ปีละ 1 ครั้ง	การสนทนากลุ่มย่อย (แบบไม่เป็นทางการ)	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปฏิทินการติดตามการดำเนินงานของแผนที่มีผลลัพธ์ต่อแผนงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

รายการติดตาม	มี.ย. 53	ก.ค. 53	ต.ค. 53	ก.ย. 53	ต.ค. 53		พ.ย. 53	ธ.ค. 53	ม.ค. 54	ก.พ. 53	มี.ค. 54		เม.ย. 54	พ.ค. 54	มิ.ย. 54	ก.ค. 54	ต.ค. 54	...	ผู้รับผิดชอบการติดตาม จัดเก็บข้อมูล			
1.ผลลัพธ์ของรองคณบดี ฝ่ายวิจัย						สรุปผลการดำเนินงานครั้งที่ 1						สรุปผลการดำเนินงานครั้งที่ 2							นายสรร ธงยศ			
2.ยุทธศาสตร์ของรอง คณบดีฝ่ายวิจัย																						
3.ผลลัพธ์ของหัวหน้า โครงการวิจัย																					นางสาวชนาพร รัตนมาลี	
4.ยุทธศาสตร์ของหัวหน้า โครงการวิจัย																						
5.ผลลัพธ์ของ จนท.ฝ่าย วิจัย																						นางสาวกาญจนา ราชปัญญา
6.ยุทธศาสตร์ของ จนท. ฝ่ายวิจัย																					เจ้าหน้าที่วิจัย (สรร ธงยศ, ชนาพร รัตนมาลี, สุวิสาห์ เหล่าเกิด)	
7.การดำเนินงานของ องค์กร																						

แบบบันทึกผลลัพธ์ 1

ชื่อภาคีหุ้นส่วน (คนบตีหรือรองคนบตีฝ่ายวิจัย) / ผู้ให้ข้อมูล

วันที่

ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ : แสวงหาแหล่งทุนและจัดสรรงบประมาณสำหรับการวิจัยในคณะ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักในการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ตลอดจนมีเครือข่ายการวิจัยที่เข้มแข็งและสามารถนำเสนอในเวทีวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ มีการเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่ชุมชนและประเทศในแถบอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)	ผลลัพธ์
1. กำหนดนโยบายและจัดทำแผนงานวิจัยที่ครอบคลุมพันธกิจงานวิจัยของคณะ	<input type="checkbox"/> ไม่มีนโยบาย/แผนงานวิจัย = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีนโยบาย/แผนงานวิจัยแต่ไม่ครอบคลุมพันธกิจงานวิจัยของคณะ = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีนโยบาย/แผนงานวิจัยและครอบคลุมพันธกิจงานวิจัยของคณะ = 2 คะแนน
2. จัดสรรงบประมาณวิจัยภายในคณะ	<input type="checkbox"/> ยังไม่จัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัย = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยในคณะ = 1 คะแนน
3. จัดเวทินำเสนอผลงานวิจัยภายในคณะ	<input type="checkbox"/> ไม่มีเวทินำเสนอผลงานวิจัยภายในคณะ = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีเวทินำเสนอผลงานวิจัยภายในคณะ = 1 คะแนน
สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)	
4. จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างผลงานวิจัยของคณะ	<input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดฝึกอบรมในภาคเรียนนี้ = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการจัดฝึกอบรมในภาคเรียนนี้ = 1 คะแนน

สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)	ผลลัพธ์
5. จัดประชุมเพื่อพัฒนา/ปรับปรุงแผนงานวิจัยให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	<input type="checkbox"/> ไม่มีการพัฒนา/ปรับปรุงแผนงานวิจัย = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการพัฒนา/ปรับปรุงแผนงานวิจัย = 1 คะแนน
6. จัดเวทีเสวนาทางการวิจัยภายในคณะ	<input type="checkbox"/> ไม่มีเวทีการวิจัยภายในคณะ = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีเวทีการวิจัยภายในคณะ = 1 คะแนน
7. สร้างเครือข่ายการวิจัยได้	<input type="checkbox"/> ไม่มีเครือข่ายการวิจัย = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีเครือข่ายการวิจัยต่างคณะภายในมหาวิทยาลัย = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีเครือข่ายการวิจัยต่างมหาวิทยาลัย/ต่างหน่วยงาน = 2 คะแนน <input type="checkbox"/> มีเครือข่ายการวิจัยกับต่างประเทศ = 3 คะแนน
8. ให้รางวัลนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยดีเด่น (การให้รางวัล หมายถึง การมอบรางวัลแก่คณาจารย์ที่ได้รับผลงานดีเด่นโดยรางวัลมีลักษณะการจูงใจให้ทำวิจัยเป็นอย่างสูง)	<input type="checkbox"/> ไม่มีการให้รางวัลนักวิจัย = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการให้รางวัลนักวิจัย = 1 คะแนน
9. จัดสรรงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ	<input type="checkbox"/> ไม่มีการส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ = 2 คะแนน

สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)	ผลลัพธ์
<p>10. มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ (เป็นการแลกเปลี่ยนบุคลากรที่เกิดจากนโยบายและข้อตกลงของคณะโดยตรง)</p>	<p>() ไม่มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ = 0 คะแนน</p> <p>() มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างมหาวิทยาลัย = 1 คะแนน</p> <p>() มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการวิจัยกับต่างประเทศ = 2 คะแนน</p>
<p>11. จัดหาแหล่งทุนภายนอกให้แก่บุคลากรในคณะ</p>	<p>() ไม่สามารถจัดหาแหล่งทุนเพื่อการวิจัยจากภายนอกได้ = 0 คะแนน</p> <p>() เป็นผู้จัดหาแหล่งทุนเพื่อการวิจัยจากภายนอกได้ = 1 คะแนน</p>
<p>12. ผลักดันให้คณะเป็นต้นแบบการวิจัยของมหาวิทยาลัย (ต้นแบบการวิจัย หมายถึง คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในมหาวิทยาลัยนครพนม)</p>	<p>() ยังไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบทางการวิจัยในระดับมหาวิทยาลัย = 0 คะแนน</p> <p>() ได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบทางการวิจัยในระดับมหาวิทยาลัย = 1 คะแนน</p>

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบบันทึกผลลัพธ์ 1

ชื่อภาคีหุ้นส่วน (หัวหน้าโครงการวิจัย) / ผู้ให้ข้อมูล วันที่

ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ : สามารถบริหารจัดการงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จและส่งเสริมการสร้า
งนักวิจัย/เครือข่ายวิจัยรุ่นใหม่ได้อย่างมีคุณภาพ

สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)	ผลลัพธ์
1.ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	<input type="checkbox"/> ติดตามน้อยกว่า 3 เรื่อง/เดือน= 0 คะแนน <input type="checkbox"/> ติดตาม 3-5 เรื่อง/เดือน = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> ติดตามมากกว่า 5 เรื่อง/เดือน= 2 คะแนน
2.รายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยได้ทันเวลาที่กำหนด	<input type="checkbox"/> รายงานความก้าวหน้าไม่ทันกำหนด = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> รายงานความก้าวหน้าทันกำหนด = 1 คะแนน
3.ประสานงานกับบุคลากรเพื่อการวิจัยในคณะ	<input type="checkbox"/> มีการสนทนาด้านการวิจัยกับบุคลากรในคณะที่ไม่ใช่ทีมวิจัยของตนน้อยกว่า 3 คน/เดือน = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการสนทนาด้านการวิจัยกับบุคลากรในคณะที่ไม่ใช่ทีมวิจัยของตนตั้งแต่ 3 คน/เดือน = 1 คะแนน
สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)	
4.สามารถเขียนโครงการวิจัย/แผนงานวิจัยได้ในระยะเวลาอันสั้น	<input type="checkbox"/> ไม่สามารถเขียนโครงการ/แผนงานวิจัยได้ภายใน 2 สัปดาห์= 0 คะแนน <input type="checkbox"/> สามารถเขียนโครงการวิจัย/แผนงานวิจัยได้ภายใน 2 สัปดาห์ = 1 คะแนน

สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)	ผลลัพธ์
5.สามารถเขียนบทความวิจัยเพื่อเผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติได้	<p>() ไม่สามารถเขียนบทความเพื่อเผยแพร่ได้ = 0 คะแนน</p> <p>() สามารถเขียนบทความเพื่อเผยแพร่ได้ = 1 คะแนน</p>
6.กำกับการบริหารโครงการ/แผนงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<p>() กำกับการดำเนินงานวิจัยไม่เป็นไปตามแผนการวิจัย = 0 คะแนน</p> <p>() กำกับการดำเนินงานวิจัยเป็นไปตามแผนการวิจัยทุกประการ = 1 คะแนน</p>
7.โน้มน้าว ชักจูงบุคลากรที่ไม่เคยทำวิจัยให้มีความประสงค์จะทำวิจัย	<p>() ไม่สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้สนใจในงานวิจัยได้ = 0 คะแนน</p> <p>() สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้เตรียมการเพื่อส่งโครงการวิจัยได้ 1 คน = 1 คะแนน</p> <p>() สามารถชักจูงผู้ไม่เคยทำวิจัยให้สนใจในงานวิจัยได้ตั้งแต่ 2 คน = 2 คะแนน</p>
8.สามารถสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ได้	<p>() ไม่สามารถสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ได้ = 0 คะแนน</p> <p>() สามารถผลักดันให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นหัวหน้าโครงการได้ตั้งแต่ 1 คน = 1 คะแนน</p>

สิ่งที่เห็นว่าถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)	ผลลัพธ์
<p>9. ส่งบทความ/ผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติที่เป็นที่ยอมรับ (กรณีที่ส่งบทความ/ผลงานวิจัยและได้รับการตีพิมพ์ โปรดเว้นข้อนี้เพื่อตอบในข้อ 10)</p>	<p>() ไม่มีการส่งบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับต่างๆ = 0 คะแนน</p> <p>() ส่งบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับชาติแต่ไม่ได้รับการตีพิมพ์ = 1 คะแนน</p> <p>() ส่งบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติแต่ไม่ได้รับการตีพิมพ์ = 2 คะแนน</p>
<p>10. ผลงาน/บทความวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ</p>	<p>() บทความวิจัยไม่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับต่างๆ = 0 คะแนน</p> <p>() บทความวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติ = 1 คะแนน</p> <p>() บทความวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ = 2 คะแนน</p>
<p>11. สามารถสร้างทีมงานวิจัยที่เข้มแข็งในคณะ</p>	<p>() มีจำนวนทีมงานวิจัยเท่าเดิม = 0 คะแนน</p> <p>() มีเครือข่าย/ทีมงานวิจัยเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่ และสามารถผลักดันการวิจัยในคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ = 1 คะแนน</p>

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบบันทึกผลลัพธ์ 1

ชื่อภาคีหุ้นส่วน (เจ้าหน้าที่งานวิจัย) / ผู้ให้ข้อมูล

วันที่

ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ : สามารถดำเนินงานวิจัยและประสานงานเกี่ยวกับแผนงานวิจัยกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

สิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (expect to see)	ผลลัพธ์
1. จัดระบบงานวิจัยภายในคณะ	<input type="checkbox"/> จัดระบบงานวิจัยภายในคณะโดย คำแนะนำของผู้บริหาร = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> จัดระบบงานวิจัยภายในคณะได้ด้วย ตนเอง = 1 คะแนน
2. ให้คำแนะนำ ปรีกษาถึงวิธีการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยแก่บุคลากรได้	<input type="checkbox"/> ไม่มีการแนะนำให้คำปรึกษาการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัย = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการแนะนำให้คำปรึกษาการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยของบุคลากรได้น้อยกว่า 10 คน = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการแนะนำให้คำปรึกษาการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยได้ตั้งแต่ 10 คน = 2 คะแนน
3. ประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยอย่างสม่ำเสมอ	<input type="checkbox"/> ไม่มีการประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัย = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัย = 1 คะแนน
4. ติดตามความก้าวหน้าของผู้ได้รับทุนวิจัยในคณะ	<input type="checkbox"/> ไม่มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้ได้รับทุนวิจัย = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้ได้รับทุนวิจัย = 1 คะแนน

สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น (like to see)	ผลลัพธ์
5.ประสานการดำเนินงานทางการวิจัยกับบุคลากรภายในคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<p>() ไม่มีการประสานงานการดำเนินงาน = 0 คะแนน</p> <p>() มีการประสานงานการดำเนินงานแต่ไม่เป็นรูปธรรม = 1 คะแนน</p> <p>() มีการประสานงานการดำเนินงานและเป็นรูปธรรม = 2 คะแนน</p>
6.ประชุมชี้แจงความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัยของคณะ	<p>() ไม่มีการประชุมชี้แจงความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัย = 0 คะแนน</p> <p>() มีการประชุมชี้แจงความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัย = 1 คะแนน</p>
7.สามารถประสานงานทางการวิจัยกับบุคลากรต่างคณะหรือภายนอกมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<p>() ทำการประสานงานวิจัยกับต่างคณะหรือหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยภายใต้การกำกับของฝ่ายบริหาร = 0 คะแนน</p> <p>() ทำการประสานงานวิจัยกับต่างคณะหรือต่างหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยด้วยตนเองและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถนำเทคนิควิธีการบริหารงานวิจัยมาพัฒนาคณะได้อย่างเป็นรูปธรรม = 1 คะแนน</p>

สิ่งที่เห็นว่าจะถ้าเกิดได้ก็ดี (love to see)	ผลลัพธ์
8.จัดทำระบบฐานข้อมูลงานวิจัยเพื่อการสืบค้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<input type="checkbox"/> ไม่มีฐานข้อมูลงานวิจัยอิเล็กทรอนิกส์ = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีฐานข้อมูลงานวิจัยอิเล็กทรอนิกส์ที่สืบค้นได้เฉพาะภายในมหาวิทยาลัย = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีฐานข้อมูลงานวิจัยอิเล็กทรอนิกส์ที่สืบค้นได้ทั้งระดับชาติและนานาชาติ = 2 คะแนน
9.มีเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม	<input type="checkbox"/> ไม่มีเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัย = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัย = 1 คะแนน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบบันทึกผลลัพธ์ 2

ชื่อภาคีหุ้นส่วน.....วันที่.....เวลา.....

รายชื่อผู้สนทนากลุ่มย่อย 1).....

2).....

3).....

ประเด็นการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อบันทึกผลลัพธ์ (ตอนที่ 2)

1.ภาคีหุ้นส่วนนี้มีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง.....

2.ถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลง อะไรคือปัจจัยหรือผู้มีส่วนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง.....

3.หลักฐานของการเปลี่ยนแปลงคืออะไร.....

4.มีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้คาดการณ์ล่วงหน้าหรือไม่ อย่างไร.....

แบบบันทึกยุทธศาสตร์

ชื่อภาคีหุ้นส่วน.....วันที่.....เวลา.....

รายชื่อผู้สนทนากลุ่มย่อย 1).....

2).....

3).....

ประเด็นการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อบันทึกยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

1.ยุทธศาสตร์อะไร ที่ใช้ติดตามการดำเนินงาน.....

2.กิจกรรมที่ดำเนินงานเป็นอย่างไร (อะไร กับใคร เมื่อไร).....

3.เกิดประสิทธิผลอย่างไร / มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของภาคีหุ้นส่วนอย่างไร.....

4.ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในงานวิจัยของคณะในประเด็นใด.....

5.เราได้บทเรียนอะไร จากการใช้ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของภาคีหุ้นส่วนนี้.....

แบบบันทึกการดำเนินงาน

วันที่.....เวลา.....

รายชื่อผู้สนทนากลุ่มย่อย 1).....

2).....

3).....

4).....

ประเด็นการสนทนากลุ่มย่อย (ตอนที่1)

เกณฑ์ชี้วัด 1 : ความคิดใหม่ ๆ โอกาสใหม่ ๆ และทรัพยากรใหม่ ๆ

ตัวอย่างรูปธรรม

หลักฐานเชิงประจักษ์

บทเรียน.....

เกณฑ์ชี้วัด 2 : การรับฟังความเห็นที่เป็นเสียงสะท้อน

ตัวอย่างรูปธรรม

หลักฐานเชิงประจักษ์

บทเรียน

เกณฑ์ชี้วัด 3 : ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจสูงสุด

ตัวอย่างรูปธรรม

หลักฐานเชิงประจักษ์

บทเรียน

เกณฑ์ชี้วัด 4 : มีการประเมินและออกแบบผลผลิต การบริการ และระบบใหม่ๆ

ตัวอย่างรูปธรรม

หลักฐานเชิงประจักษ์

บทเรียน

เกณฑ์ชีวิต 5 : ตรวจสอบผลผลิตที่ได้เพื่อทำการเพิ่มคุณค่า

ตัวอย่างรูปธรรม

หลักฐานเชิงประจักษ์

บทเรียน

เกณฑ์ชีวิต 6 : แบ่งปันความรู้กับสาธารณะ

ตัวอย่างรูปธรรม

หลักฐานเชิงประจักษ์

บทเรียน

เกณฑ์ชีวิต 7 : มีการค้นคว้า ทดลองเพื่อดำรงความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมใหม่ๆ

ตัวอย่างรูปธรรม

หลักฐานเชิงประจักษ์

บทเรียน

เกณฑ์ชีวิต 8 : เข้าร่วมในการสะท้อนการทำงานขององค์กร

ตัวอย่างรูปธรรม

หลักฐานเชิงประจักษ์

บทเรียน

ประเด็นการสนทนากลุ่มย่อย (ตอนที่ 2)

1. เราควรทำอะไรต่อ.....
2. เราต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไขอะไรเพื่อการปรับปรุงคุณภาพ.....
3. ยุทธศาสตร์/วิธีปฏิบัติการที่เราต้องเพิ่มเติม.....
4. ยุทธศาสตร์/วิธีปฏิบัติการที่เราควรเลิกใช้.....
5. มีประเด็นที่เราต้องการทำการประเมินผลที่ลึกกว่านี้มากขึ้นหรือไม่ ประเด็นอะไรบ้าง ทำไมเมื่อไร อย่างไร.....

ผู้รับผิดชอบตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่แผนงานวิจัย
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดทำเอกสารแผนงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
หัวหน้าผู้รับผิดชอบ : นายสรร ธงยศ
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 ประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยอย่างสม่ำเสมอ
หัวหน้าผู้รับผิดชอบ : นางสาวชนาพร รัตนมาลี
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 ประชุมชี้แจงความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัยของคณะ
หัวหน้าผู้รับผิดชอบ : นายสรร ธงยศ
- ตัวบ่งชี้ที่ 4 ติดตามความก้าวหน้าของผู้ได้รับทุนวิจัย
หัวหน้าผู้รับผิดชอบ : นางสาวชนาพร รัตนมาลี
- ตัวบ่งชี้ที่ 5 ประสานการดำเนินงานของบุคลากรทางการวิจัยภายในคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
หัวหน้าผู้รับผิดชอบ : นางสาวสุวิสาห์ เหล่าเกิด
- ตัวบ่งชี้ที่ 6 ให้คำแนะนำ ปรีกษาถึงวิธีการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยแก่บุคลากรได้
หัวหน้าผู้รับผิดชอบ : นายสรร ธงยศ
- ตัวบ่งชี้ที่ 7 จัดระบบงานวิจัยภายในคณะ หัวหน้าผู้รับผิดชอบ : นางสาวสุวิสาห์ เหล่าเกิด
- ตัวบ่งชี้ที่ 8 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
หัวหน้าผู้รับผิดชอบ : นางสาวสุวิสาห์ เหล่าเกิด
- ตัวบ่งชี้ที่ 9 สามารถประสานงานทางการวิจัยกับบุคลากรต่างคณะหรือภายนอกมหาวิทยาลัยได้
อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้าผู้รับผิดชอบ : นางสาวชนาพร รัตนมาลี

กำหนดการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

การวางแผนขับเคลื่อนงานวิจัยภายใต้แนวทางแผนที่ผลลัพธ์
วันที่ 3 - 4 มิถุนายน 2553 ณ ห้องประชุมปัญญาวิ
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

วันที่ 3 มิถุนายน 2553

- | | |
|---------------------|--|
| 10.30 น. – 11.00 น. | แนวคิด หลักการ ภาพรวมของขั้นตอนการวางแผนแนวทาง
แผนที่ผลลัพธ์ ชักถาม |
| 11.00 น. – 12.30 น. | กำหนด วิสัยทัศน์และพันธกิจ (แลกเปลี่ยน) |
| 12.30 น. – 13.30 น. | อาหารกลางวัน |
| 13.30 น. – 14.45 น. | ค้นหา ภาควิชาที่สนใจ |
| 14.45 น. – 16.00 น. | กำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ สำหรับภาควิชาที่สนใจ |
| 16.00 น. – 17.30 น. | กำหนดชุดตัวบ่งชี้ (progress markers) สำหรับแต่ละภาควิชาที่สนใจ |

วันที่ 4 มิถุนายน 2553

- | | |
|---------------------|---|
| 08.30 น. – 09.00 น. | ทบทวนเมื่อวาน |
| 09.00 น. – 11.00 น. | จัดทำ แผนที่ยุทธศาสตร์ ของแต่ละภาควิชาที่สนใจ
(แบ่งกลุ่มตามภาควิชาที่สนใจ) |
| 11.00 น. – 12.00 น. | จัดทำ การดำเนินงานขององค์กร |
| 12.00 น. – 13.30 น. | อาหารกลางวัน |
| 13.30 น. – 17.00 น. | การวางแผนการติดตามงาน ประเมินผลและแบบฟอร์มการติดตาม |

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
การพัฒนาขีดความสามารถทางการวิจัย : การประยุกต์ใช้แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์
วันที่ 3 – 4 มิถุนายน 2553

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง
1	ผศ.ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี	รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย
2	นายวรวิทย์ อินทนนท์	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
3	ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์	ผู้ช่วยคณบดี
4	ดร.วนิดา หงษ์สมณรัตน์	อาจารย์
5	รศ. พ.อ. ดร.วรศิษย์ อุทัย	อาจารย์
6	ว่าที่ ร.อ.ชาญวิทย์ หาญรินทร์	อาจารย์
7	นางกัลยานี ม่วงไทย	อาจารย์
8	นายมานะชัย แก้วสีดวง	อาจารย์
9	นายไพฑูรย์ พวงยอด	อาจารย์
10	นางสาวสุธิดา เลชะวัฒนะ	อาจารย์
11	นางศิริดา บุรชาติ	อาจารย์
12	นางจรรุวัฒน์ ทองมูล	อาจารย์
13	นางสาวชนาพร รัตนมาลี	อาจารย์ / จนท.งานวิจัย
14	นางสาวสุวิสาห์ เหล่าเกิด	อาจารย์ / จนท.งานวิจัย
15	นายวีรบูรณ์ วิสารทสกุล	วิทยากร
16	นางสาวกาญจนา ราชปัญญา	จนท.ฝ่ายแผน (เลขานุการการประชุม)
17	นายสรร ธงยศ	ผู้วิจัย (ทำหน้าที่ จนท.วิจัย) / อำนวยการประชุม



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัย
โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์**

ระยะที่	วัตถุประสงค์	เครื่องมือที่ใช้
ระยะที่ 1 การศึกษา ข้อมูลเบื้องต้น	เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานวิจัย และพฤติกรรมการวิจัยของบุคลากร ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ม.นครพนม ก่อนทดลองใช้ระบบ ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดย ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์	1. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์ (ด้านการปฏิบัติงานวิจัยของบุคลากร) 2. แบบตรวจสอบเอกสาร 3. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร (ด้านการบริหารงานวิจัย) 4. แบบวัดเจตคติต่อการวิจัย 5. แบบสอบถามพฤติกรรมการวิจัย 6. แบบทดสอบความรู้ทางการวิจัย 7. แบบประเมินเค้าโครงการวิจัย
ระยะที่ 2 การศึกษา องค์ประกอบ และพัฒนา ระบบประเมิน การปฏิบัติ งานวิจัยโดย ประยุกต์ แนวคิดแผนที่ ผลลัพธ์	เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ทดลองใช้ และพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติ งานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ ผลลัพธ์ ตลอดจนศึกษาปัญหา อุปสรรคระหว่างทดลองใช้ระบบ ประเมิน	8. แบบสรุปโมทัศน์ของแผนที่ผลลัพธ์ 9. ขั้นตอน/ตารางประชุมเชิงปฏิบัติการ ตาม กระบวนการแผนที่ผลลัพธ์ 10. แบบทดสอบความรู้ทางการประเมิน 11. แบบประเมินตนเองด้านการประเมิน 12. เครื่องมือที่ใช้ดำเนินงานและติดตาม ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดย ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ประกอบด้วย 12.1 แนวคำถามเพื่อการสนทนากลุ่มย่อย 12.2 แบบสัมภาษณ์ 12.3 แบบสังเกต 12.4 แบบตรวจเอกสาร

ระยะที่	วัตถุประสงค์	เครื่องมือที่ใช้
		13. เครื่องมือที่ใช้ศึกษาความสามารถทางการประเมินของบุคลากรที่เป็นคณะประเมินการปฏิบัติงานวิจัย ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> 13.1 แนวคำถามเพื่อการสนทนากลุ่มย่อย 13.2 แบบสัมภาษณ์ 13.3 แบบสังเกต 13.4 แบบตรวจเอกสาร
ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนกที่ผลลัพธ์	เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการวิจัย การเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการประเมิน และเพื่อตรวจสอบ/ประเมินประสิทธิผลระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนกที่ผลลัพธ์หลังการทดลองใช้ระบบประเมิน	14. แบบประเมินระบบประเมิน (สำหรับบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์) 15. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อระบบประเมิน 16. แบบวัดเจตคติต่อการวิจัย* 17. แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการวิจัย* 18. แบบทดสอบความรู้ทางการวิจัย* 19. แบบทดสอบความรู้ทางการประเมิน* 20. แบบประเมินตนเองด้านการประเมิน* 21. แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมกรรมการวิจัย 22. แบบประเมินรายงานผลการวิจัย 23. แบบประเมินรายงานผลการปฏิบัติการประเมินของบุคลากร 24. แบบสัมภาษณ์ความสามารถทางการประเมิน 25. แบบสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อระบบประเมิน
หมายเหตุ : * เป็นเครื่องมือชุดเดียวกับขั้นก่อนการทดลองฯ		

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 1

สำหรับผู้บริหารและอาจารย์

แบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิจัยของคณะทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ดังนั้นการสัมภาษณ์นี้จึงไม่มีผลอันใดต่อการปฏิบัติงานของท่าน จึงขอให้ท่านตอบตามความเห็นของท่านตามความเป็นจริง

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....ช่วงเวลาที่ยสัมภาษณ์.....

การปฏิบัติงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมในอดีต
(อดีต หมายถึง ช่วงเวลาย้อนหลังถัดไปจาก 6 เดือนที่ผ่านมา)

1. การได้มาซึ่งหัวข้อการวิจัยในอดีตของบุคลากรในคณะ ได้มาอย่างไร
2. บุคลากรในคณะมีการร่วมมือกันเพื่อวางแผนการปฏิบัติการวิจัยหรือไม่ อย่างไร
3. การพัฒนาตนเองด้านการวิจัยของบุคลากรในคณะในอดีต เป็นอย่างไร
4. บทบาทของผู้บริหารต่อการวิจัยของคณะในอดีต เป็นอย่างไร ในประเด็นดังต่อไปนี้
 - การพัฒนาความรู้และทักษะของนักวิจัย
 - การจัดหาแหล่งทุนวิจัย
 - การเผยแพร่ผลการวิจัย
5. ในอดีตมีความร่วมมือทางการวิจัยกับหน่วยงานใดบ้าง และร่วมมืออย่างไร
6. ในอดีตมีการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อะไรบ้าง
7. ผลงานวิจัยในอดีต เกิดผลกระทบต่คณะหรือไม่ อย่างไร

8. การวิจัยของคณะในอดีต มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง
9. ท่านมีความพึงพอใจกับการวิจัยของคณะในอดีตเพียงใด เพราะเหตุใด
10. ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณะในอดีต

การปฏิบัติงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมในปัจจุบัน

(ปัจจุบัน หมายถึง ช่วงเวลา 6 เดือนที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน)

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิจัยของบุคลากรในคณะในปัจจุบัน ในประเด็นดังต่อไปนี้
 - ความรู้และทักษะทางการวิจัย
 - การสร้างความร่วมมือทางการวิจัยในระดับต่างๆ (ทั้งภายในและภายนอกคณะ)
 - การพัฒนาตนเองด้านการวิจัย
2. บทบาทของผู้บริหารต่อการวิจัยของคณะในปัจจุบันเป็นอย่างไร ในประเด็นดังต่อไปนี้
 - การพัฒนาความรู้และทักษะของนักวิจัย
 - การจัดหาแหล่งทุนวิจัย (ทั้งภายในและภายนอกคณะ)
 - การเผยแพร่ผลการวิจัย
 - การสร้างแรงจูงใจในการวิจัยแก่บุคลากร
3. ปัจจุบันมีการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ หรือไม่ อย่างไร
4. ท่านมีความเห็นอย่างไร ต่อวิธีประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะในปัจจุบัน
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อการวิจัยของคณะในปัจจุบันเพียงไร
6. การวิจัยของบุคลากรภายในคณะในปัจจุบัน มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง
7. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงการวิจัยของคณะในประเด็นอะไรบ้าง
8. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงวิธีประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณะหรือไม่ อย่างไร

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่สละเวลาให้การสัมภาษณ์

แบบตรวจเอกสาร
(สำหรับบันทึกโครงการวิจัย)

เรื่องที่.....

คำชี้แจง แบบบันทึกนี้เพื่อใช้บันทึกโครงการวิจัยในสังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบประเมิน การปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ในภาพรวม ข้อมูลที่ได้จึงไม่มีผลอันใดต่อ เจ้าของโครงการวิจัย จึงขอความร่วมมือในการบันทึกข้อมูลในครั้งนี้

1. ชื่อเรื่องวิจัย.....
.....
.....
2. ปีงบประมาณที่ทำวิจัย.....
3. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย..... ตำแหน่ง.....
4. นักวิจัยร่วม ประกอบด้วย 1) ตำแหน่ง.....
2) ตำแหน่ง.....
3) ตำแหน่ง.....
4) ตำแหน่ง.....
5) ตำแหน่ง.....
6) ตำแหน่ง.....
7) ตำแหน่ง.....
5. หน่วยงานภายนอกที่ร่วมวิจัย.(ถ้ามี)
6. การดำเนินการวิจัย () อยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัย () เสร็จสิ้นการวิจัย
7. ประเภทงานวิจัย () งานวิจัยพื้นฐาน () งานวิจัยประยุกต์ () งานวิจัยเชิงทดลอง
8. ลักษณะงานวิจัย () ชุดโครงการ () โครงการเดี่ยว
9. ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก เป็นจำนวนเงิน.....บาท

10. กรณีที่งานวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว

10.1 มีการนำเสนอผลงานวิจัยหรือไม่

() ไม่มีการนำเสนอ () มีการนำเสนอที่.....

10.2 มีการตีพิมพ์ในวารสารที่เป็นที่ยอมรับ (peer review) หรือไม่

() ไม่มีการตีพิมพ์ () มีการตีพิมพ์ในวารสาร (ระบุรายละเอียด).....

10.3 ได้รับรางวัลจากผลงานวิจัยหรือไม่ () ไม่ได้รับ () ได้รับ (ระบุ).....



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์

สำหรับผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลอันใดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ในภาพรวมต่อการบริหารงานวิจัยในหน่วยงาน จึงขอให้ท่านให้ข้อมูลตามความเห็นของท่านมากที่สุด

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....
วันที่.....ช่วงเวลาสัมภาษณ์.....

การกำหนดนโยบายการวิจัย

1. ท่านมีแนวทางหรือแผนการส่งเสริมการวิจัยในคณะอย่างไร
2. การกำหนดนโยบายทางการวิจัยในคณะ ท่านยึดหลักการใด
3. จุดหมายหรือภาพที่ต้องการในอนาคตเกี่ยวกับการวิจัยในคณะ ตามความคิดเห็นของท่านคืออะไร
4. ท่านคิดว่าวิธีติดตามและประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของบุคลากรในคณะ ควรเป็นอย่างไร
5. ท่านคิดว่าบุคลากรในคณะควรมีลักษณะเช่นไร เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยของคณะ

การส่งเสริมการดำเนินการวิจัย / การจัดหาแหล่งทุนวิจัย

6. ท่านได้ส่งเสริมหรือวางแผนการจัดฝึกอบรม สัมมนา ด้านการวิจัยแก่บุคลากรในคณะอย่างไร
7. ท่านได้วางแผนให้มีกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัยของบุคลากรในคณะหรือไม่ อย่างไร
8. ท่านมีแผนหรือแนวทางให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางการวิจัยแก่บุคลากรหรือไม่ อย่างไร
9. ท่านมีแผนในการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่หรือไม่ อย่างไร
10. ท่านมีแนวทางในการจัดหาแหล่งทุนวิจัยแก่บุคลากรในคณะหรือไม่ อย่างไร ถ้ามีแหล่งทุนคือที่ใดบ้าง

11. ท่านมีแผนหรือแนวทางที่จะสร้างความร่วมมือทางการวิจัยกับต่างหน่วยงานหรือไม่ อย่างไร
 12. ท่านมีแนวทางในการติดตาม กำกับการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัยที่ได้ทุนวิจัย หรือไม่ อย่างไร
- การเผยแพร่ผลงานวิจัย**
13. ท่านมีแนวทางส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยของนักวิจัย หรือไม่ อย่างไร
 14. ท่านมีแนวทางส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ หรือไม่ อย่างไร

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่สละเวลาในการสัมภาษณ์



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบวัดเจตคติต่อการวิจัย

คำชี้แจง 1) โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยข้อมูลที่ได้ จะไม่มีผลอันใดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ในภาพรวมต่อการพัฒนาระบบประเมิน การปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

2) การกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละคะแนนมีความหมายดังต่อไปนี้

- +3 หมายถึง มีเจตคติในทางบวกในข้อรายการนั้นในระดับมากที่สุด
- +2 หมายถึง มีเจตคติในทางบวกในข้อรายการนั้นในระดับมาก
- +1 หมายถึง มีเจตคติในทางบวกในข้อรายการนั้นในระดับน้อย
- 0 หมายถึง ไม่สามารถตัดสินใจได้ว่ามีเจตคติในบวกหรือทางลบในข้อรายการนั้น
- 1 หมายถึง มีเจตคติในทางลบในข้อรายการนั้นในระดับน้อย
- 2 หมายถึง มีเจตคติในทางลบในข้อรายการนั้นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีเจตคติในทางลบในข้อรายการนั้นในระดับมากที่สุด

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....

ตัวอย่าง 00. เมื่อข้าพเจ้าทำวิจัย ข้าพเจ้ารู้สึก

เป็นทุกข์			\checkmark					มีความสุข
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	

1. การทำวิจัยจะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

น้อย								มาก
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	

2. ข้าพเจ้ามีการพัฒนาทักษะการวิจัยในรูปแบบต่างๆ ในระดับ

มาก								น้อย
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	

3. ผู้ที่มีความสามารถทางการวิจัยจะเป็นตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

สูง								ต่ำ
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	

4. ความร่วมมือทางการวิจัยภายในหน่วยงานของข้าพเจ้า

ต่ำ								สูง
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	

5. ทักษะการวิจัยจะก่อให้เกิดความเป็นวิชาชีพชั้นสูง

มาก								น้อย
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	

6. การค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยของข้าพเจ้าอยู่ในระดับ

น้อย								มาก
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	

7. ถ้าข้าพเจ้าทำวิจัย ผลงานวิจัยของข้าพเจ้าจะเป็นสิ่งที่

มีคุณค่า								ด้อยคุณค่า
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	

8. ระบบการส่งเสริมการวิจัยในหน่วยงานของข้าพเจ้า

ปรับปรุง								ดีมาก
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	

9. ศักยภาพทางการวิจัยในหน่วยงานของข้าพเจ้าอยู่ในเกณฑ์

น่าพอใจ								ปรับปรุง
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	

10. ข้าพเจ้าสามารถเป็นที่ปรึกษาทางการวิจัยแก่บุคคลอื่นในระดับ

น้อย								มาก
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	

11. ในอนาคตหน่วยงานของข้าพเจ้าจะเป็นผู้นำทางการวิจัยแก่หน่วยงานต่างๆ ในท้องถิ่นในระดับ

ต่ำ								สูง
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	

12. ผู้ที่ทำวิจัยจะช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพในระดับ

น้อย								มาก
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	

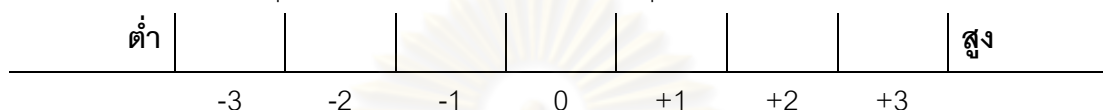
13. การฝึกฝนทักษะการวิจัยจะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพในระดับ

สูง								ต่ำ
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	

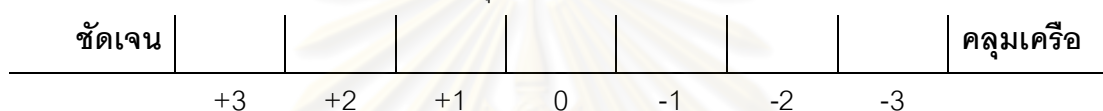
14. ในอนาคตหน่วยงานของข้าพเจ้าจะสามารถพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักวิจัยที่มีคุณภาพได้ในระดับ



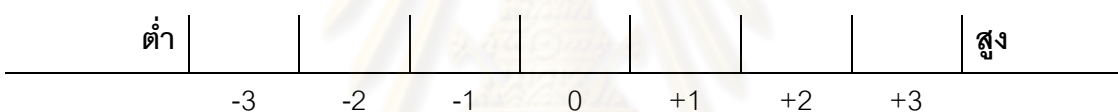
15. ข้าพเจ้าสามารถเป็นบุคลากรด้านการวิจัยของคณะที่มีคุณภาพได้ในระดับ



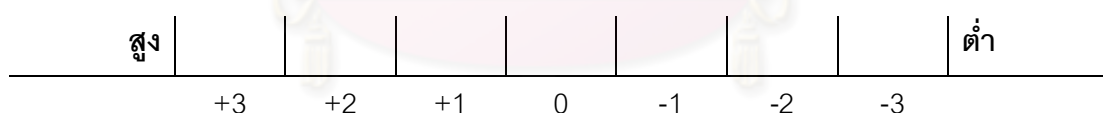
16. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีนโยบายพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยที่



17. ผลงานวิจัยจะสร้างความมั่นใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับ



18. ข้าพเจ้าให้ความสนใจในการเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการวิจัยในระดับ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

แบบสอบถามพฤติกรรมทางการวิจัย

คำชี้แจง 1) โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยข้อมูลที่ได้ จะไม่มีผลอันใดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ในภาพรวมต่อการพัฒนาระบบประเมิน การปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม จึงขอให้ท่านตอบให้ ครบทุกข้อ

2) ความหมายของระดับพฤติกรรมแต่ละระดับ มีความหมายดังนี้

มากที่สุด หมายถึง กิจกรรมหรือข้อความในรายการนั้นมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด หรือมีการปฏิบัติตามข้อรายการนั้นทุกครั้ง (ร้อยละ 95 – 100)

มาก หมายถึง กิจกรรมหรือข้อความในรายการนั้นมีการปฏิบัติในระดับมากหรือ มีการปฏิบัติตามข้อรายการนั้นเกือบทุกครั้ง (ร้อยละ 80 – 94)

ปานกลาง หมายถึง กิจกรรมหรือข้อความในรายการนั้นมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง หรือมีการปฏิบัติตามข้อรายการนั้นบ่อยครั้ง (ร้อยละ 65 – 79)

น้อย หมายถึง กิจกรรมหรือข้อความในรายการนั้นมีการปฏิบัติในระดับน้อยหรือ มีการปฏิบัติตามข้อรายการนั้นบางครั้ง (ร้อยละ 50 – 64)

น้อยที่สุด หมายถึง กิจกรรมหรือข้อความในรายการนั้นมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด หรือมีการปฏิบัติตามข้อรายการนั้นน้อยครั้ง (ต่ำกว่าร้อยละ 50)

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....

รายการพฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การใช้เวลาของข้าพเจ้าในการศึกษาค้นคว้า อ่านตำรา หรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย					
2. ข้าพเจ้าสามารถเป็นที่ปรึกษาการวิจัยแก่ผู้อื่นได้					

รายการพฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ข้าพเจ้าหวังว่าผลงานวิจัยจะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารในหน่วยงาน					
4. ข้าพเจ้าหวังว่ากระบวนการวิจัยจะมีส่วนช่วยพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร					
5. ข้าพเจ้าหวังว่าผลงานวิจัยจะเป็นเครื่องบ่งชี้สำคัญของ การกำหนดความเป็นวิชาชีพชั้นสูง					
6. เมื่อมีปัญหาในการทำวิจัย ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาเองได้					
7. ข้าพเจ้าหวังว่าการวิจัยจะส่งผลกระทบต่อศักยภาพของหน่วยงาน					
8. ข้าพเจ้าได้ติดตามการประชุม อบรม หรือการสัมมนา เกี่ยวกับการวิจัย					
9. ข้าพเจ้าหวังว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าจะเป็นผู้นำทางการวิจัยในท้องถิ่น					
10. ข้าพเจ้ามีความสามารถที่จะพัฒนาหรือสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ได้					
11. ข้าพเจ้าหวังว่ากระบวนการวิจัยจะเป็นเครื่องมือที่สร้างความร่วมมือการทำงานของบุคคลต่างๆ					
12. ข้าพเจ้ามักติดตามข้อมูล สื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการวิจัย					
13. ถึงแม้ภาระงานของข้าพเจ้าจะมีมาก แต่ข้าพเจ้าสามารถทำการวิจัยที่มีคุณภาพได้					

รายการพฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นนักวิจัยที่มีคุณภาพในอนาคต					
15. ข้าพเจ้ามักจะสนทนากับการวิจัยกับผู้อื่นเมื่อมีโอกาส					
16. เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการวิจัย ข้าพเจ้ามักได้ถามจากผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเสมอ					
17. ข้าพเจ้าสามารถเป็นหัวหน้าโครงการหรือแผนงานวิจัยได้					
18. ข้าพเจ้าให้ความสนใจในการส่งโครงการเพื่อขอรับทุนอุดหนุนการวิจัย					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบทดสอบความรู้ทางการวิจัย

องค์ประกอบของแบบทดสอบความรู้ทางการวิจัยเพื่อการทดลองใช้

องค์ประกอบ	1.ความรู้ฯ		2.ความเข้าใจ		3.การนำไปใช้		4.การวิเคราะห์		5.การสังเคราะห์		6.การประเมินค่า		การทดลองใช้		เป้าหมาย	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.การกำหนดประเด็นการวิจัย	1	9.09	1	4.76	1	6.25	3	18.75	-	-	2	16.66	8	10.00	4	8.00
2.สมมติฐานการวิจัย	-	-	3	14.28	1	6.25	2	12.50	2	50.00	1	8.33	8	10.00	3	6.00
3.การออกแบบการวิจัย	5	45.45	3	14.28	3	18.75	2	12.50	1	25.00	2	16.66	16	20.00	12	24.00
4.การเขียนเค้าโครงการวิจัย	-	-	3	14.28	3	18.75	2	12.50	1	25.00	2	16.66	11	13.75	4	8.00
5.การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล	2	18.18	3	14.28	3	18.75	4	25.00	1	25.00	2	1.66	15	18.75	12	24.00
6.การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย	3	27.27	5	23.80	4	25.00	2	12.50	-	-	2	16.66	16	20.00	12	24.00
7.การเขียนรายงานการวิจัย	-	-	3	14.28	1	6.25	1	6.25	-	-	1	8.33	6	7.5	3	6.00
รวม	11	100	21	100	16	100	16	100	4	100	12	100	80	100	50	100
ร้อยละของการวัดทั้ง6 ด้าน	13.75		26.25		20.00		20.00		5.00		15.00					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

องค์ประกอบของแบบทดสอบหลังจากทดลองใช้

องค์ประกอบ	1.ความรู้ ความจำ	2.ความเข้าใจ	3.การนำไปใช้	4.การวิเคราะห์	5.การประเมินค่า	รวม	ร้อยละ
	จำนวน (ข้อที่)	จำนวน (ข้อที่)	จำนวน (ข้อที่)	จำนวน (ข้อที่)	จำนวน (ข้อที่)		
1.การกำหนดประเด็นการวิจัย	-	1 (1)	1 (2)	1 (4)	1 (3)	4	8.00
2.สมมติฐานการวิจัย	-	1 (5)	1 (6)	1 (7)	-	3	6.00
3.การออกแบบการวิจัย	3 (13, 16, 19)	3 (9, 10, 18)	2 (14,15)	2 (8, 11)	2 (12, 17)	12	24.00
4.การเขียนเค้าโครงการวิจัย		1 (21)	1 (20)	1 (22)	1 (23)	4	8.00
5.การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล	3 (25, 30, 31)	2 (33, 35)	2 (27, 28)	4 (24, 26, 29, 34)	1 (32)	12	24.00
6.การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย	1 (41)	4 (39, 40, 43, 45)	2 (36, 38)	2 (37, 44)	3 (42, 46, 47)	12	24.00
7.การเขียนรายงานการวิจัย	-	2 (48, 50)	1 (49)	-	-	3	6.00
รวม	7	14	10	11	8	50	100
ร้อยละของการวัดทั้ง 5 ด้าน	14.00	28.00	20.00	22.00	16.00		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบทดสอบความรู้ทางการวิจัย

คำชี้แจง 1) แบบทดสอบนี้เพื่อใช้ทดสอบความรู้พื้นฐานทางการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ดังนั้นการทดสอบนี้จึงไม่มีผลอันใดต่อการปฏิบัติงานของท่าน จึงขอให้ท่านตอบให้ครบทุกข้อ

2) แบบทดสอบนี้เป็นแบบเลือกตอบจำนวน 5 ตัวเลือก มีจำนวน 50 ข้อ จำนวน 8 หน้า ใช้เวลาในการทำ 60 นาที โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในข้อที่ถูกที่สุดเพียงข้อเดียว

1	ข้อใดต่อไปนี้นักกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการกำหนดประเด็นการวิจัย ก. ประเด็นการวิจัยที่ดีต้องใช้เวลาในการศึกษายาวนาน ข. โดยปกติคำถามการวิจัยจะมีจำนวนข้อมากกว่าวัตถุประสงค์การวิจัย ค. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาเป็นการกล่าวถึงสาเหตุการทำวิจัย ง. ประเด็นการวิจัยต้องเป็นปัญหาที่สามารถแก้ได้ด้วยวิธีการที่เป็นระบบระเบียบ จ. การกำหนดประเด็นการวิจัยเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดเนื่องจากเป็นขั้นตอนที่กำหนดกระบวนการวิจัยด้านอื่นๆ
2	“ทัศนคติของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อพรรคการเมืองเป็นอย่างไร” จากคำถามการวิจัยข้างต้น ควรกำหนดชื่อเรื่องการวิจัยอย่างไร ก. การพัฒนาทัศนคติของประชาชนต่อพรรคการเมืองในเขตกรุงเทพมหานคร ข. การศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อพรรคการเมืองในเขตกรุงเทพมหานคร ค. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อพรรคการเมืองของประชาชนตามกลุ่มอาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ง. การศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อพรรคการเมืองในเขตกรุงเทพมหานคร : ความแตกต่างสองชั่ว จ. การศึกษาทัศนคติทางการเมืองของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครระหว่างกลุ่มความเห็นสองฝ่าย
3	ข้อใดกำหนดชื่อเรื่องการวิจัยได้เหมาะสมที่สุด ก. การพัฒนารูปแบบการบริการการท่องเที่ยว ข. การยกระดับการบริการการท่องเที่ยวโดยใช้กลยุทธ์น่านน้ำสี่คราม ค. การพัฒนารูปแบบการบริการการท่องเที่ยวในเขตภาคตะวันออกเฉียงตอนบน ง. การใช้กลยุทธ์น่านน้ำสี่ครามเพื่อพัฒนารูปแบบการบริการการท่องเที่ยวในเขตภาคตะวันออกเฉียงตอนบน จ. การพัฒนารูปแบบการบริการการท่องเที่ยวในเขตภาคตะวันออกเฉียงตอนบน : การประยุกต์ใช้กลยุทธ์น่านน้ำสี่คราม
4	ข้อใดไม่ใช่คำถามการวิจัยที่ดี ก. วิถีชีวิตของชนเผ่าไทญ้อในปัจจุบันเป็นอย่างไร ข. สาเหตุการใช้สารเสพติดในกลุ่มนักเรียน นักศึกษา คืออะไร ค. การประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา จะเกิดผลอย่างไร ง. ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธกับศาสนาอิสลาม ประชากรกลุ่มใดมีคุณภาพมากกว่ากัน จ. ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นอย่างไร

12	<p>การสุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากที่สุดคือสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ข้อความดังกล่าวถูกต้องหรือไม่ เพราะเหตุใด</p> <p>ก. ถูกต้อง เพราะทุกหน่วยมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน</p> <p>ข. ถูกต้อง เพราะเป็นการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็นนำไปสู่การปฏิบัติได้ง่าย</p> <p>ค. ถูกต้อง เพราะเป็นการสุ่มที่ใช้หลักการทางสถิติคำนวณที่มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีอื่น</p> <p>ง. ไม่ถูกต้อง เพราะยังมีวิธีการสุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพมากกว่าอีกหลายวิธี</p> <p>จ. ไม่ถูกต้อง เพราะขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการวิจัยว่าต้องการกลุ่มตัวอย่างลักษณะเช่นไร</p>
13	<p>งานวิจัยที่มีการจัดกระทำระหว่างกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุม และดำเนินงานแบบสุ่มจัดเป็นงานวิจัยแบบใด</p> <p>ก. งานวิจัยเชิงกึ่งทดลอง</p> <p>ข. งานวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น</p> <p>ค. งานวิจัยเชิงทดลองที่แท้จริง</p> <p>ง. งานวิจัยแบบเฉพาะรายการณี</p> <p>จ. งานวิจัยแบบศึกษาความสัมพันธ์</p>
14	<p>งานวิจัยเรื่องหนึ่งมีตัวแปรต้นคือ อายุ ตัวแปรตามคือ ความคิดเห็นต่อนโยบายการประกันสุขภาพของรัฐบาล กลุ่มประชากรคือ ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร งานวิจัยเรื่องนี้ต้องการศึกษาว่าระดับอายุทำให้ความคิดเห็นต่อนโยบายการประกันสุขภาพของรัฐบาล แตกต่างกันหรือไม่ ข้อใดคือชื่อเรื่องงานวิจัยเรื่องนี้</p> <p>ก. อายุและความคิดเห็นต่อนโยบายการประกันสุขภาพของรัฐบาล</p> <p>ข. การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบายการประกันสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานคร</p> <p>ค. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบายการประกันสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานคร</p> <p>ง. การเปรียบเทียบอายุและความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบายการประกันสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานคร</p> <p>จ. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบายการประกันสุขภาพตามระดับอายุในเขตกรุงเทพมหานคร</p>
15	<p>“การศึกษาพฤติกรรมของผู้ร่วมเพศในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง” งานวิจัยข้างต้นควรทำการสุ่มตัวอย่างแบบใด จึงจะเหมาะสมที่สุด</p> <p>ก. สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)</p> <p>ข. สุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling)</p> <p>ค. สุ่มแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling)</p> <p>ง. สุ่มแบบเป็นกลุ่ม (Cluster Random Sampling)</p> <p>จ. สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)</p>
16	<p>ความตรงภายนอก (External Validity) หมายถึงอะไร</p> <p>ก. ผลของการวิจัยเกิดจากตัวแปรต้น</p> <p>ข. การดำเนินการสุ่มตัวอย่างเป็นไปอย่างถูกต้อง</p> <p>ค. การนำตัวแปรเกินเข้ามาใช้ในกระบวนการวิจัย</p> <p>ง. ผลของการวิจัยเกิดจากกระบวนการของการวิจัย</p> <p>จ. การสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง</p>

17	<p>งานวิจัยทุกเรื่องมีความจำเป็นที่จะต้องทำการวางแผนการวิจัยหรือไม่ เพราะเหตุใด</p> <p>ก. จำเป็น เนื่องจากจะทำให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างราบรื่น</p> <p>ข. จำเป็น เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณสำหรับนักวิจัย</p> <p>ค. ไม่จำเป็น ถ้าหากนักวิจัยคนนั้นมีทักษะทางการวิจัยอยู่ในระดับสูง</p> <p>ง. ไม่จำเป็น ถ้าหากงานวิจัยเรื่องนั้นใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ไม่ซับซ้อน</p> <p>จ. ไม่จำเป็น เช่นงานวิจัยเชิงคุณภาพมักเปิดโอกาสเพื่อให้เกิดข้อค้นพบอื่นๆ ที่ไม่คาดหมายจึงไม่ต้องวางแผนการวิจัย</p>
18	<p>“การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนระหว่างวิธีการให้อภิปรายเป็นกลุ่มกับวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ในวิชาการค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยการทองเทียนนครพนม” งานวิจัยข้างต้น ข้อใดคือตัวแปรต้น</p> <p>ก. วิธีการสอน</p> <p>ข. ประสิทธิภาพการสอน</p> <p>ค. วิธีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอน</p> <p>ง. นักศึกษาชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยการทองเทียนนครพนม</p> <p>จ. การให้อภิปรายเป็นกลุ่มกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง</p>
19	<p>Type I - Error ในงานวิจัย หมายถึงข้อใด</p> <p>ก. ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง</p> <p>ข. ความคลาดเคลื่อนจากการเลือกใช้สถิติ</p> <p>ค. ความคลาดเคลื่อนจากการยอมรับในสิ่งที่ผิด</p> <p>ง. ความคลาดเคลื่อนจากการตรวจสอบเอกสาร</p> <p>จ. ความคลาดเคลื่อนจากการปฏิเสธในสิ่งที่ถูกต้อง</p>
20	<p>งานวิจัยเรื่องหนึ่งมีชื่อเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการใช้อินเตอร์เน็ตของกลุ่มนักเรียน นักศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ “เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้อินเตอร์เน็ตของกลุ่มนักเรียน นักศึกษา” ข้อใดเป็นการเขียนประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับได้เหมาะสมที่สุด</p> <p>ก. ได้ทราบพฤติกรรมการใช้อินเตอร์เน็ตของกลุ่มนักเรียน นักศึกษา</p> <p>ข. เพื่อสะท้อนให้สังคมได้เข้าใจพฤติกรรมการใช้อินเตอร์เน็ตในกลุ่มนักเรียน นักศึกษา</p> <p>ค. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับการใช้อินเตอร์เน็ตในกลุ่มนักเรียน นักศึกษา</p> <p>ง. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการการใช้อินเตอร์เน็ตสำหรับนักเรียน นักศึกษา</p> <p>จ. กลุ่มนักเรียน นักศึกษาได้รับทราบถึงพฤติกรรมตนเองในการใช้อินเตอร์เน็ต และนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้อินเตอร์เน็ตในอนาคต</p>
21	<p>ข้อใดกล่าวถูกต้องมากที่สุดเกี่ยวกับเค้าโครงการวิจัยที่ดี</p> <p>ก. ชัดเจน และนำไปปฏิบัติได้</p> <p>ข. น่าสนใจ และเป็นประโยชน์สูง</p> <p>ค. กระชับ ประหยัดเวลา และงบประมาณ</p> <p>ง. น่าสนใจ ประหยัดเวลา และงบประมาณ</p> <p>จ. ประเด็นการวิจัยทันสมัย และเป็นประโยชน์สูง</p>

22	<p>ขั้นตอนใดของเค้าโครงการวิจัยที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเหตุใด</p> <p>ก. การกำหนดประเด็นการวิจัย เนื่องจากจะเป็นตัวกำหนดขั้นตอนอื่นๆ ของกระบวนการวิจัย</p> <p>ข. การเขียนวัตถุประสงค์การวิจัย เนื่องจากเป็นการชี้ทิศทางของคำตอบการวิจัย</p> <p>ค. การกำหนดขอบเขตการวิจัย เนื่องจากช่วยควบคุมการวิจัยให้เป็นไปตามกรอบการวิจัย</p> <p>ง. การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เนื่องจากเป็นแนวทางช่วยให้ข้อมูลที่ได้มามีคุณภาพ</p> <p>จ. การวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากช่วยให้มองเห็นผลการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม</p>
23	<p>การอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยจากต่างประเทศจะทำให้ผลงานวิจัยมีคุณภาพใช้หรือไม่ เพราะเหตุใด</p> <p>ก. ไม่ใช่ เพราะบางครั้งเอกสารและงานวิจัยในต่างประเทศอาจมีข้อผิดพลาด</p> <p>ข. ไม่ใช่ เพราะคุณภาพงานวิจัยขึ้นอยู่กับกระบวนการควบคุมการวิจัยให้เป็นไปตามแบบแผนการวิจัย</p> <p>ค. ไม่ใช่ เพราะขั้นตอนการอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการวิจัยน้อย</p> <p>ง. ใช่ เพราะเอกสารและงานวิจัยต่างประเทศเป็นต้นแบบของวิธีวิทยาการต่าง ๆ</p> <p>จ. ใช่ เพราะเอกสารและงานวิจัยต่างประเทศมีความน่าเชื่อถือมากกว่าในประเทศ</p>
24	<p>ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย ควรีคุณลักษณะใดจึงจะเหมาะสมที่สุด</p> <p>ก. เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงด้านการวิจัย</p> <p>ข. เป็นอาจารย์สอนในระดับอุดมศึกษา</p> <p>ค. มีวุฒิทางการศึกษาตรงกับเนื้อเรื่องที่วิจัย</p> <p>ง. มีตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวข้องกับเนื้อเรื่องวิจัย</p> <p>จ. มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อเรื่องวิจัยยาวนาน</p>
25	<p>การหาค่า IOC (Item Objective Congruence) เป็นการหาประสิทธิภาพเครื่องมือด้านใด</p> <p>ก. ความตรง (Validity)</p> <p>ข. ความเที่ยง (Reliability)</p> <p>ค. ความยาก (Difficulty)</p> <p>ง. อำนาจจำแนก (Discrimination)</p> <p>จ. ความเป็นปรนัย (Objectivity)</p>
26	<p>ทักษะสำคัญที่สุดของนักวิจัยเชิงคุณภาพคือข้อใด</p> <p>ก. ทักษะการสังเกต</p> <p>ข. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>ค. ทักษะการสรุปใจความ</p> <p>ง. ทักษะการประสานงาน</p> <p>จ. ทักษะการเขียนรายงาน</p>
27	<p>ถ้าต้องการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มคนที่มีต่ออดีต ปัจจุบันและอนาคตในประเด็นเดียวกัน และต้องการศึกษาอย่างประหยัดเวลาและงบประมาณ จะมีวิธีดำเนินการเก็บข้อมูลอย่างไร</p> <p>ก. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการวิจัยจึงทำการสอบถามและสัมภาษณ์ในครั้งเดียวกัน</p> <p>ข. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้น้อยที่สุดจึงสอบถามความคิดเห็นตามช่วงระยะเวลาทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต</p> <p>ค. แบ่งผู้ช่วยวิจัยออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อรับผิดชอบการสอบถามความคิดเห็นตามช่วงระยะเวลาทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต</p> <p>ง. ออกแบบแบบสอบถามความคิดเห็นในอดีต ปัจจุบันและอนาคตในฉบับเดียวกันแล้วจึงเก็บข้อมูลในครั้งเดียว</p> <p>จ. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่มเพื่อตอบแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อในอดีต ปัจจุบันและอนาคตในครั้งเดียว</p>

35	<p>ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group)</p> <p>ก. ควรใช้กลุ่มตัวอย่างให้มากที่สุด ข. เวลาการสนทนาควรสั้นและกระชับ</p> <p>ค. ผู้ดำเนินการสนทนาควรนั่งให้เป็นจุดเด่น ง. ควรมีเสียงเพลงเบาๆ ประกอบการสนทนา</p> <p>จ. หลีกเลี่ยงการใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มสนทนา</p>																														
36	<p>ถ้าต้องการทำนายต่อทักษะการครองเรือนด้วยระดับการศึกษา จะใช้สถิติใดวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>ก. Factor analysis ข. t - test</p> <p>ค. Regression analysis ง. ANOVA</p> <p>จ. Two ways ANOVA</p>																														
37	<p>ข้อใดคือสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดสถิติเพื่อใช้ในการวิจัย</p> <p>ก. กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมาก ข. กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน</p> <p>ค. กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนกลุ่มประชากร ง. ความก้าวหน้าทางวิทยาการของระบบจำนวนหรือตัวเลข</p> <p>จ. เป็นองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญของกระบวนการวิจัย</p>																														
38	<p>“ถ้าต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทักษะการใช้ภาษาไทย” จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้น ควรใช้สถิติใดวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>ก. ไค-สแควร์ ข. การทดสอบที (t – test)</p> <p>ค. การวิเคราะห์การถดถอย ง. การวิเคราะห์องค์ประกอบ</p> <p>จ. การวิเคราะห์ความแปรปรวน</p>																														
39	<p>การนำเสนอข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยมักนำเสนอคู่กับค่าสถิติใด</p> <p>ก. ค่าพิสัย ข. ร้อยละ</p> <p>ค. มัธยฐาน ง. ความถี่</p> <p>จ. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน</p>																														
40	<p>ผลการทดสอบความสามารถในการคิดคำนวณโดยจำแนกตามอายุได้ผลดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="308 1462 1233 1630"> <thead> <tr> <th>คนที่</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> <th>8</th> <th>9</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>อายุ (ปี)</td> <td>20</td> <td>24</td> <td>28</td> <td>32</td> <td>36</td> <td>40</td> <td>44</td> <td>48</td> <td>52</td> </tr> <tr> <td>คะแนนการทดสอบ</td> <td>80</td> <td>76</td> <td>74</td> <td>73</td> <td>70</td> <td>62</td> <td>55</td> <td>50</td> <td>42</td> </tr> </tbody> </table> <p>ถ้านำข้อมูลคะแนนการทดสอบ และอายุมาหาค่าสหสัมพันธ์กัน จะสรุปผลได้อย่างไร</p> <p>ก. ไม่มีความสัมพันธ์กัน ข. มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก ค. มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน</p> <p>ง. มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม จ. ข้อมูลไม่เพียงพอแก่การสรุปผล</p>	คนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	อายุ (ปี)	20	24	28	32	36	40	44	48	52	คะแนนการทดสอบ	80	76	74	73	70	62	55	50	42
คนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9																						
อายุ (ปี)	20	24	28	32	36	40	44	48	52																						
คะแนนการทดสอบ	80	76	74	73	70	62	55	50	42																						

46	<p>การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติขั้นสูง จะทำให้ผลงานวิจัยมีคุณภาพสูงตามไปด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด</p> <p>ก. ใช่ เพราะสถิติขั้นสูงมีประสิทธิภาพมากกว่าสถิติขั้นพื้นฐาน</p> <p>ข. ใช่ เพราะสถิติขั้นสูงใช้ตัวแปรที่หลากหลายมากกว่าสถิติพื้นฐาน</p> <p>ค. ใช่ เพราะสถิติขั้นสูงแสดงถึงความซับซ้อนในกระบวนการวิจัยยอมทำให้ผลงานวิจัยมีคุณภาพ</p> <p>ง. ไม่ใช่ เพราะคุณภาพงานวิจัยไม่ขึ้นกับการเลือกใช้สถิติ</p> <p>จ. ไม่ใช่ เพราะคุณภาพงานวิจัยต้องพิจารณาจากกระบวนการวิจัยทั้งระบบ</p>
47	<p>การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะให้ประสิทธิภาพมากกว่าการวิเคราะห์โดยนักวิจัยใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด</p> <p>ก. ไม่ใช่ เพราะโปรแกรมคอมพิวเตอร์ไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นนามธรรมได้</p> <p>ข. ไม่ใช่ เพราะโปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นเพียงการเสริมประสิทธิภาพเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ</p> <p>ค. ใช่ เพราะโปรแกรมคอมพิวเตอร์จะป้องกันความผิดพลาดในการวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>ง. ใช่ ถ้าโปรแกรมนั้นได้ถูกออกแบบมาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยตรง</p> <p>จ. ใช่ เพราะข้อมูลในงานวิจัยเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลที่มีจำนวนมาก การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ยอมให้ประสิทธิภาพมากกว่า</p>
48	<p>การสรุปผลการวิจัย ควรยึดข้อใดเป็นหลัก</p> <p>ก. วัตถุประสงค์การวิจัย</p> <p>ข. สมมติฐานการวิจัย</p> <p>ค. ขอบเขตการวิจัย</p> <p>ง. กรอบแนวคิดการวิจัย</p> <p>จ. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล</p>
49	<p>ถ้าไม่มีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะทำการอภิปรายผลการวิจัยอย่างไร</p> <p>ก. ไม่ต้องทำการอภิปรายผลการวิจัย</p> <p>ข. ใช้หลักการเทียบเคียงกับผลการวิจัยเรื่องอื่น</p> <p>ค. เน้นการเขียนข้อเสนอแนะแทนการอภิปรายผลการวิจัย</p> <p>ง. อภิปรายตามข้อค้นพบหรือข้อสังเกตจากกระบวนการวิจัย</p> <p>จ. ยกเอาข้อสรุปจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้แทนการอภิปราย</p>
50	<p>คำศัพท์บางคำสามารถเขียนได้หลายลักษณะ แต่ผู้วิจัยใช้คำเดียวตลอดรายงานการวิจัย แสดงว่าผู้วิจัยใช้หลักการใด ในการเขียนรายงานการวิจัย</p> <p>ก. ความเป็นระบบ</p> <p>ข. ความเป็นเอกภาพ</p> <p>ค. ความถูกต้อง</p> <p>ง. ความคงเส้นคงวา</p> <p>จ. ความมีเหตุผล</p>

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบทดสอบ

ประสิทธิภาพของแบบทดสอบความรู้ทางการวิจัย

ข้อที่	p	r	เฉลยข้อถูก
1	0.63	0.20	ก
2	0.73	0.26	ข
3	0.23	0.20	จ
4	0.53	0.26	ง
5	0.43	0.46	ง
6	0.46	0.40	ข
7	0.26	0.26	จ
8	0.23	0.20	ง
9	0.66	0.26	ค
10	0.43	0.46	ค
11	0.63	0.46	ค
12	0.56	0.46	จ
13	0.66	0.26	ค
14	0.43	0.46	จ
15	0.30	0.33	ค
16	0.33	0.40	จ
17	0.70	0.46	ก
18	0.30	0.33	ก
19	0.23	0.20	ค
20	0.60	0.40	ง
21	0.36	0.20	ก
22	0.46	0.26	ก
23	0.56	0.20	ข
24	0.63	0.46	จ
25	0.33	0.40	ก
26	0.20	0.20	ก
27	0.30	0.46	ง
28	0.60	0.40	ก
29	0.36	0.46	ก
30	0.53	0.26	ข
31	0.30	0.33	ง
32	0.50	0.20	ก
33	0.53	0.26	ข
34	0.43	0.60	ก
35	0.36	0.46	จ
36	0.36	0.33	ค
37	0.23	0.20	ข
38	0.43	0.33	ก
39	0.63	0.33	จ
40	0.43	0.46	ง
41	0.63	0.33	ข
42	0.40	0.26	ง
43	0.43	0.46	ค
44	0.53	0.40	จ
45	0.66	0.26	ง
46	0.60	0.53	จ
47	0.46	0.53	ข
48	0.50	0.33	ก
49	0.50	0.60	ง
50	0.30	0.33	ง

ค่าความเที่ยงของแบบทดสอบความรู้ทางการวิจัยทั้งฉบับ KR20 = 0.72

แบบประเมินเค้าโครงการวิจัย

คำชี้แจง หลังจากที่ท่านได้ศึกษาเค้าโครงการวิจัยของนักวิจัยแต่ละโครงการแล้ว โปรดกรอก
ข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย.....ตำแหน่ง.....

ชื่อโครงการวิจัย.....

ตอนที่ 1 ส่วนวิธีการวิจัย

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	4	3	2	1	0
1. ชื่อโครงการวิจัย					
1.1 ความชัดเจน กระชับรัด					
1.2 ความลุ่มลึกของปัญหาการวิจัย					
2. ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย					
2.1 ความชัดเจนของ ความสำคัญและที่มาของ ปัญหาการวิจัย					
2.2 ความสอดคล้องตามหลักการหรือทฤษฎี					
2.3 ความเหมาะสมและสมเหตุสมผลของ ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย					
3. วัตถุประสงค์การวิจัย					
3.1 ความชัดเจนและสอดคล้องกับปัญหาที่ทำการวิจัย					
3.2 ตอบคำถามการวิจัยได้ครอบคลุมปัญหาที่ทำการวิจัย					

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	4	3	2	1	0
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง					
4.1 เอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความชัดเจนและครอบคลุม					
4.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความถูกต้องและชัดเจน					
4.3 กรอบแนวคิดการวิจัยมีความชัดเจนและสมเหตุสมผล					
5. ระเบียบวิธีการวิจัย					
5.1 ระเบียบวิธีวิจัยมีความเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย					
5.2 ขอบเขตการวิจัยชัดเจน เหมาะสม และครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย					
5.3 ออกแบบและระบุขั้นตอนการวิจัยได้ชัดเจน สอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย					
5.4 เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูลถูกต้องเหมาะสมกับงานวิจัย					
5.5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหรือสถิติที่ถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานวิจัย					
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ					
6.1 สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางปฏิบัติ					
6.2 ประโยชน์หรือคุณค่าทางวิชาการ					
7. เอกสารอ้างอิงมีความครบถ้วนและถูกต้องตามหลักสากล					

ตอนที่ 2 ส่วนสนับสนุนการวิจัย

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	4	3	2	1	0
8. แผนการดำเนินการวิจัย/ระยะเวลาดำเนินการวิจัย					
8.1 ระยะเวลาสอดคล้องเหมาะสมกับโครงการวิจัย					
8.2 แผนการดำเนินงานชัดเจน เป็นไปตามขั้นตอนของการวิจัย					
9. งบประมาณการวิจัยมีความเหมาะสมและชัดเจนกับโครงการวิจัย					
10. ความพร้อมในการวิจัย					
10.1 ความรู้ความสามารถของผู้วิจัยสอดคล้องกับงานวิจัย					
10.2 วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่เอื้ออำนวยในการทำวิจัย					

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เกณฑ์ประเมินเค้าโครงการวิจัย

คำชี้แจง รายการประเมินเค้าโครงการวิจัยแต่ละรายการมีการให้คะแนน 5 ระดับคะแนน ซึ่งคะแนนแต่ละรายการมีความหมายดังต่อไปนี้

1. ชื่อโครงการวิจัย

ความชัดเจน กระทัดรัด

4 คะแนน หมายถึง ชื่อโครงการวิจัยมีการระบุประชากร ตัวแปร วิธีการที่ศึกษาได้ครอบคลุมชัดเจน และใช้ภาษาได้อย่างกระชับ เข้าใจง่าย

3 คะแนน หมายถึง ชื่อโครงการวิจัยมีการระบุประชากร ตัวแปร วิธีการที่ศึกษาได้ครอบคลุมชัดเจน และใช้ภาษาได้ค่อนข้างกระชับ เข้าใจง่าย

2 คะแนน หมายถึง ชื่อโครงการวิจัย มีการระบุถึงกลุ่มประชากร ตัวแปรและวิธีการศึกษา แต่ต้องปรับปรุงการใช้ภาษาให้เข้าใจง่าย

1 คะแนน หมายถึง ชื่อโครงการวิจัยมีการระบุไม่ครบองค์ประกอบของกลุ่มประชากร ตัวแปร และวิธีการศึกษา

0 คะแนน หมายถึง ชื่อโครงการวิจัย ไม่ระบุถึงกลุ่มประชากร ตัวแปรและวิธีการศึกษา

ความลุ่มลึกของปัญหาการวิจัย

4 คะแนน หมายถึง ประเด็นปัญหาการวิจัยต้องค้นหาคำตอบด้วยวิธีการที่มีระบบระเบียบสูง และมีความใหม่ ทำทายต่อการค้นหาคำตอบ

3 คะแนน หมายถึง ปัญหาการวิจัยต้องค้นหาคำตอบด้วยวิธีการที่มีระบบระเบียบ และเป็นประเด็นที่ค่อนข้างใหม่ ทำทายต่อการค้นหาคำตอบ

2 คะแนน หมายถึง ปัญหาการวิจัยต้องค้นหาคำตอบด้วยวิธีการที่มีความเป็นระบบระเบียบ

1 คะแนน หมายถึง ปัญหาการวิจัยสามารถค้นหาคำตอบได้ด้วยวิธีการศึกษาที่ไม่ซับซ้อน

0 คะแนน หมายถึง ปัญหาของการวิจัยไม่มีความลุ่มลึกต่อสิ่งที่ต้องการค้นหาคำตอบ

2. ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ความชัดเจนของความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

4 คะแนน หมายถึง ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัยมีความชัดเจน กระชับ ตรงประเด็นและใช้ภาษาได้ถูกต้องตามหลักวิชาในสาขานั้น

3 คะแนน หมายถึง ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัยค่อนข้างชัดเจน กระชับ ตรงประเด็นและใช้ภาษาได้ถูกต้องตามหลักวิชาในสาขานั้น

2 คะแนน หมายถึง ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัยมีความชัดเจน กระชับ ตรงประเด็นและใช้ภาษาได้ถูกต้องตามหลักวิชาในสาขานั้นในระดับพอใช้หรือปานกลาง

1 คะแนน หมายถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาไม่ชัดเจน หรือไม่ทราบทิศทางของการวิจัย

0 คะแนน หมายถึง ไม่ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ความสอดคล้องตามหลักการหรือทฤษฎี

4 คะแนน หมายถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาสอดคล้องกับชื่อเรื่องและสอดคล้องกับหลักการหรือทฤษฎีในเรื่องนั้นโดยมีเหตุผลมาสนับสนุนและเชื่อมโยงถึงกระบวนการวิจัย

3 คะแนน หมายถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาสอดคล้องกับชื่อเรื่องและสอดคล้องกับหลักการหรือทฤษฎีในเรื่องนั้นโดยมีเหตุผลมาสนับสนุน

2 คะแนน หมายถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาสอดคล้องกับชื่อเรื่องและสอดคล้องกับหลักการหรือทฤษฎีในเรื่องนั้น

1 คะแนน หมายถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาสอดคล้องกับชื่อเรื่อง

0 คะแนน หมายถึง ไม่ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ความเหมาะสมและสมเหตุสมผลของความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

4 คะแนน หมายถึง ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัยระบุเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องดำเนินการวิจัยมีความเหมาะสมสมเหตุสมผล ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การวิจัยได้อย่างเป็นรูปธรรม

3 คะแนน หมายถึง ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัยระบุเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องดำเนินการวิจัยมีความเหมาะสมและสมเหตุสมผล

2 คะแนน หมายถึง ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัยระบุเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องดำเนินการวิจัยค่อนข้างเหมาะสม และค่อนข้างสมเหตุสมผล

1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงการเขียนความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัยในทุกตอน

0 คะแนน หมายถึง ไม่ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

ความชัดเจนและสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย

4 คะแนน หมายถึง วัตถุประสงค์การวิจัยสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย มีการระบุตัวแปรและวิธีการที่ศึกษา สื่อความได้กระชับ ชัดเจน

3 คะแนน หมายถึง วัตถุประสงค์การวิจัยสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย มีการระบุตัวแปร และวิธีการที่ศึกษา

2 คะแนน หมายถึง วัตถุประสงค์การวิจัยสอดคล้องกับปัญหาการวิจัยมีการระบุตัวแปรที่ทำการศึกษา

1 คะแนน หมายถึง วัตถุประสงค์การวิจัยสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย

0 คะแนน หมายถึง วัตถุประสงค์การวิจัยไม่สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย

ตอบคำถามการวิจัยได้อย่างครอบคลุมกับปัญหาการวิจัย

4 คะแนน หมายถึง วัตถุประสงค์การวิจัยสามารถตอบคำถามการวิจัยได้ทุกข้อ มีความครอบคลุมและชัดเจนต่อสิ่งที่มุ่งค้นหาคำตอบ

3 คะแนน หมายถึง วัตถุประสงค์การวิจัยสามารถตอบคำถามการวิจัยได้ทุกข้อ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้

2 คะแนน หมายถึง วัตถุประสงค์การวิจัยสามารถตอบคำถามการวิจัยได้ทุกข้อ

1 คะแนน หมายถึง วัตถุประสงค์การวิจัยสามารถตอบคำถามการวิจัยได้บางข้อ

0 คะแนน หมายถึง วัตถุประสงค์การวิจัยทุกข้อไม่สามารถตอบคำถามการวิจัยได้

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความชัดเจนและครอบคลุม

4 คะแนน หมายถึง มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศมากกว่า 15 เล่มและมีความชัดเจนในเนื้อหาของเอกสาร

3 คะแนน หมายถึง มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากกว่า 15 เล่มและมีความชัดเจนในเนื้อหาของเอกสาร

2 คะแนน หมายถึง มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6 – 15 เล่ม

1 คะแนน หมายถึง มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่ถึง 5 เล่ม

0 คะแนน หมายถึง ไม่มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความถูกต้องและชัดเจน

4 คะแนน หมายถึง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยถูกต้อง และชัดเจน

3 คะแนน หมายถึง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยค่อนข้างถูกต้องและชัดเจน

2 คะแนน หมายถึง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยไม่ถูกต้องหรือไม่ชัดเจน อย่างใดอย่างหนึ่ง

1 คะแนน หมายถึง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยไม่ถูกต้องและไม่ชัดเจน

0 คะแนน หมายถึง ไม่มีเอกสารที่แสดงแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยมีความชัดเจนและสมเหตุสมผล

4 คะแนน หมายถึง ระบุกรอบแนวคิดการวิจัย มีการสังเคราะห์สร้างกรอบแนวคิด มีแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ถูกต้อง

3 คะแนน หมายถึง ระบุกรอบแนวคิดการวิจัย มีการสังเคราะห์สร้างกรอบแนวคิด แต่ไม่มีแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือแผนนั้นไม่ถูกต้อง

2 คะแนน หมายถึง ระบุกรอบแนวคิดการวิจัยแต่ไม่มีการสังเคราะห์สร้างกรอบแนวคิดให้เห็น

1 คะแนน หมายถึง แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยบางส่วน ไม่มีการสังเคราะห์สร้างกรอบแนวคิดให้เห็น

0 คะแนน หมายถึง ไม่ระบุกรอบแนวคิดการวิจัย ไม่แสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิด

5.ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัยมีความเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย

4 คะแนน หมายถึง ระเบียบวิธีการวิจัยมีความเหมาะสมกับปัญหาการวิจัยและมีความชัดเจนต่อการดำเนินการวิจัย

3 คะแนน หมายถึง ระเบียบวิธีการวิจัยมีความเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย

2 คะแนน หมายถึง ระเบียบวิธีการวิจัยมีความสอดคล้องกับปัญหาการวิจัยเกือบทุกขั้นตอนหรือมีความชัดเจนต่อการดำเนินการวิจัยเกือบทุกขั้นตอน

1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงในบางส่วนทั้งในด้านระเบียบวิธีการวิจัย และความชัดเจนต่อการดำเนินการวิจัย

0 คะแนน หมายถึง ระเบียบวิธีการวิจัยไม่สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย และไม่ชัดเจนต่อการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยชัดเจน เหมาะสม และครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย

4 คะแนน หมายถึง มีการระบุขอบเขตการวิจัยที่ครอบคลุมทั้งตัวแปร กลุ่มประชากรและระยะเวลาที่ศึกษา รวมทั้งมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3 คะแนน หมายถึง มีการระบุขอบเขตการวิจัยที่ครอบคลุมทั้งตัวแปร กลุ่มประชากรและระยะเวลาที่ศึกษา แต่ต้องปรับปรุงเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัย

2 คะแนน หมายถึง มีการระบุขอบเขตการวิจัยที่ครอบคลุมทั้งตัวแปร กลุ่มประชากรและระยะเวลาที่ศึกษา

1 คะแนน หมายถึง มีการระบุขอบเขตการวิจัยแต่ไม่ครอบคลุมทั้งตัวแปร กลุ่มประชากรและระยะเวลาที่ศึกษา

0 คะแนน หมายถึง ไม่มีการระบุขอบเขตการวิจัย

ออกแบบและระบุขั้นตอนการวิจัยได้ชัดเจนสอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย

4 คะแนน หมายถึง อธิบายขั้นตอนการวิจัยได้ครบถ้วน มีความชัดเจนในทุกขั้นตอนและสอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย

3 คะแนน หมายถึง อธิบายขั้นตอนการวิจัยได้ครบถ้วนและชัดเจนในทุกขั้นตอน

2 คะแนน หมายถึง อธิบายขั้นตอนการวิจัยได้ครบถ้วนแต่ไม่ชัดเจนในทุกขั้นตอน

1 คะแนน หมายถึง อธิบายขั้นตอนการวิจัยได้ไม่ครบถ้วน

0 คะแนน หมายถึง ไม่มีการอธิบายขั้นตอนการวิจัย

เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูลถูกต้องเหมาะสมกับงานวิจัย

4 คะแนน หมายถึง ระบุที่มาของเครื่องมืออย่างชัดเจนทุกขั้นตอนมีการทดลองนำไปใช้งานและระบุวิธีการปรับปรุงเครื่องมือ

3 คะแนน หมายถึง ระบุที่มาของเครื่องมืออย่างชัดเจนทุกขั้นตอนมีการทดลองนำไปใช้งาน แต่ไม่บอกการปรับปรุงเครื่องมือ

2 คะแนน หมายถึง ระบุที่มาของเครื่องมืออย่างชัดเจนทุกขั้นตอนแต่ไม่มีการทดลองนำไปใช้งาน

1 คะแนน หมายถึง ระบุที่มาของเครื่องมือแต่ไม่ระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

0 คะแนน หมายถึง ไม่ระบุที่มาของเครื่องมือการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหรือสถิติที่ถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานวิจัย

4 คะแนน หมายถึง เลือกวิธีการหรือสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือลักษณะงานวิจัย และระบุวิธีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการการวิจัยอย่างสูง

3 คะแนน หมายถึง วิธีการหรือสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับลักษณะงานวิจัย และระบุวิธีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

2 คะแนน หมายถึง วิธีการหรือสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับลักษณะงานวิจัย

1 คะแนน หมายถึง วิธีการหรือสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับลักษณะงานวิจัยในบางส่วน

0 คะแนน หมายถึง วิธีการหรือสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับลักษณะงานวิจัยในทุกประเด็น

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางปฏิบัติ

4 คะแนน หมายถึง ผลของการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติต่อบุคคล หน่วยงาน หรือวิชาชีพเป็นอย่างสูง

3 คะแนน หมายถึง ผลของการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติต่อบุคคล หน่วยงาน หรือวิชาชีพค่อนข้างสูง

2 คะแนน หมายถึง ผลของการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติต่อบุคคล หน่วยงาน หรือวิชาชีพในระดับปานกลาง

1 คะแนน หมายถึง ผลของการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติทั้งต่อบุคคล หน่วยงาน หรือวิชาชีพในระดับน้อย

0 คะแนน หมายถึง ไม่ระบุประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในทางปฏิบัติ

ประโยชน์หรือคุณค่าทางวิชาการ

4 คะแนน หมายถึง มีประโยชน์ในด้านวิชาการในระดับที่ได้องค์ความรู้ใหม่และการประยุกต์ ทฤษฎีเพื่อนำไปใช้

3 คะแนน หมายถึง มีประโยชน์ในด้านวิชาการในระดับที่ได้องค์ความรู้ใหม่

2 คะแนน หมายถึง มีประโยชน์ในด้านวิชาการในระดับการประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปใช้

1 คะแนน หมายถึง มีประโยชน์ในด้านวิชาการเฉพาะตัวผู้วิจัย

0 คะแนน หมายถึง ไม่ระบุประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับที่แสดงถึงคุณค่าทางวิชาการ

7. เอกสารอ้างอิง

ความครบถ้วนและถูกต้องตามหลักสากล

4 คะแนน หมายถึง การอ้างอิงมีความครบถ้วนและถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักสากลเป็นแนวเดียวกันตลอดทั้งเล่ม

3 คะแนน หมายถึง การอ้างอิงมีความครบถ้วน หรือ ถูกต้องตามหลักสากล อย่างใดอย่างหนึ่ง

2 คะแนน หมายถึง การอ้างอิงไม่ครบและต้องทำการปรับปรุงการเขียนอ้างอิงในบางส่วน

1 คะแนน หมายถึง การอ้างอิงไม่ครบและต้องทำการปรับปรุงการเขียนอ้างอิงตลอดทั้งเล่ม

0 คะแนน หมายถึง ไม่มีเอกสารอ้างอิง

8. แผนการดำเนินการวิจัย / ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย

ระยะเวลาสอดคล้องเหมาะสมกับโครงการวิจัย

4 คะแนน หมายถึง ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยมีความเหมาะสมทุกชั้นตอน สอดคล้องกับงบประมาณและวิธีดำเนินการวิจัย

3 คะแนน หมายถึง ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยมีความเหมาะสม

2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงการใช้ระยะเวลาในการวิจัยในบางชั้นตอน

1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงการใช้ระยะเวลาในการวิจัยในทุกชั้นตอน

0 คะแนน หมายถึง ไม่ระบุระยะเวลาในโครงการวิจัย

แผนการดำเนินการวิจัยชัดเจน เป็นไปตามขั้นตอนการวิจัย

4 คะแนน หมายถึง แผนการดำเนินงานวิจัยทุกชั้นตอนมีความเหมาะสม ชัดเจน นำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

3 คะแนน หมายถึง แผนการดำเนินงานวิจัยทุกชั้นตอนมีความเหมาะสม

2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงแผนการดำเนินงานวิจัยในบางขั้นตอนการวิจัย

1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงแผนการดำเนินงานวิจัยในทุกขั้นตอนการวิจัย

0 คะแนน หมายถึง ไม่ระบุแผนการดำเนินการวิจัย

9. งบประมาณการวิจัย

ความเหมาะสมและความชัดเจนกับโครงการวิจัย

4 คะแนน หมายถึง จำนวนงบประมาณมีความเหมาะสมและระบุรายละเอียดได้ชัดเจนในทุกหมวดรายการ

3 คะแนน หมายถึง จำนวนงบประมาณมีความเหมาะสม

2 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุงรายละเอียดงบประมาณในบางหมวดรายการ

1 คะแนน หมายถึง ระบุงบประมาณแต่ไม่แสดงรายละเอียดการใช้งบประมาณในทุกหมวดรายการ

0 คะแนน หมายถึง ไม่ระบุงบประมาณเพื่อการศึกษาวิจัย

10. ความพร้อมในการวิจัย

ความรู้ความสามารถของผู้วิจัยสอดคล้องกับงานวิจัย

4 คะแนน หมายถึง หัวหน้าโครงการวิจัยมีวุฒิการศึกษาตรงกับประเด็นการวิจัยและมีประสบการณ์ทางการวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 โครงการ **หรือ** หัวหน้าโครงการวิจัยมีวุฒิทางการศึกษาไม่ตรงกับประเด็นการวิจัยแต่มีประสบการณ์ทางการวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 4 โครงการ

3 คะแนน หมายถึง หัวหน้าโครงการวิจัยมีวุฒิการศึกษาตรงกับประเด็นการวิจัยและมีประสบการณ์ทางการวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2 โครงการ **หรือ** หัวหน้าโครงการวิจัยมีวุฒิทางการศึกษาไม่ตรงกับประเด็นการวิจัยแต่มีประสบการณ์ทางการวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3 โครงการ

2 คะแนน หมายถึง หัวหน้าโครงการวิจัยมีวุฒิการศึกษาตรงกับประเด็นการวิจัยและมีประสบการณ์ทางการวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1 โครงการ **หรือ** หัวหน้าโครงการวิจัยไม่มีวุฒิการศึกษาตรงกับประเด็นการวิจัยแต่มีประสบการณ์ทางการวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2 โครงการ

1 คะแนน หมายถึง หัวหน้าโครงการวิจัยมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับประเด็นการวิจัยแต่มีประสบการณ์ทางการวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1 โครงการ

0 คะแนน หมายถึง หัวหน้าโครงการวิจัยมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับประเด็นการวิจัยและไม่มีประสบการณ์ทางการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ที่เอื้ออำนวยในการทำวิจัย

4 คะแนน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ที่เอื้อต่อการวิจัยมากกว่าร้อยละ 70 ของงานวิจัยทั้งหมด

3 คะแนน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ที่เอื้อต่อการวิจัยมีเพียงร้อยละ 61 - 70 ของงานวิจัยทั้งหมด

2 คะแนน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ที่เอื้อต่อการวิจัยมีเพียงร้อยละ 50 - 60 ของงานวิจัยทั้งหมด

1 คะแนน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ที่เอื้อต่อการวิจัยต่ำกว่าร้อยละ 50 ของงานวิจัยทั้งหมด

0 คะแนน หมายถึง ไม่มีวัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ที่เอื้อต่อการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 2

มโนทัศน์ของแผนที่ผลลัพธ์ (outcome mapping)

บทนำ

การดำเนินงานของแผนงาน/โครงการในอดีตมักถูกกำหนดจากกลุ่มคนในแผนงานเพียงไม่กี่คน และผู้เกี่ยวข้องมักให้ความสนใจดูผลสำเร็จที่เกิดขึ้นว่าต้องมีสาเหตุจากแผนงาน/โครงการเพียงอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแทรกซ้อนอื่น ๆ ขณะเดียวกันมักพบเสมอว่าเมื่อเสร็จสิ้นแผนงาน/โครงการต่าง ๆ บุคคลที่อยู่ในแผนงานมักหันกลับไปปฏิบัติตามรูปแบบเดิมที่ตนคุ้นเคย ประกอบกับการประเมินผลแผนงานหรือโครงการในอดีตส่วนใหญ่ทำการประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดลงและมักเป็นการประเมินจากนักประเมินภายนอกทำให้ผู้ถูกประเมินกลัวผลในทางลบซึ่งอาจส่งผลให้ผลการประเมินไม่ตรงตามความเป็นจริง

แผนที่ผลลัพธ์ (outcome mapping) จึงเป็นทางออกของปัญหาข้างต้น เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้รู้ว่าแผนงานของตนกำลังยืนอยู่ในจุดใด เป็นการสะท้อนผลงานด้วยหลักฐานที่ชัดเจน ตลอดจนภาคีหุ้นส่วนในแผนงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานและการประเมินด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นแนวทางการประเมินที่สร้างสรรค์ตลอดจนเป็นการสร้างการเรียนรู้ทางการประเมินของบุคลากรในแผนงาน

แผนที่ผลลัพธ์คืออะไร

แผนที่ผลลัพธ์คือเครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้ในการวางแผน (planning) ติดตาม (monitoring) และการประเมินผลการทำงาน (evaluation) ของแผนงานหรือโครงการ โดยมีจุดเน้นที่การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ซึ่งเชื่อว่า**เมื่อบุคลากรในแผนงาน/โครงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะเป็นดัชนีสำคัญของความสำเร็จของโครงการหรือการพัฒนาโครงการ** แผนที่ผลลัพธ์สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ได้ตั้งแต่เริ่มต้น ระหว่างหรือหลังสิ้นสุดโครงการ **แต่แผนที่ผลลัพธ์จะใช้ได้ดีที่สุดเมื่อตอนเริ่มต้นแผนงานหรือโครงการ**

แผนที่ผลลัพธ์ก็กำเนิดขึ้นโดยหน่วยประเมินผลของศูนย์วิจัยและพัฒนาระหว่างประเทศที่ตั้งอยู่ประเทศแคนาดา (The International Development Research Centre's Evaluation Unit, IDRC) ซึ่งได้ประยุกต์แนวทางของ Outcome Engineering มาใช้ในการพัฒนางานวิจัยเพื่อช่วยให้องค์กรที่ทำงานในภาคบริการสังคมสามารถจัดทำรายงานได้ตรงตามความต้องการและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น บุคคลสำคัญในแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์คือ Earl, Carden, & Smutylo โดยริเริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 2001 และได้ปรับปรุงแนวคิดนี้อีกครั้งในปี

ค.ศ. 2004 มีการเผยแพร่ในเว็บไซต์ www.idrc.ca/evaluation และ www.outcomemapping.ca ปัจจุบันมีการนำแนวคิดนี้ไปใช้ในแผนงานพัฒนาโครงการทางสังคมในประเทศต่าง ๆ เช่น แคนาดา แอฟริกา อเมริกาใต้ และเอเชีย สำหรับในประเทศไทยนั้นสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นหน่วยงานแรกที่น่าแนวคิดนี้ไปใช้

ลักษณะของแผนที่ผลลัพธ์

แผนที่ผลลัพธ์ถูกพัฒนาขึ้นบนฐานคิดที่ว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแผนงานพัฒนาเป็นผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง ส่วนคนนอกเป็นเพียงคนที่อำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงโดยการช่วยให้เข้าถึงความรู้ โอกาสและทรัพยากรใหม่ ๆ ในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้แนวคิดของแผนที่ผลลัพธ์มีหลักการ 4 ประการ คือ 1) หลักความยืดหยุ่น 2) หลักการส่งเสริม 3) หลักการมีส่วนร่วม และ 4) หลักการคิดเชิงประเมิน และโดยธรรมชาติของงานพัฒนามีหัวใจอยู่ที่การเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติของคนที่นำไปสู่จุดหมายของการพัฒนาโครงการหรือแผนงาน แต่การพัฒนาดังกล่าวต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการที่ยาวนาน ซึ่งการมุ่งประเมินที่ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นในระยะยาวมักไม่ได้ให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback) ต่อการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของแผนงาน แผนที่ผลลัพธ์จึงเน้นที่ผลลัพธ์ (outcome) มากกว่าที่ผลกระทบระยะยาว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคน กลุ่มคน ซึ่งเชื่อว่าเมื่อคน กลุ่มคนเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์จะนำไปสู่การพัฒนาแผนงานหรือโครงการต่อไป ดังนั้นการประเมินตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์จึงสามารถกระทำได้ขณะที่แผนงานหรือโครงการยังดำเนินอยู่ซึ่งเป็นการประเมินผลระหว่างทาง (formative evaluation) แผนที่ผลลัพธ์ยังยอมรับว่าความสำเร็จต่าง ๆ อาจไม่ได้เกิดจากแผนงานนั้นเพียงอย่างเดียวแต่อาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยอื่นอีกด้วย นอกจากนี้ในกรณีที่แผนงานหรือโครงการมีอุปสรรคหรือไม่สามารถดำเนินการให้ถึงเป้าหมาย แผนที่ผลลัพธ์ได้เสนอแนะให้มีการทบทวนหรือปรับเปลี่ยนเป้าหมาย วิธีการและความสัมพันธ์ของภาคีหุ้นส่วนในแผนงานนั้น แนวคิดนี้จึงเหมาะกับงานพัฒนาโดยทั่วไปตลอดจนสอดคล้องกับโลกของความเป็นจริง แผนที่ผลลัพธ์จึงมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เน้นการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
2. บุคคลภายนอกมีบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวกให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
3. เป็นการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร
4. มีจุดเน้นที่ผลลัพธ์ (outcome) มากกว่าผลกระทบ (impact)
5. เป้าหมาย วิธีการ และความสัมพันธ์ของภาคีหุ้นส่วน ได้รับการทบทวนและปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ

เสมอ

6. มีความเชื่อว่า แผนงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการพัฒนาซึ่งอาจมีปัจจัยแทรกซ้อนหรือแผนงานอื่นมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

แผนที่ผลลัพธ์เหมาะที่จะนำไปใช้ในกรณีใด แผนที่ผลลัพธ์เหมาะที่จะนำไปใช้กับแผนงานหรือโครงการที่มีลักษณะความเป็นพลวัต ซับซ้อนและหวังผลในระยะยาว โดยแผนงาน/โครงการต้องมียุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

- เห็นว่าคนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในแผนงาน/โครงการ
- เป็นแผนงาน/โครงการเชิงปฏิบัติการ
- เป็นแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้หรือการสร้างความสามารถในองค์กร
- ความต้องการความยืดหยุ่นในแผนงาน
- ความต้องการในกระบวนการมีส่วนร่วม

แต่ขณะเดียวกันแผนที่ผลลัพธ์ไม่เหมาะใช้ในกรณีดังต่อไปนี้

- งานทางวิทยาศาสตร์ที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะสูง
- จุดหมายของแผนงาน/โครงการได้รับการปฏิเสธในครั้งแรก
- งานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ
- อยู่ภายใต้การควบคุมทางการเมือง
- เป็นโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องทำการวัดและประเมินผลที่ไม่ยืดหยุ่น
- แผนงาน/โครงการถูกจำกัดด้วยข้อตกลงหรือพันธะสัญญา (การไม่มีอิสระทางการคิด)

แผนที่ผลลัพธ์เกิดขึ้นได้อย่างไร

แผนที่ผลลัพธ์เกิดจากการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการของภาคีหุ้นส่วนในแผนงาน/โครงการ จำนวนโดยประมาณ 18 – 25 คน และใช้เวลาประมาณ 3 วัน โดยที่ผู้เข้าร่วมควรเป็นคนที่กล้าแสดงความคิดเห็นและกลุ่มควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นที่ต่างกันอย่างเต็มที่ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ดีในการเจรจา ต่อบริการเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการ รวมทั้งการปรึกษาหารือเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ซึ่งมีขั้นตอนหลักในการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนหรือการออกแบบเจตนารมณ์ เพื่อให้ได้เป้าหมายร่วมกันในภาพรวม ขั้นตอนที่ 2 การติดตามผลลัพธ์ แผนที่ยุทธศาสตร์และการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ เพื่อให้ได้แนวทางในการติดตามและสะท้อน/ปรับปรุงการดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 3 การจัดทำแผนการประเมินผล เพื่อระบุประเด็นการประเมินและการจัดลำดับการจัดเก็บข้อมูล

การดำเนินงานตามตารางข้างต้นจะทำให้ได้ชุดของแผนที่ผลลัพธ์ซึ่งประกอบไปด้วยเจตนารมณ์หรือเป้าหมายร่วมกันในภาพรวม แนวทางในการติดตามและสะท้อน/ปรับปรุงการดำเนินงาน และแผนการประเมินผล รวมทั้งกลุ่มผู้รับผิดชอบหรือภาคีหุ้นส่วนในการดำเนินงานตาม

แผนงาน ผู้รับผิดชอบการติดตามจัดเก็บข้อมูล กำหนดการประชุมเพื่อสะท้อนกลับการดำเนินงาน หรือ เพื่อปรึกษาหารือและรายงานผลการดำเนินงาน เป็นต้น

สำหรับการประเมินตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีแนวทางดังต่อไปนี้

- ควรเป็นข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ได้มาจากหลายแหล่ง
- การออกแบบการประเมินต้องนำไปสู่การปฏิบัติได้
- ควรสร้างความสามารถทางการประเมินแก่บุคลากร
- ผู้เข้าร่วมการประเมินผลไม่กลัวว่าจะเกิดผลเสียต่อตนในภายหลัง ให้โอกาสผู้มีส่วนได้เสียในแผนงาน หาข้อสรุปจากมุมมองหรือความจริงที่ต่างกัน หรือเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วม

ประโยชน์ของแผนที่ผลลัพธ์

แผนงาน/โครงการ ที่นำแผนที่ผลลัพธ์ไปใช้ จะเกิดประสิทธิผลต่อการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ในแผนงานหรือหน่วยงาน เช่น

1. เป็นการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน ช่วยให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น
2. ช่วยสร้างความสามารถทางการประเมินหรือเป็นแนวทางการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในหน่วยงาน ทำให้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานและผู้ถูกประเมินไม่กลัวผลประเมินในทางลบ
3. ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถนำสารสนเทศที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานทุกช่วงเวลา
4. ช่วยให้แผนงาน/โครงการรู้ว่าตนเองกำลังยืนอยู่ในจุดใด ทำให้มองเห็นทิศทางการทำงานของตนเองที่ชัดเจน
5. เป็นแนวคิดในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับโลกแห่งความเป็นจริง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบทดสอบความรู้ทางการประเมิน

แบบทดสอบความรู้ทางการประเมินเพื่อการทดลองใช้

องค์ประกอบ	1.ความรู้ฯ		2.ความเข้าใจ		3.การนำไปใช้		4.การวิเคราะห์		5.การประเมินค่า		การทดลองใช้		เป้าหมาย	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%
1. มโนทัศน์ทางการประเมิน	6	54.54	2	10.52	3	25.00	7	38.88	2	22.22	20	28.98	13	32.50
2. การวางแผนการประเมิน	1	9.09	5	26.31	3	25.00	4	22.22	2	22.22	15	21.74	9	22.50
3. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล	2	18.18	7	36.84	3	25.00	3	16.67	3	33.33	18	26.08	10	25.00
4. การรายงานผลการประเมิน	-	-	3	15.78	2	16.67	2	11.11	1	11.11	8	11.59	4	10.00
5. จรรยาบรรณทางการประเมิน	2	18.18	2	10.52	1	8.33	2	11.11	1	11.11	8	11.59	4	10.00
รวม	11	100	19	100	12	100	18	100	9	100	69	100	40	100
ร้อยละของการวัดทั้ง 6 ด้าน	15.94		27.53		17.39		26.08		13.04					

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

องค์ประกอบของแบบทดสอบความรู้ทางการประเมินหลังทดลองใช้

องค์ประกอบ	1.ความรู้ ความจำ	2.ความเข้าใจ	3.การนำไปใช้	4.การวิเคราะห์	5.การประเมินค่า	รวม	ร้อยละ
	จำนวน (ข้อที่)	จำนวน (ข้อที่)	จำนวน (ข้อที่)	จำนวน (ข้อที่)	จำนวน (ข้อที่)		
1.มโนทัศน์ทางการประเมิน	3 (3, 4, 10)	1 (1)	1 (13)	8 (2, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12)	-	13	26.00
2.การวางแผนการประเมิน	1 (16)	2 (17, 19)	3 (15, 18, 21)	2 (14, 20)	1 (22)	9	18.00
3.การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล	2 (26, 27)	3 (23, 25, 30)	2 (28, 29)	2 (24, 31)	1 (32)	10	20.00
4.การรายงานผลการประเมิน	-	2 (33, 34)	1 (35)	1 (36)	-	4	8.00
5.จรรยาบรรณทางการประเมิน	2 (37, 38)	1 (40)	-	1 (39)	-	4	8.00
รวม	8	9	7	14	2	40	100
ร้อยละของการวัดทั้ง 5 ด้าน	16.00	20.00	14.00	28.00	4.00		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5	<p>ข้อใดกล่าวผิดเกี่ยวกับศาสตร์ทางการประเมิน</p> <p>ก. การประเมินมักมีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ</p> <p>ข. วิธีการประเมินที่ดีที่สุดต้องใช้วิธีการเชิงระบบ</p> <p>ค. ผู้มีส่วนได้เสียสามารถกำหนดหรือออกแบบการประเมินได้</p> <p>ง. ไม่มีวิธีการหรือรูปแบบการประเมินเดียวที่สามารถนำไปใช้ในทุกสถานการณ์</p> <p>จ. การประเมินนอกจากใช้หลักทางวิทยาศาสตร์แล้ว ยังใช้หลักการทางศิลปะศาสตร์และปรัชญาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย</p>
6	<p>ทักษะในข้อใดนำไปสู่การเป็นนักประเมินมากที่สุด</p> <p>ก. ทักษะการวิจัย</p> <p>ข. ทักษะการเป็นผู้นำ</p> <p>ค. ทักษะการจัดกระทำข้อมูล</p> <p>ง. ทักษะการสรุปและรายงานผล</p> <p>จ. ทักษะการประสานงานและการประชาสัมพันธ์</p>
7	<p>รูปแบบการประเมินใดที่ให้ผลการประเมินมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะเหตุใด</p> <p>ก. การประเมินโดยอิงวัตถุประสงค์ เพราะมีเกณฑ์ตัดสินคุณภาพและประสิทธิภาพที่ชัดเจน</p> <p>ข. การประเมินผลการประเมิน (Meta Evaluation) เพราะช่วยตรวจสอบผลการประเมินซ้ำอีกครั้ง</p> <p>ค. การประเมินแบบมีส่วนร่วม เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้กำหนดบทบาททางการประเมินร่วมกัน</p> <p>ง. การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ เพราะความเชี่ยวชาญของผู้ประเมินจะก่อให้เกิดความถูกต้องทางการประเมินสูง</p> <p>จ. การประเมินทุกรูปแบบให้คุณภาพและประสิทธิภาพแตกต่างกันไปตามบริบทของการประเมิน</p>
8	<p>ข้อใดไม่ใช่ลักษณะการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Participatory Evaluation)</p> <p>ก. เป็นการสะท้อนข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>ข. ผู้เกี่ยวข้องเป็นผู้วางแผนการประเมิน</p> <p>ค. เกิดความเชื่อมโยงเครือข่ายที่ทำการประเมินกับหน่วยงานอื่น</p> <p>ง. เป็นแนวทางสร้างความสามารถทางการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>จ. นักประเมินภายนอกเป็นผู้ให้คำปรึกษาหรือพี่เลี้ยงทางการประเมิน</p>
9	<p>คำถามแรกของกระบวนการประเมินคือข้อใด</p> <p>ก. ประเมินทำไม</p> <p>ข. ประเมินอย่างไร</p> <p>ค. ประเมินอะไร</p> <p>ง. ประเมินที่ไหน</p> <p>จ. ใครเป็นผู้ใช้ผลการประเมิน</p>
10	<p>ข้อใดต่อไปนี้ไม่ใช่มาตรฐานการประเมินของ Joint Committee (1981)</p> <p>ก. ความถูกต้อง</p> <p>ข. ความเหมาะสม</p> <p>ค. ความเป็นไปได้</p> <p>ง. การตรวจสอบได้</p> <p>จ. ความเป็นประโยชน์</p>

16	<p>ข้อใดคือเกณฑ์ในการเลือกวิธีหรือรูปแบบการประเมิน</p> <p>ก. วัตถุประสงค์และระยะเวลาการประเมิน</p> <p>ข. ผู้เกี่ยวข้องและระยะเวลาการประเมิน</p> <p>ค. บริบท ผู้เกี่ยวข้องและระยะเวลาการประเมิน</p> <p>ง. ผู้เกี่ยวข้อง บริบทและกลุ่มประชากรการประเมิน</p> <p>จ. ระยะเวลา ผู้เกี่ยวข้องและเป้าหมายการประเมิน</p>
17	<p>ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับการวางแผนการประเมิน</p> <p>ก. การวางแผนการประเมินใช้หลักการเดียวกับการวางแผนการวิจัย</p> <p>ข. การเลือกรูปแบบการประเมินควรเลือกรูปแบบที่เป็นระบบก่อนรูปแบบที่เป็นธรรมชาติ</p> <p>ค. นักประเมินควรกำหนดเกณฑ์การตัดสินการประเมินก่อน จึงทำการวิเคราะห์สิ่งที่มุ่งประเมิน</p> <p>ง. การใช้รูปแบบการประเมินหลายรูปแบบในครั้งหนึ่ง ๆ จะช่วยป้องกันความผิดพลาดจากการประเมิน</p> <p>จ. ถ้านักประเมินมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ประเมิน นักประเมินสามารถทำการประเมินได้ทันทีโดยไม่ต้องมีการวางแผน</p>
18	<p>ในกรณีที่ทำการประเมินโครงการขนาดใหญ่และสลับซับซ้อน จะมีวิธีการอย่างไรให้การประเมินมีความเหมาะสมที่สุด</p> <p>ก. ขยายเวลาการประเมิน</p> <p>ข. ใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>ค. ทำการประเมินบางส่วนของโครงการ</p> <p>ง. สร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลให้มีคุณภาพ</p> <p>จ. กำหนดนิยามสิ่งที่ประเมินให้ชัดเจนและตีกรอบการประเมิน</p>
19	<p>ทำไมการประเมินแต่ละโครงการจึงมีรูปแบบการประเมินแตกต่างกัน</p> <p>ก. เพราะใช้งบประมาณแตกต่างกัน</p> <p>ข. เพราะเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลแตกต่างกัน</p> <p>ค. เพราะบริบทแต่ละโครงการแตกต่างกัน</p> <p>ง. เพราะมีการนำไปใช้ประโยชน์แตกต่างกัน</p> <p>จ. เพราะผู้ประเมินมีความเชี่ยวชาญแตกต่างกัน</p>
20	<p>การประเมินที่เป็นโครงการต่อเนื่องใช้ระยะเวลายาวนานและมีเป้าหมายเพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาโครงการที่กำลังดำเนินอยู่ ควรเลือกใช้วิธีการประเมินแบบใดเป็นหลักจึงจะเหมาะสมที่สุด</p> <p>ก. การประเมินความต้องการจำเป็น (Need assessment)</p> <p>ข. การประเมินระหว่างทาง (Formative assessment)</p> <p>ค. การประเมินผลสรุป (Summative assessment)</p> <p>ง. การประเมินอิงทฤษฎี (Theory-based assessment)</p> <p>จ. การประเมินแบบศิลปวิจารณ์ (Criticism approach)</p>

21	<p>ข้อใดคือวิธีการแก้ไขข้อจำกัดของการประเมินที่ไม่สามารถสรุปอ้างอิงไปยังประชากรกลุ่มอื่นได้</p> <p>ก. ใช้นักประเมินหลายคน</p> <p>ข. ใช้วิธีประเมินหลายๆ วิธี</p> <p>ค. ใช้วิธีการประเมินข้ามกลุ่ม</p> <p>ง. ใช้วิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วม</p> <p>จ. ใช้วิธีการประเมินทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ</p>
22	<p>ใครคือบุคคลสำคัญที่สุด สำหรับการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Participatory Evaluation) ของโครงการบริการสังคมโครงการหนึ่ง</p> <p>ก. หัวหน้าโครงการ</p> <p>ข. นักประเมินภายนอก</p> <p>ค. ผู้ให้ทุนเพื่อการประเมิน</p> <p>ง. ผู้มีส่วนได้เสียจากโครงการ</p> <p>จ. ประชาชนรอบๆ บริบทการประเมิน</p>
23	<p>ข้อใดกล่าวผิดเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์</p> <p>ก. ควรมีการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์</p> <p>ข. ควรมีการเตรียมตัวหรือซักซ้อมก่อนทำการสัมภาษณ์จริง</p> <p>ค. ถ้าสัมภาษณ์ในพื้นที่ชุมชนไม่ควรแต่งกายที่เป็นทางการมากเกินไป</p> <p>ง. การสัมภาษณ์ทุกครั้งควรมีห้องที่มีคิวดหรือห้องที่บุคคลภายนอกไม่สามารถมองเห็นได้</p> <p>จ. ถ้ามีการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ไม่ควรจดจ่ออยู่กับการจดบันทึกอย่างเดียว</p>
24	<p>การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีใดที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญมากเป็นพิเศษ</p> <p>ก. การสังเกต</p> <p>ข. การสัมภาษณ์</p> <p>ค. การทดสอบ</p> <p>ง. การสนทนากลุ่มย่อย</p> <p>จ. การทำสังคมมิติ</p>
25	<p>การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการประเมินยึดข้อใดเป็นหลัก</p> <p>ก. วัตถุประสงค์การประเมิน</p> <p>ข. ลักษณะของตัวแปร</p> <p>ค. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง</p> <p>ง. ข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ</p> <p>จ. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมิน</p>
26	<p>เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ปกติทำการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร</p> <p>ก. ความถี่ ร้อยละ</p> <p>ข. วิเคราะห์เนื้อหา</p> <p>ค. ไค-สแควร์</p> <p>ง. ความแปรปรวน</p> <p>จ. ค่าเฉลี่ย</p>
27	<p>สถิติข้อใดใช้วัดการกระจายข้อมูล</p> <p>ก. ค่าเฉลี่ย</p> <p>ข. ความแปรปรวน</p> <p>ค. ฐานนิยม</p> <p>ง. ร้อยละ</p> <p>จ. เปอร์เซ็นไทล์</p>

33	<p>การรายงานผลการประเมินควรดำเนินการเมื่อใดจึงจะเหมาะสมที่สุด</p> <p>ก. เมื่อมีการประชุมร่วมกัน</p> <p>ข. เมื่อสิ้นสุดการประเมิน</p> <p>ค. เมื่อผู้เกี่ยวข้องคนใดคนหนึ่งต้องการทราบผลการประเมิน</p> <p>ง. ควรรายงานเป็นระยะๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการประเมิน</p> <p>จ. เมื่อผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจต้องการทราบผลการประเมิน</p>
34	<p>ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับรายงานผลการประเมิน</p> <p>ก. นักประเมินควรหลีกเลี่ยงการเขียนรายงานที่ใช้ข้อความคลุมเครือต่อผู้ถูกประเมิน</p> <p>ข. การรายงานผลการประเมินจะกระทำได้เมื่อดำเนินการประเมินสิ้นสุดในขั้นสุดท้าย</p> <p>ค. กรณีที่ผลการประเมินปรากฏในเชิงลบ ควรปกปิดไว้ก่อนซึ่งอาจเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยก็ได้</p> <p>ง. การใช้รูปภาพหรือแผนภูมิประกอบการรายงานประเมินจะเป็นทางเลือกสุดท้ายของการเขียนรายงาน</p> <p>จ. การรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ศึกษาหรือรับรู้เป็นคนแรกเป็นสิ่งที่ควรคำนึงเสมอ</p>
35	<p>ถ้าผลการประเมินปรากฏในเชิงลบ จะมีแนวทางในการรายงานอย่างไร</p> <p>ก. ไม่ต้องรายงานหรือกล่าวถึงผลการประเมิน</p> <p>ข. ปกปิดให้รับทราบเฉพาะคนบางกลุ่มเท่านั้น</p> <p>ค. ปกปิดไว้นานๆ แล้วจึงรายงานทีหลัง</p> <p>ง. ใช้ข้อความในเชิงสร้างสรรค์แทนข้อความที่เป็นลบ</p> <p>จ. ตั้งข้อสังเกตในรายงานว่าอาจเกิดความคลาดเคลื่อนจากกระบวนการประเมิน</p>
36	<p>คุณลักษณะของผู้ประเมินด้านใด จะส่งผลต่อการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์มากที่สุด</p> <p>ก. การมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการสื่อสารของผู้ประเมิน</p> <p>ข. ความน่าเชื่อถือ และความสามารถในการสื่อสารของผู้ประเมิน</p> <p>ค. การมีวิสัยทัศน์ของผู้ประเมิน และความใกล้ชิดกับผู้ใช้ผลการประเมิน</p> <p>ง. ความน่าเชื่อถือของผู้ประเมิน และความใกล้ชิดกับผู้ใช้ผลการประเมิน</p> <p>จ. ทักษะการสื่อสารของผู้ประเมิน และความใกล้ชิดกับผู้ใช้ผลการประเมิน</p>
37	<p>ข้อใดต่อไปนี้เป็นข้อบ่งชี้ของจรรยาบรรณของการประเมิน</p> <p>ก. ประเมินอย่างเป็นระบบ</p> <p>ข. ประเมินด้วยความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>ค. ประเมินอย่างรับผิดชอบต่อส่วนรวม</p> <p>ง. ประเมินด้วยความสามารถทางวิชาชีพ</p> <p>จ. ประเมินโดยคำนึงการนำไปใช้ประโยชน์</p>

38	<p>ข้อใดต่อไปนี้อีกว่าถูกต้องที่สุดเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางการประเมิน</p> <p>ก. การแปลผลการประเมินด้วยความซื่อตรงและเปิดเผย ควรใช้กับผลการประเมินที่เป็นเชิงบวก</p> <p>ข. นักประเมินควรใช้หลักความประนีประนอมเพื่อรักษาสมดุลระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>ค. บางครั้งนักประเมินไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในกระบวนการประเมิน</p> <p>ง. นักประเมินควรจัดลำดับความสำคัญของผู้เกี่ยวข้องเนื่องจากเกียรติ สิทธิและศักดิ์ศรีของแต่ละคนแตกต่างกัน</p> <p>จ. กรณีที่ไม่ปรากฏหลักฐานแน่ชัด นักประเมินสามารถให้การเทียบเคียงกับเหตุการณ์ที่ใกล้เคียงเพื่อการตัดสินผลการประเมิน</p>
39	<p>คุณลักษณะใดไม่อยู่ในขอบข่ายของจรรยาบรรณนักประเมิน</p> <p>ก. ความยืดหยุ่น</p> <p>ข. ความเอื้อเฟื้อ</p> <p>ค. ความประนีประนอม</p> <p>ง. ความซื่อตรงและเปิดเผย</p> <p>จ. ความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์</p>
40	<p>ในกรณีที่เป็นกรประเมินโดยต้องมีการทดลอง และนักประเมินได้คำนึงถึงความเสี่ยงต่อกลุ่มที่นำมาศึกษา แสดงว่านักประเมินยึดหลักจริยธรรมของการประเมินในด้านใด</p> <p>ก. ประเมินอย่างเป็นระบบ</p> <p>ข. ประเมินด้วยความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>ค. ประเมินอย่างรับผิดชอบต่อส่วนรวม</p> <p>ง. ประเมินด้วยความสามารถทางวิชาชีพ</p> <p>จ. ประเมินโดยคำนึงการนำไปใช้ประโยชน์</p>

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบทดสอบ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสิทธิภาพของแบบทดสอบความรู้ทางการประเมิน

ข้อที่	p	r	เฉลยข้อถูก	ข้อที่	p	r	เฉลยข้อถูก
1	0.31	0.25	ง	21	0.75	0.37	ค
2	0.78	0.31	ก	22	0.59	0.31	ง
3	0.59	0.31	ข	23	0.75	0.37	ง
4	0.43	0.37	ง	24	0.78	0.31	ก
5	0.50	0.37	ข	25	0.71	0.68	ก
6	0.78	0.43	ก	26	0.75	0.25	ข
7	0.75	0.62	จ	27	0.50	0.37	ข
8	0.43	0.37	ค	28	0.43	0.37	จ
9	0.53	0.31	ก	29	0.59	0.31	ก
10	0.31	0.25	ง	30	0.78	0.56	จ
11	0.75	0.37	ข	31	0.31	0.25	จ
12	0.75	0.25	ข	32	0.46	0.31	จ
13	0.71	0.68	ค	33	0.75	0.37	ง
14	0.78	0.31	จ	34	0.62	0.25	ก
15	0.62	0.25	ก	35	0.43	0.25	ง
16	0.43	0.37	ค	36	0.31	0.25	ข
17	0.75	0.37	ก	37	0.53	0.31	จ
18	0.75	0.62	จ	38	0.75	0.25	ข
19	0.75	0.37	ค	39	0.59	0.31	ข
20	0.50	0.37	ข	40	0.40	0.31	ค

ค่าความเที่ยงของแบบทดสอบความรู้ทางการประเมินทั้งฉบับ KR20 = 0.68

แบบประเมินตนเองทางการประเมิน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อรายการที่กำหนดให้แล้วพิจารณาว่า ความสามารถทางการประเมินของท่านมีลักษณะตรงกับรายการดังกล่าวในข้อใดบ้าง โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อรายการนั้น (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อรายการ) โดยข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลอันใดต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....

ความเข้าใจในมิติทัศน์ทางการประเมิน

- การประเมินหรือการประเมินผล
- การวัด
- เป้าหมายของการประเมิน
- ตัวบ่งชี้ (indicator) สำหรับการประเมิน
- เกณฑ์ (criteria) /เกณฑ์ปกติ (norms) และ มาตรฐาน (standard) ของการประเมิน
- สารสนเทศหรือข้อค้นพบของการประเมิน
- ประเภทของการประเมินทางการศึกษา
- การวางแผนการประเมิน
- ระเบียบวิธีหรือกระบวนการประเมิน
- การสร้างเครื่องมือประเมิน
- ความตรง (validity)
- ความเที่ยง (reliability)
- การวิเคราะห์ข้อมูล
- รายงานการประเมิน
- การใช้ประโยชน์ทางการประเมิน

การวางแผนการประเมิน

- วิเคราะห์งานและคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งประเมินและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม
- ใช้ผลการวิเคราะห์สิ่งที่มุ่งประเมินและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการออกแบบการประเมิน

-
- กำหนด/เลือกวิธีการหรือรูปแบบประเมินได้เหมาะสมกับงานและคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งประเมิน
 - กำหนดคำถาม วัตถุประสงค์ เกณฑ์ และมาตรฐานการประเมินได้อย่างเหมาะสม
 - กำหนดข้อมูลหรือสารสนเทศที่ต้องเก็บรวบรวมในสิ่งที่มุ่งประเมินได้อย่างเหมาะสม
 - กำหนดกรอบการประเมินที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ (ระบุมาตรฐาน วัตถุประสงค์ ตัวบ่งชี้ วิธีการเก็บข้อมูล ระยะเวลา แหล่งผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือประเมิน วิธีวิเคราะห์ข้อมูล เกณฑ์การตัดสินและการแปลความหมาย)
 - เลือกหรือสร้างเครื่องมือประเมินที่ช่วยทำให้ได้สารสนเทศสมบูรณ์ครบถ้วน
 - ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือประเมินได้อย่างเหมาะสม
 - นำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมิน

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

- เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีเชิงปริมาณ วิธีเชิงคุณภาพหรือผสมผสานทั้งสองวิธีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ถูกต้องตามหลักการของเครื่องมือแต่ละประเภท
 - เก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วน ทันเวลา และมีความประหยัด
 - ออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลและสามารถตอบคำถามการประเมินได้ครบถ้วน
 - จำแนกได้ว่าข้อมูลที่รวบรวมได้อยู่ในระดับนามบัญญัติ จัดอันดับ อันตรภาค หรืออัตราส่วน
 - เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้
 - ใช้คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้
 - ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์เอกสาร และการลงข้อสรุปเชิงอนุมานได้
 - แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้สอดคล้องกับคำถาม/วัตถุประสงค์/มาตรฐานของการประเมิน
 - นำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมาย และตัดสินผล
-

การรายงานผลการประเมิน

- นำเสนอผลการประเมินโดยมีหลักฐานอ้างอิงชัดเจน และครอบคลุมวัตถุประสงค์
- ใช้ภาษาในการเขียนรายงานการประเมินที่เข้าใจง่าย มีความชัดเจน และเหมาะสมกับระดับของผู้ใช้
- สรุปรายงานการประเมินได้เหมาะสม มีสารสนเทศครบถ้วน และนำไปตัดสินใจได้
- ระวังการเขียนรายงานการประเมินไม่ให้เกิดผลกระทบทางลบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบนฐานของผลการประเมิน
- รายงานผลการประเมินต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทันเวลา

จรรยาบรรณทางการประเมิน

- เคารพกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับข้อจำกัด ผลการประเมิน และการใช้ผลการประเมินด้วยความซื่อสัตย์
 - ตัดสินผลการประเมินตามหลักฐานที่ปรากฏและมีความยุติธรรม
 - ประเมินตนเองและหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถและตรงไปตรงมา
 - รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในกระบวนการประเมิน
 - แปลผลด้านกระบวนการประเมิน ข้อมูลหรือข้อค้นพบจากการประเมิน ด้วยความซื่อตรงและเปิดเผย
 - ดำเนินถึงมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพในการประเมินเพื่อไม่ให้เกิดอันตรายต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย
 - เคารพความแตกต่างด้านเพศ อายุ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
 - ให้ความสำคัญกับแนวคิด ความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในการวางแผนและรายงานผลการประเมิน
 - ดำเนินถึงข้อตกลงเบื้องต้น ความหมายแฝง และผลกระทบที่เกิดจากการประเมินอยู่เสมอ
 - เผยแพร่ผลการประเมินให้ผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง
 - ประนีประนอมเพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของผู้ว่าจ้างกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ
-

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการดำเนินงานและติดตามการทดลองใช้ระบบประเมินการ
ปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

แนวคำถามเพื่อการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group)

การศึกษาการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยการ
ประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนครพนม

การสนทนากลุ่มย่อย ครั้งที่ 1

วันที่..... เวลาเริ่มต้น..... เวลาสิ้นสุด.....

สถานที่.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อย

1.ตำแหน่ง.....
2.ตำแหน่ง.....
3.ตำแหน่ง.....
4.ตำแหน่ง.....
5.ตำแหน่ง.....
6.ตำแหน่ง.....
7.ตำแหน่ง.....
8.ตำแหน่ง.....
9.ตำแหน่ง.....
10.ตำแหน่ง.....
11.ตำแหน่ง.....
12.ตำแหน่ง.....
13.ตำแหน่ง.....
14.ตำแหน่ง.....
15.ตำแหน่ง.....

แนวคำถามด้านการปฏิบัติงานวิจัย

1. ความคิดเห็นของท่านต่อการวิจัยของคณะในช่วงระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมาเป็นอย่างไร
2. มีแนวทางอย่างไรที่จะให้บุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มีความสนใจในงานวิจัยเพิ่มขึ้น
3. มีแนวทางอย่างไรที่จะเป็นการเพิ่มความรู้และทักษะทางการวิจัยของบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
4. ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่นๆ

แนวคำถามด้านระบบประเมิน

1. มีแนวทางอย่างไรที่จะเป็นการสร้างความร่วมมือของบุคลากรต่อการพัฒนางานวิจัยในคณะ
2. การสะท้อนข้อมูลการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยที่รวดเร็ว ถูกต้องและไม่เกิดผลลบต่อผู้ถูกประเมิน มีแนวทางดำเนินการอย่างไร
3. ในช่วงเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยการประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างไร
4. การดำเนินงานตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เพื่อใช้ในการวางแผนงานวิจัยของคณะที่กำลังดำเนินการในช่วงเวลานี้ มีประเด็นขั้นตอนใดบ้างที่ควรปรับปรุง และควรปรับปรุงอย่างไร
 - 4.1 การวางแผนงานวิจัยของคณะตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ (วิสัยทัศน์ พันธกิจ การกำหนดภาคีหุ้นส่วน ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จ แผนที่ยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานระดับองค์กร)
 - 4.2 การติดตามผลการดำเนินงานวิจัยของคณะตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ (การจัดลำดับการติดตามการทำงาน แบบบันทึกผลลัพธ์ แบบบันทึกยุทธศาสตร์ และแบบบันทึกการดำเนินงานขององค์กร)
 - 4.3 การประเมินผลการดำเนินงานวิจัยของคณะตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์
5. การติดตามและจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานตามกระบวนการของแผนที่ผลลัพธ์ต่อการปฏิบัติงานวิจัยของคณะ ควรมีแนวทางดำเนินการอย่างไร
6. ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานในขณะนี้จะมีอะไรบ้าง และจะแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอย่างไร
7. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การสนทนากลุ่มย่อย ครั้งที่ 2

วันที่..... เวลาเริ่มต้น.....เวลาสิ้นสุด.....
สถานที่.....

แนวคำถามด้านการปฏิบัติงานวิจัย

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการดำเนินงานวิจัยของคณะในช่วงระยะเวลา 4 เดือนที่ผ่านมา
2. ท่านคิดว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในคณะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการวิจัยหรือไม่ อย่างไร
3. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นต่อแผนงานวิจัยของคณะในช่วงเวลานี้คืออะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
4. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

แนวคำถามด้านระบบประเมิน

1. ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยการประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ที่ดำเนินการในช่วงเวลา 4 เดือนที่ผ่านมา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในคณะหรือไม่ อย่างไร
2. มีประเด็นใดบ้างที่แสดงจุดแข็งของการนำแผนที่ผลลัพธ์มาใช้ในการวางแผน ติดตามและประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะ เพราะเหตุใด
3. มีวิธีการใดที่จะช่วยส่งเสริมให้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยการประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การดำเนินงานตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เพื่อใช้ในการวางแผนงานวิจัยของคณะที่กำลังดำเนินการในช่วงเวลานี้ มีประเด็น/ขั้นตอนใดบ้างที่ควรปรับปรุง และควรปรับปรุงอย่างไร
 - 4.1 การวางแผนงานวิจัยของคณะตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ (วิสัยทัศน์ พันธกิจ การกำหนดภาคีหุ้นส่วน ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้า แผนที่ยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานระดับองค์กร)
 - 4.2 การติดตามผลการดำเนินงานวิจัยของคณะตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ (การจัดลำดับการติดตามการทำงาน แบบบันทึกผลลัพธ์ แบบบันทึกยุทธศาสตร์ และแบบบันทึกการดำเนินงานขององค์กร)
 - 4.3 การประเมินผลการดำเนินงานวิจัยของคณะตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

5. ปัญหาอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ต่อบบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยคืออะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
6. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การสนทนากลุ่มย่อย ครั้งที่ 3

วันที่..... เวลาเริ่มต้น.....เวลาสิ้นสุด.....
สถานที่.....

แนวคำถามด้านการปฏิบัติงานวิจัย

1. ในช่วงระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านคิดว่าระบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ส่งผลต่อการดำเนินงานของแผนงานวิจัยของคณะหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านคิดว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในคณะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรวิจัยหรือไม่ อย่างไร
3. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นต่องานวิจัยของคณะในปัจจุบันนี้คืออะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
4. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

แนวคำถามด้านระบบประเมิน

1. มีประเด็นที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จที่เกิดจากระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยการประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะ หรือไม่ อย่างไร
2. ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยการประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ เกิดผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานอื่น ๆ หรือไม่ ใครหรือฝ่ายใดได้รับผลกระทบบ้าง และเกิดผลกระทบอย่างไร / และมีแนวทางแก้ไขต่อไปอย่างไร
3. การดำเนินงานตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เพื่อใช้ในการวางแผนงานวิจัยของคณะที่กำลัง ดำเนินการในช่วงเวลานี้ มีประเด็น/ขั้นตอนใดบ้างที่ควรปรับปรุง และควรปรับปรุงอย่างไร
 - 3.1 การวางแผนงานวิจัยของคณะตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ (วิสัยทัศน์ พันธกิจ การ กำหนดภาคีหุ้นส่วน ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้า แผนที่ยุทธศาสตร์ และ การดำเนินงานระดับองค์กร)

3.2 การติดตามผลการดำเนินงานวิจัยของคณะตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ (การจัดลำดับการติดตามการทำงาน แบบบันทึกผลลัพธ์ แบบบันทึกยุทธศาสตร์ และแบบบันทึกการดำเนินงานขององค์กร)

3.3 การประเมินผลการดำเนินงานวิจัยของคณะตามแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์

4. การดำเนินงานตามแผนการของแนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ต่อการปฏิบัติงานวิจัยในคณะ ในช่วงระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความพึงพอใจเพียงไร เพราะเหตุใด

5. ปัญหาอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยคืออะไร และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

6. ข้อคิดเห็น/เสนอแนะอื่น ๆ



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์

การศึกษาการดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์
โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนครพนม

ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
สัมภาษณ์วันที่.....ช่วงเวลาที่สัมภาษณ์.....

แนวคำถาม (สำหรับสัมภาษณ์ ครั้งที่ 1)

1. ท่านคาดหวังเกี่ยวกับแผนงานวิจัยและผลงานวิจัยของคณะอย่างไรบ้าง
2. ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะที่มีประสิทธิภาพ ท่านคิดว่าควรเป็นอย่างไร
3. การติดตามและประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะในช่วงเวลานี้ ท่านคิดว่าแตกต่างจากอดีตหรือไม่ อย่างไร
4. ท่านคิดว่าแผนงานวิจัยในคณะ มีประเด็นที่ควรปรับปรุงหรือไม่ อย่างไร
5. ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

แนวคำถาม (สำหรับสัมภาษณ์ ครั้งที่ 2)

1. ท่านคิดว่าบุคลากรในคณะ มีความสนใจในงานวิจัยเพิ่มขึ้น หรือไม่ อย่างไร
2. ท่านเสนอแนวทางอย่างไรที่จะให้บุคลากรในคณะสนใจในงานวิจัยเพิ่มขึ้น
3. ท่านเห็นความเปลี่ยนแปลงของระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานวิจัยในคณะหรือไม่ อย่างไร
4. ในช่วงเวลานี้ ท่านต้องการให้คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ปรับปรุงแผนงานวิจัยหรือไม่ อย่างไร
5. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

แนวคำถาม (สำหรับสัมภาษณ์ ครั้งที่ 3)

1. ในช่วงเวลานี้ ท่านคิดว่าบุคลากรในคณะมีความสนใจในงานวิจัยเพิ่มขึ้น หรือไม่อย่างไร
 2. ท่านเห็นความเปลี่ยนแปลงของระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานวิจัยในคณะในช่วงเวลานี้ หรือไม่ อย่างไร
 3. ท่านคิดว่าคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ควรปรับปรุงแผนงานวิจัยในคณะอย่างไรบ้าง
 4. ช่วงเวลานี้ ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามแผนงานวิจัยของคณะเพียงใด เพราะเหตุใด
 5. ท่านคิดว่าปัจจุบันมีปัญหา อุปสรรคในแผนงานวิจัยของคณะหรือไม่ อย่างไร ถ้ามีจะมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
 6. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
-

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาความสามารถทางการประเมินของบุคลากร
ที่เป็นคณะประเมินการปฏิบัติงานวิจัย

แนวคำถามเพื่อการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group)
การดำเนินงานของคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัย ในคณะศิลปศาสตร์และ
วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

การสนทนากลุ่มย่อย (ครั้งที่ 1)

วันที่..... เวลาเริ่มต้น..... เวลาสิ้นสุด.....

สถานที่.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อย

- 1.....ตำแหน่ง.....
- 2.....ตำแหน่ง.....
- 3.....ตำแหน่ง.....
- 4.....ตำแหน่ง.....
- 5.....ตำแหน่ง.....
- 6.....ตำแหน่ง.....
- 7.....ตำแหน่ง.....
- 8.....ตำแหน่ง.....
- 9.....ตำแหน่ง.....
- 10.....ตำแหน่ง.....
- 11.....ตำแหน่ง.....
- 12.....ตำแหน่ง.....

แนวคำถาม

1. วิธีการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ควรมีแนวทางดำเนินการอย่างไร
2. ท่านคิดว่าใครคือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ควรมีบทบาทสำคัญต่อการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะ เพราะเหตุใด
3. คณะผู้ประเมินมีความเห็นอย่างไรต่อการสร้างความสามารถทางการประเมินให้แก่บุคลากรในคณะ
4. มีวิธีการอย่างไร เพื่อให้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในคณะ (ตัวอย่าง เช่น ผู้ถูกประเมินไม่กลัวผลการประเมิน ใช้ผลการประเมินเป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงาน)
5. การประเมินการปฏิบัติงานวิจัยที่กำลังดำเนินการในขณะนี้ จะส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถการวิจัยของคณะหรือไม่ อย่างไร
6. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นต่อการประเมินในขณะนี้ และคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอะไรบ้าง และมีแนวทางแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร
7. ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

การสนทนากลุ่มย่อย (ครั้งที่ 2)

แนวคำถาม

1. คณะผู้ประเมินมีแนวทางอย่างไร เพื่อให้รายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยมีคุณภาพมากที่สุด
2. มีวิธีการอย่างไร เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพทางการประเมินของคณะผู้ประเมินมากที่สุด
3. มีวิธีการอย่างไร เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยไปประยุกต์ใช้กับงานอื่นๆ
4. การดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในช่วงที่ผ่านมา ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านอื่น ๆ ในคณะหรือไม่ อย่างไร
5. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นต่อการประเมินในขณะนี้ และคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอะไรบ้าง และมีแนวทางแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร
6. ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

แบบสัมภาษณ์ (ครั้งที่ 1)

การศึกษาการดำเนินงานของคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัย ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
สัมภาษณ์วันที่.....ช่วงเวลาที่ยอมรับ.....

แนวคำถาม

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ต่อการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมที่กำลังดำเนินการในขณะนี้
2. ปัจจัยที่จะส่งผลให้การดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมให้ประสบผลสำเร็จคืออะไร
3. ท่านคิดว่าการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมในช่วงเวลานี้ จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัย หรือไม่ อย่างไร
4. การประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมที่ท่านกำลังดำเนินการอยู่ในขณะนี้ เป็นการเพิ่มภาระงานของท่านหรือไม่ อย่างไร
5. ปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมในขณะนี้คืออะไร ท่านเสนอแนวทางแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร
6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมในครั้งต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์ (ครั้งที่ 2)

การศึกษาการดำเนินงานของคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัย ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
สัมภาษณ์วันที่.....ช่วงเวลาที่ยอมรับ.....

แนวคำถาม

1. ในช่วงเวลานี้ท่านคิดว่ามีความรู้ทางการประเมินเพิ่มขึ้น หรือไม่ อย่างไร
2. ในช่วงเวลานี้ท่านได้เรียนรู้อะไรเพิ่มเติมจากการเป็นคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วม
3. ท่านมีแนวทางในการนำความรู้ทางการประเมินไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของท่านอย่างไร
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมในช่วงเวลานี้ เพียงใด เพราะเหตุใด
5. ปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมในขณะนี้คืออะไร ท่านเสนอแนวทางแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร
6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมในครั้งต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์ (แบบไม่เป็นทางการ)

การศึกษาการดำเนินงานของคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัย
ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

สัมภาษณ์วันที่.....ช่วงเวลาที่ยอมรับ.....

แนวคำถาม

1. การประเมินแบบมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับบริบทของคณะ ควรเป็นอย่างไร
2. การประเมินที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ ควรเป็นอย่างไร
3. การสร้างความสามารถทางการประเมินแก่บุคลากรในคณะ ควรเป็นอย่างไร
4. การสร้างวัฒนธรรมการประเมินในคณะ ควรเป็นอย่างไร
5. การประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะ มีประเด็นใดบ้างที่ควรปรับปรุง
6. ประเด็นอื่นๆ.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 3

สำหรับภาคีหุ้นส่วนและ
ผู้เกี่ยวข้องกับการวิจัยในคณะ

แบบประเมินระบบประเมิน

คำชี้แจง แบบประเมินนี้เพื่อใช้ประเมินระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริงตามความเห็นของท่านมากที่สุด โดยข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อื่นใดของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ในภาพรวมต่อพัฒนาการงานวิจัยในคณะ

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเป็นประโยชน์					
1.การนำเสนอข้อมูลตามแนวทางของการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องและหน่วยงาน					
2.ข้อมูลที่ได้จากการประเมินนำไปสู่การพัฒนาแผนงานวิจัยของคณะ					
3.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยสร้างการเรียนรู้การประเมินในหน่วยงาน					
4.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยกระตุ้นให้มีวัฒนธรรมการประเมินในหน่วยงาน					
ความเป็นไปได้					
5.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง					
7.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เอื้อให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม					
8.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้อง					
ความเหมาะสม					
9.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานวิจัยในคณะ					
10.วิธีการคัดเลือกผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความเหมาะสม					
11.วิธีการเก็บข้อมูลและรายงานผลตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความเหมาะสม					
12.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไม่ขัดต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติของหน่วยงาน					
ความถูกต้อง					
13.กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความถูกต้องและครอบคลุม					

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14.การนำเสนอข้อมูลของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความถูกต้อง ตรงประเด็นและชัดเจน					
15.กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สอดคล้องกันทุกขั้นตอน					
16.การประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยให้ผลการประเมินมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้เพื่อใช้สัมภาษณ์ความเห็นของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิผลของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....ช่วงเวลาที่ยสัมภาษณ์.....

1. ท่านคิดว่า ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ จะเป็นประโยชน์ต่อคณะหรือหน่วยงานอย่างไร เพราะเหตุใด
2. ท่านคิดว่า ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ มีความเหมาะสมต่อบริบทของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ หรือไม่ อย่างไร
3. ท่านคิดว่า ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ เหมาะที่จะนำไปใช้ในอนาคต หรือไม่ อย่างไร
4. ท่านคิดว่า ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ สามารถนำประยุกต์ใช้ในแผนงานอื่น หรือหน่วยงานอื่น ได้หรือไม่ อย่างไร
5. ท่านคิดว่า มีประเด็นใดบ้างที่แสดงจุดแข็งของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์
6. ท่านคิดว่า มีประเด็นใดบ้างที่แสดงถึงข้อจำกัดของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์
7. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัย

ขอบคุณที่สละเวลาในการให้สัมภาษณ์

แบบประเมินรายงานวิจัย

คำชี้แจง หลังจากที่ท่านได้อ่านรายงานวิจัยแต่ละเรื่องแล้ว โปรดกรอกข้อความและทำการประเมินรายงานวิจัยตามเกณฑ์การประเมินที่แนบมาพร้อมนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ชื่อผู้วิจัย.....ปีที่พิมพ์.....

ชื่องานวิจัย.....

.....

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
		0	1	2	3	4
1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาชัดเจน สอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย					
2	ปัญหาวิจัย / วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง ถูกต้องตามหลักการวิจัย					
3	กำหนดขอบเขตของการวิจัยได้อย่างเหมาะสม และมีแนวคิดทฤษฎีรองรับ					
4	การนิยามศัพท์เฉพาะมีความชัดเจน					
5	กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความถูกต้องเหมาะสม ชัดเจนตามหลักการวิจัย					
6	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับปัญหาหรือวัตถุประสงค์การวิจัย					
7	การออกแบบการวิจัยสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย					
8	ขั้นตอนการวิจัยมีความชัดเจน					
9	กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสมกับการวิจัย					
10	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสม และมีคุณภาพ					

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
		0	1	2	3	4
11	กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความชัดเจนและเหมาะสม					
12	การวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล					
13	การแปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องชัดเจน					
14	ผลสรุปที่ได้มีความครอบคลุมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และปัญหาวิจัย					
15	การอภิปรายผลสอดคล้องกับผลการวิจัยและครอบคลุมประเด็นปัญหาวิจัย					
16	ข้อเสนอแนะมีความชัดเจน และเป็นประโยชน์					
17	เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติ					
18	เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางวิชาการ					
19	รูปแบบรายงานถูกต้องตามหลักวิชา					
20	คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวม					

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่...../...../.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เกณฑ์ประเมินคุณภาพงานวิจัย

- 1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ชัดเจน สอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย
 - 0 หมายถึง ไม่ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
 - 1 หมายถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำวิจัย ไม่ได้ระบุให้เห็นประเด็นของปัญหาและความสำคัญในการทำวิจัย
 - 2 หมายถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาแสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหาและความสำคัญในการทำวิจัย แต่ยังไม่ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา เนื้อความไม่ต่อเนื่องสอดคล้อง
 - 3 หมายถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาแสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหาและความสำคัญในการทำวิจัย ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาโดยมีเหตุผลสนับสนุน เนื้อความไม่ต่อเนื่องสอดคล้อง
 - 4 หมายถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาแสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหาและความสำคัญในการทำวิจัย ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาโดยมีเหตุผลสนับสนุน ข้อความมีความกระชับ ตรงประเด็น
- 2.ปัญหาวิจัย / วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง ถูกต้องตามหลักการวิจัย
 - 0 หมายถึง ปัญหาวิจัย / วัตถุประสงค์ไม่มีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง
 - 1 หมายถึง ปัญหาวิจัย / วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง
 - 2 หมายถึง ปัญหาวิจัย / วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง ระบุตัวแปรสำคัญที่ศึกษา
 - 3 หมายถึง ปัญหาวิจัย / วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง ระบุตัวแปรสำคัญที่ศึกษา ระบุวิธีที่ศึกษา
 - 4 หมายถึง ปัญหาวิจัย / วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง ระบุกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ระบุตัวแปรสำคัญที่ศึกษา ระบุวิธีที่ศึกษา
- 3.กำหนดขอบเขตของการวิจัยได้อย่างเหมาะสม และมีแนวคิดทฤษฎีรองรับ
 - 0 หมายถึง ไม่ระบุขอบเขตของการวิจัย
 - 1 หมายถึง ระบุขอบเขตของการวิจัยเพียง 1 ส่วน คือ ครอบคลุมความคิดตามทฤษฎี
 - 2 หมายถึง ระบุขอบเขตของการวิจัยครบ 2 ส่วน คือ ครอบคลุมความคิดตามทฤษฎี ระบุว่าตัวแปรในการวิจัย ไม่ครบตามกรอบความคิด

3 หมายถึง ระบุขอบเขตของการวิจัยครบ 3 ส่วน คือ กรอบความคิดตามทฤษฎี ระบุว่าตัวแปรในการวิจัยไม่ครบตามกรอบความคิดและอธิบายเหตุผลตัวแปรที่ไม่ครบตามกรอบความคิด

4 หมายถึง ระบุขอบเขตของการวิจัยครบ 4 ส่วน คือ กรอบความคิดตามทฤษฎี ระบุว่าตัวแปรในการวิจัยไม่ครบตามกรอบความคิด อธิบายเหตุผลตัวแปรที่ไม่ครบตามกรอบความคิด และระบุว่าผลการวิจัยสามารถ generalize ได้ตามกรอบทฤษฎี

4.การนิยามศัพท์เฉพาะมีความชัดเจน

0 หมายถึง ไม่มีการนิยามศัพท์เฉพาะ

1 หมายถึง มีการนิยามเชิงทฤษฎีเฉพาะตัวแปรสำคัญที่ศึกษา แต่ไม่ครบถ้วน

2 หมายถึง มีการนิยามเชิงทฤษฎีเฉพาะตัวแปรสำคัญที่ศึกษาอย่างครบถ้วน

3 หมายถึง มีการนิยามเชิงทฤษฎี นิยามเชิงปฏิบัติการ เฉพาะตัวแปรสำคัญที่ศึกษา แต่ไม่ครบถ้วน

4 หมายถึง มีการนิยามเชิงทฤษฎีนิยามเชิงปฏิบัติการเฉพาะตัวแปรสำคัญที่ศึกษาอย่างครบถ้วน

5. กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความถูกต้องเหมาะสมชัดเจนตามหลักการวิจัย

0 หมายถึง ไม่ระบุกรอบแนวคิด ไม่แสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิด

1 หมายถึง แสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิดบางส่วน ไม่มีการสังเคราะห์สร้างกรอบแนวคิดให้เห็น

2 หมายถึง ระบุกรอบแนวคิดโดยแสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิดนั้น แต่ไม่มีการสังเคราะห์สร้างกรอบแนวคิดให้เห็น

3 หมายถึง ระบุกรอบแนวคิดโดยแสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิดนั้น มีการสังเคราะห์ สรุปกรอบแนวคิด แต่ยังไม่ชัดเจน

4 หมายถึง ระบุกรอบแนวคิดโดยแสดงทฤษฎีหรือหลักฐานที่มาของกรอบแนวคิดนั้น มีการสังเคราะห์ สรุปกรอบแนวคิด อย่างชัดเจน

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับปัญหาหรือวัตถุประสงค์การวิจัย

0 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่สอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย ใช้ประโยชน์ไม่ได้

1 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย แต่ให้รายละเอียดไม่ชัดเจน ไม่มีการสังเคราะห์สรุปเนื้อหา

2 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย ให้รายละเอียด
ชัดเจน มีการสังเคราะห์สรุปเนื้อหาในบางส่วน

3 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย ให้รายละเอียด
ชัดเจน

มีการสังเคราะห์สรุปเนื้อหาทุกหัวข้อ แต่ข้อความไม่กระชับ เยิ่นเย้อ
อ่านเข้าใจยาก

4 หมายถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย ให้รายละเอียด
ชัดเจน

มีการสังเคราะห์สรุปเนื้อหาทุกหัวข้อ ข้อความกระชับ อ่านเข้าใจง่าย

7.การออกแบบการวิจัยสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย

0 หมายถึง การออกแบบวิจัยไม่สอดคล้องกับปัญหาวิจัย

1 หมายถึง การออกแบบวิจัยทำให้ได้แนวทางการวิจัยที่จะได้คำตอบตรงประเด็นกับ
ปัญหาวิจัย

2 หมายถึง การออกแบบวิจัยทำให้ผลของการวิจัยมีความตรงภายใน หรือความตรง
ภายนอกอย่างใดอย่างหนึ่ง

3 หมายถึง การออกแบบวิจัยทำให้ผลของการวิจัยมีความตรงภายใน และความตรง
ภายนอก

4 หมายถึง การออกแบบวิจัยทำให้ได้แนวทางการวิจัยที่จะได้คำตอบตรงประเด็นกับ
ปัญหาวิจัยและทำให้ผลของการวิจัยมีความตรงภายใน และความตรงภายนอก

8.ขั้นตอนการวิจัยมีความชัดเจน

0 หมายถึง ไม่มีการอธิบายขั้นตอนการวิจัย

1 หมายถึง อธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยไม่ครบถ้วน

2 หมายถึง อธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนแต่ไม่ชัดเจนทุกขั้นตอน

3 หมายถึง อธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนอย่างเหมาะสมและชัดเจนทุก

ขั้นตอน

4 หมายถึง อธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนอย่างเหมาะสมและชัดเจนทุก
ขั้นตอน และสื่อความได้ง่าย

9.กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสมกับการวิจัย

0 หมายถึง ไม่ระบุกลุ่มประชากร และไม่ระบุกลุ่มตัวอย่าง

1 หมายถึง ไม่ระบุกลุ่มประชากร แต่ระบุกลุ่มตัวอย่าง

- 2 หมายถึง ระบุกลุ่มประชากร ระบุกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่มีการสุ่มตัวอย่าง
- 3 หมายถึง ระบุกลุ่มประชากร ระบุกลุ่มตัวอย่าง ระบุการสุ่มตัวอย่าง แต่ให้รายละเอียดในการสุ่มตัวอย่างไม่ชัดเจน
- 4 หมายถึง ระบุกลุ่มประชากร ระบุกลุ่มตัวอย่าง ระบุการสุ่มตัวอย่าง ให้รายละเอียดในการสุ่มตัวอย่างชัดเจน อ่านเข้าใจง่าย
10. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมและมีคุณภาพ
- 0 หมายถึง ไม่ระบุที่มาของเครื่องมือวิจัย
- 1 หมายถึง ระบุที่มา/วิธีสร้างเครื่องมือ แต่ไม่บอกคุณภาพ หรือวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 2 หมายถึง ระบุที่มา/วิธีสร้างเครื่องมืออย่างชัดเจนเป็นขั้นตอน บอกวิธีตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือบางส่วน แต่ไม่มีการทดลองนำไปใช้งาน
- 3 หมายถึง ระบุที่มา/วิธีสร้างเครื่องมืออย่างชัดเจนเป็นขั้นตอน บอกวิธีตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือบางส่วน มีการทดลองนำไปใช้งาน แต่ไม่บอกการปรับปรุงเครื่องมือ
- 4 หมายถึง ระบุที่มา/วิธีสร้างเครื่องมืออย่างชัดเจนเป็นขั้นตอน บอกวิธีตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือบางส่วน มีการทดลองนำไปใช้งาน และมีการปรับปรุงเครื่องมือ
11. กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความชัดเจนและเหมาะสม
- 0 หมายถึง ไม่มีการระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1 หมายถึง ระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลบางส่วน ไม่ระบุเป็นขั้นตอน อ่านแล้วสับสน
- 2 หมายถึง ระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนแต่วิธีการให้รายละเอียดไม่ชัดเจน
- 3 หมายถึง ระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน วิธีการเก็บข้อมูลเหมาะสม ข้อความไม่กระชับ เยิ่นเย้อ อ่านเข้าใจยาก
- 4 หมายถึง ระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน วิธีการเก็บข้อมูลเหมาะสม ใช้ข้อความกระชับ อ่านเข้าใจง่าย
12. การวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล
- 0 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ปัญหาวิจัย
- 1 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ปัญหาวิจัยบางส่วน

- 2 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ปัญหาวิจัย และระดับข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์
- 3 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ปัญหาวิจัย และระดับข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ มีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่ใช้
- 4 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ปัญหาวิจัย และระดับข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ มีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นที่ใช้ และปรับแก้ข้อมูลให้สามารถนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้

13. การแปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องชัดเจน

- 0 หมายถึง ไม่มีการแปลความหมายหรือสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 1 หมายถึง มีการแปลความหมายหรือสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นบางส่วนเท่านั้น และไม่ถูกต้องตามผลวิเคราะห์ที่ได้
- 2 หมายถึง มีการแปลความหมายหรือสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นบางส่วนเท่านั้น และถูกต้องสอดคล้องตามผลวิเคราะห์ที่ได้
- 3 หมายถึง มีการแปลความหมายหรือสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลครบทุกส่วน แต่บางส่วนไม่ถูกต้องไม่สอดคล้องกับผลวิเคราะห์ที่ได้
- 4 หมายถึง มีการแปลความหมายหรือสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลครบทุกส่วน และถูกต้องสอดคล้องกับผลวิเคราะห์ที่ได้

14. ผลสรุปที่ได้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และปัญหาวิจัย

- 0 หมายถึง ไม่มีการสรุปผลการวิจัย
- 1 หมายถึง สรุปผลวิจัยไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย หรือข้อมูลที่ได้จากการค้นพบ
- 2 หมายถึง สรุปผลวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยบางส่วน ไม่ครอบคลุมทุกหัวข้อ
- 3 หมายถึง สรุปผลวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ตอบปัญหาวิจัยครอบคลุมทุกหัวข้อ แต่ข้อความไม่กระชับ อ่านเข้าใจยาก ไม่เข้าใจถึงประเด็นที่ชัดเจนที่ต้องการสรุปในหัวข้อนั้น ๆ
- 4 หมายถึง สรุปผลวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ตอบปัญหาวิจัยครอบคลุมทุกหัวข้อ ให้ข้อความกระชับ อ่านเข้าใจง่าย อ่านแล้วเข้าใจถึงประเด็นที่ต้องการสรุปในหัวข้อนั้น ๆ อย่างชัดเจน

15. การอภิปรายผลสอดคล้องกับผลการวิจัยและครอบคลุมประเด็นปัญหาวิจัย

- 0 หมายถึง ไม่มีการอภิปรายผลการวิจัยที่ได้กับผลงานวิจัยในอดีต

- 1 หมายถึง มีการอภิปรายผลการวิจัยแต่เป็นข้อคิดเห็นส่วนตัวของผู้วิจัย ไม่ครอบคลุมทุกประเด็นปัญหาวิจัย
 - 2 หมายถึง มีการอภิปรายผลการวิจัยที่ได้กับผลงานวิจัยในอดีตอย่างไม่สมเหตุผล ไม่ครอบคลุมทุกประเด็นปัญหาวิจัย
 - 3 หมายถึง มีการอภิปรายผลการวิจัยที่ได้กับผลงานวิจัยในอดีตอย่างสมเหตุผล แต่ไม่ครอบคลุมทุกประเด็นปัญหาวิจัย
 - 4 หมายถึง มีการอภิปรายผลการวิจัยที่ได้กับผลงานวิจัยในอดีตอย่างสมเหตุผล และครอบคลุมทุกประเด็นปัญหาวิจัย
16. ข้อเสนอแนะมีความชัดเจน และเป็นประโยชน์
- 0 หมายถึง ไม่มีการเขียนข้อเสนอแนะ
 - 1 หมายถึง มีข้อเสนอแนะแต่ไม่เกี่ยวกับเรื่องที่ทำวิจัย
 - 2 หมายถึง มีข้อเสนอแนะถึงการนำผลการวิจัยไปใช้ไม่สมเหตุผล เป็นข้อคิดเห็นส่วนตัวของผลการวิจัย ไม่ได้มาจากการวิจัย
 - 3 หมายถึง มีข้อเสนอแนะถึงการนำผลการวิจัยไปใช้มาจากผลการวิจัย มีเหตุผลรองรับเพียงพอ
 - 4 หมายถึง มีข้อเสนอแนะถึงการนำผลการวิจัยไปใช้มาจากผลการวิจัย มีเหตุผลรองรับเพียงพอ และสามารถมองเห็นแนวทางนำไปใช้ประโยชน์
17. เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติ
- 0 หมายถึง ผลการวิจัยไม่มีความชัดเจนต่อการนำไปปฏิบัติ
 - 1 หมายถึง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เฉพาะในระดับกลุ่มบุคคล
 - 2 หมายถึง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เฉพาะในระดับหน่วยงาน
 - 3 หมายถึง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เฉพาะในระดับจังหวัด
 - 4 หมายถึง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เฉพาะในระดับประเทศ
18. เป็นงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางวิชาการ
- 0 หมายถึง มีประโยชน์ในด้านวิชาการเฉพาะตัววิจัย
 - 1 หมายถึง มีประโยชน์ในด้านวิชาการระดับการประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปใช้
 - 2 หมายถึง มีประโยชน์ในด้านวิชาการระดับที่ได้องค์ความรู้ใหม่
 - 3 หมายถึง มีประโยชน์ในด้านวิชาการระดับที่ได้องค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงทฤษฎีและแนวคิด

4 หมายถึง มีประโยชน์ในด้านวิชาการระดับที่ได้องค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงทฤษฎีและแนวคิด รวมไปถึงการประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำมาใช้

19. รูปแบบรายงานถูกต้องตามหลักวิชา

- 0 หมายถึง รูปแบบรายงานถูกต้อง 1 ใน 5 ส่วนของรูปแบบรายงานทั้งหมด
- 1 หมายถึง รูปแบบรายงานถูกต้อง 2 ใน 5 ส่วนของรูปแบบรายงานทั้งหมด
- 2 หมายถึง รูปแบบรายงานถูกต้อง 3 ใน 5 ส่วนของรูปแบบรายงานทั้งหมด
- 3 หมายถึง รูปแบบรายงานถูกต้อง 4 ใน 5 ส่วนของรูปแบบรายงานทั้งหมด
- 4 หมายถึง รูปแบบรายงานถูกต้องทุกส่วนของรูปแบบรายงานทั้งหมด

20. คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวม

- 0 หมายถึง คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ
- 1 หมายถึง คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- 2 หมายถึง คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
- 3 หมายถึง คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- 4 หมายถึง คุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

แบบสัมภาษณ์

สำหรับผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้เพื่อใช้สัมภาษณ์พฤติกรรมการวิจัยของผู้บริหารหลังการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....ช่วงเวลาที่สัมภาษณ์.....

1. ท่านคิดว่า ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานวิจัยของคณะ หรือไม่ อย่างไร
2. ท่านคิดว่า ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือไม่ อย่างไร
3. หลังจากสิ้นสุดการดำเนินงานของผู้วิจัยแล้ว ท่านจะดำเนินการ / หรือมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานวิจัยต่อไป อย่างไร
4. ปัจจุบันมีปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงานวิจัยของคณะหรือไม่ อย่างไร ถ้าจะมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ขอบคุณที่สละเวลาให้สัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

สำหรับนักวิจัย

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้เพื่อใช้สัมภาษณ์พฤติกรรมการวิจัยของนักวิจัยหลังการทดลองใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....ช่วงเวลาที่สัมภาษณ์.....

1. ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยของท่าน หรือไม่ อย่างไร ในประเด็นต่อไปนี้
 - 1.1 เจตคติต่อการวิจัย
 - 1.2 ความรู้ทางการวิจัย
 - 1.3 ทักษะการทำวิจัย
2. ท่านมีส่วนช่วยสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ หรือไม่ อย่างไร
3. ท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัยคนอื่น ๆ ภายในคณะที่ไม่อยู่ในโครงการ/ชุดโครงการวิจัยเดียวกับท่าน หรือไม่ อย่างไร
4. มีบุคลากรจากหน่วยงานต่างคณะ หรือจากภายนอกมาขอคำปรึกษาการวิจัยจากท่าน หรือไม่ อย่างไร
5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบติดตามและประเมินการปฏิบัติงานวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ขอบคุณที่สละเวลาให้สัมภาษณ์

แบบประเมินรายงานประเมินการปฏิบัติงานวิจัย

คำชี้แจง หลังจากที่ท่านได้ศึกษารายงานประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการประเมิน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีเลย
1.คำถามหรือวัตถุประสงค์การประเมินถูกต้องและชัดเจน					
2.วิธีการหรือรูปแบบประเมินถูกต้องและเหมาะสม					
3.กระบวนการรวบรวมข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน					
4.เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเหมาะสมและเชื่อถือได้					
5.กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร					
6.การวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน					
7.ข้อมูลได้รับการตรวจสอบในด้านความเชื่อถือได้					
8.ผลการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน					
9.มีข้อสรุปที่ชัดเจนและถูกต้องตามหลักฐานข้อมูล					
10.การอภิปรายผลกว้างขวาง ลึกซึ้ง					
11.ข้อเสนอแนะจากผลการประเมินมีความสมเหตุสมผล					
12. การอ้างอิงถูกต้องตามหลักสากล					
13.การเขียนรายงานมีความชัดเจนและสมเหตุสมผล					

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้เพื่อใช้สัมภาษณ์ความคิดเห็นของคณะประเมินการปฏิบัติงานวิจัยหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงานประเมิน ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนางานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ต่อไป

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....ช่วงเวลาที่ยอมรับ.....

1. ท่านคิดว่า หลังดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วม ท่านมีความรู้และทักษะการประเมินเพิ่มขึ้น หรือไม่ อย่างไร
2. ท่านได้เรียนรู้อะไร จากการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยแบบมีส่วนร่วม
3. ท่านมีแนวทางเพื่อที่จะนำความรู้หรือทักษะการประเมินที่มีอยู่ เพื่อไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของท่านอย่างไร
4. ปัญหาอุปสรรคจากการเป็นคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณะ มีอะไรบ้าง
5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย

ขอบคุณที่สละเวลาให้การสัมภาษณ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบตรวจสอบระบบประเมิน

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง หลังจากที่ท่านได้อ่านรายงานสรุปของการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมแล้ว ขอให้ท่านตรวจสอบระบบประเมิน โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและให้ข้อเสนอแนะต่อระบบประเมิน เพื่อสรุปผลที่ได้จากการดำเนินงานและนำไปใช้พัฒนาแผนงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมต่อไป

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อระบบประเมิน

รายการ	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม
ความเป็นประโยชน์			
1.การดำเนินงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยในการพัฒนาหน่วยงาน			
2.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับแผนงานหรือหน่วยงานอื่น			
3.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยสร้างการเรียนรู้ทางการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง			
4.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เป็นแนวทางสร้างพลังอำนาจทางการประเมินในหน่วยงาน			
5.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์กระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมการประเมินในหน่วยงาน			
ความเป็นไปได้			
6.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ			
7.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง			
8.แนวทางของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้อง			

รายการ	เหมาะสมมาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม
ความเป็นได้			
9.แนวทางของระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน			
ความเหมาะสม			
10.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความเหมาะสมต่อการนำไปพัฒนาหน่วยงานที่มีความซับซ้อน			
11.กระบวนการคัดเลือกผู้มีส่วนได้เสีย (ภาคีหุ้นส่วน) ตามระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์เป็นไปอย่างเหมาะสมกับเป้าหมายการพัฒนาหน่วยงาน			
12.การเลือกแนวคิด “แผนที่ผลลัพธ์” มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาเป็นระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยมีความเหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ขององค์กรที่เกิดขึ้นใหม่			
13.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สอดคล้องกับแนวคิดการประเมินในปัจจุบัน			
ความถูกต้อง			
14.กระบวนการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ถูกต้องตามหลักวิชาการ			
15.ขั้นตอนการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีความถูกต้องน่าเชื่อถือ			
16.ระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ช่วยให้ผลการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน			
17.กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์สอดคล้องกันทุกขั้นตอน			

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะต่อระบบประเมิน

ความเป็นประโยชน์.....
.....
.....

ความเป็นไปได้.....
.....
.....

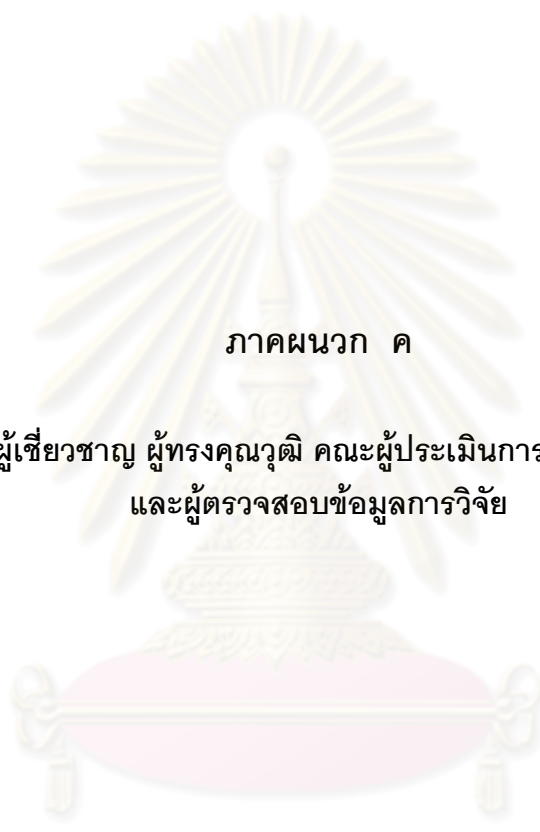
ความเหมาะสม.....
.....
.....

ความถูกต้อง.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
...../...../.....

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัย
และผู้ตรวจสอบข้อมูลการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

ชื่อ-สกุล	สังกัด	หมายเหตุ
1.ดร.มนตรี อนันต์รักษ์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม	ตรวจเครื่องมือทั้งระยะที่ 1, 2 และ 3
2.น.ต.ดร.พงศ์เทพ จิระโร	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	
3.ดร.มัญญ ศิวารมณ	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	
4.ดร.คมศร วงษ์รักษา	สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา	
5.ดร.วสันต์ ทองไทย	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน	
6.อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	- ตรวจสอบขั้นตอนและ องค์ประกอบของแผนที่
7.คุณพิกุล สิทธิประเสริฐ กุล	นักวิชาการอิสระ / ผู้เชี่ยวชาญด้าน แผนที่ผลลัพธ์	ผลลัพธ์เพื่อการ ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ - ตรวจเครื่องมือระยะที่ 2

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อโครงการวิจัยและผู้ทำการประเมินค่าโครงการวิจัย
(การจัดเรียงชื่อโครงการเป็นไปอย่างสุ่มหรือไม่ตรงกับบทที่ 5
เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้ถูกประเมิน)

- โครงการที่ 1 การศึกษากระบวนการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์จากเนื้อวัว
กรณีศึกษา: แหนมเนื้อ (ส้มวัว) จังหวัดนครพนม
- โครงการที่ 2 การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชาบ้านนาจอกแบบครบวงจรเพื่อสนับสนุนการ
ท่องเที่ยวจังหวัดนครพนม
- โครงการที่ 3 โครงการเมืองน่าอยู่โดยความร่วมมือแก้ไขปัญหาคาความยากจน การ
พัฒนาสังคมและสุขภาพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จังหวัดนครพนม
- โครงการที่ 4 การศึกษาแนวทางการผลิตอาหารเลี้ยงปลาจากไส้เดือนดินด้วยภูมิ
ปัญญาชาวบ้านตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงปลาเศรษฐกิจใน
กระชัง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
- โครงการที่ 5 การสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนสำหรับครุศึกษาศาสตร์แบบบูรณา
การระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นเลขหางหมากกับนวัตกรรมการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ของ
ประเทศเวียดนาม
- โครงการที่ 6 การวิจัยและพัฒนาการเลี้ยงไส้เดือนดิน : กรณีศึกษากลุ่มเกษตรกรผู้
เลี้ยงปลาเศรษฐกิจในกระชัง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ผู้ประเมินค่าโครงการวิจัยและรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ มีดังนี้

- 1.รศ.ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (ผู้ประเมินคนที่ 1)
สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 2.ผศ.ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ (ผู้ประเมินคนที่ 2)
สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 3.ผู้วิจัย (ผู้ประเมินคนที่ 3)
สังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

**รายชื่อคณะผู้ประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนครพนม**

ชื่อ – สกุล	อาจารย์ประจำ สาขา	อายุ (ปี)	หน้าที่
1.นายไพฑูรย์ พวงยอด	การศึกษาทั่วไป	36	หัวหน้าโครงการ / ผู้เขียน รายงานประเมิน
2.นายสำราญ วิเศษ	การศึกษาทั่วไป	39	ผู้เขียนรายงานประเมิน
3.นางสาวปิ่นทนา สิงห์ยะบุศย์	วิทยาศาสตร์	33	ผู้เขียนรายงานประเมิน
4.ผศ.ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี	การศึกษาทั่วไป	55	} ผู้ตรวจสอบ และเสนอแนะ การประเมินการ ปฏิบัติงานวิจัย
5.ดร.วนิดา หงษ์มณีรัตน์	การศึกษาทั่วไป	54	
6.ว่าที่ ร.อ.ชาญวิทย์ หาญรินทร์	เทคโนโลยีการศึกษา	50	
7.นายวรวิทย์ อินทนนท์	การศึกษาทั่วไป	41	
8.นางจารุวัฒน์ ทองมูล	วิทยาศาสตร์	32	
9.นายภาณุ คำวิสุ	พัฒนาชุมชน	34	
10.นางสาวสุวิสาห์ เหล่าเกิด	เทคโนโลยีการศึกษา	29	
11.นางจิงใจ เตโช	การศึกษาทั่วไป	55	
12.นายชฎ สุวรรณภูมิ	การศึกษาทั่วไป	48	

ผู้ประเมินรายงานประเมินการปฏิบัติงานวิจัย มีดังนี้

1. รศ.ดร.จำนง วงศ์ชาชม (ผู้ประเมินคนที่ 1)
สังกัดคณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยนครพนม
2. ดร.มนตรี อนันตรักษ์ (ผู้ประเมินคนที่ 2)
สังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
3. ผู้วิจัย (ผู้ประเมินคนที่ 3)
สังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์
แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

- 1.รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 2.รศ.ดร.พรทิพย์ ไชยใส สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
- 3.รศ.ดร.สำราญ มีแจ้ง สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 4.ผศ.ดร.เชาว์ อินโย สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- 5.ดร.มนตรี อนันต์รักษ์ สังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
- 6.อ.วีรบูรณ์ วิสารทสกุล สังกัดคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 7.นพ.มานิตย์ ประพันธ์ศิลป์ สังกัดสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

รายชื่อผู้ตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพจากการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย
โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนครพนม

- 1.ผศ.ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
- 2.อ.วรุฒิ อินทนนท์ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
- 3.อ.ชนาพร รัตนมาลี ตำแหน่ง อาจารย์ / รองหัวหน้างานวิจัย
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ศูนย์วิจัยที่ปรึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

แสดงการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แสดงการคำนวณเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ (Kendall's coefficient of concordance) ต่อค่าโครงการวิจัยทั้ง 6 โครงการ

โครงการวิจัย/ ผู้ประเมินคนที่	คนที่ 1 (อันดับที่)	คนที่ 2 (อันดับที่)	คนที่ 3 (อันดับที่)	ผลรวม อันดับ	D (ผลรวม อันดับลบ ด้วย \bar{r})	D^2
โครงการที่ 1	2	3	2	7	-3.5	12.25
โครงการที่ 2	4	1	4	9	-1.5	2.25
โครงการที่ 3	1	2	1	4	-6.5	42.25
โครงการที่ 4	3	4	6	13	2.5	6.25
โครงการที่ 5	6	5	5	16	5.5	30.25
โครงการที่ 6	5	6	3	14	3.5	12.25
ผลรวมกำลังสองของผลต่างระหว่างผลรวมของอันดับกับค่าเฉลี่ยของอันดับ (S)						105.50

ขั้นตอนการคำนวณ

$$1. \text{หาค่า } \bar{r} = \frac{K(N+1)}{2} \quad \text{เมื่อ } K = \text{จำนวนของผู้จัดอันดับ} = 3$$

$$N = \text{จำนวนของผู้ถูกจัดอันดับ} = 6$$

$$\text{ดังนั้น } \bar{r} = 10.5$$

2. หาผลรวมกำลังสองของผลต่างระหว่างผลรวมของอันดับกับค่าเฉลี่ยของอันดับ (\bar{r}) ซึ่งเขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ S ($S = \sum D^2$) = 105.50

3. หาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ตามสูตร

$$\omega = \frac{12S}{K^2(N^3 - N)} = \frac{12 \times 105.50}{3^2(6^3 - 6)} = \frac{1266}{1890} = 0.6698$$

ดังนั้นค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ที่ได้มีค่าประมาณ 0.67

แสดงการคำนวณเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ (Kendall's coefficient of concordance) ต่อรายงานวิจัยทั้ง 5 โครงการ

โครงการวิจัย/ ผู้ประเมินคนที่	คนที่ 1 (อันดับที่)	คนที่ 2 (อันดับที่)	คนที่ 3 (อันดับที่)	ผลรวม อันดับ	D (ผลรวม อันดับลบ ด้วย \bar{r})	D^2
โครงการที่ 1	3	2	3	8	-1	1
โครงการที่ 2	5	5	5	15	6	36
โครงการที่ 3	4	4	4	12	3	9
โครงการที่ 4	2	1	1	4	-5	25
โครงการที่ 5	1	3	2	6	-3	9
ผลรวมกำลังสองของผลต่างระหว่างผลรวมของอันดับกับค่าเฉลี่ยของอันดับ (S)						80

ขั้นตอนการคำนวณ

1. หาค่า $\bar{r} = \frac{K(N+1)}{2}$ เมื่อ $K =$ จำนวนของผู้จัดอันดับ $= 3$

$N =$ จำนวนของผู้ถูกจัดอันดับ $= 5$

ดังนั้น $\bar{r} = 9$

2. หาผลรวมกำลังสองของผลต่างระหว่างผลรวมของอันดับกับค่าเฉลี่ยของอันดับ (\bar{r}) ซึ่งเขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ S ($S = \sum D^2$) = 80

3. หาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ตามสูตร

$$\omega = \frac{12S}{K^2(N^3 - N)} = \frac{12 \times 80}{3^2(5^3 - 5)} = \frac{960}{1080} = 0.8888$$

ดังนั้นค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ที่ได้มีค่าประมาณ 0.88

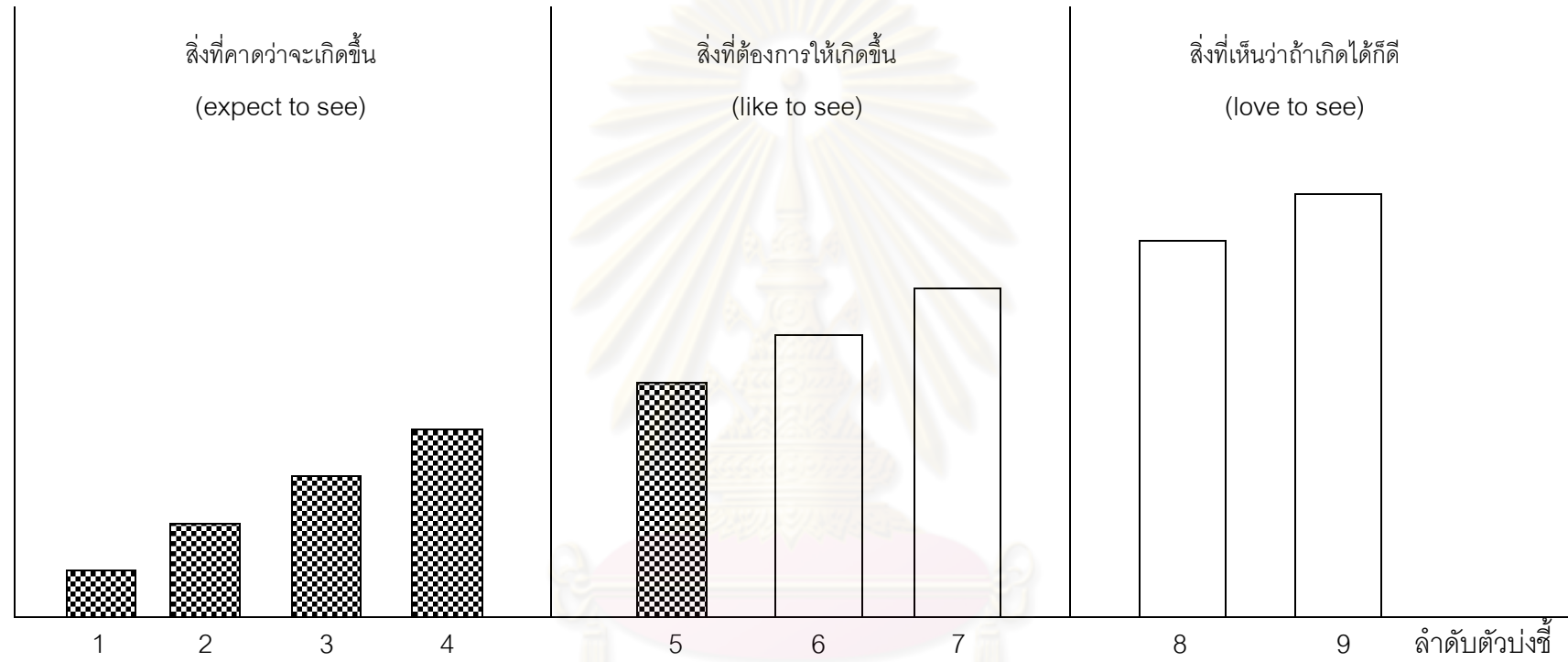


ภาคผนวก จ

กราฟสรุปผลการดำเนินงานผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคีหุ้นส่วน

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการดำเนินงานผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของภาคีหุ้นส่วนเจ้าหน้าที่วิจัย



หมายเหตุ



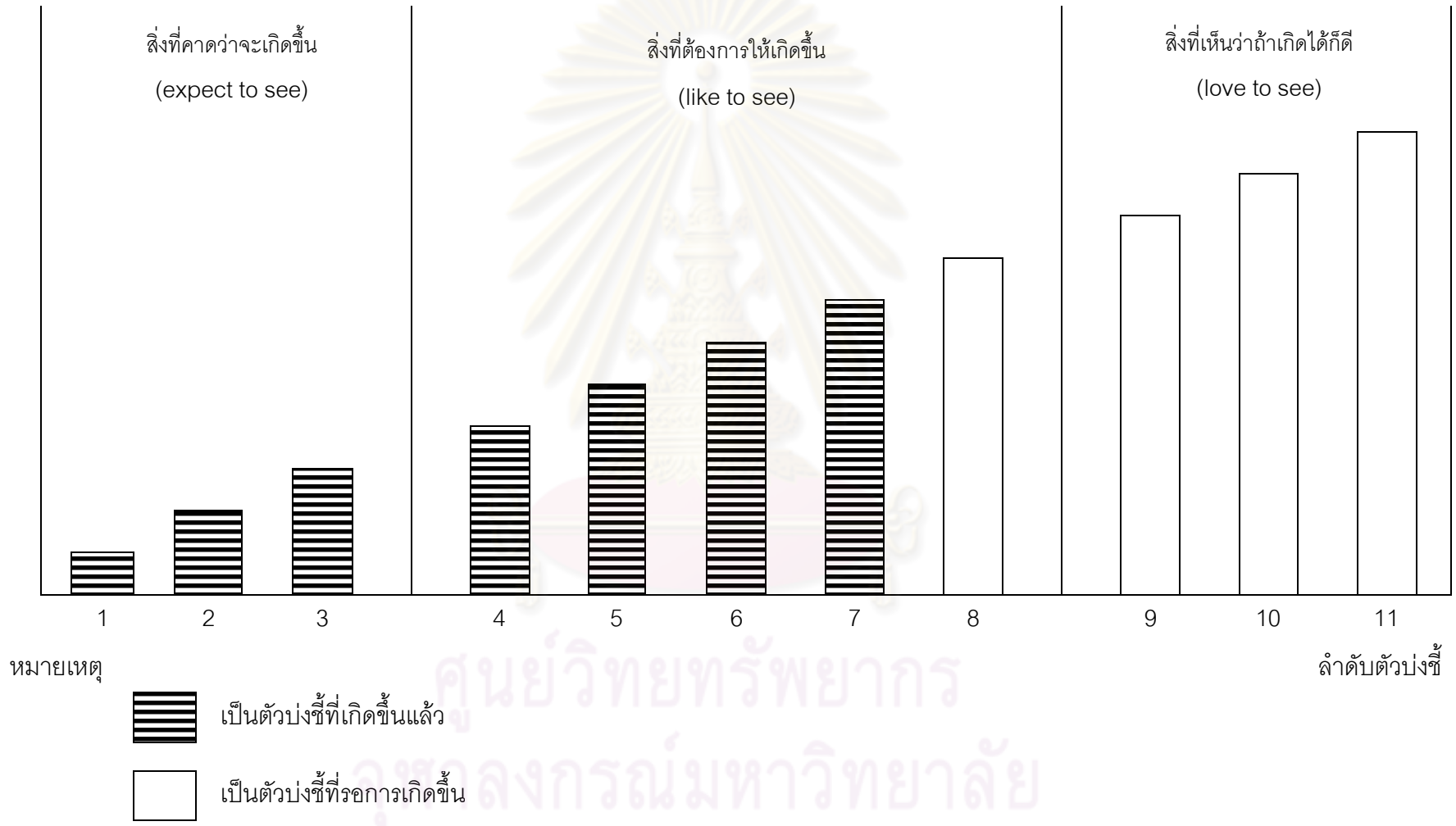
เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดขึ้นแล้ว



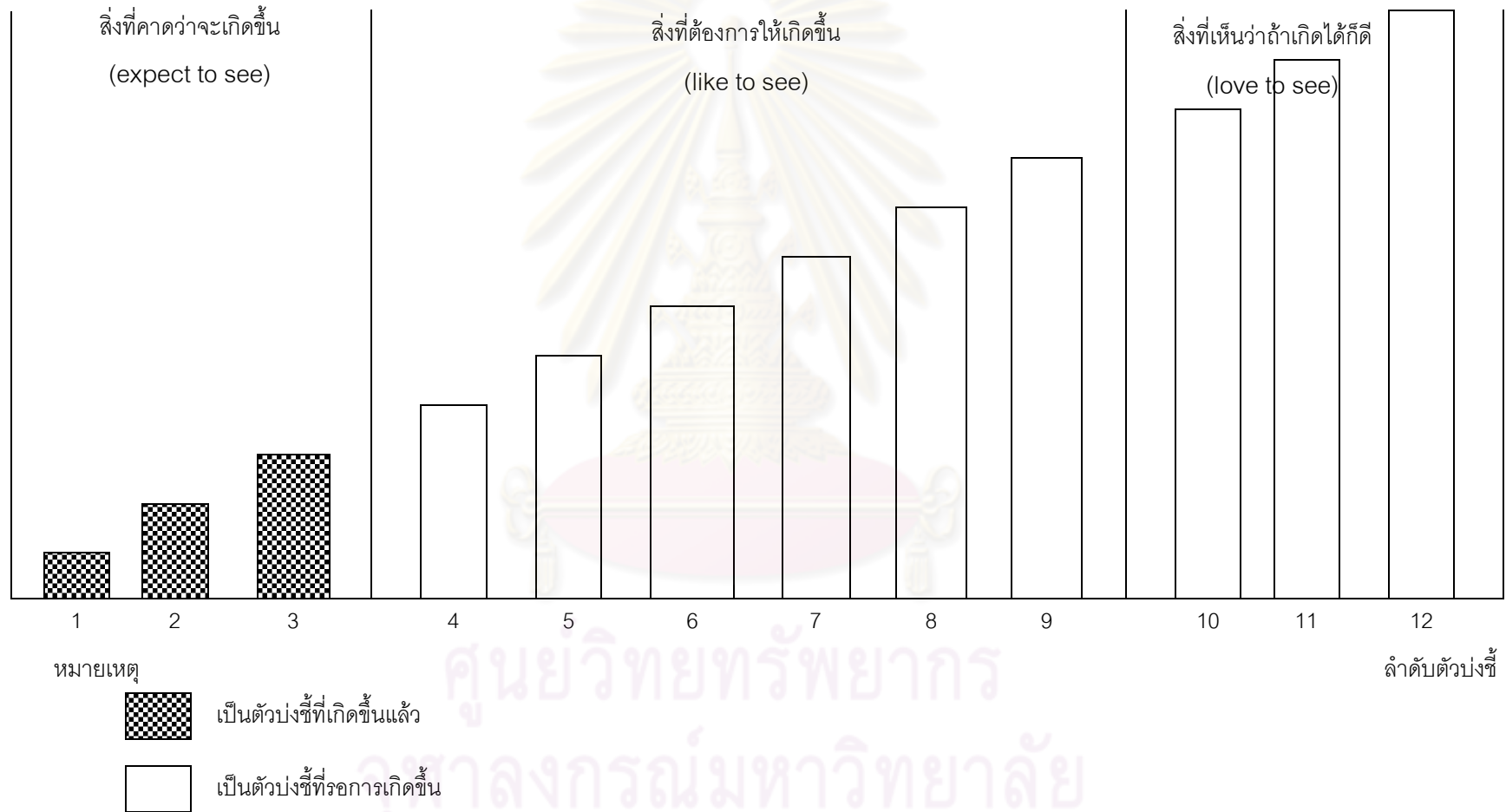
เป็นตัวบ่งชี้ที่รอการเกิดขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการดำเนินงานผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของภาคีหุ้นส่วนหัวหน้าโครงการวิจัย



สรุปผลการดำเนินงานผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของภาคีหุ้นส่วนคนบตีหรือรองคนบตีฝ่ายแผนและวิจัย





ภาคผนวก ฉ

บทสรุปสำหรับผู้บริหารรายงานการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย
ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการปฏิบัติงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ในประเด็นต่อไปนี้ 1) นโยบายและแผนงานวิจัย 2) ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการวิจัย 3) ผลผลิตการวิจัย และ 4) ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหาร นักวิจัย คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิจัย ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จำนวน 32 คน ซึ่งทำการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในคณะประจำปีงบประมาณ 2552 – 2553 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลมี 6 ฉบับ ประกอบด้วย 1. แนวคำถามเพื่อการสนทนากลุ่มย่อย 2. แบบตรวจเอกสาร 3. แบบสัมภาษณ์ 4. แบบตรวจเอกสาร 5. แบบสอบถาม และ 6. แบบสัมภาษณ์ ผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

นโยบายและแผนงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

นโยบายและแผนงานวิจัยของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในภาพรวมมีทิศทางที่สอดคล้องกับบริบทในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยและค่อนข้างมีความเป็นปัจจุบัน มีแนวทางที่ไปในทิศทางเดียวกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา แต่โครงสร้างของฝ่ายวิจัยยังถือว่าไม่มีความชัดเจนเท่าใดนัก และได้มีการนำนวัตกรรมแผนที่ผลลัพธ์มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานวิจัยของคณะ

ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ด้านงบประมาณเพื่อการวิจัย โดยเปรียบเทียบกับความเป็นหน่วยงานใหม่พบว่า ในปีงบประมาณ 2552 ได้รับงบประมาณ จำนวนทั้งสิ้น 1,415,100 บาท จึงเป็นจำนวนงบประมาณที่น่าพอใจในระดับสูง และในปีงบประมาณ 2553 ได้งบประมาณจำนวน 3,808,700 บาท จึงเป็นจำนวนงบประมาณที่น่าพอใจในระดับสูงเช่นกัน และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า ปีงบประมาณ 2552 ได้คะแนนจากการประเมินได้ 6.90 จึงอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ปีงบประมาณ 2553 ได้คะแนน 18.57 จึงอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

ด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อดำเนินการวิจัย พบว่า วัสดุอุปกรณ์ในฝ่ายวิจัยยังต้องได้รับการจัดซื้อจัดหาเพิ่มเติมอีกมากเนื่องจากการเริ่มต้นการดำเนินงาน ด้านจำนวนและคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่วิจัย พบว่าเจ้าหน้าที่วิจัยมีความเหมาะสมทั้งในด้านจำนวนและวุฒิทางการศึกษา แต่ถ้าหากมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อรับผิดชอบงานวิจัยเพิ่มขึ้นอีก 1 ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในฝ่ายสนับสนุนจะช่วยให้การดำเนินงานในฝ่ายวิจัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลผลิตการวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ผลผลิตงานวิจัยเมื่อเปรียบเทียบกับความเป็นคณะที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ ซึ่งในปีงบประมาณ 2552 – 2553 มีจำนวนงานวิจัยทั้งสิ้น 21 โครงการ จึงเป็นผลที่น่าพอใจสำหรับความเป็นคณะที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่ให้มีการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ (peer review) หรือการได้รับการจดสิทธิบัตร ซึ่งไม่มีผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์หรือจดสิทธิบัตรจึงถือว่าต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข

ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

พบว่าโดยรวมทุกด้านมีปัญหาในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เป็นดังนี้ ด้านนโยบายและแผนงานวิจัยพบว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง ด้านงบประมาณเพื่อการวิจัยพบว่า มีปัญหาในระดับมาก ด้านการประสานงานและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการวิจัย พบว่ามีปัญหาในระดับปานกลาง ด้านการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ พบว่ามีปัญหาในระดับปานกลาง ด้านแหล่งที่ปรึกษา/คณาจารย์วิจัย พบว่ามีปัญหาในระดับปานกลาง

นอกจากนี้เห็นว่าถ้าต้องการให้งานวิจัยของคณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต้องให้ผู้บริหารระดับคณบดีเห็นความสำคัญหรือเอาใจใส่ต่อนโยบายและแผนงานวิจัยเป็นอย่างสูง ด้านงบประมาณเพื่อการวิจัย เห็นว่าควรหาแนวทางกระจายงบประมาณไปยังคณาจารย์คนอื่นๆ เพื่อเป็นการพัฒนารุ่นใหม่ตามแนวนโยบายของคณะ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปใช้

1. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการในฝ่ายวิจัยให้มากกว่าปัจจุบันเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิจัยด้านต่างๆ รวมทั้งควรหาแนวทางกระจายงบประมาณภายนอกไปยังนักวิจัยคนอื่นๆ เพื่อเป็นการฝึกหัดการทำวิจัยหรือเพื่อให้คณาจารย์ทุกคนสามารถทำงานวิจัยได้

2. ควรมีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์เป็นระยะ ๆ เพื่อนำเสนอต่อกรรมการคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ให้สามารถรับรู้ถึงสภาพ ปัญหา รวมทั้งผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยและประเมินครั้งต่อไป

การใช้วิธีการประเมินโดยการสนทนากลุ่มย่อยกับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัย จะทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานวิจัยในคณะอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษา เพื่อที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัยในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ได้ตรงกับความเป็นจริง และจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานวิจัยในภาพรวม



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายสรร ธงยศ เกิดเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2514 สำเร็จการศึกษาระดับครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยม) สาขาวิชาการประถมศึกษา (โครงการคุรุทายาท) จากคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย ในปีการศึกษา 2536 ระดับศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ในปีการศึกษา 2542 และศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2549 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

การรับทุนนำเสนอผลงานวิทยานิพนธ์ในต่างประเทศ

ได้รับทุนนำเสนอผลงานวิทยานิพนธ์ในต่างประเทศ จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในหัวข้อการประชุม Evaluation 2009: Context and Evaluation จัดโดย The American Evaluation Association (AEA) จัดขึ้นที่ The World Class Rosen Shingle Creek Resort, Orlando, Florida ประเทศสหรัฐอเมริกา ระหว่างวันที่ 11 - 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย