

แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในสำหรับคณะทำงานโครงการภายใต้
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพภาคีและแกนนำประชากรกลุ่มเฉพาะ (พ.ศ. 2561-2563)
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

Internal Evaluation-focused Capacity Development Approach for the Task
Force Working in Strategic Operation to Empower Network Members and Leaders
of Specific Populations with Unique Needs and Contexts (2561 – 2563 B.E.)
Thai Health Promotion Foundation

ประภาพรรณ อุ๋นอบ^{1*} ณภัทร ประภาสุชาติ² วีรบูรณ์ วิสารทสกุล³ และ ศุภธิดา ศิริวงศ์⁴
Praphaphan Un-ob^{1*} Naphat Prapasuchat² Weeraboon Wisartsakul³ and Supathida Siriwong⁴
(Received: April 6, 2021 ; Revised: May 25, 2021 ; Accepted: August 11, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในสำหรับ คณะทำงานโครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพภาคีและแกนนำประชากรกลุ่มเฉพาะ สำนักงาน สนับสนุนประชากรกลุ่มเฉพาะ (สำนัก 9) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยประยุกต์ใช้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายใน ที่ประกอบด้วย 2 ส่วนหลักคือ 1) เนื้อหาที่จำเป็น และ 2) กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักประเมินภายใน ภายใต้ทฤษฎีหลัก คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักประเมินของ คิงและคณะ หลักการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้

¹ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาประชากรศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

² อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

⁴ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาประชากรศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

¹Associate Professor, Population Education Program, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

² Lecturer, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

³ Assistant Professor, Puey Ungphakorn School of Development Studies, Thammasat University

⁴ Doctoral degree student, Population Education Program, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาศักยภาพและติดตามประเมินผลโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนา ศักยภาพภาคีและกลไกภาคประชาสังคม ได้รับการสนับสนุนจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ This paper was submitted in partial fulfilment of Monitoring and Evaluation Competencies Development Project for the Partners of the Health Promotion with Special or Vulnerability Population Program Supported by Thai Health Promotion Foundation

*Corresponding Author E-mail: naphat.pra@rmutr.ac.th

ของผู้ใหญ่ของ โนลส์ โดยดำเนินการพัฒนาศักยภาพคณะทำงานโครงการฯ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย 4 โครงการ จำนวน 20 คน ทบทวนผลการจัดกิจกรรมด้วยเทคนิคการถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ (AAR) เป็นระยะ ๆ และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและเพิ่มเติมจนได้เป็น แนวทางการพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในควรมี 1)เนื้อหาสำคัญ อาทิ แนวคิด บทบาทและหน้าที่ของนักประเมินภายใน การประเมินรูปแบบต่างๆ การวิเคราะห์สถานการณ์ ฯลฯ และ 2)จัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมและสอดคล้องธรรมชาติการเรียนรู้ของคณะทำงานโครงการฯ ควรเป็นการผสมผสานระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีระบบพี่เลี้ยงสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้ทำงานแก้ปัญหาสุขภาวะของประชากรกลุ่มเฉพาะได้จริง ดังนั้น สำนัก 9 และ สสส. ควรสนับสนุนให้นำแนวทางการพัฒนาศักยภาพฯ ดังกล่าวไปปรับประยุกต์ใช้พัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในให้กับคณะทำงานโครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์อื่นๆ และ/หรือในสำนักอื่นๆ ของ สสส. รวมถึงควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในรูปแบบออนไลน์ขึ้น เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพให้กับคณะทำงานโครงการในระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโควิด-19 ในระยะต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ การประเมินภายใน ประชากรกลุ่มเฉพาะ

Abstract

This research aimed to study the capacity development approach designed for the effectiveness improvement of internal evaluation which would enable the task force of the strategic operation to empower network members and core leaders of special population groups, under the Office of Health Support for Specific Populations (Office 9) of the Thai Health Promotion Foundation. The action research was applied to develop an approach of internal evaluation capacity which consists of two components: 1) essential content for internal evaluation and 2) appropriate learning process for internal evaluators. The capacity development process was based on the knowledge on the Essential Evaluator Competencies by King, et al, and the Adult Learning Theory by Knowles. This research was conducted to develop the capacity of 20 target participants from 4 relevant projects. The reflection of the implementation and the synthesis for comprehension were conducted with After Action Review and content analysis processes. Data were analyzed for improvement and replenishment of the capacity development approach to make it appropriate for the target group.

The results were as follows: The Internal Evaluation-focused Capacity Development Approach should have 1) key content such as concepts, roles and functions of internal evaluators, models of evaluation, swot analysis, etc. and 2) learning process that is adjusted to match participants' culture and be consistent with the nature of learning of the project task force. It should be a combination of theory and practice, having a mentoring system to support the learning, in order to enable the target groups to apply it in their work and to practically solve problems of well-being of specific populations. Therefore, the Office 9 and the NHSO should support application of Internal Evaluation-focused Capacity Development Approach in the development of the internal evaluation capacity of the project task force under other strategies and/or other offices of the NHSO. Also, there should be on-line research in internal evaluation capacity in order to make it applicable in internal evaluation capacity development of the project task force during the COVID-19 pandemic and beyond.

Keywords: capacity development, internal evaluation, specific population

บทนำ

ประชากรกลุ่มเฉพาะ ในความหมายของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) หมายรวมถึง ผู้สูงอายุ คนพิการ คนไร้บ้าน ผู้มีปัญหาด้านสุขภาพบุคคล มุสลิม ผู้หญิง ผู้ต้องขังหญิง แรงงานข้ามชาติ และแรงงานทั่วไป โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ กลุ่มบุคคลเหล่านี้ถือเป็นกลุ่มเปราะบาง (vulnerability) และมีปัจจัยเสี่ยง (risk) ที่แสดงให้เห็นความเหลื่อมล้ำทางสุขภาพได้รุนแรงและชัดเจนกว่ากลุ่มประชากรอื่น ๆ อาทิเช่น คนไร้บ้านเป็นกลุ่มที่มีระดับสุขอนามัยต่ำและมีอัตราป่วยทางจิตเวชสูงกว่าคนทั่วไป ผู้สูงอายุ มีแนวโน้มเป็นคนพิการมากกว่าคนกลุ่มอื่น หรือ กลุ่มแรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบประกันสังคมได้น้อยกว่าแรงงานในระบบ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ที่รัฐจัดบริการให้ เป็นต้น หากประกอบเข้ากับทัศนคติด้านลบของคนในสังคมต่อกลุ่มคนเปราะบางที่กีดกันอยู่ด้วยแล้วก็ยิ่งทำให้ความเหลื่อมล้ำทางสังคมเพิ่มขึ้น หากเปรียบเทียบกับประชากรทั่วไป ส่งผลให้ปัญหาสุขภาพของประชากรกลุ่มเฉพาะมีความรุนแรง ยุ่งยาก ซับซ้อนมากขึ้นเป็นเท่าทวีคูณ เป็นปัญหาที่ทำนายสังคมตลอดมา (แผนหลัก สสส. 2561-2563) ด้วยความจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชากรกลุ่มเปราะบางข้างต้น สสส. จึงกำหนดให้มีแผนพัฒนาสุขภาพะประชากรกลุ่มเฉพาะ ในความรับผิดชอบของสำนักสนับสนุนสุขภาพะประชากรกลุ่มเฉพาะ (สำนัก 9) ที่มีเป้าหมายระยะยาว (ultimate goals) เพื่อเตรียมความพร้อม การลดความเหลื่อมล้ำทางสุขภาพ ลดข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานและการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชากรกลุ่มเฉพาะ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก คือ 1) ความรู้ 2) นโยบาย 3) สื่อสารและขับเคลื่อนสังคม และ 4) การพัฒนาศักยภาพภาคี และแกนนำประชากรกลุ่มเฉพาะเพื่อสนับสนุนการรวมกลุ่มและการพัฒนาภาคีและองค์กรตัวแทนประชากรกลุ่มเฉพาะให้เข้มแข็ง (Thai Health Promotion Foundation., n.d.)

กล่าวจำเพาะยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพภาคีและแกนนำประชากรกลุ่มเฉพาะนั้น ในแผน 3 ปี (ระหว่างพ.ศ. 2561-2563) สำนัก 9 ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ฯ ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ย่อยคือ 1) ผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายเพื่อสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาสังคม 2) เสริมศักยภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรภาคประชาสังคมเพื่อสร้างเสริมสุขภาวะประชากรกลุ่มเฉพาะ และ 3) สานเสริมพลังเครือข่ายบูรณาการเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง จากนั้นได้ดำเนินการสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ รับผิดชอบจัดทำโครงการย่อยดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ทุกโครงการย่อยกำหนดเป้าหมายไว้คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับเป้าหมายรวมถึงแนวทางการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ฯ แต่การบริหารโครงการไม่เกี่ยวข้องและเป็นอิสระต่อกัน ทั้งที่บางโครงการนั้นมีความเป็นมาในลักษณะที่ต้องทำงานเชื่อมโยงกับโครงการอื่นๆ เพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายของยุทธศาสตร์ จึงเห็นได้ว่าสำนัก 9 มีความพยายามที่ดีต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ไปสู่การปฏิบัติ (strategic execution) อย่างไรก็ตามการบริหารยุทธศาสตร์ระยะต่อไปเพื่อให้คณะทำงานโครงการต่างๆ สามารถบริหารและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้จริง นับว่ามีความสำคัญกว่า และอาจจำเป็นต้องมีเครื่องมืออื่นๆ มาช่วย ซึ่งตามหลักการของการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ขั้นตอนภายหลังจากการดำเนินโครงการแล้วนั้น ควรมีการติดตามความก้าวหน้าของโครงการ เพื่อให้สามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้ทันการณ รวมทั้งการประเมินผลเพื่อประเมินว่าโครงการนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลกระทบ ที่ต้องการบรรลุตามยุทธศาสตร์หรือไม่ (Phlainoi, S., 2019) กล่าวได้ว่า การติดตามและประเมินผล (monitoring and evaluation: M&E) เป็นเครื่องมือสำคัญช่วยให้การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพภาคีและแกนนำประชากรกลุ่มเฉพาะและโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ฯ ที่มีประสิทธิภาพได้

ที่ผ่านมาสำนัก 9 กำหนดให้มีการประเมินภายใน (internal evaluation) โดยคณะทำงานโครงการต้องจัดหาผู้ประเมินเพื่อทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลด้วยตัวเอง เพราะถ้าโครงการมีการประเมินภายในที่มีคุณภาพ ก็ย่อมเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารโครงการ เนื่องจากระบบดังกล่าวจะฝังตัวอยู่ในโครงการ ตั้งแต่เริ่มต้นถึงสิ้นสุดโครงการ ที่ผ่านมามีบทเรียนจากหลายโครงการว่าหากมีการประเมินภายในที่ดีแล้วโครงการจะปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เข้ามากระทบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ในทางทฤษฎียังเชื่อว่าการประเมินภายในช่วยสร้างความเป็นองค์กร (building organization) ขึ้นในโครงการ ท้ายที่สุดเชื่อว่าการประเมินภายในน่าจะสร้างวัฒนธรรมการประเมิน (evaluation culture) ให้การประเมินจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโครงการได้อย่างแท้จริง แม้สำนัก 9 จะตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลดังกล่าว แต่จากวิเคราะห์ระบบการประเมินภายในของโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนัก 9 ที่ผ่านมาของ Chai-Aroon, et al. (2019) พบว่า ในทางปฏิบัติแล้วมีความเป็นไปได้ยากยิ่งที่จะเกิดการประเมินภายในของโครงการ ทั้งนี้ด้วยข้อจำกัดหลายประการ อาทิ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร (นักประเมิน) แต่ข้อจำกัดที่สำคัญที่สุดและน่าจะทำให้ข้อจำกัดอื่นๆ คลี่คลายลงไปได้บ้างหากมีการจัดการได้ก่อนคือ ข้อจำกัดด้านสมรรถนะการติดตามและประเมินผลของคณะทำงานโครงการ ที่ต้องมีความเข้าใจและทักษะที่ถูกต้อง รวมถึงมีวิธีปฏิบัติในการติดตามและประเมินผลที่เหมาะสมกับลักษณะของโครงการ (Chai-Aroon, et al., 2019) ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์สถานการณ์โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ศักยภาพภาคีและแกนนำประชากรกลุ่มเฉพาะของสำนัก 9 ที่ผ่านมาของ Un-ob, et al. (2018) พบว่า คณะทำงานโครงการมีความพยายามใช้การประเมินภายใน เป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ บางโครงการระบุไว้เป็นเพียงกิจกรรมในแผนปฏิบัติการ บางโครงการนำเสนอ การประเมินผลภายในมีลักษณะเป็นหลักการกว้างๆ ขณะที่บางโครงการเสนอแนวทางการประเมินภายใน ค่อนข้างเป็นระบบ เป็นต้น โดยข้อจำกัดที่สำคัญที่ทำให้โครงการไม่สามารถพัฒนาระบบการประเมินภายใน ให้เกิดขึ้นได้จริงนั้น เป็นเพราะคณะทำงานโครงการขาดความรู้ความเข้าใจ รวมถึงทักษะด้านการประเมิน ภายใน (Un-ob, et al., 2018)

ด้วยเหตุนี้ สำนัก 9 จึงสนับสนุนให้มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินภายในแก่คณะทำงาน โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพภาคีและกลไกภาคประชาสังคมปีพ.ศ. 2561-2563 เพื่อ สนับสนุนการดำเนินโครงการให้มีความเป็นระบบ ตรวจสอบได้ เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และมีแนวโน้ม ที่จะได้ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย ทั้งระดับยุทธศาสตร์รวมถึงระดับโครงการ ดังนั้นการศึกษา แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในสำหรับคณะทำงานโครงการฯ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ โครงการพัฒนาศักยภาพและติดตามประเมินผลโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพภาคีและกลไก ภาคประชาสังคม พ.ศ.2561-2563 ในครั้งนี้ จึงมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ด้านการประเมินภายในสำหรับคณะทำงานโครงการที่ประกอบด้วย 2 ส่วนประกอบหลัก ได้แก่ 1) เนื้อหา ที่จำเป็นสำหรับการประเมินภายใน และ 2) กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักประเมินภายใน Chai-Aroon, et al., 2019) โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) ในการศึกษา เนื่องจากเป็นรูปแบบที่เน้นให้กลุ่มเป้าหมายมีโอกาสสะท้อน และตรวจสอบผลการทำงานของตัวเอง เป็นระยะๆ ตามกระบวนการที่ เลวิน (Lewin, 1946 as cited in Kemmis, et al., 2014) เรียกว่า วงรอบ การสะท้อนตนเองวนกลับ (self-reflective spiral) นั้น จะส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายเกิดการเรียนรู้และ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ด้วยตนเอง รูปแบบการวิจัยดังกล่าวจะทำให้ได้แนวทางการพัฒนาศักยภาพ ที่เหมาะสมมีความเป็นได้จริงกับคณะทำงานโครงการฯ สำหรับ สสส. นำไปกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพด้านการประเมินภายในให้คณะทำงานโครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพภาคีและกลไก ภาคประชาสังคมระยะต่อไป รวมถึงการพัฒนาศักยภาพคณะทำงานโครงการของยุทธศาสตร์อื่นๆ ที่ทำงานกับ ประชากรกลุ่มเฉพาะต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายใน สำหรับคณะทำงานโครงการภายใต้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพภาคีและแกนนำประชากรกลุ่มเฉพาะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง เสริมสุขภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในสำหรับคณะทำงานโครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพภาคีและแกนนำประชากรกลุ่มเฉพาะในครั้งนี้อยู่ที่ หมายถึง วิธีการ กระบวนการ และเนื้อหา ของการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายใน ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) เนื้อหาที่จำเป็นสำหรับการ ประเมินภายใน และ 2) กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักประเมินภายใน สำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในแก่คณะทำงานโครงการฯ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดทฤษฎีต่อไปนี้

1) ตัวแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักประเมิน (essential evaluator competencies) ของคิงและคณะ (King, et al., 2001 as cited in Phlainoi, N., et al., 2016; King & Stevahn, 2015) ในการกำหนดเนื้อหา ที่จำเป็นสำหรับการประเมินภายใน และ 2) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของโนลส์ (Knowles, 1984 as cited in Pappas, 2013) เพื่อออกแบบเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักประเมินภายใน โดยมี รายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

ส่วนที่ 1 เนื้อหาที่จำเป็นสำหรับการประเมินภายใน

ระหว่างปีค.ศ. 2001-2006 คิงและคณะ (King, et al., 2001 as cited in Chai-Aroon, et al., 2019) ดำเนินการศึกษาเรื่องสมรรถนะของนักประเมิน โดยจำแนกจัดหมวดหมู่ของสมรรถนะของนักประเมิน ขึ้น และนำไปใช้ในการพัฒนานักประเมินในที่ต่าง ๆ ปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวให้สะท้อนความเป็นนักประเมินมากที่สุด โดยเรียกสมรรถนะดังกล่าวว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักประเมิน (essential evaluator competencies) แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มสมรรถนะได้แก่ 1) ความสามารถปฏิบัติตามวิชาชีพ (professional practice) 2) ความสามารถแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ (systematic inquiry) 3) ความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ (situation analysis) 4) ความสามารถบริหารโครงการ (project management) 5) ความสามารถปฏิบัติและมีการสะท้อนกลับอย่างต่อเนื่อง (reflective practice) และ 6) ความสามารถเกี่ยวข้องกับผู้อื่น (interpersonal competence) ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับนักประเมินข้างต้น ประกอบกับการสอบถามความต้องการความรู้ความเข้าใจด้านการประเมิน จากคณะทำงานโครงการฯ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพฯ ครั้งนี้ เพื่อนำมากำหนดเป็นเนื้อหา ที่จำเป็นสำหรับการประเมินภายใน (เบื้องต้น) ดังรายละเอียดในตาราง 1

ส่วนที่ 2 กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักประเมินภายใน

ปีค.ศ. 1984 โนลส์ (Knowles, 1984 as cited in Pappas, 2013) ได้นำเสนอหลักการจัดการเรียนรู้ 4 ประการ (Knowles' 4 principles of andragogy) ในการจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ดังต่อไปนี้

1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง 2) กิจกรรมการเรียนรู้อยู่บน พื้นฐานประสบการณ์เดิม (experience) 3) เนื้อหาการเรียนรู้สามารถใช้ประโยชน์ในดำรงชีวิตได้จริง (life-centered) และ 4) การเรียนรู้ต้องเริ่มต้นจากปัญหา/ประเด็นที่ต้องการพัฒนา (problem-centered) โดยผู้วิจัยนำหลักการข้างต้น ร่วมกับการจัดประชุมหารือคณะทำงานโครงการฯ เกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพฯ เพื่อกำหนดเป็น แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้ดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาศักยภาพมีเป้าหมายเพื่อให้คณะทำงาน

โครงการฯ สามารถใช้การติดตามประเมินผล เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารจัดการโครงการในความรับผิดชอบ
2) คณะทำงานโครงการฯ มีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้แต่ละระยะ 3) เน้นประสบการณ์ตรง
จากการปฏิบัติการติดตามประเมินผลภายในโครงการที่รับผิดชอบ โดยกระบวนการพัฒนาศักยภาพเริ่มต้นด้วย
เรียนรู้เนื้อหาภาคทฤษฎีก่อน จากนั้นเข้าสู่ภาคปฏิบัติการประเมินผลโครงการในที่รับผิดชอบ ทั้งการฝึกปฏิบัติ
ในห้องเรียน และมอบหมายงานไปดำเนินการในโครงการพัฒนา ระหว่างกระบวนการเรียนรู้จะมีการทบทวน
ประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและคณะทำงานโครงการฯเป็นระยะๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ในระยะต่อไป ดังรายละเอียดในตาราง 1

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิด
(เบื้องต้น) สำหรับศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในฯ ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 เนื้อหาที่จำเป็นต่อการประเมินภายในและกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักประเมินภายใน
สำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในฯ ตามกรอบแนวคิด (เบื้องต้น)

สมรรถนะที่จำเป็นฯ	เนื้อหาที่จำเป็นฯ	กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมฯ
1. ความสามารถในการปฏิบัติตามวิชาชีพ	1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินภายใน 1.2 บทบาทและหน้าที่ ของนักประเมินภายใน	-บรรยายภาคทฤษฎี -ทบทวนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและคณะทำงานโครงการฯ
2. ความสามารถในการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ	2.1 การประเมินรูปแบบต่างๆ 1) การประเมินต้นน้ำ (ข้อเสนอโครงการเชิงรุก) 2) การถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ 3) การถอดบทเรียนและสังเคราะห์ความรู้	-บรรยายภาคทฤษฎี -ฝึกปฏิบัติประเมินกิจกรรมในโครงการที่รับผิดชอบ (ภาคปฏิบัติในห้องเรียน) -ทบทวนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและคณะทำงานโครงการฯ -มอบหมายภาระงานการประเมินภายในโครงการที่รับผิดชอบ (ภาคสนาม)
3. ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์	3.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหาเพื่อจัดทำเป็นโครงการประเมิน	-บรรยายภาคทฤษฎี -ฝึกปฏิบัติวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาเพื่อจัดทำเป็นโครงการประเมินภายใน (ภาคปฏิบัติในห้องเรียน) -ทบทวนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและคณะทำงานโครงการฯ
4. ความสามารถในการบริหารโครงการ	4.1 ทฤษฎีโครงการ (program theory) 4.2 การออกแบบและการบริหารโครงการประเมิน	-บรรยายภาคทฤษฎี -ปฏิบัติการออกแบบและการบริหารโครงการประเมินภายในของโครงการที่รับผิดชอบ (ภาคสนาม) -ทบทวนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและคณะทำงานโครงการฯ

สมรรถนะที่จำเป็นฯ	เนื้อหาที่จำเป็นฯ	กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมฯ
5.ความสามารถในการปฏิบัติ และมี การสะท้อนกลับอย่าง ต่อเนื่อง	5.1 การสื่อสารผลการประเมิน 5.2 การบริหารและการใช้ประโยชน์ ผลการประเมิน	-นำเสนอผลการประเมินภายในของคณะทำงาน โครงการ (ภาคปฏิบัติในห้องเรียน) -ทบทวนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและ คณะทำงานโครงการฯ
6.ความสามารถในการ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	6.1 การสื่อสารผลการประเมิน 6.2 การบริหารและการใช้ประโยชน์ ผลการประเมิน	-นำเสนอผลจากการนำผลการประเมินภายในไปใช้ ประโยชน์ (ภาคปฏิบัติในห้องเรียน) -ทบทวนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและ คณะทำงานโครงการฯ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) ตามรูปแบบของเคมมิส และคณะ (Kemmis, et al., 2014) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพฯ ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะทำงานโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพภาคี และแกนนำประชากรกลุ่มเฉพาะ สำนักงานสนับสนุนประชากรกลุ่มเฉพาะ (สำนัก 9) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพทั้งหมด 4 โครงการ ประกอบด้วย ผู้จัดการโครงการ ผู้ปฏิบัติ และผู้ประเมินภายใน/นักวิชาการ จำนวน 5 คนต่อโครงการ รวมทั้งสิ้น 20 คน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้ 1) เป็นคณะทำงานโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ฯ 2) สามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด 3) มีความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของการติดตามและประเมินผลโครงการ และ 4) มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศักยภาพในประชากรกลุ่มเฉพาะ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เนื้อหาและกระบวนการพัฒนาศักยภาพด้านประเมินภายในสำหรับคณะทำงานโครงการฯ โดยผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี ร่วมกับการประชุมหารือกับคณะทำงานโครงการฯ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ (ดังรายละเอียดในตาราง 1)

2.2 แนวคำถามการถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ (after action review: AAR) ซึ่งประกอบด้วยคำถามหลัก 3 คำถาม ได้แก่ 1) ประเมินความสำเร็จของกิจกรรม 2) วิเคราะห์เงื่อนไขปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และ 3) ข้อเสนอเพื่อพัฒนากิจกรรมให้ดีขึ้นระยะต่อไป สำหรับผู้วิจัยและคณะทำงานโครงการฯ ใช้ทบทวนและประเมินผลร่วมกัน ภายหลังจากจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพแต่ละครั้ง

โดยเครื่องมือในการวิจัยทั้งหมดผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินจำนวน 3 คน และคณะกรรมการกำกับทิศทางฯ สำนักสนับสนุนสุขภาวะประชากรกลุ่มเฉพาะ

(สำนัก 9) จำนวน 10 คน รวมทั้งมีการปรับแก้ไข หรือเพิ่มเติมเนื้อหาที่จำเป็นฯ และกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวมาข้างต้น ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3. ขั้นตอนการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การวางแผนและเตรียมการ (plan) ประกอบด้วยขั้นตอน 1) ผู้วิจัยและคณะทำงานโครงการฯ ร่วมกันออกแบบเนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ วิธีการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในตามกรอบแนวคิดการวิจัย (เบื้องต้น) 2) ประสานคณะทำงานโครงการเพื่อคัดเลือกผู้แทนจากโครงการตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ และ 3) ประสานงานเตรียมการด้านธุรการให้พร้อมก่อนเริ่มกระบวนการพัฒนาศักยภาพฯ ตัวอย่างเช่น จัดเตรียมสถานที่ จัดส่งเอกสารประกอบการประชุมให้ผู้เกี่ยวข้อง ฯลฯ ผลผลิตจากขั้นตอนนี้ทำให้ได้ ร่างแนวทางการพัฒนาด้านการประเมินภายใน และแผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพจำนวน 3 ครั้ง

3.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายใน (act) ตามแผนปฏิบัติการจำนวน 3 ครั้งๆ ละ 2 วัน โดยให้มีเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องตามกรอบแนวคิดการวิจัย (เบื้องต้น)

3.3 การติดตามประเมินผลการพัฒนาศักยภาพ (observe) โดยการประเมินระหว่างการจัดการกิจกรรมแต่ละวัน และแต่ละครั้ง ด้วยวิธีการถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ (AAR) ระหว่างคณะผู้วิจัยและคณะทำงานโครงการฯ รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในการประชุมฯ เพื่อให้ได้ข้อเสนอต่อการพัฒนากิจกรรมในวันต่อไป และเพื่อให้ได้ข้อเสนอสำหรับการพัฒนาศักยภาพครั้งต่อไป รวมถึงได้ร่างของเนื้อหาที่จำเป็นฯ และกระบวนการเรียนรู้ฯ ที่ควรเพิ่มเติมในแต่ละกลุ่มสมรรถนะหลัก

3.4 การปรับและพัฒนาแนวทางการศักยภาพฯ ระยะเวลาต่อไป (reflect) โดยการประชุมคณะผู้วิจัยเพื่อนำผลจากการถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ (after action review: AAR) แต่ละครั้ง มาพิจารณาสำหรับการพัฒนาและปรับเปลี่ยน รวมถึงการออกแบบการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพครั้งต่อไป และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในฯ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายยิ่งขึ้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากผลการพัฒนาศักยภาพฯ ครั้งนี้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนั้น จึงใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ด้วยวิธีการจำแนก จัดหมวดหมู่ข้อมูลดิบ เพื่อสรุปเป็นข้อค้นพบตรวจสอบกับกรอบแนวคิดการวิจัยเป็นระยะๆ ตามกระบวนการพัฒนาศักยภาพฯ

จริยธรรมในการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในสำหรับคณะทำงานโครงการฯ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาศักยภาพและติดตามประเมินผลโครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพภาคีและกลไกภาคประชาสังคม พ.ศ.2561-2563 ผ่านกระบวนการพิจารณาและเห็นชอบจากคณะกรรมการวิจัยในคนของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่รับรอง 2018/250.2410 เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2561

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา แนวการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายใน ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนหลักคือ 1) เนื้อหาที่จำเป็นสำหรับการประเมินภายใน และ 2) กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักประเมินภายใน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย (เบื้องต้น) นั้น พบว่าเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ มีความจำเป็นและเหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายใน สำหรับคณะทำงานโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพภาคีและแกนนำประชากรกลุ่มเฉพาะ สำนักงานสนับสนุนประชากรกลุ่มเฉพาะ (สำนัก 9) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

อย่างไรก็ดี ผลจากทบทวนและประเมินผลแนวทางการพัฒนาศักยภาพฯ จากผู้เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัย นำมากำหนดเป็นเนื้อหาที่จำเป็นฯ และกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมฯ ขึ้นใหม่อีกส่วนหนึ่งเพิ่มเติม เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงาน/กิจกรรมในของโครงการ รวมทั้งให้สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้คณะทำงานโครงการดังกล่าวยิ่งขึ้น ดังนำเสนอไว้ในตาราง 2

ตาราง 2 เนื้อหาที่จำเป็นต่อการประเมินภายใน และกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักประเมินภายใน สำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในฯ ภายหลังจากปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมตามผลการศึกษา

สมรรถนะที่จำเป็นฯ	เนื้อหาที่จำเป็นฯ	กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมฯ
1. ความสามารถในการปฏิบัติตามวิชาชีพ	1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินภายใน 1.2 บทบาทและหน้าที่ของนักประเมินภายใน	-บรรยายภาคทฤษฎี -ทบทวนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและคณะทำงานโครงการฯ
2. ความสามารถในการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ	2.1 การประเมินรูปแบบต่างๆ 1) การประเมินต้นน้ำ (ข้อเสนอโครงการเชิงรุก) 2) การถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ 3) การถอดบทเรียนและสังเคราะห์ความรู้ 2.2 ผู้ประเมินและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการประเมิน: บทบาท และสมรรถนะ (เพิ่มเติมใหม่)	-บรรยายภาคทฤษฎี -ฝึกปฏิบัติ ประเมินกิจกรรมในโครงการที่รับผิดชอบ (ภาคปฏิบัติในห้องเรียน) -ทบทวนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและคณะทำงานโครงการฯ -มอบหมายภาระงานการประเมินภายในโครงการที่รับผิดชอบ (ภาคสนาม)
3. ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์	3.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหาเพื่อจัดทำเป็นโครงการประเมิน 3.2 ความรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาวะสำหรับกลุ่มคนเปราะบาง (เพิ่มเติมใหม่) 3.3 นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มคนเปราะบางขององค์กรสนับสนุนทุน (เพิ่มเติมใหม่)	-บรรยายภาคทฤษฎี -ฝึกปฏิบัติวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาเพื่อจัดทำเป็นโครงการประเมินภายใน (ภาคปฏิบัติในห้องเรียน) -ทบทวนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและคณะทำงานโครงการฯ -ระบบพี่เลี้ยงประจำโครงการ (เพิ่มเติมใหม่)

สมรรถนะที่จำเป็นฯ	เนื้อหาที่จำเป็นฯ	กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมฯ
4. ความสามารถในการบริหารโครงการ	4.1 ทฤษฎีโครงการ (program theory) และขั้นตอนการประเมิน(เพิ่มเติมใหม่) 4.2 การออกแบบและการบริหารโครงการประเมิน	-บรรยายภาคทฤษฎี -ปฏิบัติการออกแบบและการบริหารโครงการประเมินภายในโครงการที่รับผิดชอบ (ภาคสนาม) -ทบทวนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและคณะทำงานโครงการฯ -ระบบพี่เลี้ยงประจำโครงการ (เพิ่มเติมใหม่)
5. ความสามารถในการปฏิบัติ และมี การสะท้อนกลับ บ่อย ่าง ต่อเนื่อง	5.1 การสื่อสารผลการประเมิน 5.2 การบริหารผลการประเมินและการใช้ประโยชน์	-นำเสนอผลการประเมินภายในของคณะทำงานโครงการ (ภาคปฏิบัติ) -ทบทวนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและคณะทำงานโครงการฯ -ระบบพี่เลี้ยงประจำโครงการ (เพิ่มเติมใหม่) -การนำเสนอผลการประเมินต่อสาธารณะ (เพิ่มเติมใหม่)
6. ความสามารถในการเกี่ยวข้องกับ สัมพันธ์กับ ผู้อื่น	6.1 การสื่อสารผลการประเมิน 6.2 การบริหารและการใช้ประโยชน์ผล การประเมิน	-นำเสนอผลจากการนำผลการประเมินภายในไปใช้ประโยชน์ (ภาคปฏิบัติ) -ทบทวนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและคณะทำงานโครงการฯ -ระบบพี่เลี้ยงประจำโครงการ (เพิ่มเติมใหม่) -การนำเสนอผลการประเมินต่อสาธารณะ (เพิ่มเติมใหม่)

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในครั้งนี้ ออกแบบให้ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือ 1) เนื้อหาที่จำเป็นฯ และ 2) กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักประเมินภายใน ผลการศึกษาพบว่า เป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพฯ เหมาะสมกับคณะทำงานโครงการฯที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาคั้งนี้ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับธรรมชาติและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนทำงานในโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพภาคีและแกนนำประชากรกลุ่มเฉพาะ ที่ส่วนใหญ่เป็นนักพัฒนาเอกชน (NGO) ซึ่งให้ ความสำคัญกับการปฏิบัติงานได้จริง และเมื่อต้องทำงานแก้ไขปัญหาสุขภาวะของประชากรกลุ่มเฉพาะ (กลุ่มคนเปราะบาง) ที่มีความซับซ้อน อ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและรวดเร็ว การประเมินภายใน จึงเป็นเครื่องมือสำคัญช่วยให้คนทำงานโครงการ เกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนตลอดจนพัฒนา วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความก้าวหน้าของโครงการอย่างทันต่อสถานการณ์ อันเป็น จุดแข็งของระบบการประเมินภายในนั่นเอง (Love, 1991) หากพิจารณาถึง สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการติดตามและประเมินผลที่นำมาเป็นกรอบการกำหนดเนื้อหาที่จำเป็นฯ นั้น พบว่าทั้ง 6 กลุ่มสมรรถนะหลัก สามารถใช้เป็นเนื้อหาสำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในได้ และจากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้มี

การกำหนดเนื้อหาเพิ่มเติมในบางสมรรถนะ ได้แก่สมรรถนะ 2, 3 และ 4 เพื่อให้ครอบคลุมความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็น สำหรับคณะทำงานโครงการสร้างเสริมสุขภาวะในประชากรกลุ่มเฉพาะ และให้มีทักษะและความสามารถสื่อสารผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพงานในโครงการให้ดีขึ้นได้จริง (practitioner evaluator) (Chai-Aroon, et al., 2019) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะดังกล่าวถูกพัฒนาจากผลศึกษาของคิง และคณะ (King, et al.) กลุ่มนักวิชาการจากมินิโซต้า “Group of four individuals at the University of Minnesota” โดยปีค.ศ. 2001 ได้ศึกษาและจัดแบ่งหมวดหมู่สมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับนักประเมินออกมาเป็น 6 กลุ่มสมรรถนะ เรียกว่าเป็น “สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักประเมิน” (essential evaluator competencies) ต่อมาในปี ค.ศ.2005 และค.ศ. 2006 มีการปรับปรุงและพัฒนา รวมถึงนำสมรรถนะชุดดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนานักประเมินแบบต่างๆ โดยเชื่อว่าสมรรถนะเหล่านี้ใช้ได้ ในหลายสถานการณ์ เพียงแต่ในการพัฒนานักประเมินแบบต่างๆ ควรปรับเปลี่ยนน้ำหนักความสำคัญของสมรรถนะแต่ละกลุ่มให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของการประเมินครั้งนั้นๆ (Phlainoi, N., et al., 2016) ในส่วนกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักประเมินภายใน ที่ออกแบบกิจกรรมให้มีการเรียนรู้หลักการเชิงทฤษฎีก่อน แล้วจึงฝึกปฏิบัติติดตามและประเมินผลโครงการที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาศักยภาพฯ สร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและสอดคล้องกับสถานการณ์ในการทำงานจริง ช่วยเอื้อให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความรู้ความเข้าใจ ได้พัฒนาทักษะด้านการติดตามและประเมินผล รวมถึงให้ตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของการติดตามและประเมินผลการทำงานได้ อันเป็นไปตามทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่เชื่อว่า ผู้ใหญ่ต้องการชี้แนะตนเอง สามารถดึงประสบการณ์ชีวิตมาช่วยในการเรียนรู้ รวมถึงต้องการเรียนรู้สิ่งที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในชีวิตได้ทันที เป็นต้น (Knowles, 1984 as cited in Pappas, 2013)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาพบว่า การประเมินภายในสามารถสร้างการเรียนรู้ในการทำงานโครงการให้กับคณะทำงานโครงการฯ และนำไปสู่การเพิ่มคุณภาพการบริหารโครงการได้ ดังนั้น ระยะเวลาต่อไป สสส. โดยสำนัก 9 ควรสนับสนุนให้โครงการที่ได้รับงบประมาณต่ำกว่า 10 ล้าน จัดให้มีระบบการประเมินภายในของโครงการไว้ตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของการดำเนินโครงการ เช่นเดียวกับโครงการที่ได้รับงบประมาณ 10 ล้านบาทขึ้นไป

1.2 สำนัก 9 ควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในแก่คณะทำงานโครงการภายใต้ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพภาคีและแกนนำประชากรกลุ่มเฉพาะ รวมถึงยุทธศาสตร์อื่น ๆ ของสำนักอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถประยุกต์แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในจากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ ในลักษณะของโครงการด้านการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในเป็นการเฉพาะ และมอบหมายให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประเมินภายใน การพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งมีประสบการณ์ด้านการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะตามแนวทางของ สสส. เช่น คณาจารย์จากสถาบันการศึกษาชั้นสูงเป็นผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาศักยภาพฯ ต่อไป

1.3 สสส. ควรสนับสนุนให้นำแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในจากการศึกษาครั้งนี้ สำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในแก่คณะทำงานโครงการของสำนักต่างๆ ของสสส. เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการระยะต่อไป โดยอาจกำหนดให้หลักสูตรการประเมินภายในเป็นหลักสูตรหนึ่งภายใต้ความรับผิดชอบของสถาบันการเรียนรู้การส่งเสริมสุขภาพ (ThaiHealth Academy) ซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการพัฒนาศักยภาพภายใต้กำกับของ สสส. เป็นผู้ดำเนินการต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษานี้พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในครั้งนี้ ใช้ได้ดีกับการพัฒนาศักยภาพคณะทำงานโครงการฯ ในลักษณะที่ต้องทำงานร่วมกันเป็นระยะๆ ทั้งในห้องเรียนและภาคสนาม (on-site) อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโควิด-19 ที่ยังคงดำรงอยู่ในสังคมไทยไปอีกระยะหนึ่ง สสส. ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในที่ผ่านระบบออนไลน์ (online) ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้คณะทำงานโครงการฯ ยังสามารถได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินภายในได้ ในระหว่างที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายระยะห่างทางสังคม (social distancing) ของประเทศไทย

References

- Kemmis, S., McTaggart, R. & Nixon, R. (2014). *The Action Research Planner: Doing Critical Participatory Action Research*. Singapore: Springer.
- King, J.A. & Stevahn, L. (2015). Competencies for Program Evaluators in Light of Adaptive Action: What? So What? Now What?. In J.W. Altschuld & M. Engle (Eds). *Accreditation, Certification, and Credentialing: Relevant concerns for U.S. evaluators*. New Directions for Evaluation, 145, 21-37.
- Love, A.J. (1991). *Internal evaluation: building organization from within*. USA: Sage Publications, Inc.
- Pappas, C. (2013). *The Adult Learning Theory - Andragogy - of Malcolm Knowles*.
<https://elearningindustry.com/the-adult-learning-theory-andragogy-of-malcolm-knowles/>

Translate Thai Reference

- Chai-Aroon, T., Un-ob, P., Jiawiwatkul, U., & Visaetsilpanomta, P. (2019). *Monitoring and evaluation competencies development project for the partners of the health promotion with special or vulnerability population program supported by Thai Health Promotion Foundation*. (in Thai)

- Phlainoi, N., Phlainoi,S., Chai-Aroon, T., Jiawiwatkul, U., & Visaetsilpanomta, P. (2016). *Evaluation competencies development for social and health promotion evaluator*. Bangkok: Nobleprint Co., Ltd. (in Thai)
- Phlainoi,S. (2019). *Lesson distilled & knowledge synthesis methods* (7 th ed). P.A. Living Co., Ltd. (in Thai)
- Thai Health Promotion Foundation. (n.d.). *ThaiHealth Master Plan 2018-2020*.
<https://www.thaihealth.or.th/Books/509/>. (in Thai)
- Un-ob, P., Prapasuchat, N., Wisartsakul, W. & Siriwong, S. (2018). *Monitoring and evaluation competencies development project for civil society organizations under civil society building strategic plan*. supported by Thai Health Promotion Foundation. (in Thai)