



[บทที่ 3]

**วัฒนธรรมการประเมินผลกับมุมมอง
ที่เปลี่ยนไปในช่วงศตวรรษที่ 21:
บุคคล องค์กร และนโยบาย**

**Evaluation Culture and Changes
in Perspectives in the 21st Century:
Individuals, Organizations, and Policies**

กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์¹
Kittipong Pearnpitak

รับบทความ 15 มิถุนายน 2565
แก้ไขบทความ 23 ธันวาคม 2565
ตอบรับบทความ 27 ธันวาคม 2565

¹ นักวิชาการอิสระ
Corresponding author e-mail: benzfighttor@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายวัฒนธรรมการประเมินผลในช่วงศตวรรษที่ 21 ที่มีความสลับซับซ้อนและยากต่อการทำความเข้าใจ โดยใช้วิธีการรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลจากข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ในเอกสารวิชาการ ซึ่งผลการศึกษาส่งสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางของการเรียนรู้เพื่อลดช่องว่างระหว่างความไม่เข้าใจกับผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับการประเมินผลถือเป็นสิ่งที่มีความท้าทายต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกระดับตั้งแต่บุคคล องค์กร และนโยบาย พร้อมทั้งจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้เพื่อหาจุดร่วมเชิงคุณค่า การศึกษาถึงห่วงโซ่อุปทานเพื่อวิเคราะห์ความคาดหวังที่เป็นไปได้ รวมถึงการรับรู้ถึงทิศทางการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อวัฒนธรรมการประเมินผล นอกจากนี้ จะต้องพิจารณาถึงการไหลของวัฒนธรรมที่มีอยู่เดิมร่วมกับแรงกดดันภายใต้ความเป็นพลวัตของกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อนำไปสู่การอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากความหลากหลายของวัฒนธรรมการประเมินผลในอนาคต

คำสำคัญ: วัฒนธรรมการประเมินผล มุมมองที่เปลี่ยนไป ศตวรรษที่ 21

Abstract

This study had the objective to explain the complicated evaluation culture in the 21st century by collecting and synthesizing empirical data from academic studies. The findings revealed that learning approaches that bridge the gap between incomprehension and the expected outcomes from the evaluation were challenging for stakeholders at all levels, including individuals, organizations, and policies. Also, an emphasis must be placed on building knowledge to find a common value, study the supply chain to analyze possible expectations, and know how economic and social growth trends affect evaluation culture. Moreover, consideration must be given to existing cultural flows along with the pressures under the dynamics of globalization to explain the phenomena caused by diverse evaluation cultures in the future.

Keywords: Evaluation culture, Changes in perspectives, The 21st century

บทนำ

กระแสของการเปลี่ยนผ่านภายใต้บริบทของสังคมโลกได้สร้างความตระหนักถึงทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมีจุดเชื่อมกันระหว่างการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ การนำไปปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผล แต่เนื่องจากการคิดค้นและการนำไปปรับใช้ถือเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องกันและในบางครั้งไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้ในช่วงเริ่มต้น ซึ่งผลลัพธ์ของการประเมินผลจำเป็นต้องผ่านไปสู่ระยะหนึ่งเพื่อพิสูจน์ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงจากการวิเคราะห์ต้นทุน (cost) และผลประโยชน์ (benefit) ในลักษณะของผลกระทบที่ตามมา (Khandker et al., 2010) ซึ่งส่งผลทำให้การประเมินผลมีบริบทที่แตกต่างกันออกไปและมีความเป็นพลวัต (dynamic) ที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้และความเข้าใจที่นำไปสู่แนวทางการประเมินผล (Jong et al., 2011) ถึงแม้ว่าปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนี้จะเป็นสิ่งที่ควบคุมได้ยาก แต่ยังสามารถที่จะทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งได้

สำหรับบริบทของประเทศที่พัฒนาแล้ว การประเมินผลมีความเป็นอิสระทั้งในเรื่องของการควบคุมและการติดตาม ประกอบกับมีกลยุทธ์และการวิเคราะห์ที่หลากหลายขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อม โดยสามารถทำให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดจากความขัดแย้งในสถานการณ์ที่เปราะบางต่าง ๆ อย่างที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (Shin & Son, 2021) เน้นอนว่าสำหรับประเทศกำลังพัฒนาย่อมมีวิธีคิดที่แตกต่างกันออกไปเล็กน้อย กล่าวคือ การประเมินผลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงตามหลักฐานที่เกิดขึ้นจากโครงการเพื่อนำไปจัดลำดับความสำคัญ (priority) และสนับสนุนการตัดสินใจ (decision-

making) (Global Evaluation Initiative [GEI], 2021) ด้วยเหตุผลเหล่านี้ถือเป็นข้อแตกต่างเพียงเล็กน้อยสำหรับการทำความเข้าใจมุมมองที่เปลี่ยนไปในศตวรรษที่ 21

แต่ถึงกระนั้น ความสำคัญของการประเมินยังมีความเกี่ยวข้องกับคำว่า “วัฒนธรรม” (culture) ด้วยเหตุผลที่ว่าโครงสร้างของการประเมินผลมักถูกสอดแทรกด้วยความหลากหลายของวัฒนธรรมร่วมสมัยอยู่เสมอ และทำให้เกิดความท้าทายต่อกระบวนการที่มียุติเดิมภายใต้สภาพแวดล้อม บริบท และมุมมองทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการประเมินผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติเชิงบวกของผู้ประเมินและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Alotaibi, 2019; Scarino, 2017; Demmert, 2005) เพื่อนำไปสู่การสร้างกลไกของการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ในขณะนั้น

แม้ว่าทิศทางของการทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินผลจะเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา แต่สิ่งหนึ่งที่ยังคงหลงเหลืออยู่จนมาถึงปัจจุบัน คือ การค้นหาความจริง (finding the truth) จากข้อสงสัยเพื่อนำมาระบุขอบเขตของการศึกษาและการประเมินผลภายใต้ความรู้ ความเชื่อ และความคิดเห็นของแต่ละปัจเจกบุคคล รวมถึงความรับผิดชอบทางจริยธรรมสำหรับการตัดสินใจ (International Baccalaureate Organization, 2020) ซึ่งสิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นพลวัตที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้แม้ว่าเจตนารมณ์ของการประเมินผลจะตั้งอยู่บนฐานขององค์ความรู้ก็ตาม ดังนั้น

การตีความหมายของการประเมินผลในทิศทางที่ถูกต้องจึงเป็นเรื่องที่ยากต่อการทำความเข้าใจและจำเป็นต้องทำการศึกษารอบคอบ

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาถึงวัฒนธรรมการประเมินผลกับมุมมองที่เปลี่ยนไปในช่วงศตวรรษที่ 21 ถือเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้เพื่อลดช่องว่างระหว่างความไม่เข้าใจกับผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการประเมินผลในมิติต่าง ๆ โดยถือเป็นความท้าทายที่ได้รับผลมาจากช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านในเชิงความคิดและนำไปสู่การยอมรับข้อเสนอแนะสำหรับทิศทางของการประเมินผลในอนาคต

วัตถุประสงค์

การศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอจุดร่วมและมุมมองที่เปลี่ยนไปในช่วงเวลาที่ผ่านมา รวมถึงการตรวจสอบช่องว่างในแต่ละระดับทั้งบุคคล องค์กร และนโยบาย ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงทิศทางของวัฒนธรรมการประเมินผลในอนาคต โดยสามารถนำไปใช้สำหรับการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมภายใต้การเปลี่ยนผ่านทางวัฒนธรรมให้ดียิ่งขึ้น

ทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมการประเมินผล

การศึกษาในประเด็นเรื่องวัฒนธรรมการประเมินผลจำเป็นต้องทำความเข้าใจในความหมายทั้ง 2 คำก่อน ซึ่งคำว่า วัฒนธรรม (culture) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสังคมและอารยธรรมที่ผ่านมาร่วมกับบทบาทหน้าที่ของมนุษย์ในแต่ละช่วงเวลาเพื่อพิสูจน์บรรทัดฐานหรือความเป็นไปได้ทางสังคม

(Johnson, 2013) อีกหนึ่งคำคือ การประเมินผล (evaluation) หมายถึง การรวบรวม วิเคราะห์ และตีความข้อมูลผ่านกระบวนการตัดสินใจเพื่อวัดคุณภาพของผลงานตามมาตรฐานหรือประสิทธิภาพในการทำงาน (Yambi, 2018) เมื่อนำความหมายทั้ง 2 คำมาสังเคราะห์ร่วมกันจะได้คำว่า วัฒนธรรมการประเมินผล (evaluation culture) หมายถึง การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสังคมและอารยธรรมที่เกิดจากการรวบรวม การวิเคราะห์ และการตีความผ่านกระบวนการตัดสินใจเพื่อพิสูจน์หรือวัดคุณค่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยผู้เขียนได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับบุคคล

วัฒนธรรมการประเมินผลระดับบุคคล (individual evaluation culture) ถือเป็นการประเมินผลในระดับปัจเจกบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม ภูมิหลัง และครอบครัว รวมถึงการตรวจสอบกิจวัตรในการดำเนินชีวิต โดยสิ่งนี้แสดงให้เห็นถึงแรงบันดาลใจในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอนาคต แต่เนื่องด้วยความเป็นปัจเจกย่อมทำให้เกิดความซับซ้อนของการประเมินผลที่มีความละเอียดและบางครั้งอาจมีความย้อนแย้งกับหลักเกณฑ์การปฏิบัติ ส่งผลทำให้การตรวจสอบบรรทัดฐานและค่านิยมทางสังคมสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์รูปแบบใหม่หรือยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ซึ่งมีความจำเพาะในแต่ละระดับบุคคล (Torre & Sampson, 2012; Scheerens, 2004)

แต่ขอบเขตการศึกษาในระดับบุคคลนั้น ไม่ได้จำกัดเฉพาะคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่โดดเด่นเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงอัตลักษณ์ (identity)

หรือความเป็นตัวตนที่สามารถสร้างคุณค่าให้กับสิ่งที่อยู่รอบตัวได้ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเพียรพยายาม สติสัมปชัญญะ เป็นต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสังเกต การวิเคราะห์ และการยอมรับการปฏิบัติอย่างเป็นมืออาชีพและเป็นระบบ กระบวนการเหล่านี้สามารถบ่งชี้ให้เห็นถึงการหยั่งรากลึกเชิงทฤษฎีทางสังคมและวัฒนธรรมในลักษณะของการปรับตัวให้เหมาะสมกับความเป็นพลวัตของสภาพแวดล้อม (Kapur, 2020; Mazloomi & Khabiri, 2016) โดยถือเป็นการเปลี่ยนแปลงขอบเขตของการศึกษาในระดับปัจเจกบุคคลที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ความพยายามของวัฒนธรรมการประเมินผลนี้สามารถบ่มเพาะกลไกการพัฒนาตัวเองได้จากสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดสรรองค์ความรู้และนำไปสู่การขบคิดเพื่อหาวิธีการบางอย่าง หรืออาจเรียกได้ว่าอยู่ในสภาวะแรงกดดัน (stressful conditions) เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถก้าวออกมาจากพื้นที่ปลอดภัย (comfort zone) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลทางจิตวิทยาต่อคุณค่าและความคาดหวังที่เพิ่มสูงขึ้น (Kiknadze & Leary, 2021) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนารายบุคคล (individual development plan: IDP) การบริหารจัดการคนเก่ง (talent management) การพัฒนารูปแบบอื่นๆ ที่ส่งผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลนั้นๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมการประเมินผลระดับบุคคลอยู่บนฐานของความรู้และความเข้าใจในตนเองเป็นหลัก ซึ่งจำเป็นต้องพิจารณาเกี่ยวกับทิศทางการเติบโตผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินตนเอง (self-evaluation)

ชาติพันธุ์ (ethnocentrism) และอัตวิสัย (subjective) หรือมุมมองที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและความเชื่อ (Barbuto et al., 2015) ซึ่งสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากเจตนาารมณ์เชิงบวกของผู้ประเมิน ประกอบกับความพยายามที่นำไปสู่การคิดค้นรูปแบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ระดับองค์กร

วัฒนธรรมการประเมินผลระดับองค์กร (organizational evaluation culture) มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เพื่อรับมือกับความท้าทายทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเล็งเห็นถึงการดำรงอยู่ของค่านิยม ปรัชญา และบรรทัดฐาน แต่เมื่อวัฒนธรรมการประเมินผลอ่อนแอลง ย่อมบ่อนทำลายความพยายามในการสร้างประสิทธิผลของระบบการประเมินผลและการจัดการผลลัพธ์ลงด้วย (Bamidele, 2022; Mayne, 2008) นั่นหมายความว่า การประเมินผลในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรอย่างแนบแน่น

การทำความเข้าใจในประเด็นนี้จึงเป็นความพยายามในการค้นหาแก่นของการประเมินผลภายใต้บริบทของคำว่าองค์กรเป็นสำคัญ โดยองค์กรนั้นคือกลุ่มคน (a group of people) ที่มีโครงสร้างและความสัมพันธ์แบบพลวัตเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน (Mihelcic, 2012) แต่การตระหนักถึงการมีอยู่ขององค์กร คือ ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายในการจัดการห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน (sustainable supply chain

management: SSCM) (Fu et al., 2022) ถือเป็นการวางรากฐานที่เข้มแข็งสำหรับองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดการณ์ได้

แน่นอนว่าจุดเริ่มต้นของการบรรลุเป้าหมายเกิดขึ้นจากการตรวจสอบสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยต้องอาศัยบทบาทของผู้ปฏิบัติงานระดับกลางเพื่อเชื่อมโยงผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรระดับล่างเพื่อสำรวจและออกแบบวัฒนธรรมการประเมิณผลที่สอดคล้องกับบริบทของการทำงานในองค์กร ซึ่งในประเด็นนี้เปรียบเสมือนกับการศึกษาพฤติกรรมขององค์กร (organization behavior: OB) ที่มีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรเพิ่มมากขึ้น และสามารถลดระดับความเครียดของสมาชิกองค์กรได้ (Jansen & Samuel, 2014; Bauer & Erdogan, 2012) เนื่องจากเป็น การศึกษาถึงปัญหาที่มีอยู่ในองค์กรร่วมกันและนำไปสู่การกำหนดรูปแบบการประเมิณผลที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร

อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมการประเมิณผลระดับองค์กรเป็นเรื่องที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จขององค์กรได้ในอนาคต เนื่องจากความเข้าใจในองค์กรถูกก่อตัวขึ้นจากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่ในองค์กรก่อนที่จะนำมาใช้ในการกำหนดเกณฑ์การประเมิณผล ซึ่งแท้จริงแล้ววัฒนธรรมเหล่านี้ได้เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์หรือการแสดงออกไปยังพื้นที่สาธารณะภายใต้ความแข็งแกร่งขององค์กร และมีความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อแนวทางการบริหารจัดการองค์กรในอนาคต (Sebedi, 2012) ทั้งนี้ สิ่งสำคัญอีกหนึ่งสิ่ง คือ ความต่อเนื่องของการติดตามและประเมิณผลภายใต้วัฒนธรรมองค์กร

ที่เปลี่ยนแปลงในช่วงที่มีการเปลี่ยนผ่านทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่มีความเป็นพลวัต

ระดับนโยบาย

วัฒนธรรมการประเมินผลระดับนโยบาย (policy evaluation culture) สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของการออกแบบนโยบาย (policy design) ที่น่าสนใจและท้าทายต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งต้องเชื่อมโยงกันระหว่างผู้นำนโยบายไปปฏิบัติกับผู้รับผลประโยชน์จากนโยบาย โดยการพัฒนาเครื่องมือทางนโยบาย (policy tools) จำเป็นต่อการดำเนินการตามกฎหมายและบรรทัดฐานควบคู่ไปกับการรับรู้ที่นอกเหนือจากกระทำของภาครัฐ (Ralston et al., 2022; Maffei et al., 2013) โดยสิ่งเหล่านี้ มีผลกระทบอย่างมากต่อแนวทางการบริหารหรือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการมีส่วนร่วมของประชาชนในเชิงนโยบาย

เนื่องด้วยสภาพแวดล้อมของนโยบายมักถูกหลอมรวมเข้ากับเจตนาของนักการเมืองและประชาชนที่เข้าใจปัญหา แต่การคาดหวังถึงผลลัพธ์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาอาจนำมาซึ่งการสูญเสียทรัพยากรอย่างไม่คุ้มค่า การจัดสรรทรัพยากรของนโยบายจึงขึ้นอยู่กับเวลาที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการเติบโตขององค์ความรู้ผ่านผลงานวิจัย (Aoki & Kimura, 2017) ซึ่งการที่ภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงการจัดสรรทุนวิจัยแม้จะเป็นเพียงเล็กน้อยก็ตาม ย่อมส่งผลต่อการกำหนดนโยบายที่ครอบคลุมประเด็นปัญหาของสังคมในวงกว้างได้จึงจำเป็นต้อง

พิจารณาอย่างรอบคอบและระมัดระวังถึงผลกระทบที่ตามมาจากจุดเน้นในเชิงนโยบายต่อผลประโยชน์สาธารณะ

จากข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าสิ่งใดก็ตามที่มากกระทบกับการกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบายภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มแรกนั้น ถือเป็นตัวบ่งชี้สำคัญถึงทิศทางของนโยบายในอนาคต ซึ่งต้องอาศัยธรรมาภิบาล (governance) ในการควบคุมกิจกรรมการประเมินผลนโยบายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ถึงแม้ว่าทางเลือกนโยบาย (policy choices) จะเปลี่ยนแปลงไป แต่การตัดสินใจทางนโยบายจำเป็นต้องเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้งถึงเหตุและผลของความสัมพันธ์เชิงผลประโยชน์ที่มีตัวแสดง เป้าหมาย ทรัพยากร และการเมือง รวมถึงกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่แยกออกจากบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย (Schoenefeld & Jordan, 2017; Dente, 2014) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอิสระของการประเมินผลโดยไม่ได้อยู่ภายใต้แรงกดดันจากสภาพแวดล้อมภายนอก

อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมการประเมินผลระดับนโยบายถือเป็นภาพใหญ่ในการมองปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม เนื่องจากนโยบายเป็นสิ่งที่รัฐบาลเลือกกระทำเพื่อตอบสนองประโยชน์สาธารณะ โดยใช้กลไกความรับผิดชอบต่อหน้าที่เข้ามาบริหารจัดการประเทศ แต่สิ่งหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญร่วมด้วยนั้น คือ การบริหารรัฐกิจที่นำเอาสหวิทยาการมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล (McDonald et al., 2022) ประกอบกับคาดการณ์ถึงสิ่งที่มาโต้แย้งต่อวิธีการปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย และ

องค์ประกอบของปัจจัยการประเมินผลที่มีความเป็นพลวัตภายใต้การเปลี่ยนแปลงตามกระแสของการพัฒนาประเทศ

จุดร่วมและมุมมองที่เปลี่ยนไปของวัฒนธรรมการประเมินผล

วัฒนธรรมการประเมินผลถือเป็นการตรวจสอบทิศทางการดำเนินกิจกรรมของภาครัฐ โดยเชื่อมโยงกันระหว่างการปลูกฝังค่านิยมทางสังคมในระดับปัจเจกบุคคลจากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นหนึ่ง ร่วมกับผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่ก้าวไปสู่ความสำเร็จทั้งในระดับองค์กร ระดับนโยบาย และระดับประเทศ โดยสามารถอธิบายจุดร่วมและมุมมองที่เปลี่ยนไป ดังนี้

จุดร่วม

หากกล่าวถึงจุดร่วมของวัฒนธรรมการประเมินผลสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของการบริหารจัดการและการบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ แต่เนื่องด้วยระยะเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปมีความเป็นพลวัตอยู่เสมอ จนกระทั่งมาถึงศตวรรษที่ 21 กลไกการประเมินผลถูกลอมรวมเข้ากับข้อมูลข่าวสารกระแสโลกาภิวัตน์ และอิทธิพลของการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตที่กำลังเข้ามาเปลี่ยนแปลงวิถีคิดทางวัฒนธรรม (Lewis, 2019) ความเป็นปัจเจกเริ่มขยายตัวมากขึ้น โครงสร้างองค์กรเริ่มถูกบีบให้เล็กลงเพื่อให้คล่องตัวต่อการเผชิญหน้ากับปัญหาและความท้าทายที่ถาโถมมาอย่างไม่หยุดยั้ง เทคโนโลยีถูกนำมาใช้เพื่อให้ง่ายต่อการสำรวจข้อมูลและการตัดสินใจเลือกนโยบายเพื่อประโยชน์สาธารณะ

การก่อร่างสร้างอารยธรรม (civilization) ของการประเมนผลถูกทับซ้อนไปด้วยมิติของการเปลี่ยนผ่านภายใต้ระบบทางสังคมที่มีความเชื่อในความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานถูกกำหนดไว้ร่วมกับวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ และนำไปสู่การวิเคราะห์ปรากฏการณ์ทางสังคม (Parson, 2016) การยึดมั่นในอดีตเป็นการบ่งชี้ให้เห็นถึงความพยายามในปัจจุบัน จุดร่วมที่เกิดขึ้นในวัฒนธรรมการประเมนผลประการแรก คือ ความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship) เนื่องจากความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นสิ่งที่สามารถแทรกแซงโดยใช้กลไกภายนอกได้ยาก หากพิจารณาจากบริบทของการประเมนผล พร้อมทั้งยังมีความเป็นพลวัตตลอดเวลาและมีข้อจำกัดเรื่องความรู้สึกลึกอยู่มาก (Mol et al., 2010) ถือเป็นจุดร่วมที่เกิดขึ้นจากฐานรากของการประเมนผลทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตามล้วนแล้วมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งสิ้น

ต่อมาในเรื่องของจุดร่วมประการที่สองนั้นคือ โครงสร้างองค์กรและเครือข่ายทางสังคม (organizational structure and social networks) เนื่องจากลำดับขั้นขององค์กรสามารถยืนยันตำแหน่งของบุคคลากรในองค์กรหรืออาจรวมไปถึงตำแหน่งทางสังคมที่เพิ่มโอกาสและความได้เปรียบในการแข่งขัน การค้นหาตัวชี้วัดของเครือข่ายทางสังคมจึงมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการประเมนผล ซึ่งปัจจุบันถือเป็นโครงสร้างพื้นฐานของข้อมูลที่เชื่อมโยงกับวิธีการวิเคราะห์เครือข่ายออนไลน์ที่มีความเป็นพลวัต (Cruz & Berlanga, 2018; Michalski et al., 2011) ดังนั้น ข้อมูลต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นต่อการกำหนดตัวชี้วัดผ่านแทรกแซงภายใต้กรอบของระยะเวลาตามที่ได้กำหนดไว้

การผสานกันของจุดร่วมทั้งในเรื่องของความสัมพันธ์ทางสังคม และโครงสร้างองค์กรและเครือข่ายทางสังคมนั้น ยังคงอยู่ภายใต้ของจุดร่วมที่สาม คือ เป้าหมายการประเมินผล (evaluation goals) สิ่งนี้ดูเหมือนจะเป็นเรื่องทั่วไปที่สามารถรับรู้และเข้าใจได้ แต่เป้าหมายแสดงให้เห็นถึงการมองบริบทและความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างรอบด้าน พร้อมกับวิเคราะห์ถึงสิ่งที่มาตกรกระทบกับเครือข่ายทางสังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระหว่างขั้นตอนการประเมินผลเพื่อเลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม โดยมีเป้าหมายสำคัญ 3 ข้อ ดังนี้ (Adom et al., 2020; Berriet et al., 2014; Black et al., 2006)

1. เพื่อเรียนรู้ (to learn) คือ การศึกษาเกี่ยวกับบริบทของการประเมินผลเพื่ออธิบายจุดเน้นและเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินผล โดยถือเป็นการตรวจสอบปัญหาจากเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปภายใต้องค์ประกอบของปัจจัยที่แตกต่างกัน

2. เพื่อเข้าใจ (to understand) คือ การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมของขั้นตอนการประเมินผลได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งเข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับระหว่างการดำเนินงานและการตัดสินใจโดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสุดท้ายร่วมกัน ซึ่งถือเป็นขอบเขตของการศึกษาเพื่อพิจารณาผลกระทบของการประเมินผลภายใต้บริบทที่มีการทับซ้อนกันของเงื่อนไขการปฏิบัติงาน

3. เพื่อวัด (to measure) คือ การอธิบายความก้าวหน้าของการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ขั้นสุดท้ายเพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา รวมถึงการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติและการกำหนดทิศทางของ

นโยบาย ซึ่งอยู่ภายใต้เป้าหมายของการประเมินผลและการออกแบบวาทกรรม เพื่อสะท้อนมุมมองให้กับสังคมผ่านวัฒนธรรมร่วมสมัย

อย่างไรก็ตาม จุดรวมของวัฒนธรรมการประเมินผลได้สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ เครือข่าย และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งการออกแบบเกณฑ์การประเมินผลจำเป็นต้องสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาทั้งในระดับปัจเจกบุคคล องค์กร และประเทศเป็นสำคัญ

มุมมองที่เปลี่ยนไป

ในช่วงกระแสของเวลาที่ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กลไกบางอย่างได้ถูกหมุนกลับมาสู่จุดเริ่มต้น กล่าวคือ มีการล้มล้างความเข้าใจในวัฒนธรรมการประเมินผลรูปแบบเดิมอย่างหมดสิ้นและดูเหมือนกำลังเข้าใกล้สู่ “ยุคแห่งความสมบูรณ์” (the era of absolute) ที่ให้ความสำคัญกับทิศทางของการประเมินผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นช่วงเวลาที่เกิดขึ้นจากการค้นพบสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างมากมาย สิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งการอำนวยความสะดวกในหลาย ๆ ด้านโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร แต่สำหรับการประเมินผลนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบ่มเพาะของความเชื่อที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน โดยรูปแบบของการประเมินผลควรมีอิสระเชิงโครงสร้างจากการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในองค์กร (United Nations Development Programme [UNDP], 2016) พร้อมทั้งต้องไม่ยึดติดกับวัฒนธรรมการประเมินผลแบบเดิมที่มุ่งเน้นเพียงการรับรู้จุดอ่อนของปัญหา แต่จำเป็นต้อง

ประเมินผลในสิ่งที่วัดและจับต้องได้ (Asamoah, 2019) จากกิจกรรมหรือการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

หลังจากทิศทางของการพัฒนาประเทศถูกเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ส่งผลทำให้การประเมินผลไม่สามารถคำนึงถึงเป้าหมายเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งใด แต่ต้องพิจารณาถึงความสอดคล้องในลักษณะของห่วงโซ่คุณค่า (value chain) ที่สามารถประเมินผลร่วมกันกับกิจกรรมที่ไม่ต่อเนื่องในองค์กรได้ (Dubey et al., 2020) หมายถึง มีความยืดหยุ่นในการประเมินผลโดยแสดงให้เห็นถึงอิสระในการควบคุมโดยไม่มีกรอบของเวลาในตัวตั้ง ถึงแม้ว่ากิจกรรมจะเริ่มต้นในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน แต่สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการประเมินผลร่วมกันเพื่อสร้างกลไกการติดตามและผลลัพธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ แนวโน้มที่เกิดขึ้นถือเป็นความท้าทายของการประเมินผลที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่สิ่งสำคัญ คือ การคาดการณ์สิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นและกำหนดตัวชี้วัดล่วงหน้าเพื่อคาดหวังผลลัพธ์ที่เกิดจากความพยายามในปัจจุบันสำหรับการช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านในอนาคต

การเตรียมความพร้อมดังกล่าวเกิดขึ้นจากมุมมองของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากการพัฒนาในหลายมิติอยู่บนฐานของความเป็นพลวัตทางเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องคิดเผื่อ อย่างรอบคอบและต้องใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย รวมถึงต้องบูรณาการเข้ากับแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อลดข้อกังวลเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลจำนวนมาก (Kaplan & Shaw, 2004) แม้ว่าวัฒนธรรมและจริยธรรมทางสังคมจะคงอยู่ร่วมกับการประเมินผล แต่สิ่งที่ไม่สามารถละเลยได้ คือ เงื่อนไขของการประเมินผล (conditions of

evaluation) ที่ไม่ใช่เป็นเพียงข้อตกลงร่วมกันสำหรับทุกฝ่าย แต่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันตั้งแต่การวางแผนและจัดทำงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการเตรียมความพร้อมในการคัดเลือกผู้ประเมิน ซึ่งควรมีการจัดตั้งกองทุนเฉพาะหรือแยกออกจากงบประมาณของหน่วยงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์และข้อเสนอแนะของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (Derbinski & Reinhardt, 2017)

แม้ว่าปัจจุบันจะมีการเคลื่อนไหวของข้อมูลจำนวนมากในหลายประเทศ แต่การประเมินผลส่วนใหญ่กลับไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนในลักษณะที่เป็นฉันทามติ (consensus) หรือการเห็นพ้องร่วมกันของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่เป็นการมุ่งเน้นที่การปฏิบัติจากการจัดลำดับความสำคัญ (Palomares & Garcia, 2011) ซึ่งถือเป็นกลไกความสำเร็จและการแก้ไขปัญหาจากความจำเป็นเร่งด่วนเป็นหลัก พร้อมทั้งยังถือเป็นการสร้างความสมานฉันท์ (reconciliation) ร่วมกันระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผล นอกจากนี้ การประเมินผลยังไม่มีกรอบของระยะเวลาที่ชัดเจน แต่กลับเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาเพื่อให้สามารถบริหารจัดการปัญหาที่ปราศจากภายใต้แรงกดดันจากกฎเกณฑ์และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

อย่างไรก็ตาม มุมมองของการประเมินผลยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต และจำเป็นต้องพิจารณาเกี่ยวกับกลยุทธ์การตัดสินใจที่ท้าทายและเกินกว่าคำว่าวาทศิลป์ (rhetoric) เนื่องด้วยโครงสร้างของการประเมินผลมักถูกเชื่อมโยงกับตีความข้อมูลและโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อแนวทางทางการปฏิบัติ (Waas et al., 2014) จึงถือเป็นเรื่องที่มีการทับซ้อนกัน

ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันในหลายระดับ ทั้งนี้ มุมมองที่เปลี่ยนแปลงไปจึงเกิดขึ้นจากการบ่มเพาะภายใต้วัฒนธรรมทางสังคมที่ผูกหล่อหลอมเข้าด้วยกันกับอัตลักษณ์ของบุคคลผ่านองค์กรและนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของทิศทางการพัฒนาประเทศ

ช่องว่างของวัฒนธรรมการประเมินผล

การศึกษามุมมองด้านการประเมินผลมักทำให้เห็นถึงช่องว่างของการประเมินผล (evaluation gap) อยู่เสมอ ซึ่งนั่นคือเป้าหมายอย่างหนึ่งของการแก้ไขปัญหาในมิติที่มีความทับซ้อนกัน แต่เนื่องด้วยคุณค่าตามหลักวิชาการเป็นเหมือนกับแบบฝึกหัดที่ยังไม่ได้นำไปใช้ปฏิบัติจริง มักยังไม่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติที่มีความอ่อนไหวของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Wouters, 2017) ซึ่งถือเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปและจำเป็นต้องอาศัยการทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับโอกาสและความเสี่ยงของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยสามารถอธิบายช่องว่างในแต่ละระดับการศึกษาได้ ดังนี้

ระดับบุคคล

หากกล่าวถึงช่องว่างของการประเมินผลในระดับบุคคลอาจกล่าวได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของปัจเจกบุคคล ช่องว่างจึงเป็นเหมือนกับช่องว่างการเรียนรู้ (learning gaps) ที่เกิดจากการตีความหมายของค่านิยมเชิงบรรทัดฐานของสังคมที่นำมาซึ่งการเปรียบเทียบ (Soer et al., 2009) ทำให้เห็นถึงจุดบกพร่องของตนเองไปพร้อมกับความคาดหวังของการพัฒนาตนเองในอนาคต ซึ่งสิ่งนี้ไม่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน

เนื่องจากภูมิหลังที่แตกต่างกันส่งผลทำให้มุมมองทางความคิด การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์แตกต่างกัน แต่สิ่งนี้แสดงให้เห็นถึงวิธีการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

ความหลากหลายของปัจเจกบุคคลไม่ได้มาจากภูมิหลังเท่านั้น แต่ยังหมายถึงองค์ประกอบหลักในการดำเนินชีวิตที่ต้องพบเจอกับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทำให้ช่องว่างของการประเมินผลขึ้นอยู่กับทักษะ ความสามารถ เจตคติ และสถานะทางความรู้สึกของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างกันอยู่มาก แต่ช่องว่างการเรียนรู้ที่นำไปสู่การประเมินผลอยู่ภายใต้การจัดลำดับความสำคัญของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจ และเชื่อมโยงกับการโน้มเอียงของผลลัพธ์ที่เกิดโดยไม่ได้ตั้งใจ โดยผลกระทบของอำนาจทำให้เห็นถึงกระบวนการทางปัญญา การตั้งค่าเป้าหมาย ประสิทธิภาพ และการทุจริตที่เป็นอันตรายต่อสังคม (Guinote, 2017; Parding & Abrahamsson, 2010) ถึงแม้ว่าในสถานการณ์จะมีการคัดค้านของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ตาม แต่ในความเป็นจริงแล้วด้วยสถานะของผู้มีอำนาจย่อมสามารถชี้ขาดถึงแนวทางการดำเนินงานโดยไม่สนใจสิ่งที่ยอยู่นอกเหนือต่ออำนาจการตัดสินใจ

ด้วยเหตุนี้ ช่องว่างการเรียนรู้ในระดับบุคคลสะท้อนให้เห็นถึงอัตลักษณ์ ภูมิหลัง และความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีผลต่อการประเมินผล ทำให้การพิจารณาถึงมุมมองทางวัฒนธรรมเกิดช่องว่างที่ไม่ได้รับการตรวจสอบ เนื่องจากความเป็นปัจเจกมีความจำเพาะอยู่มากและไม่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลเชิงลึกได้

ระดับองค์กร

สืบเนื่องจากช่องว่างของการเรียนรู้ในระดับบุคคลยังมีมิติที่ยากต่อการทำความเข้าใจ แต่ในระดับองค์กรนั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นช่องว่างที่สามารถพบเห็นได้โดยทั่วไป คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) มักสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างที่สำคัญหลายประการ เช่น การเรียนรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development: HRD) ที่เสริมสร้างความเข้าใจในการเรียนรู้ขององค์กร เป็นต้น กระบวนการเรียนรู้เหล่านี้ถูกยืนยันด้วยเครื่องมือการประเมินผลและมีการตรวจสอบความถูกต้องที่มาจากการข้ามวัฒนธรรม (cross-cultural) ในฐานะการเข้ามาแทรกแซงการเรียนรู้ในองค์กร (Watkins & Kim, 2017) โดยอาจนำมาซึ่งประโยชน์หรือไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรใด ๆ เลยก็ได้

การศึกษาในประเด็นนี้ถือเป็นความท้าทายอย่างหนึ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านของวัฒนธรรมองค์กรที่ปัจจุบันมีลักษณะแบบกึ่งธุรกิจกึ่งสาธารณะทำให้จำเป็นต้องมีความคิดริเริ่มอยู่ตลอดเวลา ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะทำให้เห็นถึงการโต้แย้งระหว่างแนวความคิดเดิมกับแนวความคิดใหม่ที่มีส่วนสำคัญต่อการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรและการค้นหานวัตกรรมใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตมากที่สุด (Yadav & Agarwal, 2016; Zartha et al., 2016) ซึ่งมีความจำเป็นต้องสร้างโอกาสในการแข่งขันให้กับองค์กรภายใต้ความเข้มแข็งของสมาชิกในองค์กรเป็นสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ ช่องว่างขององค์กรแห่งการเรียนรู้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับตัวภายใต้สภาพแวดล้อมที่จำกัดเพื่อให้สามารถระบุ

ถึงรูปแบบการประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อแนวทางการบริหารจัดการองค์กรในภาพรวม แต่จะต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาจุดที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ และนำไปใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่แม่นยำและมีความเป็นไปได้มากที่สุด

ระดับนโยบาย

การศึกษาเกี่ยวกับช่องว่างระดับนโยบาย (policy gap) มักเกิดขึ้นในช่วงระหว่างกำหนดยุทธศาสตร์นโยบายจนกระทั่งถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่สำหรับการประเมินผลถือเป็นประเด็นที่ซ่อนอยู่ในมิติทับซ้อนทางสังคม (social overlapping dimensions) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำและการตอบสนองต่อนโยบายที่แตกต่างกัน โดยการสะสมทุนทางสังคม (social capital accumulation) ถือเป็นช่องว่างของการประเมินผลนโยบาย เนื่องจากทรัพยากรที่กระจุกตัวอยู่กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งนำมาซึ่งการทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักนิติธรรม (rule of law) ที่คลาดเคลื่อนและเป็นการปิดกั้นการวิพากษ์อย่างสร้างสรรค์ (Hussein et al., 2019; Bradshaw & Finch, 2003) ทำให้การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาหลังจากการประเมินผลมีความไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สำหรับประเทศกำลังพัฒนาย่อมได้รับผลกระทบจากนโยบายที่ขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากจำเป็นต้องเชื่อมโยงประโยชน์สาธารณะเข้ากับมิติทางนโยบาย แต่ในบางกรณีการเข้าแทรกแซงของรัฐบาลด้วยวิธีการสื่อสารสามารถโน้มน้าวทัศนคติของประชาชนที่มีต่อนโยบายได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความอ่อนไหว (Reynolds et al., 2020) ตลอดจนช่องว่างของนโยบายส่วนใหญ่มักไม่ได้ถูก

รับรองด้วยเสียงจากสาธารณชนเหตุผลคือทิศทางของการประเมินผลนโยบายไม่ได้เกิดจากการสำรวจและการตรวจสอบจากประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงหรือไม่ครอบคลุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการวิจัยเชิงนโยบายเพื่อระบุช่องว่างสำหรับการนำผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ (Gomez et al., 2019) และมีการจัดลำดับความสำคัญโดยคำนึงถึงผลกระทบของนโยบายเป็นสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ ช่องว่างของนโยบายจึงสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการสร้างสมดุลของการพัฒนาที่มาจากความคาดหวังของประชาชน แต่เนื่องด้วยบริบททางด้านนโยบายจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก ดังนั้น การเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินผลนโยบายผ่านวัฒนธรรมทางสังคมจึงถือเป็นความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์สาธารณะและเจตจำนงของรัฐบาลเป็นสำคัญ

ทิศทางของวัฒนธรรมการประเมินผลในอนาคต

การประเมินผลในอนาคตจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมที่หลากหลายในทุกมิติ ถึงแม้ว่าวัฒนธรรมจะมีความเป็นพลวัตที่ถูกกระตุ้นจากสังคมภายนอก แต่สำหรับอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่มีความโดดเด่นจะไม่ถูกลบเลือนหายไป เช่นเดียวกันกับรูปแบบการประเมินผลที่สะท้อนให้เห็นถึงการนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง โดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงรายละเอียดภายใต้องค์ประกอบของหลักการประเมินผลใด ๆ ทั้งสิ้น แต่จะต้องมุ่งเน้นถึงผลลัพธ์เชิงประจักษ์และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

การกล่าวถึงทิศทางของการประเมินผลในศตวรรษที่ 21 ล้วนแล้วแต่เกิดขึ้นจากการสังเคราะห์ข้อมูลตามที่ได้กล่าวมาแล้ว โดยบริบทที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจะต้องเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ ก็คือระดับบุคคล โดยเฉพาะเรื่องการสร้างความรู้และความเข้าใจในความแตกต่างของปัจเจกบุคคลเพื่อหาจุดร่วมเชิงคุณค่าสำหรับการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน ซึ่งจะต้องพยายามรักษาสสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีทางเลือกที่หลากหลายจากการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ แต่ไม่ได้หมายความว่าจะสามารถละลายคุณค่าในตนเองได้ สำหรับการประเมินผลในระดับองค์กร สิ่งสำคัญคือการพิจารณาถึงห่วงโซ่อุปทาน พฤติกรรมของบุคลากร และความสัมพันธ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีต่อการสร้างความคาดหวัง ซึ่งการยอมรับในช่วงเปลี่ยนผ่านทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศถือเป็นหนึ่งในกลไกสำหรับการประเมินผลในอนาคต เนื่องจากการต่อต้านสิ่งใหม่และยึดมั่นสิ่งเก่ามีผลทำให้องค์กรตกอยู่ในสภาวะหยุดชะงัก (disruption) ทั้งนี้ ในระดับนโยบายจำเป็นต้องคำนึงถึงการขยายตัวของระดับบุคคลและองค์กร โดยจำเป็นต้องพิจารณาเกี่ยวกับการออกแบบนโยบาย ความคุ้มค่าทางทรัพยากร และความเป็นสหวิทยาการ ซึ่งเป็นการใช้องค์ความรู้ที่หลากหลายมาผสมผสานเพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุและปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่เข้าใจง่าย มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลในระดับใดก็ตาม จะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาเชิงโครงสร้างที่ยืดเกะทำให้ขาดอิสระในการควบคุมและติดตามเป็นอันดับแรก โดยจะต้องมุ่งเน้นให้เกิดความเป็นอิสระและไม่ยึดติดกับ

วัฒนธรรมที่ฝังแน่น พร้อมทั้งผู้ประเมินจะต้องมีทัศนคติเชิงบวก มีวาทีศิลป์ สามารถจัดลำดับความสำคัญและบูรณาการองค์ความรู้ที่แปลกใหม่เพื่อลดช่องว่างการเรียนรู้ระหว่างบุคคล องค์กร และนโยบายได้โดยไม่มีกรอบระยะเวลาและตัดชีวิตที่มาสร้างแรงกดดันระหว่างการประเมินผล ซึ่งสิ่งนี้จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของการประเมินผลที่เที่ยงตรงและมีความเป็นไปได้มากที่สุด

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาถึงประเด็นด้านวัฒนธรรมการประเมินผลมีเป้าหมายเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดร่วม และมุมมองที่เปลี่ยนไป ประกอบกับการเติมเต็มช่องว่างของการประเมินผลที่มาจากองค์ความรู้ทางสังคม ซึ่งการรับรู้ด้วยกระบวนการสังเกตถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของการสร้างคำอธิบายโดยมีวัฒนธรรมที่เชื่อมผ่านในทุกระดับตั้งแต่บุคคล องค์กร และนโยบาย สำหรับกลไกต่าง ๆ ในการบริหารจัดการมีจุดร่วมสำคัญ คือ การเรียนรู้เพื่อลดช่องว่างระหว่างความไม่เข้าใจกับผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับเสมอ โดยการลดช่องว่างการเรียนรู้ระดับบุคคลจะต้องพิจารณาถึงถึงอัตลักษณ์ ภูมิหลัง และความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ซึ่งจำเป็นต้องสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจในความแตกต่างเพื่อหาจุดร่วมเชิงคุณค่า ส่วนการลดช่องว่างขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมที่จำกัดเพื่อให้สามารถระบุถึงรูปแบบการประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อแนวทางการบริหารจัดการองค์กรในภาพรวม พร้อมทั้งจะต้องให้ความสำคัญกับห่วงโซ่อุปทาน พฤติกรรมของบุคลากร และความสัมพันธ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ การลดช่องว่าง

ของการประเมินผลทางด้านนโยบายจะต้องพิจารณาถึงแนวทางการพัฒนาในมิติต่าง ๆ ที่มาจากความคาดหวังของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อสาธารณะอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้วยเหตุนี้ การผสมผสานจุดร่วมไปพร้อมกับการตระหนักถึงทิศทางการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือการประเมินผลถือเป็นแนวทางสำคัญต่อการสร้างการเปลี่ยนผ่านในศตวรรษที่ 21 แต่ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าคือการประเมินผลจะต้องพิจารณาถึงการเลื่อนไหลของวัฒนธรรมทางสังคมที่มีอยู่เดิมร่วมกับแรงกดดันภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีความเป็นพลวัต เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการประเมินผลที่สามารถเข้าใจถึงความเป็นมา สิ่งที่เป็นอยู่ และอนาคตที่กำลังดำเนินต่อไปได้ในช่วงเวลาเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- Adom, D., Mensah, J.A., Dake, D.A. (2020). Test, measurement, and evaluation: Understanding and use of the concept in education. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 9(1), 109-119. doi: 10.11591/ijere.v9i1.20457
- Alotaibi, K.A. (2019). Teachers' Perceptions on Factors Influence Adoption of Formative Assessment. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 74-86. doi: 10.5539/jel.v8n1p74
- Aoki, S. & Kimura, M. (2017). Allocation of Research Resources and Publication Productivity in Japan: A Growth Accounting Approach. *Policy Research Institute, Ministry of Finance, Japan, Public Policy Review*, 13(3), 287-303.
- Asamoah, D. (2019). Traditional assessment procedures, and performance and portfolio assessment procedures: An in-depth comparison. *International Journal of Educational Research and Studies*, 1(2), 28-30.
- Bamidele, R. (2022). Organizational Culture. *Industrial Sociology, Industrial Relations and Human Resource Management*, 284-292.

- Barbuto, J.E., Beenen, G., & Tran, H. (2015). The role of core self-evaluation, ethnocentrism, and cultural intelligence in study abroad success. *The International Journal of Management Education*, 13, 268-277. doi: 10.1016/j.ijme.2015.07.004
- Bauer, T. & Erdogan, B. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*. Retrieved from <https://2012books.lardbucket.org/pdfs/an-introduction-to-organizational-behavior-v1.1.pdf>
- Berriet, S.M., Labarthe, P., & Laurent, C. (2014). Goals of evaluation and types of evidence. *Evaluation*, 20(2), 195-213. doi: 10.1177/1356389014529836
- Black, P., McCormick, R., James, M., & Pedder, D. (2006). Learning How to Learn and Assessment for Learning: a theoretical inquiry. *Research Paper in Education*, 21(2), 119-132. doi: 10.1080/02671520600615612
- Bradshaw, J. & Finch, N. (2003). Overlaps in Dimensions of Poverty. *Journal of Social Policy*, 32(4), 513-525. doi: : 10.1017/S004727940300713X
- Cruz, I.L. & Berlanga, L.R. (2018). Defining Dynamic Indicators for Social Network Analysis: A Case Study in the Automotive

- Domain using Twitter. *10th International Conference on Knowledge Discovery and Information Retrieval*, 1-8. doi: 10.5220/0006932902210228
- Demmert, W.G. (2005). The Influences of Culture on Learning and Assessment Among Native American Students. *Learning Disabilities Research & Practice*, 20(1), 16–23.
- Dente, B. (2014). Understanding Policy Decisions. *Springer Briefs in Applied Sciences and Technology*, 1-134. doi: 10.1007/978-3-319-02520-9
- Derbinski, N. & Reinhardt, T. (2017). *The Evaluation Process in 10 Steps – a Guideline*. Berlin: Brot für die Welt.
- Dubey, S.K., Singh, R., Singh, S.P., Mishra, A., & Singh, N.V. (2020). A Brief Study of Value Chain and Supply Chain. *Agriculture Development and Economic Transformation in Global Scenario*, 177-183.
- Fu, Q., Abdul Rahman, A.A., Jiang, H., Abbas, J., & Comite, U. (2022). Sustainable Supply Chain and Business Performance: The Impact of Strategy, Network Design, Information Systems, and Organizational Structure. *Sustainability*, 14, 1080. doi: 1080. 10.3390/su14031080

Global Evaluation Initiative [GEI]. (2021). *Annual Report 2021-2022*.

Retrieved from

https://www.globalevaluationinitiative.org/sites/default/files/2022-04/annualreport_2022-2021_1.pdf

Gomez, M.A.L., Sparer, F.E., Sorensen, G., & Wagner, G. (2019).

Literature Review of Policy Implications from Findings of the Center for Work, Health and Well-being. *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(11), 868-876. doi: 10.1097/JOM.0000000000001686

Guinote, A. (2017). How power affects People: Activating, Wanting, and Goal Seeking. *Annual Review of Psychology*, 68, 353-81.

Hussein, D.S., Jermstittipasert, K., & Ahmad, P. (2019). The Importance of the Rule of Law in Governance. *Journal of University of Raparin*, 6(1), 73-90. doi: 10.26750/vol(6).no(1).paper6

International Baccalaureate Organization. (2020). *Theory of knowledge guide*. Wales: International Baccalaureate Organization (UK) Ltd.

Jansen, A. & Samuel, M.O. (2014). Achievement of Organization Goals and Motivation of Middle Level Managers within the Context of the Two-Factor Theory. *Mediterranean Journal*

- of Social Sciences*, 5(16), 53-59. doi:
10.5901/mjss.2014.v5n16p53
- Johnson, M.T. (2013). What Is Culture? What Does It Do? What Should It Do?. *Evaluating Culture*, 97-119. doi:
10.1057/9781137313799_5
- Jong, P.L., Arensbergen, P.V., Daemen, F., Meulen, B., & Besselaar, P. (2011). Evaluation of research in context: an approach and two case. *Forthcoming in Research Evaluation*, 20, 1-19. doi: 10.3152/095820211X12941371876346
- Kaplan, B. & Shaw, N.T. (2004). Future Directions in Evaluation Research: People, Organizational, and Social Issues. *Methods of Information in Medicine*, 43, 215-231. doi: 10.1267/METH04030215
- Kapur, R. (2020). Self-Evaluation: Method for Reinforcing Strengths and Eliminating Weakness, *ResearchGate: Diagnostic Self Evaluation*, 1-12.
- Khandker, S.R., Koolwal, G.B., & Samad, H.A. (2010). *Handbook on impact evaluation: quantitative methods and practices*. Washington DC: The International Bank for Reconstruction and Development.

- Kiknadze, N.C. & Leary, M.R. (2021). Comfort zone orientation: Individual differences in the motivation to move beyond one's comfort zone. *Personality and Individual Differences*, 181, 1-9. doi:10.1016/j.paid.2021.111024
- Lewis, R.D. (2019). The cultural imperative: Global trends in the 21st century. *Training, Language and Culture*, 3(3), 8-20. doi: 10.29366/2019tlc.3.3.1
- Maffei, S., Villari, B., Mortati, M., & Arquilla, V. (2013). *Design Policy Issues*. Lancaster: Lancaster University Press.
- Mayne, J. (2008). Building an Evaluative Culture for Effective Evaluation and Results Management. *Research Papers in Economics*, 4-14.
- Mazloomi, S. & Khabiri, M. (2016). Diagnostic Assessment of Writing through Dynamic Self-Assessment. *International Journal of English Linguistics*, 6(6), 19-31. doi: 10.5539/ijel.v6n6p19
- McDonald, B.D., Hall, J.L., O'Flynn, J., & Thiel, S. (2022). The future of public administration research: An editor's perspective. *Public Administration*, 100(7), 59-71. doi: 10.1111/padm.12829
- Michalski, R., Palus, S., & Kazienko, P. (2011). Matching Organizational Structure and Social Network Extracted

- from Email Communication. *Lecture Notes in Business Information Processing LNBIP*, 87, 197-206. doi: 10.1007/978-3-642-21863-7_17
- Mihelcic, M. (2012). An Extension of Lipovec's Definition of Organization and the Most Relevant Goal-Oriented Relationships. *Dynamic Relationships Management Journal*, 1(1), 26-47. doi: [10.17708/DRMJ.2012.v01n01a02](https://doi.org/10.17708/DRMJ.2012.v01n01a02)
- Mol, J.D., Buysse, A., & Cook, W.L. (2010). A family assessment based on the Social Relation Model. *Journal of Family Therapy*, 32, 259-279. doi: 10.1111/j.1467-6427.2010.00504.x
- Palomares, M.D. & Garcia, A.A. (2011). What are the key indicators for evaluating the activities of universities?. *Research Evaluation*, 20(5), 353-363. doi: 10.3152/095820211X13176484436096
- Parding, K. & Abrahamsson, L. (2010). Learning gaps in a learning organization: professionals values versus management values. *Journal of Workplace Learning*, 22(5), 292-305. doi: 10.1108/13665621011053208
- Parson, T. (2016). *The Social System*. England: Routledge & Kegan Paul Ltd.

- Ralston, R., Hirpa, S., Bassi, S., Male, D., Kumar, P., Barry, R.A., & Collin, J. (2022). Norms, rules and policy tools: understanding Article 5.3 as an instrument of tobacco control governance. *Tob Control*, 1-8. doi: 10.1136/tobaccocontrol-2021-057159
- Reynolds, J.P., Stautz, K. Pilling, M., Linden, S., & Marteau, T.M. (2020). Communicating the effectiveness and ineffectiveness of government policies and their impact on public support: a systematic review with meta-analysis. *Royal Society Open Science*, 7, 190522. doi: 10.1098/rsos.190522
- Scarino, A. (2017). Culture and language assessment. *Language Testing and Assessment*, 1-39. doi: [10.1007/978-3-319-02261-1_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-02261-1_3)
- Scheerens, J. (2004). The Evaluation Culture. *Studies in Educational Evaluation*, 30, 105-124. doi: 10.1016/j.stueduc.2004.06.001
- Schoenefeld, J. & Jordan, A. (2017). Governing policy evaluation? Towards a new typology. *Education*, 23(3), 274-293. doi: 10.1177/1356389017715366

- Sebedi, K. (2012). The Influence of Organizational Culture on Mainstreaming Monitoring and Evaluation in Public Entities Revenue Services. *Africa's Public Service Delivery and Performance Review*, 1(3), 66-83. doi: [10.4102/apsdpr.v1i3.36](https://doi.org/10.4102/apsdpr.v1i3.36)
- Shin, S. & Son, H. (2021). *2022 Annual Evaluation Review: Fragile and Conflict-Affected Situations and Small Island Developing States*. Mandaluyong: Asian Development Bank (ADB).
- Soer, E., Schans, C.P., Geertzen, J.H., Groothoff, J.W., Brouwer, S., Dijkstra, P.U., Reneman, M.F. (2009). Normative Values for a Functional Capacity Evaluation. *Archives of Physical Medicine Rehabilitation*, 90, 1785-94. doi: [10.1016/j.apmr.2009.05.008](https://doi.org/10.1016/j.apmr.2009.05.008)
- Torre, C.A. & Sampson, M.R. (2012). Toward a Culture of Educational Assessment in Daily Life. *The Gordon Commission on the Future of Assessment in Education*, 1-25.
- United Nations Development Programme [UNDP]. (2016). *Evaluation and Independence: Existing Evaluation Policies and New Approaches*. New York: UNDP Office.

- Waas, T., Huge, J., Block, T., Wright, T., Benitez, C.F., & Verbruggen, A. (2014). Sustainability Assessment and Indicators: Tools in a Decision-Making Strategy for Sustainable Development. *Sustainability*, 6(9), 5512-5534. doi:10.3390/su6090000x
- Watkins, K.E. & Kim, K. (2017). Current status and promising directions for research on the learning organization. *Human Resource Development Quarterly*, 29, 15-29. doi: 10.1002/hrdq.21293
- Wouters, P. (2017). Bridging the Evaluation Gap. *Engaging Science, Technology, and Society*, 3, 108-118. doi: 10.17351/ests2017.115
- Yadav, S. & Agarwal, V. (2016). Benefits and Barriers of Learning Organization and its five Discipline. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18(12), 18-24. doi: 10.9790/487X-1812011824
- Yambi, T.A.C. (2018). Assessment and Evaluation in Education. *Assessment and Evaluation*, 1-9.
- Zartha, S., Montes, H., Vargas, M., Velez, E., Hoyos, C., Hernandez, Z., Novikova, O. (2016). Innovation Strategy. *Espacios*, 37(24), 1-19.