

รายงานการวิจัย

การวิจัยและพัฒนา ระบบการประเมินผลภายใน ของสถานศึกษา

371.2
ส 882 ก
ฉ.2



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี

371.26 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
ส 691 ร รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมิน-
ผลภายในของสถานศึกษา.โดย สุวิมล ว่องวานิช - กรุงเทพฯ :
2543 .
260 หน้า
ISBN : 974-241-031-3
1. การประเมินผล 2. สุวิมล ว่องวานิช 3. ชื่อเรื่อง

รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน
ของสถานศึกษา โดย ดร.สุวิมล ว่องวานิช
งานวิจัยโดยทุนสนับสนุนของสำนักงานคณะกรรมการการ-
ศึกษาแห่งชาติ

พิมพ์ครั้งที่ 1 กรกฎาคม 2543
จำนวนพิมพ์ 3,000 เล่ม
สงวนลิขสิทธิ์ตาม พ.ร.บ. ลิขสิทธิ์ ปีพุทธศักราช 2541
พิมพ์เผยแพร่โดย สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐาน
การศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

ถนนสุขุโขทัย เขตดุสิต กทม.10300

โทร. 668-7123 โทรสาร : 2432768, 2437915

E-mail : inepa@onec.go.th

Web site : <http://www.onec.go.th>

พิมพ์ที่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น

รายงานนี้เป็นความเห็นทางวิชาการซึ่งเป็นของผู้วิจัย
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วย

รายงานการวิจัย เรื่อง

การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สำนักนายกรัฐมนตรีย

พ.ศ. 2543

สถาบันวิทยุบริกร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

I19093585

29 มี.ค. 2543

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับสูง

มอบให้หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑๔ / ส.ค. / ๕๓

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำนำ



พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 6 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรับการประเมินผลภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา อย่างน้อย 1 ครั้งในทุกๆ 5 ปี

ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้น สถานศึกษาจะต้องทำการประเมินผลภายในของสถานศึกษาเอง โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และจัดทำรายงานเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน เป็นประจำทุกปีการศึกษา

เพื่อเป็นการส่งเสริมการประเมินผลภายในของสถานศึกษา และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาก่อนรับการประเมินผลภายนอก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้จัดทำ "โครงการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา" โดยได้รับความร่วมมือจาก รศ.ดร.สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ ดำเนินการวิจัยและทดลองในสถานศึกษานำร่องสังกัดต่างๆ 30 แห่ง เพื่อพัฒนาระบบและรูปแบบการประเมินผลภายในที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งศึกษาปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา

สำนักงานฯ ขอขอบคุณ รศ.ดร.สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ
ที่ดำเนินการวิจัยจนได้รูปแบบการปฏิบัติงานประเมินผลภายใน ซึ่งจะ
เป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนและ
กำหนดแนวทางการดำเนินงานประเมินผลภายใน เพื่อพัฒนา
คุณภาพการศึกษาต่อไป

สุวิมล ว่องวาณิช

(นายรุ่ง แก้วแดง)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สถาบันวิทยบริการ

371.2

ศ 88211

18.2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญเนื้อหา

	หน้า
คำนำ	1
สารบัญเนื้อหา	3
สารบัญตาราง	6
สารบัญแผนภาพ	8
สารบัญกราฟ	9
กิตติกรรมประกาศ	11
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	15
บทที่ 1 บทนำ	29
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	29
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	33
กรอบแนวคิดของการวิจัย	35
ขอบเขตของการวิจัย	44
ข้อจำกัดของการวิจัย	46
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	47
บทที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	51
ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินผลภายใน	51
ตอนที่ 2 การประเมินโรงเรียนและมาตรฐาน ที่ใช้ในการประเมินโรงเรียน	56
ตอนที่ 3 ระบบการประเมินผลภายใน	70

สารบัญเนื้อหา(ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 การส่งเสริมสถานศึกษาในการพัฒนา ระบบการประเมินผลภายใน	87
ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน การประเมินผลภายในของสถานศึกษา	91
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	99
ระยะที่ 1 ขั้นเตรียมการ	99
ระยะที่ 2 ขั้นการพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน/ พัฒนาความรู้แก่บุคลากร	103
ระยะที่ 3 ขั้นการติดตามการประเมินผลภายใน ของสถานศึกษา	110
ระยะที่ 4 ขั้นการเสนอระบบการประเมินผลภายใน และแนวทางการขยายผล	113
บทที่ 4 ผลการวิจัยขั้นที่ 1 ขั้นการวางแผน	115
บทที่ 5 ผลการวิจัยขั้นที่ 2 ขั้นการพัฒนาระบบการ ประเมินผลภายในและพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	131
บทที่ 6 ผลการวิจัยขั้นที่ 3 ขั้นติดตามผลการดำเนินงาน	145
บทที่ 7 ผลการวิจัยขั้นที่ 4 ขั้นการเสนอระบบการ ประเมินผลภายในและการขยายผล	159

สารบัญเนื้อหา(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 8 บทอภิปรายและข้อเสนอแนะ	195
บทอภิปราย	195
ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้	236
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป	241
บรรณานุกรม	245
ภาคผนวก	
รายชื่อสถานศึกษานำร่อง	251

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	โมเดลประสิทธิผลของโรงเรียน	61
2.2	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน โรงเรียนของต่างประเทศ	67
3.1	จำนวนสถานศึกษานำร่องจำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ และสังกัดของหน่วยงาน	102
3.2	พื้นที่เป้าหมายของการทำการวิจัยในโครงการนำร่อง จำแนกตามภาคภูมิศาสตร์	103
4.1	อันดับความสำคัญของมาตรฐานการศึกษากลาง	117
4.2	ร้อยละเฉลี่ยของจำนวนอาจารย์ที่มีความรู้/ ประสบการณ์ที่เอื้อต่อการทำการประเมินผลภายใน	123
4.3	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ประสบการณ์การประเมินและสังกัดสถานศึกษา	124
4.4	ความรู้สึกละและความเชื่อของบุคลากรที่มีต่อ การทำการประเมินผลภายใน	129
4.5	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรด้านการประเมิน	130
5.1	กิจกรรมการประเมินผลภายในที่สัมพันธ์ กับวงจรการทำงาน PDCA	132
6.1	ปัญหาในการทำการประเมินผลภายใน จำแนกตามสังกัด	147
6.2	ระดับความคิดเห็นต่อผลการประเมินผลภายในที่ได้ จากการทำงานจำแนกตามสังกัด	147

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
6.3	ระดับความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลจำแนกตามแหล่งผู้ให้ข้อมูล	148
6.4	ระดับของความเชื่อมั่นในการนำผลการประเมินไปใช้ ความพอใจในผลการดำเนินงาน ความยั่งยืนของระบบ และความสำเร็จโดยสรุปรวม	148
6.5	คุณภาพของการดำเนินงานของสถานศึกษา	151
6.6	ลักษณะของคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา	152
6.7	ประสิทธิภาพในการทำนายความสำเร็จของการประเมินผลภายใน	156
7.1	รูปแบบการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในตามระบบย่อย	186
7.2	แนวคิดเกี่ยวกับการขยายผล	191
7.3	สิ่งที่สถานศึกษาต้องการให้ช่วยเหลือ	191
7.4	ปริมาณข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลตามมาตรฐานการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน	192
7.5	เกณฑ์การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	194

สารบัญภาพ

แผนภาพที่	หน้า	
1.1	วงจรถวายงานแบบ PDCA	36
1.2	กรอบความคิดของการวิจัยและพัฒนา ระบบการประเมินผลภายใน	40
1.3	กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประเมินผล ภายในของสถานศึกษา	42
4.1	ผลวิเคราะห์องค์ประกอบมาตรฐานการศึกษา	116
5.1	กิจกรรมการประเมินผลภายในในขั้นตอน การทำงานแบบ PDCA	134
5.2	ความสัมพันธ์ของระบบย่อยในระบบ การประเมินผลภายใน	135
7.1	ระบบการประเมินผลภายในแบบ TEAM-D มุ่งสู่มาตรฐานการศึกษา IPO	163
7.2	กิจกรรมการประเมินผลภายในตามพื้นฐานแนวคิด ของการประเมินที่อิงโรงเรียน (School-based Evaluation)	164
7.3	รูปแบบการแต่งตั้งคณะกรรมการ	171
7.4	ประเภทของเครื่องมือประเมิน	178
7.5	ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลจากผลการประเมิน (ในการวิจัยนี้)	179
7.6	แนวปฏิบัติในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล	180
7.7	แนวปฏิบัติของการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ ข้อมูล	181

สารบัญกราฟ

กราฟรูปที่	หน้า
4.1 ร้อยละของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาการศึกษาจำแนกตามข้อรายการ	125
4.2 ร้อยละของสถานศึกษาที่เคยมีการประเมินผลภายใน จำแนกตามมาตรฐานย่อยในมาตรฐานด้านผู้เรียน	126
4.3 ร้อยละของสถานศึกษาที่เคยมีการประเมินผลภายใน จำแนกตามมาตรฐานย่อยในมาตรฐานด้านกระบวนการ	127
4.4 ร้อยละของสถานศึกษาที่เคยมีการประเมินผลภายใน จำแนกตามมาตรฐานย่อยในมาตรฐานด้านปัจจัย	128



กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยมี ดร.รุ่ง แก้วแดง (เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ) เป็นผู้ริเริ่มโครงการ ซึ่งผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ให้โอกาสได้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.วิชุด สุรพงษ์ชัย ดร.นงราม เศรษฐพานิช และศาสตราจารย์กิตติคุณ สุมณ อมรวิวัฒน์ ซึ่งอยู่ในคณะกรรมการอำนวยการส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้ร่วมกันให้ข้อเสนอแนะและแนวคิดที่สำคัญในขั้นตอนของการพัฒนาโครงการวิจัย และขอขอบพระคุณคณะกรรมการฯ ทุกท่านที่ช่วยให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย ที่ปรึกษาด้านวิชาการในโครงการนี้ ที่ได้ให้การสนับสนุนการดำเนินงานในทุกขั้นตอนและทุกเรื่องที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่ายิ่งต่อการวิจัย

งานวิจัยนี้จะสำเร็จไม่ได้เลยหากบุคลากรในสถานศึกษาไม่ให้ความร่วมมือ ผลงานทางความคิดและแรงกายแรงใจที่คณะครูอาจารย์ได้ทุ่มเทให้กับการศึกษาวิจัยนำร่องครั้งนี้ก่อให้เกิดข้อค้นพบมากมายที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาในส่วนของกรม

ประเมินผลภายในต่อไปในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

บุคคลอีกหนึ่งกลุ่มที่อยู่เบื้องหลังการทำงานวิจัยครั้งนี้คือ คณะผู้นิเทศก์ซึ่งทำหน้าที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษานำร่องใน 5 จังหวัด โดยที่จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ รศ.ดร. สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ และ ผศ.ชัญญา อภิบาลกุล อาจารย์จาก มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ผศ.ดร.อรุณี อ่อนสวัสดิ์ และ รศ.ดร.ฉันทนา จันทร์บรรจง จากมหาวิทยาลัยนเรศวร คณะผู้นิเทศก์ที่จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ผศ.ศิริเพ็ญ มากบุญ ผศ.กำจัด เกตุสุวรรณ อาจารย์วันชัย ศุภนคร และอาจารย์ทัศนาก้าวพลอย จากสถาบันราชภัฏเทพสตรี จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ผศ.ชิต ปรีโสถม และอาจารย์นิลรัตน์ อินทร์ทอง จากสถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช คณะผู้นิเทศก์ที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผศ.อวยพร เรืองตระกูล อาจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผศ. อาภรณ์ บางเจริญพรพงศ์ จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและ ผศ.ลักขณา บรรพกาญจน์ จากสถาบันราชภัฏ-ธนบุรี นอกจากนี้ยังมี รศ.ดร.สมคิด พรหมจ้อย และ ผศ.ดร.สุพักตร์ พิบูลย์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อาจารย์วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ จากสถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช ซึ่งช่วยให้การนิเทศในช่วงแรกของโครงการด้วย บุคคลเหล่านี้ได้ให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในแก่สถานศึกษาจนสำเร็จด้วยดี นอกจากนี้ยังเป็น ผู้ประสานงานการทำงานระหว่างสถานศึกษานำร่องในจังหวัดต่างๆ กับคณะทำงานในส่วนกลาง และได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน

ของสถานศึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้อย่างมาก ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

ท้ายที่สุดขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านในสถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณโสภณา ตาแก้ว คุณสมปอง สมญาดี และคุณเกื้อกุล ชังใจ ที่ช่วยประสานงานการทำงานในโครงการ ตลอดจนจัดหาข้อมูล ข่าวสาร และเอกสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้กับผู้วิจัยอยู่ตลอดเวลา ขอขอบคุณ ผศ.สิริฉันท์ สติรกุล เตชพาหพงษ์ และนิสิตภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ช่วยเก็บข้อมูลในพื้นที่ ช่วยจัดเตรียมข้อมูล และพิสูจน์อักษร จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

รายงานการวิจัยนี้ใช้เวลาในการจัดทำในช่วงสั้น หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยด้วยและหวังว่าผลการวิจัยนี้จะมีส่วนช่วยพัฒนาการประเมินผลภายในของสถานศึกษาตามที่ถูกฝ้ายมุ่งหวัง

.....สุวิมล ว่องวานิช

สถาบันวิทย์บริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร



โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลภายในที่มีความเป็นเอกภาพในเชิงหลักการ แต่มีความหลากหลายของวิธีปฏิบัติในแต่ละสถานศึกษาซึ่งมีลักษณะหรือบริบทต่างกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการวิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ย่อยหลายประการ ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้ที่ช่วยในการวางแผนการทำงาน เพื่อการประเมินผลภายในตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ระยะที่ 1 ชั้นเตรียมการ

- 1.1 เพื่อกำหนดลำดับความสำคัญของมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้
- 1.2 เพื่อศึกษาสภาพการประเมินผลภายในของสถานศึกษา
- 1.3 เพื่อทำการคัดเลือกสถานศึกษานำร่องและศึกษาลักษณะของสถานศึกษานำร่อง

ระยะที่ 2 ชั้นพัฒนาระบบการประเมินผลภายในและพัฒนาบุคลากร

- 2.1 เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน
- 2.2 เพื่อพัฒนาหลักสูตรการอบรมและประเมินผลการฝึกอบรม
- 2.3 เพื่อจัดทำคู่มือการประเมินผลภายในและประเมินผลคุณภาพคู่มือ
- 2.4 เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศ และให้การนิเทศสถานศึกษานำร่องและประเมินผลการนิเทศ

ระยะที่ 3 ขั้นการติดตามผลการดำเนินงาน

- 3.1 เพื่อศึกษาวิธีการที่สถานศึกษาใช้ในการประเมินผลภายในตามระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้น
- 3.2 เพื่อศึกษาความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการประเมินผลภายในของสถานศึกษา

ระยะที่ 4 ขั้นการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลภายในและแนวทางการขยายผล

- 4.1 เพื่อสังเคราะห์รูปแบบของวิธีการที่สถานศึกษาใช้ในการประเมินผลภายใน
- 4.2 เพื่อศึกษาแนวทางการขยายผล

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของมาตรฐานการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครูอาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการ ผู้เกี่ยวข้องกับผลผลิต (ส่วนใหญ่เป็นผู้ปกครอง และนายจ้าง) จำนวนรวมทั้งสิ้น 5,380 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกข้อมูล โดยเครื่องมือมีคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับแบบวัดแรงจูงใจในการทำ การประเมินผลภายในทัศนคติต่อการประเมินผลภายใน และทักษะการประเมิน มีความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในเท่ากับ .9159, .7921 และ .8740 ตามลำดับ การเก็บข้อมูลใช้การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และเก็บข้อมูลด้วย

ตนเอง นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์และการใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มแบบเจาะจง (Focus Group Technique) กับคณะครูอาจารย์ในพื้นที่ทุกจังหวัด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติภาคบรรยาย สถิติภาคสรุป อ้างอิง การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสำรวจมาตรฐานการศึกษาที่มีความจำเป็นและสำคัญที่สถานศึกษาคควรทำการประเมิน

ร่างมาตรฐานการศึกษาที่จะใช้ในการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษามีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านปัจจัย แต่ละมาตรฐานหลักประกอบด้วยมาตรฐานย่อยรวมทั้งหมด 27 มาตรฐาน ภายใต้แต่ละมาตรฐานย่อยยังมีตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานนั้นๆ เนื่องจากการประเมินผลภายในเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ซึ่งสถานศึกษาไม่เคยดำเนินการมาก่อน ในช่วงปีแรกของการทดลองจึงทำการคัดเลือกเฉพาะมาตรฐานที่มีความสำคัญจำเป็นและเร่งด่วนมาทำการประเมิน ผลการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา พบว่ามาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีลำดับความสำคัญและจำเป็นมากที่สุด 9 ตัวแรกซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งควรได้มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองก่อน ได้แก่ (1) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน (2) สุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขนิสัยของผู้เรียน (3) ทักษะการทำงานของผู้เรียน (4) คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน (5) ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน (6) การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและช่วยสังคมของผู้เรียน (7) คุณธรรม จริยธรรมของครู (8) ภาวะผู้นำ

ของผู้บริหาร และ (9) ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. สภาพและความพร้อมของสถานศึกษาในการทำการประเมินผลภายใน

จากการสำรวจสภาพการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในของสถานศึกษา 63 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 2,398 คน พบว่าที่ผ่านมามาสถานศึกษาส่วนใหญ่จะทำการประเมินตนเองโดยไม่เป็นระบบ บุคลากรภายในไม่ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล และไม่ได้นำผลไปใช้ในการวางแผนบริหาร หรือพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาตามหลักการที่ควรจะเป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรในการทำการประเมินผลภายในพบว่า ครู-อาจารย์ประมาณร้อยละ 88 รับรู้เรื่องร่างมาตรฐานการศึกษาที่จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ครูอาจารย์มากกว่าร้อยละ 95 ยินดีและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการประเมินผลภายใน และพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการทำการประเมินผลภายใน โดยเนื้อหาสาระที่ครูมีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างเครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้กลุ่มครูอาจารย์เสนอแนะให้มีการจัดฝึกอบรม และจัดเอกสารหรือคู่มือการประเมินผลภายใน นอกจากนี้ยังพบว่า มีครูประมาณร้อยละ 31 รู้สึกกังวลในการทำงานนี้ เนื่องจากไม่เคยมีประสบการณ์ในการดำเนินการมาก่อน

เมื่อศึกษาปัจจัยด้านภูมิหลังที่เอื้อต่อการทำการประเมินผลภายในของกลุ่มครูพบว่า ผู้ที่สามารถทำวิจัยเป็นมีไม่ถึงร้อยละ 10 ของจำนวนครูในสถานศึกษา ผู้ที่สามารถทำการประเมินผลภายในได้มีประมาณร้อยละ 21 ผู้ที่คิดว่าตนเองสามารถสร้างเครื่องมือวิจัยเป็นมีประมาณร้อยละ 11 และผู้ที่มีความรู้เรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติมีประมาณร้อยละ 17 ส่วนผู้ที่

สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้มีประมาณร้อยละ 32 และครูที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารได้นั้นมีประมาณร้อยละ 14

3. การคัดเลือกสถานศึกษานำร่อง

มีการคัดเลือกสถานศึกษานำร่อง 30 แห่ง เพื่อทดลองให้มีการประเมินผลภายในตามหลักการที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น สถานศึกษานำร่องในการวิจัยครั้งนี้กระจายตามสังกัดของหน่วยงาน 6 สังกัด ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรมอาชีวศึกษา โดยกระจายตามพื้นที่เป้าหมาย 5 จังหวัดในทุกภาคภูมิศาสตร์ภาคละ 1 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดพิษณุโลก ขอนแก่น ลพบุรี นครศรีธรรมราช และกรุงเทพมหานคร ในแต่ละจังหวัดจะมีสถานศึกษานำร่อง 6 แห่ง กระจายตามสังกัดของหน่วยงาน สังกัดละ 1 แห่ง ยกเว้นสถานศึกษาสังกัด สปช. ในต่างจังหวัดจะมี 2 แห่ง สำหรับในเขตกรุงเทพมหานครจะมีสถานศึกษานำร่องที่มาจากสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2 แห่ง

การคัดเลือกสถานศึกษานำร่องในการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามความสมัครใจของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้วิจัยและคณะทำงานได้เลือกสถานศึกษาที่มีความหลากหลายด้านระดับการศึกษาที่ให้บริการ โดยมีสถานศึกษาทั้งที่ให้บริการระดับประถมศึกษา ขยายโอกาส มัธยมศึกษา ปวช. และ ปวส. นอกจากนี้ยังมีการกระจายตามขนาดของสถานศึกษาทั้งขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ พื้นที่ตั้งของสถานศึกษามีทั้งที่อยู่ในเขตเมืองและนอกเมือง สภาพความพร้อมของการทำงานมีทั้งสถานศึกษาที่มีอุปกรณ์การทำงานไม่ค่อยพร้อมจนถึงระดับที่มีความพร้อมสูงมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งผู้ที่มีประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มากในด้านการ

บริหารและการประเมิน ดังนั้น สถานศึกษานำร่องที่เลือกมาทำการทดลอง 30 แห่ง จึงมีลักษณะที่น่าจะครอบคลุมลักษณะต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่เป็นอยู่ในขณะนี้มากพอควร นอกจากนี้ยังมีสถานศึกษาอีก 1 แห่ง ที่สมัครเข้ามาเป็นเครือข่ายเพื่อขอร่วมทำการประเมินผลภายในหลังจากคัดเลือกสถานศึกษานำร่องเสร็จแล้ว เป็นสถานศึกษาที่มีการทำงานเป็นอิสระ ไม่ได้รับการนิเทศจากคณะผู้นิเทศก์ แต่จะมีการรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และร่วมประชุมกลุ่มกับผู้วิจัยตลอดช่วงของโครงการวิจัย

4. ผลผลิตที่ใช้ในการพัฒนาความรู้และส่งเสริมการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในแก่สถานศึกษา

ผลผลิตที่ได้จากการวิจัยมี 4 ประการ คือ (1) ระบบการประเมินผลภายในที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น (2) หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง "เทคนิควิธีการประเมินผลภายในตามมาตรฐานการศึกษา" ใช้เวลาในการอบรมเป็นเวลา 5 วัน และจัดอบรมแก่ผู้แทนจากสถานศึกษานำร่องแห่งละ 3 คน (3) คู่มือการประเมินผลภายใน 1 ชุด ประกอบด้วยเอกสาร 4 เล่ม ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการทำการประเมินภายใน และตัวอย่างของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลตามมาตรฐานต่าง ๆ ทุกมาตรฐานและทุกตัวบ่งชี้ ผลการใช้หลักสูตรและคู่มือการประเมินผลภายในพบว่าประสบความสำเร็จน่าพอใจ (4) ระบบการนิเทศ โดยคณะผู้นิเทศก์เป็นอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ในแต่ละจังหวัดจะมีอาจารย์อย่างน้อย 2 คน เข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่และนิเทศให้ความรู้กับสถานศึกษาเดือนละ 2 ครั้ง เป็นเวลาประมาณ 6 เดือนตลอดช่วงที่สถานศึกษาอยู่ในโครงการวิจัย นำร่อง ผลปรากฏว่าครูอาจารย์มีความพอใจที่ได้รับคำแนะนำจากผู้นิเทศก์

5. องค์ประกอบของการทำงานในระบบการประเมินผลภายใน

ระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นเรียกว่า ระบบ **TEAM-D** (ทีม-ดี) ประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ (DDDDD) ได้แก่ (1) ระบบการวางแผนและปฏิบัติ (Design of Operation Plan and Evaluation Frame) (2) ระบบข้อมูลและประมวลผล (Database and Information Processing) (3) ระบบการตรวจสอบการประเมิน (Detection of Evaluation Standards) (4)ระบบการรายงานผลการประเมิน (Dissemination of Evaluation Results) และ (5) ระบบการใช้ผลการประเมิน (Development for the Achievement of Educational Standards) โดยระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นเป็นระบบที่ผูกติดอยู่กับการทำงานปกติตามวงจรการทำงานแบบ PDCA (built-in evaluation system) และเป็นการประเมินที่อิงโรงเรียน (school-based evaluation) คือมีฐานการดำเนินงานจากโรงเรียน เพื่อให้ระบบการประเมินผลดังกล่าวดำเนินการไปได้ด้วยดี สถานศึกษาต้องสนับสนุนให้มีการทำงานแบบ **TEAM** ซึ่งมีหลักการ 4 ประการ คือ มีการทำงานเป็นทีม (Team-work) มีการประเมินที่ต่อเนื่องยั่งยืน (Eternity) มีความตระหนักในคุณค่าของการประเมิน (Awareness) และมีการกำกับติดตามการทำงานอย่างเป็นระบบ (Monitoring) ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานหลัก 3 ด้าน คือ มาตรฐาน **IPO** ได้แก่ มาตรฐานด้านปัจจัย (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output)

องค์ประกอบของการทำงานที่สำคัญที่อยู่ในระบบการประเมินผลภายใน ได้แก่ การเตรียมและพัฒนาบุคลากร การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การกำหนดมาตรฐานที่ต้องการประเมิน การวางแผนการประเมิน การออกแบบระบบข้อมูลและประมวลผล การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผลการประเมินและคุณภาพของวิธีการประเมิน การออกแบบ

รูปแบบการรายงานผลการประเมิน โดยเฉพาะการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Study Report) การออกแบบและวางแผนการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานของสถานศึกษา ทั้งนี้ สถานศึกษาดังกล่าวต้องมีกระบวนการกระตุ้นและกำกับติดตาม และการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเพื่อผลักดันให้ระบบการประเมินผลภายในดำเนินได้จนสำเร็จ

จากระบบการประเมินผลภายในที่กำหนดไว้เป็นหลักการของการทำงาน สถานศึกษานำร่องแต่ละแห่งได้พัฒนาวิธีการปฏิบัติด้วยรูปแบบที่หลากหลายด้วยตนเอง ตั้งแต่วิธีการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการประเมิน วิธีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร วิธีการแต่งตั้งมอบหมายผู้รับผิดชอบด้านการประเมิน วิธีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสถานที่ สื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการประเมิน วิธีการบริหารงาน การกระตุ้น กำกับ ติดตามการประเมินผลภายใน วิธีการประเมินผลภายใน และวิธีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Study Report) นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดวิธีการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของผลการประเมิน การวางแผนการใช้ประโยชน์จากการประเมินเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การวิจัยนี้ได้เสนอผลการสังเคราะห์รูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมด้วย

6. ผลการประเมินจากการประเมินตนเองของสถานศึกษานำร่อง

จากการประเมินตนเองของสถานศึกษานำร่องพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินงานได้คุณภาพตามมาตรฐานในระดับปานกลาง ยกเว้นในมาตรฐานต่อไปนี้ที่ผลการดำเนินงานค่อนข้างอยู่ในระดับที่ไม่ดีเท่าที่ควร (เนื่องจากยังเป็นเรื่องใหม่สำหรับสถานศึกษา) โดยมาตรฐานด้านผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนเห็นคุณค่าและ

ภูมิใจในภูมิปัญญาไทย มาตรฐานด้านกระบวนการ ได้แก่ สถานศึกษามี การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน สถานศึกษาส่งเสริม พัฒนาครูตามความจำเป็น สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่น มาตรฐานด้านปัจจัย ได้แก่ สถาน ศึกษาเป็นหลักสูตรเหมาะสมกับท้องถิ่น ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูสามารถแสวงหาความรู้และคิดวิเคราะห์ ชุมชน/ ผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา

7. ปัญหาของการดำเนินงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และผล กระทบของโครงการ

จากการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานใน สถานศึกษานำร่องด้วยแบบสอบถามจำนวน 2,029 คน และการทำการ สันทนากลุ่มแบบเจาะจงจำนวน 10 กลุ่มๆ ละประมาณ 12-15 คน จำนวนผู้เข้าร่วมในการสนทนาจากทุกกลุ่มรวม 157 คน พบว่าโครงการ วิจัยนี้โดยสรุปรวมส่งผลกระทบทางบวกต่อกลุ่มครูอาจารย์ แรงจูงใจในการ ประเมินผลภายในของครูอาจารย์สูงกว่าก่อนเข้าโครงการอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลภายในเพิ่มขึ้นจากเดิมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ โดยมีอัตราการเพิ่มประมาณร้อยละ 30 ขึ้นไปจาก ศักยภาพเดิม

อย่างไรก็ตาม ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลภายในก็มี เช่นกัน โดยเฉพาะการกำหนดระยะเวลาการทดลองเพียง 1 ภาคการ ศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องทำการประเมินอย่างเร่งรีบ ประกอบกับมี ตัวบ่งชี้ที่ต้องประเมินจำนวนมาก จนดูเหมือนเป็นการเพิ่มภาระให้กับครู และกระทบต่อการสอนในช่วงแรกของการดำเนินงาน แต่หลังสิ้นสุด โครงการครูส่วนใหญ่จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นว่า “การประเมินผล

ภายในไม่ยากอย่างที่คิด" "ไม่เคยคิดมาก่อนว่าจะสามารถทำงานแบบนี้ได้" "เป็นเรื่องที่ต้องทำต่อไป" และ "หากมีการวางแผนการประเมินอย่างรัดกุม มีเวลาทำมากกว่านี้ และพยายามทำให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำ ปัญหาดังกล่าวจะหมดไป"

ความสำเร็จของการประเมินผลภายใน วัดด้วยตัวแปร 4 ตัว คือ (1) ความรู้ความเข้าใจในการทำการประเมินผลภายในของบุคลากร (2) บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีม (3) โอกาสของการทำการประเมินผลภายในอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และ (4) การทำงานด้วยความมุ่งมั่นที่จะนำผลไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา สำหรับปัจจัยที่นำมาใช้ในการอธิบายความสำเร็จของการประเมินผลภายในมี 5 ชุด ได้แก่ ระบบการประเมินผลภายใน (6 ตัวแปร) ลักษณะการนิเทศ (1 ตัวแปร) คุณลักษณะของครูอาจารย์ในสถานศึกษา (3 ตัวแปร) คุณลักษณะของผู้บริหาร (7 ตัวแปร) และลักษณะของสถานศึกษานำร่อง (6 ตัวแปร) รวมทั้งหมด 23 ตัวแปร ผลการวิจัยนี้พบว่ากลุ่มปัจจัยชุดแรกสามารถอธิบายความสำเร็จได้ร้อยละ 71.9 และเมื่อเพิ่มชุดของปัจจัยเข้าไปทีละชุดสามารถอธิบายความสำเร็จของการประเมินผลภายในได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.1, 2.2, 12.1 และ 7.5 ตามลำดับ โดยกลุ่มปัจจัยทั้ง 5 ชุด (23 ตัวแปร) สามารถอธิบายความสำเร็จได้ทั้งหมดร้อยละ 97.8 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยทางบวกคือ ความสามารถของแกนนำที่เป็นตัวหลักสำคัญในการประเมินผลภายใน (.59) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารด้านวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร (.33) และประสบการณ์ในการประเมินของผู้บริหาร (.47) ส่วนตัวแปรแรงจูงใจในการทำการประเมินของครูอาจารย์มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นลบ (-.36) นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแสดง

ให้เห็นว่าการทุ่มเทเอาใจใส่ต่อการบริหารงานการประเมินผลภายใน การกำกับติดตามการทำงานด้านการประเมินผลอย่างใกล้ชิดและจริงจังของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานด้านการประเมินผลของสถานศึกษาอย่างมาก

8. แนวทางการขยายผล

ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษานำร่องและจากนักวิชาการเกี่ยวกับแนวทางการขยายผลการประเมินผลภายในไปยังสถานศึกษาอื่นสามารถสรุปได้ดังนี้ (1) ควรระบุนกรณีตัวอย่างสถานศึกษานำร่องที่ประสบความสำเร็จในการประเมินผลภายในสำหรับให้สถานศึกษาอื่นดูงาน (2) ประชาสัมพันธ์การประเมินผลภายในให้เป็นที่ทราบทั่วกัน โดยอาจจัดนิทรรศการแสดงผลการดำเนินงานของสถานศึกษานำร่องหรือจัดทำวีดิทัศน์เผยแพร่ให้ความรู้ไปยังสถานศึกษาอื่น (3) จัดทำเอกสารคู่มือการประเมินผลภายในแจกเพื่อพัฒนาความรู้บุคลากรในสถานศึกษา (4) ควรมีกลุ่มนักวิชาการ หรือบุคคลที่พร้อมเป็นวิทยากรหรือที่ปรึกษาที่สามารถให้การส่งเสริมสนับสนุนการทำงานแก่สถานศึกษาในภูมิภาคต่าง ๆ โดยอาจเป็นบุคลากรในหน่วยงานต้นสังกัด หรือนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ

9. เกณฑ์การตัดสินคุณภาพสถานศึกษา

จากผลการประชุมสัมมนาในกลุ่มผู้แทนจากสถานศึกษานำร่องและนักวิชาการเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของสถานศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าควรใช้วิธีการประเมินแบบอิงเกณฑ์ และจำแนกคุณภาพของสถานศึกษาออกเป็น 3 ระดับ คือ ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง จุดตัดของคะแนนมีความแตกต่างกันตามสังกัด แต่ที่เหมือนกันมี 2 หน่วยงาน คือ สช. และ กรมอาชีวศึกษา และยังสอดคล้องกับมุมมอง

ของนักวิชาการ โดยคุณภาพระดับดีควรได้คะแนน 80% ขึ้นไป ระดับพอใช้ควรได้คะแนนระหว่าง 60-79% และระดับต้องปรับปรุงควรได้คะแนนน้อยกว่า 60% สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคุณภาพสำหรับแต่ละมาตรฐานยังสรุปได้ไม่ชัดเจนว่าควรเท่ากันหรือไม่เท่ากัน เนื่องจากมีความแตกต่างของความคิดของสถานศึกษาที่มาจากสังกัดที่ต่างกัน คะแนนที่ใช้ในการตัดสินคุณภาพนั้นส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้น้ำหนักความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาด้วย ไม่ควรจะพิจารณาแต่ผลการดำเนินงานอย่างเดียว อัตราส่วนน้ำหนักความสำคัญของกระบวนการต่อผลงานมีความแตกต่างตามสังกัด ยังสรุปแน่นอนไม่ได้ สถานศึกษาเกือบทุกสังกัดเห็นว่าโดยภาพรวม ผลการประเมินควรสะท้อนผลการดำเนินงานเป็นรายมาตรฐานมากกว่าเสนอผลเป็นรายตัวบ่งชี้แต่อย่างเดียว

แม้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดมีหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพภายในของสถานศึกษา แต่เพื่อให้การประเมินผลภายในเป็นกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา และดำเนินการไปได้อย่างแท้จริง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพร้อมให้การสนับสนุนส่งเสริมกระบวนการประเมินผลภายใน โดยปล่อยให้สถานศึกษามีอิสระในการดำเนินงานที่จะคิดพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของตนเอง

หน่วยงานต้นสังกัดไม่ควรมีการออกแบบระบบการประเมินผลภายในและสั่งการให้สถานศึกษาปฏิบัติตาม ทั้งนี้ เพื่อให้สถานศึกษาไม่ต้องทำงานซ้ำซ้อน และรู้สึกกังวลกับการถูกตรวจสอบ และเป็นการสร้างความเข้าใจใหม่ให้สถานศึกษาทำการประเมินตนเอง เพื่อตนเองได้รู้ตนเองและแก้ไขตนเอง ไม่ใช่ทำการประเมินเพื่อเสนอผลต่อหน่วยงานเบื้องบนเหมือนที่ผ่านมา

สถานศึกษาต้องมีการวางระบบการประเมินที่มีฐานการทำงานจากโรงเรียน (school-based evaluation) เรียกว่าการประเมินที่อิงโรงเรียน และเป็นระบบที่ยึดติดกับการทำงานปกติ (built-in evaluation)

ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องคิดหาแนวทางกำกับ ติดตาม และสนับสนุนการทำงานด้านการประเมินผลภายในให้สำเร็จด้วยดี โดยต้องมีการวางแผนการเตรียมพัฒนาบุคลากร และการกำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการประเมินผลที่ประกอบด้วยบุคคลทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูอาจารย์ ชุมชน พ่อแม่ผู้ปกครอง และนักเรียน และต้องมีการบริหารจัดการให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกขั้นตอนของการประเมิน

การประเมินภายในไม่ใช่เป็นกระบวนการที่ยุ่งยากจนสถานศึกษาทำไม่ได้ ผลการวิจัยนี้ยืนยันให้เห็นว่าบุคลากรในสถานศึกษามีศักยภาพในการทำการประเมินผลภายในได้ หากมีใจมุ่งมั่นที่จะทำ การเริ่มทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน ย่อมมีปัญหาในช่วงแรกแน่นอน แต่เป็นปัญหาที่แก้ไขได้ หากทุกคนพร้อมใจกันทำ และร่วมมือกันก็จะทำให้สำเร็จ โดยได้รับผลการผลักดันสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้บริหารสถานศึกษา



สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มีสาระที่สรุปได้ว่าสถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการประเมินตนเองทุกปี โดยดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานตามปกติ และต้องเปิดเผยผลการดำเนินงานของตนเองต่อสาธารณชนและพร้อมจะถูกตรวจสอบจากคณะกรรมการประเมินผลภายนอกในทุก 5 ปีด้วย ทั้งนี้ บุคลากรภายในสถานศึกษาตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมในการประเมินผล และทำการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทยเพิ่งจะมีการประกาศใช้เป็นครั้งแรกใน พ.ศ. 2542 การประเมินผลการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลภายในหรือภายนอกนับเป็นกระบวนการที่เป็นสิ่งใหม่สำหรับสถานศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมการรองรับการตรวจสอบสถานศึกษาจากคณะกรรมการภายนอก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจึงเล็งเห็นความสำคัญที่ควรจะมีการศึกษาวิจัยเพื่อให้สถานศึกษาได้มีการทดลองพัฒนาวิธีการประเมินผลภายในของสถานศึกษาขึ้น เนื่องจากการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการประเมินผลภายในจำเป็นต้องมีการวิจัยและพัฒนาหารูปแบบและระบบ

การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา แล้วขยายผลให้สถานศึกษาอื่นๆ นำไปประยุกต์ใช้ต่อไป ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายการพัฒนาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพและเป็นการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาก่อนรับการประเมินผลภายนอกต่อไป

แนวคิดหลักของการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน

แนวโน้มของการประเมินผลทางการศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินตนเอง (self-evaluation) มากขึ้น ผลการประเมินตนเองหากดำเนินการอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีการนำไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังจะส่งผลดีต่อหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม แม้การประเมินจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร แต่ก็พบว่า การดำเนินการประเมินยังทำกันในช่วงจำกัด สาเหตุหนึ่งอาจมาจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องไม่เห็นคุณค่าของการประเมิน หรือขาดความรู้ด้านวิธีการประเมิน ทำให้โอกาสการนำผลการประเมินไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานไม่มากเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังพบว่าการประเมินมักมีเรื่องของผลประโยชน์ตอบแทนหรือความก้าวหน้าในงานเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการประเมิน ทำให้ผลการประเมินถูกบิดเบือนหรือนำไปใช้เป็นเครื่องมือในทางที่ผิด

ความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน จึงต้องให้ความสำคัญกับการผลักดันให้สถานศึกษามีการประเมินผลภายใน (internal evaluation) เพื่อนำผลมาใช้พัฒนาตนเอง ซึ่งถือเป็นการประเมินความก้าวหน้า (formative evaluation) การ

ประเมินผลภายในมีส่วนดีตรงที่ผู้มีส่วนร่วมในการประเมินเป็นผู้ใกล้ชิดกับหน่วยงานหรือโครงการที่ถูกประเมิน มีความเข้าใจลักษณะและธรรมชาติของหน่วยงานเป็นอย่างดี และการเก็บข้อมูลสามารถทำได้ง่าย

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) ที่เสนอโดย Fetterman และคณะ (1996) น่าจะเป็นแนวทางที่ทำให้สถานศึกษาสามารถประเมินตนเองได้ เนื่องจากการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการใช้มโนทัศน์ด้านการประเมิน เทคนิคการประเมินและผลการประเมินเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง โดยการใช้วิธีการตั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพในการดำเนินงาน บุคลากรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินจะทำการประเมินด้วยตนเอง และขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการประเมิน (facilitator) ด้วย ในขณะที่บุคคลภายนอกที่มีความรู้ด้านการประเมินมีหน้าที่เป็นโค้ชหรือผู้ให้คำแนะนำ ปริมาณการให้คำแนะนำในการทำงานด้านการประเมินผลจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของนักประเมินภายในว่าต้องการความช่วยเหลือมากน้อยเพียงใด

แนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม โดยไม่มีใครสามารถเสริมพลังอำนาจให้กับใครได้ แต่ทุกคนต้องเสริมพลังอำนาจให้กับตนเอง โดยหลักการนี้การประเมินจึงไม่ใช่สิ้นสุดเพียงแค่ทำการประเมินให้เสร็จสิ้น แต่จะต้องเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองต่อไป อย่างไรก็ตาม การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไม่ใช่เป็นกระบวนการที่แยกจากกันอย่างเด็ดขาดกับการประเมินภายนอก ในทางตรงข้าม

กระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจจะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตรวจสอบจากภายนอกได้ด้วย

การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่จะต้องช่วยกันทำซึ่งมีหลายขั้นตอน ได้แก่ (1) การตรวจสอบสถานภาพของตนเองว่าอยู่ ณ จุดใด มีจุดแข็งจุดอ่อนที่ใดบ้าง (2) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล (3) การช่วยกันกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และ (4) การช่วยกันหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง

จากแนวคิดที่ต้องการให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการประเมินผลภายในด้วยตนเองดังกล่าวข้างต้น โครงการวิจัยนี้จึงเกิดขึ้นโดยมีเป้าหมายสำคัญคือ การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา โดยการประเมินผลภายในของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความเป็นเอกภาพในหลักการของการประเมินผลภายใน แต่อาจมีความหลากหลายของวิธีการปฏิบัติซึ่งไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทุกแห่ง แต่เป็นแนวทางที่สถานศึกษาได้พัฒนาขึ้นใช้ในหน่วยงานของตนเองเพื่อให้การประเมินผลภายในนั้นเป็นของสถานศึกษาพัฒนาโดยสถานศึกษา และเพื่อสถานศึกษา ตามนโยบายการจัดการศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจสู่พื้นที่ให้มากที่สุด มิใช่เป็นระบบการสั่งการจากหน่วยงานต้นสังกัดเหมือนที่ผ่านมา

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว จึงมีการดำเนินงานที่จำแนกเป็นขั้นตอนสำคัญ คือ (1) การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลภายใน ให้มีจิตสำนึกที่ดีต่อการประเมินผลภายใน และให้มีแรงจูงใจที่จะทำการประเมินผลภายในด้วยตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการหลายรูปแบบ ทั้งการจัดประชุม

ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการประเมินแก่บุคลากรในสถานศึกษา การจัดทำคู่มือการทำงานการประเมินผลภายในให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบตนเอง ตลอดจนการนิเทศให้ความรู้ระหว่างการดำเนินงานของสถานศึกษา (2) การส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาวิธีการประเมินผลภายในของตนเอง และทำการประเมินตนเองตามแนวทางที่ตนเองได้พัฒนาขึ้นภายใต้หลักการในระบบการประเมินผลภายในที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยมีอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นเป็นผู้นิเทศก็ให้ความรู้ ให้การส่งเสริมและคำแนะนำระหว่างการดำเนินงานของสถานศึกษา (3) การติดตามผลการทดลองใช้ระบบการประเมินตนเองของสถานศึกษา และมีการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของวิธีการประเมินผลภายในของสถานศึกษาหลังการทดลองใช้ (4) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในของสถานศึกษา (5) การเสนอแนะแนวทางการขยายผลการประเมินผลภายในไปยังสถานศึกษาอื่นที่ไม่ใช่สถานศึกษานำร่องครั้งนี้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 1 ขั้ววางแผน

1. เพื่อระบุและจัดลำดับความสำคัญของมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สำคัญและจำเป็นที่สถานศึกษาควรใช้ในการตรวจสอบตนเอง (core standards)

2. เพื่อศึกษาสภาพการประเมินผลภายในของสถานศึกษาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลภายใน

3. เพื่อคัดเลือกสถานศึกษานำร่องสำหรับการวิจัยนี้ และศึกษาลักษณะของสถานศึกษานำร่องในการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 2 ขั้นการพัฒนากระบวนการประเมินผลภายในและการพัฒนาบุคลากร

4. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลภายใน พัฒนาจิตสำนึกที่ดีต่อการประเมินผลภายใน และสร้างแรงจูงใจในการทำการประเมินภายในแก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

4.1 เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลภายในจากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง

4.2 เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักการที่กำหนดในระบบการประเมินผลภายใน และดำเนินการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการประเมินผลภายในแก่บุคลากรในสถานศึกษา และประเมินผลการฝึกอบรม

4.3 เพื่อจัดทำคู่มือการประเมินผลภายในสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการทำการประเมินผลภายใน และตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ

4.4 เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศและให้การนิเทศสถานศึกษาด้านประเมินผลภายในและประเมินผลการนิเทศ

ตอนที่ 3 ขั้นติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

5. เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการประเมินผลภายในที่สถานศึกษาดำเนินการตามองค์ประกอบที่กำหนดในระบบการประเมินผลภายในที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

6. เพื่อติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในของสถานศึกษา ก่อนและหลังเข้าโครงการนำร่อง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการทำการประเมินผลภายในของสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานด้านการประเมินผลภายในของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ชั้นเสนอระบบการประเมินผลภายในและแนวทางการขยายผล

7. เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยเพื่อนำเสนอระบบการประเมินผลภายในและรูปแบบการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

8. เพื่อศึกษาแนวทางการขยายผลโดยการระดมความคิดจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีประสบการณ์ในการประเมินภายในของสถานศึกษานำร่อง โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

8.1 เพื่อตรวจสอบและปรับรูปแบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับการนำไปขยายผล

8.2 เพื่อวิเคราะห์และเสนอเกณฑ์มาตรฐานที่ควรใช้ในการประเมินตนเองของสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการจัดทำเกณฑ์การประเมินผลภายในต่อไป

8.3 เพื่อศึกษาแนวทางการขยายผลการประเมินผลภายใน

3. กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดที่เป็นตัวกำหนดแนวทางในการศึกษาวิจัย 2 กรอบแนวคิดดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิดที่ 1 เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ใช้ในการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน ทำให้เห็นภาพรวมของการเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ ในการวิจัย ซึ่ง

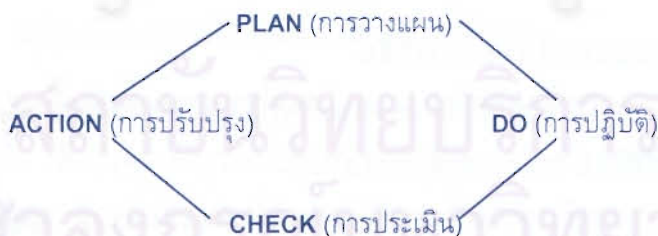
ท้ายที่สุดจะนำไปสู่การได้ระบบการประเมินผลที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานและได้ผลผลิต (ผู้เรียน) ที่มีคุณภาพ

กรอบแนวคิดที่ 2 เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในของสถานศึกษา หลังจากที่สถานศึกษามีการทำการประเมินผลภายในตามรูปแบบการประเมินผลภายในที่แต่ละแห่งได้พัฒนาขึ้น

3.1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน

การทำงานตามวงจร PDCA ถือว่าเป็นระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพ เป็นที่รู้จักแพร่หลายระบบหนึ่ง ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do หรือ Implement) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) และการนำผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action) (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2541)

วงจร PDCA เป็นวิธีการปฏิบัติงานที่มีการตรวจสอบการทำงานของตนเองอยู่ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ทั้งนี้ สถานศึกษาอาจเคยทำการประเมินตนเองอย่างไม่เป็นทางการ ไม่มีแบบแผนหรือไม่มีระบบที่แน่นอนก็ได้ แต่จุดเน้นของการวิจัยนี้จะอยู่ที่ความ



แผนภาพที่ 1.1 วงจรการทำงานแบบ PDCA

พยายามพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการดำเนินการประเมินตนเอง
อย่างเป็นระบบ (systematic evaluation) โดยเฉพาะในขั้นตอนของ
การตรวจสอบการทำงานของตนเอง (Check) เพื่อให้ผลการประเมิน
มีความน่าเชื่อถือภายใต้หลักฐานข้อมูลที่รองรับหนักแน่น

Airasian และ Gullickson (1996) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ
การประเมินตนเองของกลุ่มครูว่าจะต้องเริ่มที่การสร้างตระหนักรู้
ถึงคุณค่าของการประเมิน (awareness) การวางเป้าหมายการประเมิน
การวางแผนการประเมิน การลงมือทำการประเมินตนเอง การตรวจสอบ
ผลการดำเนินงานของตนเอง และการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนา
ปรับปรุงตนเอง โดยสถานศึกษาต้องมีการกำหนดโครงสร้างสนับสนุนให้
กลุ่มครูอาจารย์สามารถประเมินตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Barrett
(1998) กล่าวว่า การประเมินผลภายในที่ประสบความสำเร็จ ต้องมีการ
อบรมครูอาจารย์ ผู้บริหาร มีการพัฒนาบุคลากรและการมีส่วนร่วม
ของครูในการประเมินเพื่อให้ทำการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และมีประสิทธิผล

การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้และสามารถ
ทำการประเมินได้ด้วยตนเองจำเป็นต้องอาศัยการฝึกอบรมให้ความรู้
อย่างเป็นทางการ (formal training) การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้วย
ตนเอง (self-learning) การนิเทศ (supervising) และการกระตุ้นกำกับ
ติดตามการดำเนินงาน (monitoring) เป็นระยะ ๆ กระบวนการเหล่านี้
มุ่งหวังจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ เกิดความตระหนักรู้
เห็นคุณค่าของการประเมิน ลงมือทำการประเมินผลภายในและนำผล
ไปปฏิบัติก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานเพื่อให้ผลงานบรรลุ
เป้าหมายที่ต้องการยิ่งขึ้น

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้พัฒนาระบบการประเมินผลภายในขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล จากนั้นจึงทำการออกแบบกระบวนการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยการฝึกอบรมให้ความรู้ด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีการจัดทำคู่มือการประเมินผลภายในสำหรับให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน มีการกำหนดระบบการนิเทศสำหรับให้คำแนะนำสถานศึกษาในการทำการประเมินผลภายใน ซึ่งทุกรูปแบบจะมีหลักการที่อิงแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลภายในที่ได้พัฒนาขึ้น

แผนภาพที่ 1.2 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อทำให้เกิดระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา หากสถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายใน ก็มุ่งหวังว่าจะทำให้เกิดผลผลิต 2 ประการ คือ (1) ผลผลิตที่เกิดขึ้นทันทีหลังสิ้นสุดการวิจัย (immediate product) คือ การสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน (school participation) ซึ่งทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักในคุณค่าของการประเมิน มีการกำหนดพันธกิจที่จะทำการประเมิน มีการร่วมมือกันทำงาน และมีการนำผลไปพัฒนาปรับปรุงการทำงาน และ (2) ผลผลิตปลายทาง (final product) ที่คาดหวังว่าจะเกิดจากการวิจัยครั้งนี้ คือ การได้รูปแบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาโดยสถานศึกษา (internal evaluation system) การได้คณะทำงานหรือทีมนักประเมินในสถานศึกษา และการได้แนวทางการขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่น

หากระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ และมีการดำเนินการตามระบบอย่างต่อเนื่อง ก็คาดหวังได้ว่าสถานศึกษาจะ

มีคุณภาพตามมาตรฐานของโรงเรียน (School Standards) และท้ายที่สุดจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายปลายทางของการจัดการศึกษาคือ ผู้เรียนมีคุณสมบัติตามที่ประเทศชาติต้องการ (Student Quality)

ประเด็นสำคัญของการวิจัยครั้งนี้อยู่ที่ว่าระบบการประเมินผลภายในที่ควรนำไปปฏิบัติ ควรประกอบด้วยองค์ประกอบของการดำเนินงานอะไรบ้าง และแต่ละองค์ประกอบนั้นมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีเอกภาพ ผู้วิจัยได้มีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์ที่มาของแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลภายใน ซึ่งจะนำเสนอระบบการประเมินผลภายในต่อไป



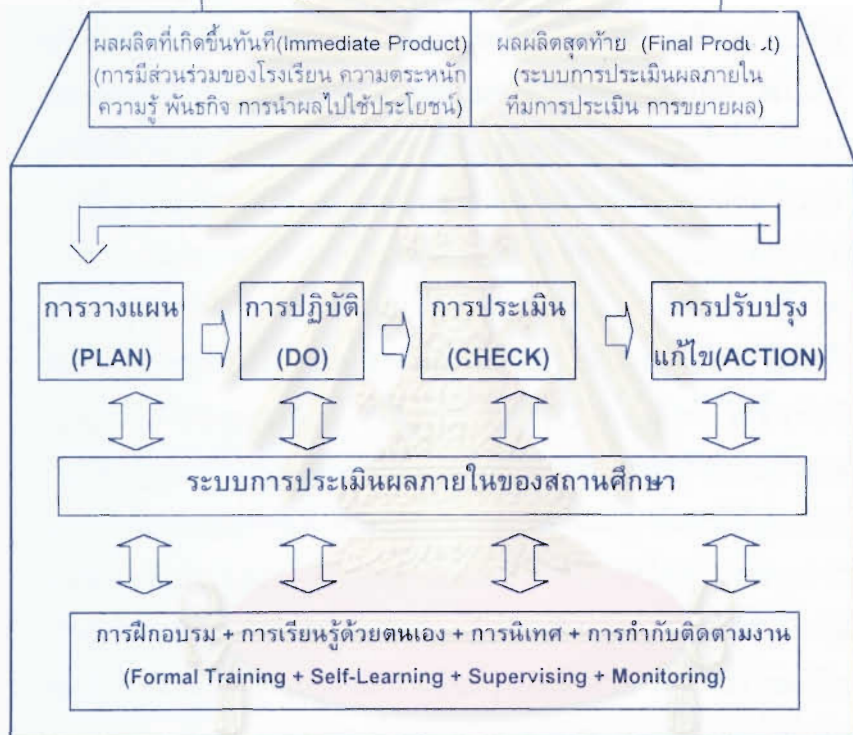
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คุณภาพของนักเรียน
(Student Quality)

มาตรฐานโรงเรียน (School Standards)

ผลผลิตที่เกิดขึ้นทันที (Immediate Product)
(การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ความตระหนัก
ความรู้ พันธกิจ การนำผลไปใช้ประโยชน์)

ผลผลิตสุดท้าย (Final Product)
(ระบบการประเมินผลภายใน
ที่มีการประเมิน การขยายผล)



แผนภาพที่ 1.2 กรอบความคิดของการวิจัยและพัฒนากระบวนการประเมินผลภายใน

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2 กรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการประเมินผลภายใน

ดังที่กล่าวข้างต้นว่ากรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้มี 2 กรอบแนวคิดที่ 1 เป็นแนวคิดเชิงทฤษฎีที่แสดงภาพรวมของการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน และกิจกรรมในระบบการประเมินผลภายใน ส่วน กรอบแนวคิดที่ 2 คือกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในของสถานศึกษา

ในการวิจัยนี้นิยามความสำเร็จออกเป็น 2 ลักษณะ ประการแรก การดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในที่ถือว่าประสบความสำเร็จควรเป็นการประเมินที่ได้ดำเนินการตามมาตรฐานการประเมิน (evaluation standards) ซึ่งพัฒนาโดย Stufflebeam ประการที่สอง การดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในจะถือว่าประสบความสำเร็จต่อเมื่อกระบวนการดังกล่าวเกิดจากการร่วมมือทำงานเป็นที่มาของบุคลากรภายใน คณะทำงานมีความเข้าใจในวิธีการประเมินผลภายใน มีความมั่นใจว่าจะมีการนำผลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้เชิงพัฒนาสถานศึกษา และมีความยั่งยืนของการดำเนินการประเมินผลภายในอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จดังกล่าวขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลดังปรากฏในแผนภาพที่ 1.3

สำหรับมาตรฐานการประเมินซึ่งเป็นคุณลักษณะประการแรกที่สะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานของสถานศึกษานั้นประกอบด้วยเกณฑ์การประเมิน 4 ด้าน คือ (1) มาตรฐานด้านประโยชน์จาก



แผนภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในของสถานศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประเมิน (Utility Standards) เป็นมาตรฐานที่ทำให้แน่ใจว่า
สารสนเทศจากการประเมินสนองความต้องการและเกิดประโยชน์กับ
ผู้ใช้ (2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการประเมิน (Feasibility
Standards) เป็นมาตรฐานที่จะทำให้มั่นใจว่าการประเมินจะดำเนินการ
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ทรัพยากรและเงื่อนไขที่มี
(3) มาตรฐานด้านความเหมาะสมของการประเมิน (Propriety
Standards) เป็นมาตรฐานที่ทำให้แน่ใจว่าการประเมินจะดำเนินการ
ไปอย่างถูกต้องตามทำนองครองธรรม มีจรรยาบรรณของการประเมิน
ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง และ (4) มาตรฐานด้านความ
ถูกต้องของการประเมิน (Accuracy Standards) เป็นมาตรฐานที่จะทำให้
แน่ใจว่าการประเมินจะดำเนินการไปอย่างถูกต้องตามหลักวิธีการที่
น่าเชื่อถือ

ลักษณะประการที่สองที่ใช้วัดความสำเร็จในการดำเนินงาน
ของการประเมินผลภายในสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ (1) ความเข้าใจ
ในวิธีการประเมินผลภายในของบุคลากรในสถานศึกษา (2) การทำงาน
เป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา (3) ระดับความเป็นไปได้ที่มีการ
นำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประโยชน์ และ (4) ความยั่งยืนของ
การดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในของสถานศึกษา

ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานจำแนกได้
เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ปัจจัยเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติในระบบการ
ประเมินผลภายในที่สถานศึกษากำหนดขึ้น (2) ปัจจัยเกี่ยวกับ
คุณลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับการประเมินผลภายใน ทศนคติที่มีต่อการประเมิน แรงจูงใจ
ในการประเมิน ทั้งของผู้บริหารและครูอาจารย์ (3) ปัจจัยเกี่ยวกับการ

สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงาน และการเข้าร่วมในโครงการนี้ ซึ่งประกอบด้วย การฝึกอบรม การจัดทำคู่มือให้ใช้เป็นแนวทางในการประเมิน และการให้การนิเทศในการดำเนินงาน และ (4) ปัจจัยอื่นๆ เกี่ยวกับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือชุมชน เป็นต้น

4. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลภายในสำหรับสถานศึกษานำร่อง 30 แห่ง เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม 2541 - กันยายน 2542 โดยสถานศึกษานำร่องและมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาต้องทำการประเมินอยู่ภายใต้ขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

4.1 สถานศึกษานำร่อง

การวิจัยครั้งนี้เลือกสถานศึกษานำร่องโดยพิจารณาให้กระจายตามภาคภูมิศาสตร์และสังกัดของหน่วยงาน กลุ่มสถานศึกษานำร่องมีทั้งหมด 30 แห่ง มาจากภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกรุงเทพมหานคร ภาคละ 1 จังหวัด และกระจายตามสังกัด 6 แห่ง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร กรมสามัญศึกษา และกรมอาชีวศึกษา

4.2 มาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาจะต้องทำการประเมิน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัดทำร่างมาตรฐานการศึกษาเสร็จเรียบร้อยในปี พ.ศ. 2541 เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลการจัดทำคู่มือการประเมินผลภายใน ร่างมาตรฐานการศึกษา

แห่งชาติจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 113 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- (1) มาตรฐานด้านผู้เรียน จำนวน 12 มาตรฐาน 44 ตัวบ่งชี้
- (2) มาตรฐานด้านกระบวนการ จำนวน 6 มาตรฐาน 34 ตัวบ่งชี้
- (3) มาตรฐานด้านปัจจัย จำนวน 9 มาตรฐาน 35 ตัวบ่งชี้

ในปี พ.ศ. 2542 หลังจากที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ประกาศใช้แล้วได้มีการพิจารณาปรับร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และตัวบ่งชี้ที่จะใช้เป็นกรอบในการประเมินสถานศึกษา โดยยังคงมี มาตรฐานการศึกษาจำนวน 27 มาตรฐานเท่าเดิม แต่ปรับลดตัวบ่งชี้ จากเดิมซึ่งมี 113 ตัว เหลือเพียง 91 ตัวบ่งชี้ และเรียกชื่อมาตรฐานนี้เป็นมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นมาตรฐานเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสายอาชีพที่ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา

เนื่องจากโครงการวิจัยนี้เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม 2541-กันยายน 2542 ในช่วงต้นของการวิจัยยังไม่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษาในรายงานวิจัยนี้จึง อยู่ภายใต้ร่างมาตรฐานการศึกษาที่ได้มีการจัดทำขึ้นในปี พ.ศ. 2541 คือมีมาตรฐานการศึกษาจำนวน 27 มาตรฐาน และ 113 ตัวบ่งชี้ การลดจำนวนตัวบ่งชี้ลง 22 ตัว ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อกรอบการออกแบบการวิจัยหรือข้อสรุปจากการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากการวิจัยนี้เน้นที่การพัฒนา ระบบการประเมินผลภายในมากกว่าผลการประเมินตามสาระของ มาตรฐานการศึกษา

5. ข้อจำกัดของการวิจัย

ช่วงเวลาของการทดลองทำการประเมินผลภายในของสถานศึกษาเป็นเพียงช่วงสั้นเพียง 1 ภาคการศึกษา จึงทำให้ผลการวิจัยอาจดำเนินการได้ไม่ครบสมบูรณ์ตามระบบการประเมินผลภายในที่กำหนด โดยเฉพาะขั้นตอนของการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา จึงส่งผลให้เกิดข้อจำกัดของผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ในการกำหนดวิจัยครั้งนี้ได้พยายามออกแบบกระบวนการให้สถานศึกษาทดลองดำเนินงานให้ครบทุกขั้นตอนของการประเมินผลภายใน คือการวางแผนการประเมิน การลงมือปฏิบัติและการใช้ผลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา แต่ด้วยข้อจำกัดของระยะเวลาในการทดลอง ทำให้การดำเนินงานในขั้นตอนการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษายังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากต้องใช้เวลาในการวางแผนและการลงมือปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของตนเอง ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่จะระบุได้แต่เพียงแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาหลังจากรับรู้ผลการประเมิน แต่ยังไม่ได้ลงมือพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา

2. มาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองมีทั้งหมด 27 มาตรฐาน แต่ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้สถานศึกษาเลือกประเมินเพียงบางตัวเพราะข้อจำกัดของเวลาในการดำเนินงานดังกล่าวข้างต้น ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ได้ครบทุกตัว ผลการประเมินภายในที่ได้รับจึงไม่ครบทุกมาตรฐาน ยกเว้นในบางสถานศึกษาที่มีศักยภาพในการทำการประเมินได้ครบทุกมาตรฐาน

3. การวิจัยครั้งนี้มีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษานำร่องให้มีความเข้าใจในกระบวนการประเมินผลภายใน รู้หลักวิธีการดำเนินงานครบทุกกระบวนการและสามารถปฏิบัติได้จริง *มากกว่า* **เห็นที่การทราบผลการประเมิน** การดำเนินงานที่เป็นไปอย่างเร่งรีบ อาจทำให้ผลการประเมินในบางมาตรฐานไม่ถูกต้องเท่าที่ควร เนื่องจากพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน เช่น พฤติกรรมของนักเรียน พฤติกรรมของครูอาจารย์ อาจจะยังสังเกตได้ไม่ชัดเจนในช่วง 1-2 เดือนแรกที่มีการประเมิน การนำผลการประเมินในบางมาตรฐานไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาจึงอาจมีข้อจำกัด

6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. การวิจัยนี้จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ และใช้การประเมินผลภายในเป็นกลไกในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานบรรลุตามเป้าหมาย

2. การวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดการพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษาที่เป็นทางการ (formal evaluation) และเป็นระบบ (systematic evaluation) ซึ่งหากสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จะทำให้ส่งผลดีต่อการเพิ่มคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาไทย และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทางการศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

3. การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดที่สถานศึกษาจะสามารถทำการประเมินผลภายในได้ด้วยตนเอง เพื่อรองรับการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

นอกจากนี้จะยังทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ตลอดจนปัจจัยเอื้อต่อการประเมินผลภายใน ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการเตรียมการส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถทำการประเมินผลภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และยังเป็นข้อมูลที่ช่วยในการวางแผนนโยบายการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก

4. การวิจัยครั้งนี้เน้นเป็นการเปิดโอกาสในการทดสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) สำหรับบุคลากรในประเทศไทยซึ่งเป็นการประเมินโดยกลุ่มบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยมีผู้ให้คำแนะนำเป็นบุคคลภายนอกสถานศึกษา การทดลองวิจัยตามแนวคิดนี้ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน หรือข้อดีของการดำเนินงานแบบนี้ในทางปฏิบัติจริง ผลการทดลองจะเป็นการสร้างองค์ความรู้ที่สำคัญให้กับศาสตร์ของการประเมิน

5. การวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดผลผลิตผลของการวิจัยหลายประการ ได้แก่ ระบบการประเมินผลภายในที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อให้สถานศึกษานำไปกำหนดวิธีปฏิบัติของตนเอง ทำให้ได้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลภายในที่ค้นพบจากการวิจัยและนำเสนอเป็นแนวทางสำหรับการขยายผลต่อไป นอกจากนี้ยังได้ผลผลิตที่เป็นคู่มือการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นสำหรับให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง ได้หลักสูตรและเอกสารที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ด้านการประเมินผลภายในสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้ระบบการนิเทศ การให้คำแนะนำ ส่งเสริมสถานศึกษาในการประเมินผลภายใน ได้ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินที่ผ่านการทดลองใช้ และที่

สำคัญสถานศึกษานำร่องได้ระบบฐานข้อมูลในการบริหารจัดการ
ศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

6. การวิจัยครั้งนี้เป็นการสนองนโยบายการปฏิรูปการจัดการ
ศึกษา และสนองการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
โดยมุ่งให้สถานศึกษาเกิดความตระหนักถึงบทบาทสำคัญของตนเอง
ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา บุคลากรในสถานศึกษานำร่องที่ได้รับการ
พัฒนาจะเป็นกำลังหลักสำคัญในการสร้างเครือข่าย ขยายผลการ
ดำเนินงานของตนเองไปยังสถานศึกษาอื่น และยังเป็นโอกาสของการ
สร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา
จากที่ปฏิบัติกันแบบเดิมไปสู่แนวใหม่ ที่เน้นการทำงานแบบร่วมมือกัน
ของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นชุมชน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร
ครูอาจารย์ หรือ นักเรียนในสถานศึกษา

7. ผลพลอยได้ที่เกิดจากการพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน
ของสถานศึกษาและผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาคาดว่า
จะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารงานของสถาน
ศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเป็นระบบมากขึ้น

8. การวิจัยนี้เป็นการผสมผสานศาสตร์ของวิธีวิทยาการวิจัย
และวิธีวิทยาการประเมินมาใช้ในการตอบคำถามวิจัย โดยมีการ
ออกแบบการวิจัยที่ใช้แนวคิดของแบบการวิจัยและพัฒนา (Research
and Development) และการวิจัยประเมินผล (Evaluation Research)
โดยสิ่งที่ทำวิจัยเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมโนทัศน์ของการประเมิน
(evaluation concepts) จึงถือว่าเป็นตัวอย่างของงานวิจัยที่สะท้อน
นวัตกรรมของการวิจัยที่มีทั้งการวิจัยและการประเมินอยู่ในเรื่องเดียวกัน
นอกจากนี้ในด้านการกำหนดเทคนิคการเก็บข้อมูลนั้น ยังเป็นการ

ผสมผสานวิธีการต่างๆ (multi-methods) เข้าด้วยกัน ทั้งการสำรวจด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การสัมภาษณ์เดี่ยวและสัมภาษณ์กลุ่ม การใช้เทคนิคกลุ่มสนทนา การสังเกต การวิเคราะห์เอกสาร เป็นต้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นก็ยังใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งสรุปได้ว่าประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยนี้ นอกจากจะให้สารสนเทศจากการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในเชิงนโยบายแล้ว ยังเป็นการทดสอบความเป็นไปได้หรือความเหมาะสมของวิธีการออกแบบการวิจัยว่าสามารถดำเนินการได้ในระดับใดในบริบทของการวิจัยที่มีผู้เกี่ยวข้องกับการวิจัยหลายระดับ จึงนับว่าเป็นการวิจัยหนึ่งที่จะให้ข้อความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศาสตร์ของวิธีวิทยาการวิจัยและการประเมิน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินผลภายใน

ความหมายของการประเมินผล

การประเมินผลภายใน (internal evaluation) คือกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่กระทำโดยบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานของตนเอง (self-evaluation) และควรทำเป็นกิจกรรมหนึ่งในขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (Wilcox, 1992) ลักษณะสำคัญของการประเมินผลภายในของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง และพร้อมที่จะได้รับตรวจสอบจากการประเมินภายนอกอีกด้วย

การประเมินผลภายนอก (external evaluation) คือกระบวนการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งกระทำโดยกลุ่มบุคคลที่เป็นนักประเมินโดยอาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณค่าของหน่วยงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการทำงาน และนำไปสู่การรับรองคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานตามมาตรฐานที่กำหนด (Scriven, 1991)

ของการทำงาน (Structuring Decisions) ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลที่จะช่วยในการกำหนดแนวทางที่จะเลือกยุทธวิธีต่างๆ ในการดำเนินงาน และการกำหนดปัจจัยป้อนในการทำงาน การตัดสินใจประเภทนี้เป็นการกำหนดวิธีการที่มุ่งหวังจะให้เกิด ดังนั้น ข้อมูลเพื่อรองรับการตัดสินใจในขั้นตอนนี้ได้จากการประเมินปัจจัย (Input Evaluation) (3) การตัดสินใจเกี่ยวกับการนำแผนไปปฏิบัติจริง (Implementation Decisions) ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลที่จะช่วยในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติจริง การควบคุมและปรับแผนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ข้อมูลเพื่อรองรับการตัดสินใจในขั้นตอนนี้ได้จากการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และ (4) การตัดสินใจเกี่ยวกับผลที่ได้รับเพื่อทบทวนกระบวนการทำงานใหม่ (Recycling Decisions) ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจว่าจะยกเลิก ปรับขยาย หรือสานต่อการทำงานโดยเทียบผลที่ได้กับเป้าหมายที่กำหนด ข้อมูลเพื่อรองรับการตัดสินใจในขั้นตอนนี้ได้จากการประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

2. รูปแบบการประเมิน CSE

แนวคิดของรูปแบบการประเมิน CSE (Center for the Study of Evaluation) ได้รับการพัฒนาโดย Alkin และคณะ (Morris and Fitz-Gibbon, 1978) มีหลักการที่คล้ายคลึงกับรูปแบบการประเมิน CIPP โดยการประเมินผลควรเริ่มต้นที่การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษา (ขั้นตอน Needs Assessment) จากนั้นจึงทำการวางแผนและออกแบบกระบวนการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นนั้น (ขั้นตอน Program Planning) และนำแผนงานนั้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยมีการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน

และปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดแต่แรก ซึ่งเรียกว่าเป็นการประเมินผลความก้าวหน้า (ขั้นตอน Formative Evaluation) หลังจากสิ้นสุดการทำงานก็ทำการสรุปผลทั้งหมดที่ได้จากการวิจัยโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด (ขั้นตอน Summative Evaluation) รูปแบบการประเมินแบบ CSE ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานดังปรากฏในแผนภาพต่อไปนี้



3. การประเมินแบบมีส่วนร่วม (Participatory Evaluation)/

การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Evaluation)

การประเมินแบบมีส่วนร่วม คือ การทำงานร่วมกันระหว่างนักประเมินอาชีพ (นักประเมินภายนอก) กับบุคลากรภายในหน่วยงาน (นักประเมินภายใน) ในการประเมินการดำเนินงานของหน่วยงาน (Garaway, 1995; สุวิมล ว่องวานิช, 2538)

การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) เป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วมที่นักประเมินอาชีพซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการหรือนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ค่อนข้างน้อย แต่จะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ (coach) หรือผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก (facilitator) ทั้งนี้แล้วแต่ศักยภาพของบุคลากรภายในว่าต้องการความช่วยเหลือในระดับใด อำนาจการตัดสินใจในการประเมินอยู่ในมือของผู้ปฏิบัติ

Fetterman (1999) กล่าวว่า การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการใช้โมทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และ ข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการ กำกับตนเอง โดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นกระบวนการ ที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลต่างๆ ช่วยตนเองเป็นและพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการประเมินตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง ในการทำงานประกอบด้วยบุคลากรภายในซึ่งทำการประเมินผลด้วยตนเอง

การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ทำเพื่อ **"พูดความจริงเกี่ยวกับตนเอง"** ไม่ใช่การหลอกตนเอง เป็นกระบวนการ ประชาธิปไตย ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิและโอกาสในการมีส่วนร่วม ในการนำเสนอความต้องการของตนเอง การวางแผนการทำงาน และ การประเมินการปฏิบัติ

Coupal & Simoneau (1998) เสนอกรอบการประเมินแบบมี ส่วนร่วมซึ่งคล้ายกับที่ Fetterman เสนอ โดยเฉพาะขั้นของการพัฒนา บุคลากร เขาเสนอว่าการประเมินแบบมีส่วนร่วมควรมีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นการวางแผน (2) ขั้นการฝึกอบรมผู้เข้าร่วมใน การประเมิน (3) ขั้นการประเมิน และ (4) ขั้นการรวบรวมผลสะท้อน กลับและการเผยแพร่ผล โดยการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผล การประเมิน เขาย้ำว่าอันตรายของความพยายามที่จะทำให้เกิดการ ทำงานแบบมีส่วนร่วมคือ การให้ความรู้ด้านการประเมินแก่กลุ่ม บุคคลที่ยังไม่มีจิตสำนึกในการประเมินผลการทำงาน และคุณภาพ ของการทำงานแบบมีส่วนร่วมในแต่ละหน่วยงานอาจแตกต่างกัน หากหน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสบการณ์และมีความชำนาญในการ

ประเมิน ก็สามารถทำการประเมินได้ โดยไม่ต้องอาศัยนักประเมิน หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก

ตอนที่ 2 การประเมินโรงเรียนและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน โรงเรียน

2.1 โมเดลประสิทธิผลของโรงเรียน (Models of School Effectiveness)

ในฐานะที่โรงเรียน/สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้กับประชากร การจัดการศึกษาที่คุณภาพเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังและสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของตนเอง และพร้อมจะได้รับการตรวจสอบจากคณะกรรมการประเมินภายนอก จึงนับเป็นแรงผลักดันให้สถานศึกษาต้องกำหนดระบบคุณภาพการศึกษาของตนเองอย่างเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้ ระบบดังกล่าวต้องนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพตามความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง (stakeholders)

การประเมินคุณภาพโรงเรียนก็คือ การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน โรงเรียนแต่ละแห่งมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานต่างกันและมีสภาพบริบทหรือเงื่อนไขทางสังคมไม่เหมือนกัน การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนจึงต้องศึกษาโมเดลเชิงทฤษฎีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแปลความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน Cheng เสนอโมเดลประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งปรับปรุงจากโมเดลของ Cameron (1984) โมเดลที่เขาเสนอทั้งหมดมี 8 โมเดล

โมเดลที่ 1 คือโมเดลเป้าหมาย (Goal Model) ซึ่งนิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายทุกข้อที่กำหนด เงื่อนไขของการประเมินตามโมเดลนี้อยู่ที่โรงเรียนต้องมีเป้าหมายของโรงเรียนชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายซึ่งในทางปฏิบัติจริงเป็นไปได้ยาก เพราะครูอาจารย์หรือผู้ปกครองอาจกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไม่ตรงกันก็ได้ เช่น ครูเน้นการพัฒนาให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ในขณะที่ผู้ปกครองอาจต้องการให้เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินตามโมเดลนี้คือ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

โมเดลที่ 2 คือ โมเดลทรัพยากร-ปัจจัยป้อน (Resources-Input Model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถจัดหาทรัพยากรหรือสามารถได้ปัจจัยป้อน (เช่น นักเรียน) ที่มีคุณภาพ เงื่อนไขของการประเมินตามโมเดลนี้อยู่ที่ต้องแน่ใจว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในการดำเนินงานกับผลผลิต และโรงเรียนอยู่ในสภาพที่ขาดแคลนทรัพยากร หากโรงเรียนสามารถจัดหาทรัพยากรเข้าโรงเรียนได้ตามที่ต้องการ ก็แสดงว่าโรงเรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคือ ทรัพยากรต่างๆ ที่จัดหาได้ ปัญหาของโมเดลนี้คือ การเน้นที่ทรัพยากรและปัจจัยป้อนมากเกินไปจนไม่ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการดำเนินงาน

โมเดลที่ 3 คือ โมเดลกระบวนการ (Process Model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่มีกระบวนการดำเนินงานภายในرابรื่น ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการบริหารจัดการ การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน โมเดลนี้จะใช้ได้ดีถ้าแน่ใจว่ามีความสัมพันธ์

ระหว่างทรัพยากรในการดำเนินงานกับผลผลิตจริง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือสถานะความเป็นผู้นำ วิธีการติดต่อสื่อสารที่ใช้ การมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกฝ่าย

โมเดลที่ 4 คือ โมเดลความพึงพอใจ (Satisfaction Model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการดำเนินงานดี คือโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานให้ได้ผลเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน แต่หากผู้เกี่ยวข้องมีความต้องการที่แตกต่างกัน โมเดลนี้ก็ไม่เหมาะที่จะนำไปใช้ เพราะเป็นการยากสำหรับโรงเรียนที่จะดำเนินงานให้สนองความต้องการของทุกฝ่ายหรือเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความพึงพอใจของหน่วยงานหรือคณะกรรมการ หรือกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

โมเดลที่ 5 คือ โมเดลการดำเนินงานถูกต้องตามหลักการ (Legitimate Model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการดำเนินงานดี คือโรงเรียนที่สามารถแข่งขันในการดำเนินงานในทุกวิถีทางที่จะทำให้โรงเรียนอยู่รอดได้โดยไม่ผิดหลักการเงื่อนไขของการใช้โมเดลนี้อยู่ที่สภาพความเปลี่ยนแปลงภายนอกที่กดดันให้โรงเรียนต้องดำเนินงานให้อยู่ได้ โดยเฉพาะการแสวงหาทรัพยากรต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน โมเดลนี้จึงยอมให้โรงเรียนมีการใช้กลไกการตลาดในการบริหารจัดการให้สามารถคงอยู่ได้โดยไม่ต้องหยุดกิจการ โมเดลนี้จะใช้ต่อเมื่อมีการประเมินเพื่อนำผลไปใช้ในการตัดสินใจขนาดของโรงเรียนว่าควรปรับขยาย ดำเนินการต่อ หรือยกเลิกหากดำเนินการไม่ได้ผล ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคือ ภาพลักษณ์ของโรงเรียน ชื่อเสียงกิตติศัพท์ เป็นต้น

โมเดลที่ 6 คือ โมเดลเน้นการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุผล (Ineffectiveness Model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานให้ปลอดจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ได้ เงื่อนไขของการใช้โมเดลนี้อยู่ที่โรงเรียนไม่สามารถระบุได้ชัดเจนหรือครบถ้วนว่าเป้าหมายที่พึงประสงค์ของโรงเรียนคืออะไร แต่บอกได้ว่าลักษณะอะไรบางอย่างที่ไม่ควรปรากฏอยู่ในโรงเรียน เช่น การติดสิ่งเสพติดของนักเรียนถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ หากโรงเรียนสามารถดำเนินงานและแสดงผลการดำเนินงานได้ว่านักเรียนในโรงเรียนปลอดจากสิ่งเสพติดจริง แสดงว่าโรงเรียนดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จ ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคือ สภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ปัญหาและจุดอ่อนในสถานศึกษา

โมเดลที่ 7 คือ โมเดลการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning Model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เงื่อนไขของการใช้โมเดลนี้อยู่ที่ การเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งกดดันให้โรงเรียนต้องปรับตัว ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคือ ความตระหนักถึงความต้องการจำเป็นภายนอก การกำกับติดตามการทำงาน การวางแผนพัฒนา และประเมินการทำงานต่าง ๆ

โมเดลที่ 8 คือ โมเดลการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management Model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการโดยรวมให้สนองความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและประสบผลตามเป้าหมายที่กำหนด เงื่อนไขของการใช้โมเดลนี้อยู่ที่ว่าต้องมีความสอดคล้องของเป้าหมายหรือความ

ต้องการจำเป็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคือ ความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน และผลงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับสภาพเงื่อนไขของสถานศึกษาว่า ควรใช้โมเดลใดในการประเมิน โรงเรียนมีอิสระในการกำหนดรูปแบบการประเมิน ประสิทธิภาพการดำเนินงานของตนเอง ขึ้นอยู่กับนโยบายหรือสภาพบริบทของโรงเรียน อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์โมเดลทั้งหมดที่กล่าวมา จะเห็นว่าทุกโมเดลสามารถนำไปใช้ประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้ โดยเฉพาะโมเดลความพึงพอใจ (Satisfaction Model) เป็นโมเดลที่สอดคล้องกับกระแสเรียกร้องการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาจากกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2.1 โมเดลประสิทธิผลของโรงเรียน

โมเดล	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	เงื่อนไขของการใช้โมเดล	ตัวบ่งชี้สำหรับประเมิน
โมเดลเป้าหมาย (Goal Model)	การบริหารเป้าหมายที่กำหนด	มีเป้าหมายที่กำหนดชัดเจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย สามารถวัดได้ มีทรัพยากรในการดำเนินงานเพียงพอ	วัตถุประสงค์ของโรงเรียนทั้งหมดที่ได้รับบรรลุไว้
โมเดลทรัพยากร-ปัจจัยป้อน (Resources-Input Model)	การได้ทรัพยากรและปัจจัยต่าง ๆ ตามที่โรงเรียนต้องการ	มีการระบุชัดเจนว่าความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรและปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงานกับผลผลิต ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร	ทรัพยากรที่โรงเรียนได้รับ คุณลักษณะของนักเรียนที่คัดเลือกไว้ได้ ตั้งอำนาจความแตกต่างต่าง ๆ
โมเดลกระบวนการ (Process Model)	กระบวนการดำเนินงานมีความราบรื่น	มีการระบุชัดเจนว่าความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการกับผลผลิต	ความเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม ความร่วมมือกัน ปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ
โมเดลความพึงพอใจ (Satisfaction Model)	ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	ความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตรงกันและจะเลยไม่ให้ความสำคัญไม่ได้	ความพอใจของคณะกรรมการการศึกษา คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน
โมเดลการดำเนินงานถูกต้องตามหลักการ (Legitimate Model)	การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านการตลาดเป็นไปอย่างถูกต้องเพื่อให้โรงเรียนอยู่รอดได้	มีการประเมินความอยู่รอดของโรงเรียนระหว่างโรงเรียนต่าง ๆ	ประสิทธิภาพโรงเรียน การตลาด ภาพลักษณ์ของโรงเรียน ชื่อเสียง กิตติศัพท์ การแสดงความรับผิดชอบของโรงเรียนในการดำเนินงานต่อสังคม
โมเดลเน้นการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุผล (Ineffectiveness Model)	การที่โรงเรียนปลอดจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์	ยังไม่สามารถระบุตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการดำเนินงานของโรงเรียนได้ชัดเจน แต่มียุทธวิธีในการพัฒนาโรงเรียน	สภาพความขัดแย้งที่เป็นอยู่ ข้อบกพร่อง ปัญหาต่างๆ จุดอ่อนของโรงเรียน
โมเดลการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational learning Model)	ความสามารถในการปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ และอุปสรรคขัดขวางภายใน	โรงเรียนกำลังมีการเปลี่ยนแปลง และจะลดต่อสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไม่ได้	ความตระหนักถึงความต้องการจำเป็นภายนอกและการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น การกำกับติดตามการทำงานภายใน การวางแผนและพัฒนา ประเมินโครงการต่างๆ
โมเดลการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management Model)	การบริหารบุคลากรภายใน และกระบวนการที่จะสนองความต้องการของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	ความต้องการจำเป็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตรงกัน และมีทรัพยากรและเทคโนโลยีพร้อมสำหรับการบริหารจัดการทั้งหมด	ความเป็นผู้นำ การจัดการบุคลากร การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการกระบวนการทำงาน ผลงานที่มีคุณภาพ ความพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผลกระทบต่อสังคม

Cheng, Y.C. (1996). *School Effectiveness and School-Based Development: A Mechanism for Development*. London : The Farmer Press, (p. 19).

2.2 โมเดลการประเมินโรงเรียน (Model for School Evaluation)

จากการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับโมเดลการประเมินโรงเรียนในสหรัฐอเมริกาโดย Sanders, J. R. และคณะ (1995) ปรากฏว่าในสหรัฐอเมริกามีการประเมินโรงเรียนมาเป็นเวลากว่า 150 ปีแล้ว เป้าหมายเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนตามความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทั้งกลุ่มครูอาจารย์ ผู้บริหาร คณะกรรมการโรงเรียน การประเมินโรงเรียนจะทำให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่ดี

วัตถุประสงค์ของการประเมินมีหลายประการ เช่น การกำหนดความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา การกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน ทำให้เกิดความชัดเจนในเป้าหมายของการดำเนินงาน การเลือกยุทธวิธีที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย การกระตุ้นกำกับติดตามการดำเนินงาน การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้น ใช้ในการประชาสัมพันธ์และสื่อสารให้สาธารณชนทราบผลการดำเนินงานของโรงเรียน ช่วยกำหนดทิศทางการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการจัดสรรทรัพยากร นอกจากนี้ประโยชน์ที่ได้จากการประเมินโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน คือการช่วยปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนที่ยังเป็นจุดอ่อน

กระบวนการประเมินโรงเรียนมีส่วนที่เกี่ยวข้อง 2 ประการ คือ (1) การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจ และ (2) การใช้เกณฑ์การตัดสินใจระดับความสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียน แนวทางการประเมินโรงเรียนของสหรัฐอเมริกามี 4 รูปแบบ คือ

(1) การประเมินเพื่อการรับรองวิทยฐานะ เป็นกระบวนการที่บุคลากรในโรงเรียนทำการศึกษาตนเอง (self-study) โดยอิงเกณฑ์การประเมินที่กำหนด และจะมีการตรวจเยี่ยมโดยผู้ตรวจเยี่ยมภายนอก ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากสมาคมระดับภาคหรือระดับรัฐ

(2) การประเมินโรงเรียนตามข้อกำหนดของรัฐเพื่อสนองต่อข้อเรียกร้องของสาธารณชน โดยโรงเรียนต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลการดำเนินการของตนเอง (school accountability report) ในสหรัฐอเมริกา ทุกรัฐจะต้องมีการประเมินโรงเรียนตามตัวบ่งชี้ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละรัฐที่จะกำหนดขึ้น

(3) การประเมินโรงเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกระบวนการที่เสริมการประเมินแบบที่สอง และสนองต่อข้อเรียกร้องของชุมชนในท้องถิ่นที่โรงเรียนต้องแสดงความรับผิดชอบในการดำเนินงานเช่นกัน มีโมเดลการประเมินหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

(4) การประเมินโรงเรียนโดยกลุ่มบุคคลในท้องถิ่น รัฐ และภูมิภาค ตามเสียงเรียกร้องของประชาชน เป็นการประเมินเฉพาะกิจที่อาจดำเนินการในรูปของคณะกรรมการหรือกลุ่มบุคคลที่สนใจอยากรู้คุณภาพของโรงเรียน อาจกำหนดตัวบ่งชี้ที่ใช้การประเมินขึ้นเป็นการเฉพาะ

จุดอ่อนที่สำคัญในการประเมินโรงเรียน ได้แก่ แนวทางการประเมินโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดยังประเมินองค์ประกอบของโรงเรียนได้ไม่ครบถ้วน เช่น ในการประเมินนักเรียนจะทำการประเมินกว้างๆ เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทางอารมณ์ สังคม กายภาพ จิตใจ สุนทรียภาพ และการ

พัฒนาอาชีพเท่าที่ควร ระบบกา

ของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการประเมิน และจุดอ่อนประการสุดท้าย คือ การยังไม่มีแผนการประเมินกระบวนการประเมินว่ารูปแบบที่กำลังดำเนินการอยู่มีคุณภาพได้มาตรฐานหรือไม่ (meta-evaluation)

นอกจากนี้ Gallegos (1994) ซึ่งได้ทำการสังเคราะห์โมเดลในการประเมินโรงเรียนในสหรัฐอเมริกาซึ่งชี้ให้เห็นจุดอ่อนในการประเมินโรงเรียนว่ามีหลายประการดังนี้

(1) ยังไม่มีความชัดเจนว่านักประเมินได้รับการฝึกอบรมอะไรบ้างในการประเมินโรงเรียน

(2) การประเมินยังขาดหลักฐานชัดเจนว่า มาตรฐานอะไรที่ใช้ในการประเมินโรงเรียน

(3) ยังไม่ ค่อยเป็น ที่เข้าใจว่าการประเมินที่เป็นระบบ (systematic evaluation) เป็นเช่นใด

(4) ยังมี ข้อจำกัด เกี่ยวกับการระบุถึงคุณภาพของการประเมินให้เป็นที่เข้าใจ

(5) ยังไม่ได้มีการบ่งชี้ถึงการประเมินคุณภาพของการประเมินบุคลากรในโรงเรียน

Gallegos เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการประเมินโรงเรียนหลายประการ ได้แก่ (1) การฝึกอบรมและให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียน (2) การร่วมมือกันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกับบุคลากรในโรงเรียน และ (3) การประเมินและการวางโครงสร้างของโรงเรียน ต้องกำหนดว่าโครงสร้างใหม่ของโรงเรียนควรเป็นอย่างไร ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับผลการประเมิน

2.3 องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินโรงเรียน

2.3.1 องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินโรงเรียนของต่างประเทศ

มาตรฐานคือหลักการที่ยอมรับร่วมกันเพื่อใช้ในการประเมินเพื่อบอกถึงคุณค่าหรือคุณภาพของการประเมิน (Stufflebeam, 1988) ในขณะที่ Scriven (1991) นิยามว่ามาตรฐาน หมายถึง ระดับของผลการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดขึ้น หรือสัมพันธ์กับมิติที่ต้องการบรรลุผล มาตรฐานการศึกษาตามที่สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ (2539) นิยามไว้หมายถึงข้อกำหนดทางการศึกษาที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสิ่งนั้น แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ มาตรฐานการศึกษาด้านผลผลิต ด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ กล่าวอย่างสั้นๆ มาตรฐานการศึกษาเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ต้องการได้ รับจากการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทั้งด้านผลลัพธ์ และการดำเนินงาน

มาตรฐานการศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ที่ระบุถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียน ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน (performance indicator) เป็นการวัดเชิงปริมาณหรือคุณภาพสำหรับใช้ตัดสินการปฏิบัติงานของคน กลุ่ม หน่วยงาน หรือระบบ การพัฒนาตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ความเที่ยง ความเชื่อถือได้ ความยุติธรรม คุณค่า และความสมเหตุสมผล (Hargreaves & Hopkins, 1991)

ตามความคิดเห็นของ Stufflebeam (1994) องค์ประกอบที่ควรใช้ในการประเมินโรงเรียนของประเทศสหรัฐอเมริกาแบ่งออกได้เป็น 4 ประการ คือ (1) การสนองความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ในการพัฒนาผู้เรียน (educational needs) (2) ความเท่าเทียมกันในการให้บริการ (equity) (3) ความเป็นไปได้ของการบริหารจัดการที่เหมาะสม (feasibility) และ (4) ความเป็นเลิศเพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ขั้นสูงสุด (excellence)

องค์ประกอบดังกล่าวกำหนดอย่างกว้าง ๆ ภายใต้อะไรก็ตามที่ประกอบต้องมีการระบุถึงองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ย่อยว่าโรงเรียนจะวัดความสำเร็จในการดำเนินงานของตนเองจากตัวบ่งชี้อะไรบ้าง นั่นคือ หากยึดหลักเกณฑ์ที่ว่าสถานศึกษาต้องจัดการศึกษาที่สนองความต้องการของทุกฝ่าย ก็ต้องมีการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จว่าแต่ละฝ่ายต้องการมุ่งหวังหรือคาดหวังให้โรงเรียนทำอะไรบ้าง ผลผลิตที่มุ่งหวังจากโรงเรียน (นักเรียน) ควรมีคุณสมบัติอย่างไร และกระบวนการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสม มีลักษณะเช่นใด เป็นต้น

จากการสังเคราะห์เอกสารพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ใช้ในการประเมินโรงเรียนของต่างประเทศมี 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบด้านหลักสูตร ด้านสภาพแวดล้อม/บรรยากาศในโรงเรียน ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ ด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน ด้านปรัชญาหรือนโยบายของโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านผลผลิต (นักเรียน) แต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้ย่อยที่แต่ละแห่งอาจจะเหมือนกันหรือต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของหน่วยงานที่จัดทำตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินนั้น

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน
โรงเรียนของต่างประเทศ

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินโรงเรียน	Scottish Office, 1992	Jarger, 1994	Sanders et. Al, 1995	Office of School Review, Australia,	Scottish Office, 1996	Dept of Education, Australia, 1997
1 หลักสูตร						
หลักสูตรที่จัดให้		✓	✓	✓	✓	✓
โครงสร้างของหลักสูตร					✓	
คุณภาพของหลักสูตรรายวิชา					✓	
คุณภาพของการวางแผนการสอน					✓	
คุณภาพการเรียนการสอน	✓		✓		✓	
การประเมินผลการเรียนการสอนประเมินนักเรียน			✓			
ความสัมพันธ์ระหว่างครู-นักเรียน	✓					
กิจกรรมเสริมหลักสูตร	✓		✓			
การมีส่วนร่วมในหลักสูตร						✓
2 สภาพบรรยากาศในโรงเรียนการแสดง ความรับผิดชอบ						
จำนวนนักเรียนในโรงเรียน				✓		✓
จำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน				✓		✓
ความก้าวหน้าของนักเรียน				✓		
การคงอยู่ของนักเรียน		✓		✓		
สภาพบรรยากาศในโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	
อัตราการเกิดอุบัติเหตุ/ความปลอดภัย			✓	✓		✓
การจัดตั้งย่านความสะดวก		✓	✓			
3 การสนับสนุนนักเรียน/การเรียนรู้					✓	
บริการที่จัดให้นักเรียน		✓				
การดูแลเอาใจใส่นักเรียน			✓		✓	
การพัฒนาการเรียนด้านสังคม/นิสัย			✓		✓	
การพัฒนาการเรียนด้านสุขภาพกาย			✓			
พัฒนาการเรียนด้านสุนทรียภาพ			✓			
พัฒนาการเรียนด้านพหุธิบัพัญญา			✓			
การพัฒนาการเรียนด้านคุณธรรม			✓			
การแนะแนวอาชีพ/กิจกรรมแนะแนว			✓		✓	
การจัดชั้นหรือจัดกลุ่มนักเรียนตามความสามารถ และความต้องการของผู้เรียน					✓	
บริการอาหาร			✓			
บริการการคมนาคม/การเดินทาง			✓			
4 ทรัพยากรในการดำเนินงาน งบประมาณ		✓	✓	✓		✓
การจัดหาทรัพยากรเพียงพอ					✓	

ตารางที่ 2 2 (ต่อ)

	องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินโรงเรียน	Scottish Office, 1992	Jarger, 1994	Sanders et. Al, 1995	Office of School Review, Australia, 1996	Scottish Office, 1996	Dept of Education, Australia, 1997
5	ปรัชญาของโรงเรียน/นโยบาย นโยบาย/ความเท่าเทียมกัน/ความยุติธรรม	✓		✓			
6	การบริหารจัดการ						
	การจัดองค์กร/โครงสร้างการบริหาร			✓			
	คุณภาพของระบบการบริหารจัดการ				✓		✓
	ระบบการจัดเก็บข้อมูล			✓			
	สุขภาพของบุคลากร				✓		✓
	ขวัญกำลังใจของบุคลากร	✓			✓		✓
	ความพอใจในการทำงาน	✓					
	คุณภาพชีวิต				✓		
	การพัฒนาบุคลากร/การพัฒนาวิชาชีพ			✓		✓	✓
	คุณสมบัติและประสบการณ์ของครู					✓	
	ลักษณะของครูอาจารย์		✓	✓			
	ปริมาณครูอาจารย์เหมาะสม					✓	
	ครูอาจารย์ทำงานเป็นทีม					✓	
	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓					
	การสร้างบรรยากาศที่มีระเบียบวินัยปลอดภัย	✓					
7	ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ชุมชน						
	การสื่อสาร/รายงานความก้าวหน้าถึงผู้ปกครอง	✓				✓	
	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างครู- ผู้ปกครอง						
	ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับคณะกรรมการ การศึกษา					✓	
	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง			✓			
8	ผลผลิต/นักเรียน						
	ผลการเรียนรู้/ผลสัมฤทธิ์	✓	✓		✓	✓	✓
	คุณภาพของการเรียนรู้					✓	
	ขวัญกำลังใจของนักเรียน	✓					
	ลักษณะของนักเรียน		✓				

2.3.2 มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับประเมินสถานศึกษาของไทย

ประเทศไทยได้มีการจัดร่างทำมาตรฐานการศึกษาเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงในการประเมินคุณภาพการจัดการในปี พ.ศ. 2541 ในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาแห่งชาตินั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้มีการศึกษาโดยการระดมความคิดจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่าย ผลการศึกษาปรากฏว่าได้มาตรฐานการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 27 มาตรฐาน ซึ่งจำแนกได้เป็น 3 ด้าน คือมาตรฐานด้านผู้เรียน ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย

ต่อมามีการปรับร่างมาตรฐานการศึกษาโดยปรับลดตัวบ่งชี้จาก 113 ตัว เหลือเพียง 91 ตัว แต่จำนวนมาตรฐานยังคงเท่าเดิมคือ 27 มาตรฐาน มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ผ่านการอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีในปี พ.ศ. 2543 มีการเรียกมาตรฐานการศึกษาที่ว่า “มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” สำหรับใช้ในการประเมินสถานศึกษาที่ให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่รวมสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา มาตรฐานการศึกษานี้เป็นตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ (Key Performance Indicators) ที่จะนำไปใช้ในการตรวจสอบสถานศึกษาโดยคณะกรรมการประเมินภายนอก



ตอนที่ 3 ระบบการประเมินผลภายใน (Internal Evaluation System)

3.1 ความหมายของระบบการประเมินผลภายใน

ระบบ หมายถึง องค์ประกอบที่มีการเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยวิธีการปฏิบัติงานในระบบอาจมีรูปแบบที่ทำงานแตกต่างกันก็ได้ แต่อยู่ภายใต้โครงสร้างขององค์ประกอบที่มีหลักการเดียวกัน ((Webster's New World Dictionary, 1988; Kindred,1980; ประชุม รอดประเสริฐ, 2539)

เมื่อนำความหมายดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ การพัฒนาระบบการประเมินผลภายในจึงเป็นกระบวนการที่พยายามกำหนดชุดขององค์ประกอบที่มีหลักเกณฑ์ มีการออกแบบระบบ การนำระบบไปปฏิบัติ และการนำผลการประเมินที่ได้จากการดำเนินการตามระบบไปใช้โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

3.2 หลักการที่ใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน

3.2.1 วงจรการทำงานแบบ PDCA

วรภัทร์ ภูเจริญ (2543) กล่าวว่าการทำงานที่เป็นระบบ คือการทำงานที่เป็นแบบวงจร PDCA และมีการเขียนการทำงานนั้นเป็นลายลักษณ์อักษร มีหลักฐานการทำงานให้ตรวจสอบได้ เป็นวงจรการทำงานที่ค้นพบโดย Edward Demming วงจร PDCA ถือว่าเป็นระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพ และใช้กันแพร่หลายระบบหนึ่ง ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do หรือ Implement) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) และการนำผลการประเมิน

ย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไข (Action) กระบวนการทำงานตามวงจรนี้ จะมีการตรวจสอบควบคู่ไปกับการทำงาน ทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา เป็นการทำงานที่ต่อเนื่อง

3.2.2 ระบบการประเมินผลภายในที่ยึดติดกับการทำงานปกติ (Built-in Evaluation System)

ระบบการประเมินผลภายในที่ดีต้องเป็นระบบที่อิงระบบการบริหารแบบ PDCA ไม่ใช่การประเมินแบบแยกส่วน แต่เป็นระบบที่ยึดติดอยู่กับการทำงานปกติ (built-in evaluation system) ดังที่ Miller และ Sahn (1999) เสนอว่าวิธีการประเมินตนเองโดยหลักการต้องเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ เป็นกระบวนการที่ควบคู่ไปกับการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ ระบบการประเมินผลภายในแบบ built-in จะมีทั้งส่วนที่เป็นการกำกับติดตามการทำงาน (monitoring) และส่วนของการประเมิน (evaluation) เป็นกระบวนการที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประมวลเพื่อสะท้อนภาพของผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในลักษณะสรุปรวม นอกจากนี้ เขายังกล่าววาระบบการประเมินผลภายในที่ดีต้องเป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์ ไม่ใช่การทำลายหรือใช้เป็นเครื่องมือข่มขู่การทำงานของใคร สามารถใช้เป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การตรวจสอบของการประเมินภายนอก

เหตุผลที่ดีต้องมีการพัฒนาระบบการประเมินผลภายในแบบ built-in คือ ความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ความพยายามทำให้ข้อมูลที่จัดเก็บมีคุณภาพมากขึ้น ความพยายามที่จะรวบรวมข้อมูลที่อยู่กระจัดกระจายในที่ต่าง ๆ และข้อมูลที่ต่างคนต่างทำต่างคนต่างเก็บให้มาอยู่ในที่เดียวกัน ทำให้ฐานข้อมูลมีข้อมูลมากขึ้น

และสามารถใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น และท้ายที่สุดคือความพยายามที่นำข้อมูลที่จัดเก็บมารายงานผลเกี่ยวกับสภาพบริบทของหน่วยงาน

3.3 การพัฒนาองค์ประกอบในระบบการประเมินผลภายใน

Calder (1994) กล่าวว่า การประเมินผลตนเองสามารถดำเนินการได้อย่างไม่เป็นทางการ (informal evaluation) แต่หากต้องการให้ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับ ก็ควรดำเนินการให้เป็นระบบ เขาเสนอแนะว่าการพัฒนาระบบการประเมินผลภายในมี 3 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบการประเมิน ศึกษานโยบายของหน่วยงาน และลำดับความสำคัญของนโยบายที่ต้องการบรรลุผล (2) การบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และ (3) การกำหนดวิธีการที่ทำให้รู้วาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่

3.3.1 องค์ประกอบทั่วไปของระบบการประเมินผล

Gordon (1980) ได้เสนอว่าในการออกแบบระบบการประเมินผลภายในจำเป็นต้องมีสิ่งต่อไปนี้ (1) การกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน (2) การกำหนดเกณฑ์การประเมิน (3) การเลือกวิธีการเก็บข้อมูลและเทคนิคการประเมิน (4) การวิเคราะห์ผล (5) การนำระบบสู่การปฏิบัติ ในขณะที่ Miller และ Sahn (1999) กล่าวว่าองค์ประกอบของระบบการประเมินผลภายในแบบยึดติดกับการทำงานประจำมี 3 ส่วน คือ ข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และโครงสร้างการสนับสนุนการบริหารจัดการ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านข้อมูล ระบบดังกล่าวจะมีตัวบ่งชี้ 2 ประเภท คือตัวบ่งชี้กระบวนการ (process indicators) และตัวบ่งชี้ผลกระทบ (impact indicators)

2. องค์ประกอบด้านวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่จัดเก็บมาจัดกระทำให้เกิดสารสนเทศ ซึ่งผู้ที่วิเคราะห์ข้อมูลต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการวิเคราะห์ มีความสามารถในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมมาใช้

3. องค์ประกอบด้านโครงสร้างสนับสนุนการบริหารจัดการ เป็นกระบวนการทำงานที่ต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานระดับล่างทุกฝ่าย โดยหัวหน้างานทุกระดับให้การสนับสนุนการทำงาน

Miller และ Sahn (1999) ยังเสนอแนะหลักการออกแบบระบบการประเมินผลภายในแบบยึดติดกับการทำงานประจำ ดังนี้

(1) ต้องมีการประมวลผลเป็นประจำ โดยมีการเก็บข้อมูลสม่ำเสมอจากหน่วยงานระดับล่าง

(2) ข้อมูลที่ได้ต้องนำไปใช้ในการบริหารหน่วยงานทุกระดับ การเก็บข้อมูลต้องเน้นข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

(3) การจัดเก็บข้อมูลต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า เก็บข้อมูลจำนวนน้อย เพื่อประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย เพราะการมีข้อมูลมากเกินไปก็เป็นอันตรายพอ ๆ กับการไม่มีข้อมูล

(4) กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต้องวางแผนอย่างดี เป็นที่เข้าใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

(5) คณะทำงานต้องยึดมั่นในการบริหารจัดการที่มุ่งเป้าหมายของหน่วยงานเป็นสำคัญ

(6) ระบบการประเมินผลภายในต้องมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้เร็วทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ทั้ง Miller & Sahn และ Gordon ต่างให้ความสำคัญกับข้อมูล การรวบรวมข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยต้อง

มีการออกแบบระบบการประเมินที่ มีคุณภาพ มีการจัดทำอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำผลไปใช้ได้อย่างแท้จริง และสามารถปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่นตามสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น องค์ประกอบทั่วไปที่สำคัญในระบบการประเมินผลภายใน คือ ระบบฐานข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล ที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาการศึกษา โดยข้อมูลที่จะอยู่ในฐานข้อมูล ต้องผ่านกระบวนการจัดเก็บที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คือ ถูกต้อง รวดเร็ว คุ่มค่า และปรับตัวได้ง่าย

3.3.2 องค์ประกอบเฉพาะของระบบการประเมินผล

ตามความคิดของ Stufflebeam (1988) รายละเอียดของระบบการประเมินผล มีสาระที่เกี่ยวข้องกับคำถามต่อไปนี้ (1) ใครเป็นผู้ที่ถูกประเมิน (2) ทำไมต้องประเมิน (3) ใครจะใช้ผลการประเมิน (4) ผลการประเมินจะเอาไปใช้ในการตัดสินใจเรื่องอะไร (5) การประเมินควรเน้นที่คุณสมบัติของผู้ถูกประเมิน หรือการปฏิบัติงาน หรือประสิทธิผล (6) ระบบการประเมินนี้ต้องการให้ส่งผลกระทบอะไรบ้าง

รายละเอียดของตัวระบบการประเมินผลภายในเกี่ยวข้องกับคำถามที่ว่า (1) ใครเป็นผู้รับผิดชอบในการออกแบบระบบ (2) บทบาทหน้าที่มีอะไรบ้าง (3) คุณสมบัติของผู้รับผิดชอบมีอะไรบ้าง (4) นโยบายของการประเมินผลมีอะไรบ้าง (นำผลไปพัฒนา หรือระบุจุดแข็งจุดอ่อน หรือสร้างความมีส่วนร่วม หรือ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ หรือ ปรับปรุงส่วนที่บกพร่อง ฯลฯ) (5) คำถามการประเมินคืออะไร (6) ข้อมูลอะไรบ้างที่ต้องจัดเก็บ (7) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลการรายงานผลเป็นอย่างไร (8) ระบบการประเมินผลมีลักษณะเช่นใด

มีการบริหารจัดการ การกำกับติดตามการทำงานอย่างไร และ (9) กิจกรรมที่เกี่ยวกับการติดตามผลมีอะไรบ้าง (Stufflebeam, 1988)

ในขณะที่ Airasian และคณะ (1996) เสนอแนะโมเดลการประเมิน CREATE (Center for Research and Educational Accountability and Teacher Evaluation) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองว่าประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(1) การระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และต้องการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ในขั้นตอนนี้ต้องมีการกำหนดประเด็นหรือเกณฑ์ที่ช่วยกำหนดระดับความสำเร็จที่ต้องการบรรลุผล คำถามหลักในขั้นนี้ คือ *อะไรคือสิ่งที่ต้องการประเมิน*

(2) การเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีทั้งข้อมูลที่เก็บอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ แต่เขาได้แนะนำว่าควรมีการเก็บข้อมูลหรือหลักฐานอย่างเป็นทางการจะดีกว่า คำถามหลักในขั้นตอนนี้คือ *จะประเมินสิ่งที่ต้องการประเมินได้อย่างไร*

(3) การตัดสินใจ เป็นขั้นตอนการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล คำถามหลักของขั้นตอนนี้ คือ *ข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจากการประเมินหมายความว่าอะไร*

(4) การปรับเปลี่ยนการทำงาน มีการวางแผนและนำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ คำถามหลักในขั้นตอนนี้ คือ *หากจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนการทำงานใหม่ สิ่งนั้นคืออะไร*

ผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษาสามารถจำแนกองค์ประกอบสำคัญในการประเมินผลภายในได้ดังนี้ (Sanders และคณะ, 1995; Miron, 1998)

1. การกำหนดและเตรียมบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการประเมินให้พร้อมทั้งจิตสำนึกและความรู้ด้านการประเมินผลภายใน

2. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน (เป้าหมายของโรงเรียน มาตรฐานที่ต้องการประเมิน)

3. การกำหนดแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ และทำการตรวจสอบตนเอง

4. การกำหนดแผนการประเมินอย่างเป็นระบบ โดยมีการเตรียมปัจจัยสนับสนุนการทำงานด้านการประเมิน (สื่ออุปกรณ์การทำงาน งบประมาณ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ)

5. การออกแบบระบบการประเมิน (การกำหนดกรอบการประเมิน วิธีการประเมิน เครื่องมือประเมิน ระบบฐานข้อมูล และการประมวลผล)

6. การออกแบบระบบรายงานผลการประเมิน (รูปแบบการนำเสนอสาระในรายงาน)

7. การกำหนดแนวทางการใช้ผลการประเมิน (การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน การกำหนดยุทธวิธีการแก้ปัญหา การวางแผนการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน)

แนวคิดของนักประเมิน (Nevo, 1994; Keefe, 1994; Stufflebeam, 1988; Airasian และ คณะ, 1999) สรุปได้ว่า หากจะต้องพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน สิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นลำดับแรก คือ ใครเป็นผู้รับผิดชอบในการทำการประเมิน และจะประเมินอะไร เพื่อจุดมุ่งหมายอะไร การตอบคำถามประเมินนั้นต้องการข้อมูลอะไร ข้อมูลนั้นได้มาอย่างไร จะประมวลผลอย่างไร และจะใช้ประโยชน์จากผลการประเมินอย่างไร

3.3.3 ระบบการประเมินผลภายในที่ควรจะเป็น

เพื่อให้การประเมินผลภายในเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ กิจกรรมที่สถานศึกษาต้องดำเนินการในระบบการประเมินผลไปผูกติดกับระบบการบริหารงานแบบ PDCA การดำเนินงานในระบบการประเมินผลภายในซึ่งสัมพันธ์กับแต่ละขั้นตอนของการทำงานในวงจรการทำงาน PDCA ดังต่อไปนี้

1. **ขั้นการวางแผน (Plan)** สถานศึกษาต้องมีการกำหนดหรือวางแผนการทำงานที่จะทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเกิดจิตสำนึกที่จะทำการประเมินผลตนเอง มีความรู้ที่จะทำการประเมินผลภายในเป็น เกิดการทำงานร่วมกัน และมีการประเมินสภาพบริบทของสถานศึกษา ผลการดำเนินงานที่เป็นอยู่อันนำไปสู่กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่ต้องการบรรลุร่วมกัน สำหรับการวิจัยนี้เป้าหมายของสถานศึกษาคือมาตรฐานการศึกษาชาติ (ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีจำนวน 27 มาตรฐาน) จากนั้นมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน โดยมีการออกแบบโครงสร้างของการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการซึ่งตรงกับขั้น planning และ structuring ตามความคิดของ Stufflebeam

2. **ขั้นการปฏิบัติ (Do)** สถานศึกษามีการลงมือปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบตามแผนงานที่กำหนด และมีการตรวจสอบการทำงานในขั้นตอนนี้ไปในตัว โดยมีการประเมินอย่างไม่เป็นทางการ การทำงานในขั้นนี้ตรงกับขั้น Implementing ของ Stufflebeam

3. **การประเมินหรือการตรวจสอบการทำงาน (Check)** สถานศึกษามีการวางแผนการประเมินภายในอย่างเป็นทางการ

(formal evaluation) และเป็นระบบ (systematic evaluation) โดยใช้กระบวนการ PDCA ซ้อนอีกชั้นหนึ่งดังนี้

(3.1) การวางแผนการประเมิน (Plan of Check) การวางตัวบุคคลที่รับผิดชอบการประเมิน เตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการประเมิน ออกแบบระบบการประเมิน (กรอบการประเมิน ประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมิน) ในขั้นตอนนี้ต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับเครื่องมือประเมิน การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำระบบฐานข้อมูล ระบบการรายงานผล

(3.2) การลงมือทำการประเมินตามแผนที่กำหนด (Do of Check) โดยมีการสร้างเครื่องมือประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมายผลการประเมิน จัดทำรายงานผลการประเมิน

(3.3) การตรวจสอบกระบวนการประเมินผลภายใต้ที่ได้ปฏิบัติไป (Check of Check) ในด้านความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน และวิธีการประเมินที่ใช้ ถือเป็นขั้นของการประเมินงานประเมิน (meta-evaluation)

(3.4) การปรับปรุงกระบวนการประเมินในส่วนที่ยังไม่เหมาะสม (Action of Check) เพื่อให้ผลการประเมินมีความถูกต้อง เชื่อถือได้มากที่สุด

4. การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action) สถานศึกษานำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานในจุดที่ยังดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยการเผยแพร่ผลการประเมินให้ทุกฝ่ายทราบ วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน หาสาเหตุของปัญหา หาวิธีการแก้ไข นำวิธีการแก้ไขไปปฏิบัติจริง แล้วตรวจสอบผลการดำเนินงานอีกครั้ง

การดำเนินงานในขั้นของการตรวจสอบ (Check) และปรับปรุงการทำงาน (Action) นี้ตรงกับขั้น Recycling ของ Stufflebeam เป็น การตรวจสอบการทำงาน และปรับวิธีการหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้ผลการทำงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด

3.3.4 แนวทางการประเมินผลตามระบบการประเมินผลภายใน ที่พัฒนาขึ้น

เมื่อประมวลแนวคิดทั้งหมดเข้าด้วยกันจะได้อะไรว่าการประเมินผลภายในควรประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การมอบหมายผู้รับผิดชอบในการทำการประเมินผลภายใน

การมอบหมายผู้รับผิดชอบในการประเมินผลภายในต้องมีการกำหนดตัวบุคคลหลักที่มีหน้าที่ดูแลกระบวนการประเมินผลทั้งระบบ แต่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลต้องมาจากบุคลากรทุกฝ่าย หรือทุกระดับที่ปฏิบัติงานปกติในชีวิตประจำวัน เพราะการประเมินผลภายในมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการทำงานปัจจุบันให้ดีขึ้น ดังนั้น ผู้ประเมินจึงต้องเป็นผู้ที่คุ้นเคยกับงาน ไม่ใช่มอบหมายให้คนที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ เข้ามาทำหน้าที่

2. การวางแผนการประเมิน

เพื่อให้การประเมินผลประสบความสำเร็จ ผู้รับผิดชอบจึงต้องมีการวางแผนการจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย การนำเสนอข้อมูล และการใช้ผลการประเมินเพื่อการตัดสินใจ

ขั้นของการเก็บข้อมูล ข้อมูลที่ต้องการในการประเมินผลภายในที่สำคัญ ได้แก่ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร สภาพแวดล้อม การ

บริหารจัดการ ทรัพยากรในการดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่ได้รับ ส่วนใน
ขั้นตอนการทำงาน ได้แก่ การนำเสนอข้อมูล การแปลความหมาย การ
ตัดสินใจ และการให้ข้อเสนอแนะที่จะปรากฏในธรรมนูญโรงเรียนฉบับใหม่

ขั้นการนำเสนอข้อมูล ต้องอยู่ในรูปที่เป็นระบบเข้าใจง่าย
และเร็ว มีการวางระบบฐานข้อมูลและการนำเสนอในรูปตาราง

ขั้นการแปลความหมายข้อมูล จำเป็นต้องมีเกณฑ์หรือ
หลักเทียบเคียงในแต่ละตัวบ่งชี้ ทำให้สามารถระบุจุดแข็งจุดอ่อนของ
โรงเรียนได้เมื่อนำผลการปฏิบัติงานที่ได้รับไปเทียบกับเกณฑ์
ดังกล่าว

ขั้นการตัดสินใจ นำธรรมนูญโรงเรียนมาวิเคราะห์และ
ตีความภายใต้ผลการประเมินที่ได้รับ เพื่อกำหนดเป้าหมายของการ
ปรับปรุง

ขั้นของการให้ข้อเสนอแนะ ควรแสดงในรูปของเป้าหมาย
การปรับปรุงหรือลำดับความสำคัญที่ต้องทำ

ในขั้นของการวางแผนการประเมิน กิจกรรมที่สถานศึกษา
ต้องตัดสินใจมีดังนี้

(1) การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา/วัตถุประสงค์
ของการประเมิน สถานศึกษากำหนดวิธีการได้มาซึ่งเป้าหมายที่
ต้องการบรรลุผล ซึ่งนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานที่ต้องการประเมิน
และท้ายที่สุดเป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน บุคลากรใน
สถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของการ
ประเมิน

(2) การกำหนดกรอบการประเมิน สิ่งที่ปรากฏในกรอบ
การประเมิน คือตัวบ่งชี้ วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสินคุณภาพ

ของการดำเนินงาน เกณฑ์การประเมินคณะทำงานต้องหาวิธีการที่จะกำหนดกรอบการประเมินซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ประเด็นสำคัญในขั้นนี้อยู่ที่เกณฑ์การตัดสินคุณภาพซึ่งต้องพิจารณาว่าจะใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criteria) หรือเกณฑ์สัมพัทธ์ (relative criteria)

(3) ข้อมูลในการประเมิน/วิธีการเก็บข้อมูล หลังจากบุคลากรในสถานศึกษาเลือกตัวบ่งชี้ที่จะนำมาใช้ในการประเมินสถานศึกษาของตนเองแล้ว ต้องตัดสินว่าจะใช้ข้อมูลอะไรในการประเมินตัวบ่งชี้ นั้น แหล่งข้อมูลมีได้หลายแหล่ง ต้องเลือกแหล่งที่น่าเชื่อถือ เก็บง่าย Miron (1998) ได้เสนอวิธีการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการประเมินซึ่งแยกออกเป็นหมวดหมู่ได้ดังนี้ แบบฟอร์มการเก็บข้อมูลพื้นฐาน (basic information form) การสำรวจข้อมูลจากผู้ปกครอง (parent/guardian survey) การสำรวจข้อมูลจากนักเรียน (student survey) การสำรวจข้อมูลจากครู (teacher survey) และการสำรวจสภาพแวดล้อมในโรงเรียน (school climate survey) ซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้ประเมินต้องตัดสินใจว่าระดับของข้อมูลที่ต้องการประเมินว่าเป็นระดับบุคคลหรือระดับสถานศึกษา

(4) การเก็บข้อมูล ผู้ประเมินต้องตัดสินใจว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มใด (ครู นักเรียน พ่อแม่ บุคลากรคนอื่น ๆ) ควรใช้การสุ่มตัวอย่างหรือใช้ทั้งหมด หลักการของการเก็บข้อมูลคือกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่พอเพียงเป็นตัวแทนกลุ่มประชากร อธิบายเหตุผลของการสำรวจข้อมูล จะทำอะไรกับข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับ และจะสร้างความมั่นใจในการรักษาความลับได้อย่างไร ใช้วิธีการใดในการเก็บข้อมูล จะจัดการเก็บข้อมูลที่ได้รับกลับมา

อย่างไร จะเก็บข้อมูลในช่วงใด จะเก็บข้อมูลที่ไหน ใครเป็นคนจัดเก็บ และให้นิยามผู้ใช้ข้อมูล โดยเฉพาะผู้ปกครอง ชุมชน ว่าหมายถึงใคร

(5) การประมวลผลข้อมูลและการแปลความหมาย
ข้อมูลที่ต้องประมวลมีข้อมูล 2 ประเภทคือ ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ต้องตัดสินใจว่าใครรับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (มอบหมายเพียงคนเดียวหรือกลุ่มคน) จะมีการจำแนกผลการประเมินตามตัวแปรอะไรบ้าง (เช่น แยกตามเพศ ระดับชั้น วิชา) วิเคราะห์และแปลความหมายผลการประเมิน เลือกตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาสังเคราะห์ร่วมกัน (จากเพื่อน ครู พ่อ แม่) วางรูปแบบของการตอบ ผลที่ได้จากการประเมินนำมาแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ตัวอย่างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ

- | | | |
|---|--------------|-------------------------|
| 4 | ดีมาก | - ส่วนใหญ่จุดแข็ง |
| 3 | ดี | - จุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน |
| 2 | พอใช้ | - มีจุดอ่อนที่สำคัญ |
| 1 | ต้องปรับปรุง | - ส่วนใหญ่มีแต่จุดอ่อน |

จากนั้นจึงนำเสนอผลการประเมินโดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีการจัดทำตารางนำเสนอข้อมูล จัดประเภทของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น ตามตัวแปรเพศ ชั้นเรียน หรือรายวิชา และการแปลความหมาย เป็นต้น

(6) การรายงานผลการประเมิน Boyd (1999) กล่าวถึงการพัฒนาการประเมินครูอาจารย์ว่า ในการจัดทำรายงานผลการประเมิน ต้องให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวก ให้ความเห็น และข้อเสนอแนะที่สมเหตุสมผล รายงานอย่างเป็นทางการ ทำให้เกิดความสมดุล

ระหว่างการชมเชยกับการวิพากษ์วิจารณ์ ให้ข้อมูลที่เพียงพอต่อการนำไปปรับปรุง

รายงานการประเมินตนเอง (Self Study Report)

ในเอกสารการรายงานตนเองของ Los Angeles City College เพื่อขอรับรองวิทยฐานะ ได้แสดงรายละเอียดของเนื้อหาสาระที่ปรากฏในรายงานว่าประกอบด้วย การรายงานผลจากการศึกษาตนเองในช่วงปี 1994-1997 สาระเนื้อหาในส่วนต่าง ๆ มีดังนี้

ส่วนประกอบ

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ

1. ผลสรุปเกี่ยวกับผลผลิตของสถานศึกษาภายใต้แต่ละมาตรฐาน
2. การอธิบายขั้นตอนการรายงานตนเอง
3. รายชื่อของคณะกรรมการ
4. คำอธิบายเกี่ยวกับวิธีการสำรวจที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละมาตรฐาน
5. ตารางกำหนดเวลาการทำงานในกระบวนการศึกษาด้วยตนเอง
6. ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของสถานศึกษา
7. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของชุมชนในพื้นที่
8. รายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ได้สนองตอบต่อข้อเสนอแนะที่ได้รับจากคณะกรรมการตรวจเยี่ยมสำหรับการรับรองวิทยฐานะเมื่อปี ค.ศ. 1991

ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา

1. เป้าหมาย การวางแผนและประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. หลักสูตร รวมทั้งการวางแผนและการประเมินหลักสูตร การศึกษาทั่วไป การให้บริการชุมชน
3. การให้บริการแก่นักศึกษา และสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้รวมทั้งข้อมูลการรับเข้า บริการให้คำปรึกษา
4. อาจารย์และบุคลากร รวมทั้งการคัดเลือก คุณสมบัติ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
5. ห้องสมุดและแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งการพัฒนา ทรัพยากร การเข้าถึงทรัพยากร สื่อเทคโนโลยี
6. ทรัพยากรด้านกายภาพ รวมถึงอำนาจความสะดวก อุปกรณ์ และการวางแผนสิ่งอำนวยความสะดวก
7. ทรัพยากรด้านการเงิน รวมถึงเสถียรภาพทางการเงิน การวางแผน การจัดการ
8. การบริการ รวมคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารระดับสูง อาจารย์ บุคลากร นักศึกษา

ส่วนที่ 3 ภาคผนวก เช่น ตารางหรือกราฟจากการสำรวจ ความพึงพอใจของนักศึกษาและตัวอย่างการรายงานของอาจารย์ บุคลากร เป็นต้น

รูปแบบการรายงานผลการประเมินตนเอง

Jaeger และ คณะ (1996) ได้ทำวิเคราะห์เอกสารการรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อสาธารณชน (school report cards) พบว่าข้อมูลที่ปรากฏในรายงานประกอบด้วยตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนนักเรียน ความสำเร็จของโรงเรียน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน

บุคลากรและลักษณะของครูอาจารย์ ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรที่โรงเรียนจัดให้นักเรียน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ บริการที่ให้กับนักเรียน การเงินของโรงเรียน เขาพบว่ารูปแบบการรายงานจะมีทั้งการบรรยาย หรือการทำตารางแสดงค่าสถิติหรือข้อมูลเชิงปริมาณ แต่ละแบบยังจำแนกเป็นการรายงานแบบสั้นและแบบยาว

ผลการวิจัยพบว่า การรายงานผลการดำเนินงานในลักษณะการบรรยายและที่มีความยาว จะยิ่งทำให้กลุ่มพ่อแม่ผู้ปกครองรับรู้ข้อมูลคุณภาพโรงเรียนมากยิ่งขึ้น และประเมินคุณภาพโรงเรียนได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น เขาพบว่ากลุ่มผู้ปกครองจะประเมินคุณภาพโรงเรียนได้ถูกต้องประมาณร้อยละ 66-91 ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับรูปแบบการรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่นำเสนอให้ผู้ปกครองทราบ ถ้าให้เลือกรูปแบบการรายงาน เขาเสนอแนะให้ใช้การรายงานแบบยาวในลักษณะการบรรยายมากกว่าแบบอื่น นอกจากนี้เขายังรายงานว่าผู้ปกครองที่ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนมักจะประเมินคุณภาพของโรงเรียนสูงกว่าที่เป็นจริง (Jaeger, 1996)

3. การตรวจสอบผลการประเมิน

การประเมินงานประเมิน (meta-evaluation) เป็นแนวคิดที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของการประเมินซ้ำอีกครั้ง เพื่อให้มั่นใจในผลที่ได้จากการประเมินว่าผ่านกระบวนการหรือวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสม เชื่อถือได้ ตามมาตรฐานของการประเมิน 4 ประการ คือ การใช้ประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้องของวิธีการที่ใช้ เนื่องจากการประเมินผลภายในเป็นกระบวนการที่

ดำเนินการโดยบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่คุ้นเคยกับการทำงานด้านการประเมินผล จึงยังจำเป็นต้องตรวจสอบคุณภาพของการดำเนินงาน การประเมินงานสามารถดำเนินการได้ 2 ส่วน คือ ทำการตรวจสอบกระบวนการทำงานในขณะที่กำลังดำเนินงาน และทำการตรวจสอบหลังสิ้นสุดการทำงาน

4. การใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน

วัฒนา อาทิตย์เที่ยง (ผู้แปล, 2540) แสดงการนำผลการตรวจสอบจากผู้ตรวจมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของโรงเรียน ข้อเสนอแนะดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินตนเอง โดยโรงเรียนต้องระบุกิจกรรมที่วางแผนจะทำ มีการตั้งเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงที่ชัดเจน ในการทำแผนปฏิบัติการต้องมีการกำหนดทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างกว้างๆ จากนั้นจัดทำเอกสารสรุปรายละเอียดให้ผู้เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร ผู้ปกครอง และคนอื่น ๆ ได้รับทราบ โดยอาจแนบไปกับจดหมายข่าว

5. การพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา

ผลการประเมินอาจชี้จุดอ่อนของสถานศึกษาที่ต้องทำการปรับปรุงหลายประการ สถานศึกษาไม่อาจแก้ไขปัญหาต่างๆ เหล่านั้นได้พร้อมกัน จำเป็นต้องมีการกำหนดว่าอะไรเป็นสิ่งที่ต้องทำการพัฒนา ก่อน ในการปรับปรุงโรงเรียนต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมาดำเนินการก่อน และต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนด้วย จุดเน้นของการพัฒนาโรงเรียนจะอยู่ที่การจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งต้องร่วมมือกัน และต้องคิดว่าโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง ทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครู

อาจารย์ ผู้ปกครอง และนักเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุงโรงเรียน (Edinburgh, 1994; Stoll, 1994; Stephens, 1994)

ตอนที่ 4 การส่งเสริมสถานศึกษาในการพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน

การดำเนินงานตามระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นควรมีการเตรียมบุคลากรที่จะรับผิดชอบในการทำการประเมินผลภายในและพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้สามารถทำงานนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสามารถจำแนกได้ 3 รูปแบบ คือการใช้วิธีการฝึกอบรม การจัดทำคู่มือการประเมินผลภายในสำหรับให้คณะทำงานในสถานศึกษาได้ใช้ศึกษาด้วยตนเอง และการสนับสนุนการดำเนินงานผ่านกระบวนการนิเทศโดยนักวิชาการ

4.1 การฝึกอบรม

Rothwell (1996) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นนั้นมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสร้างความเชื่อถือให้คนในองค์กรเข้าใจถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง (2) การสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง (3) การประเมินและให้การสนับสนุนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (4) การสร้างเส้นทางที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และ (5) การสร้างสมรรถนะหลักให้กับคนในองค์กรที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการฝึกอบรมคนในองค์กร

ในการฝึกอบรมบุคลากรจากสถานศึกษาเพื่อให้มีความรู้ด้านการประเมินผลภายในจึงพยายามกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมที่ชัดเจน คัดเลือกวิทยากรที่มีคุณภาพและจัดทำคู่มือการประเมินผลภายในเพื่อเป็นสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม มีการเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมสำหรับการฝึกอบรม หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมได้มีการประเมินผลการฝึกอบรมโดยยึดเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นเป็นหลัก

4.2 การจัดทำคู่มือการประเมินผลภายใน

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือการประเมินผลพบว่าแนวทางการจัดทำคู่มือส่วนใหญ่จะมีการกล่าวถึงแนวคิดหรือหลักการของการประเมินผล จากนั้นจะแสดงกิจกรรมการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน โดยมีรูปแบบการนำเสนอที่ง่ายและเป็นรูปธรรม (Morris & Fitz-Gibbon, 1978; Airasian & Gullickson, 1996) จากแนวคิดดังกล่าวการวิจัยนี้จึงมีคู่มือการประเมิน 4 เล่ม เล่มที่ 1 เป็นแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการประเมินผลภายใน และกิจกรรมที่ต้องดำเนินการตั้งแต่การวางแผนการประเมินจนถึงขั้นการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ สำหรับคู่มือเล่มที่ 2-4 เป็นตัวอย่างของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินตามมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน กระบวนการ และปัจจัย

4.3 การนิเทศ : การพัฒนาบุคลากรด้วยระบบการทำงานร่วมกันแบบประเมินแบบมีส่วนร่วม (Participatory Evaluation)

การผลักดันให้เกิดกระบวนการดำเนินงานตามองค์ประกอบที่กล่าวมาเพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการประเมินผลภายใน ต้องเริ่มที่การพัฒนาคนที่จะมีส่วนในการรับผิดชอบการทำงาน Airasian และ Gullickson (1996) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินตนเองของกลุ่มครูว่าจะต้องเริ่มที่การสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการ

ประเมิน (awareness) จากนั้นจึงค่อยเริ่มดำเนินการวางแผนการประเมิน การวางแผนการประเมิน การลงมือทำการประเมินตนเอง การตรวจสอบผลการดำเนินของตนเอง และการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยสถานศึกษาต้องมีการกำหนดโครงสร้าง สนับสนุนให้กลุ่มครูอาจารย์สามารถประเมินตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Barrett (1998) กล่าวว่า การประเมินผลภายในที่ประสบความสำเร็จ ต้องมีการอบรมครูอาจารย์ ผู้บริหาร มีการพัฒนาบุคลากรและการมีส่วนร่วมของครูในการประเมินเพื่อให้ทำการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การทำงานแบบร่วมมือกันระหว่างนักวิชาการและบุคลากรในโรงเรียน (collaboration) ไม่ว่าจะเป็นการประเมินหรือการวิจัย เป็นแนวคิดที่มีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ในปัจจุบันนี้ การประเมินแบบมีส่วนร่วม (participatory evaluation) เป็นการประเมินที่บุคลากรภายในหน่วยงานและนักประเมินภายนอกที่เป็นมืออาชีพได้ร่วมมือกันในการทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งมีข้อดีที่เป็นการดึงเอาประสบการณ์การทำงานของบุคลากรมาใช้ในการประเมิน และเป็นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดการใช้ผลการประเมินมากขึ้น เนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานหรือโครงการได้เข้ามามีส่วนร่วมทำการประเมินและรับรู้ผลการประเมินด้วยตนเองตลอดระยะเวลาการทำงาน (Garaway, 1995; สุวิมล ว่องวาณิช 2538) รูปแบบการทำงานแบบนี้ นอกจากจะส่งผลให้เกิดการใช้ผลการประเมินมากขึ้นแล้ว ยังถือเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถทำการประเมินหรือทำการวิจัยได้ด้วย

การนิเทศ คือกระบวนการให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลภายใน หลักการของระบบการนิเทศที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้น โดยเน้นรูปแบบการนิเทศตามแนวทางของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ คือ พยายามให้คณะทำงานในสถานศึกษาได้ทำงานเป็นทีม และช่วยตนเองมากที่สุด

อย่างไรก็ตาม ด้วยสภาพเงื่อนไขหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละแห่งซึ่งอาจแตกต่างกัน จึงมีความเป็นไปได้ที่การนิเทศอาจจะไม่สามารถดำเนินการได้ในรูปแบบเดียวกัน ระบบการให้ความช่วยเหลือแก่คณะทำงานในสถานศึกษาจึงกำหนดแบบยืดหยุ่น สถานศึกษาใดที่บุคลากรมีความพร้อมน้อย ผู้นิเทศจะทำหน้าที่ให้คำปรึกษามากกว่าสถานศึกษาที่มีความพร้อมมากกว่า ดังนั้น รูปแบบของการทำงานแบบมีส่วนร่วมนี้จึงอาจมี 3 ระดับ คือการมีส่วนร่วมเต็มรูปแบบ การมีส่วนร่วมแบบอยู่เบื้องหลัง และการมีส่วนร่วมแบบทั่วไป



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินผลภายในของ สถานศึกษา

5.1 มาตรฐานการประเมิน

การดำเนินการประเมินผลจะต้องมีกระบวนการดำเนินงานที่ได้มาตรฐาน ซึ่งผู้ประเมินต้องออกแบบการประเมินให้ได้คุณภาพ Stufflebeam และคณะ (1981) ได้พัฒนามาตรฐานการประเมินซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (อ้างอิง : Stufflebeam, D.L. (1999). The Evaluation Center. Webpage: <http://www.wmich.edu/evalctr>.)

1. **มาตรฐานด้านประโยชน์จากการประเมิน (Utility Standard)** ผลการประเมินต้องให้ข้อมูลตรงตามที่ใช้ผลการประเมินอย่างรู้ (เช่น ผู้บริหาร ครูอาจารย์ ผู้ปกครอง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง) และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้จริง

2. **มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard)** วิธีการที่ใช้ในการประเมินจะต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง ประหยัด คุ่มค่า และเหมาะสม

3. **มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard)** วิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน เช่น ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายกับผู้ให้ข้อมูล

4. **มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard)** วิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้อง ให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินต้องสามารถวัดตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัดได้จริง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด แหล่งผู้ให้

ข้อมูลเชื่อถือได้ ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง วิธีการวิเคราะห์และการเสนอผลการประเมินถูกต้องและมีความเป็นปรนัยของผลการประเมิน

ในขณะที่ Wise และคณะ (1984 อ้างถึงใน Barrett, 1999) กล่าวว่า การประเมินที่มีคุณภาพต้องมีคุณสมบัติ 3 ประการ คือ เป็นกระบวนการที่ใช้วิธีที่เชื่อถือได้ (reliable) ได้แก่ ให้ผลที่คงเส้นคงวามีประสิทธิผล (effective) คือ ผลที่ได้มีความถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ (efficient) คือ การใช้ทรัพยากรในการประเมิน ได้แก่ เวลา งบประมาณ การฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ และกระบวนการที่ทำให้มั่นใจในผลที่ต้องการ

นอกจากนี้เขายังระบุงองค์ประกอบของความสำเร็จในการประเมิน (elements of success) โดยกล่าวว่าความสำเร็จของการประเมินต้องเป็นกระบวนการที่มีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ (1) กระบวนการประเมินต้องระบุได้ถึงความต้องการจำเป็น (needs) มาตรฐาน (standards) และปกติวิสัย (norms) (2) กระบวนการต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการประเมินที่กำหนด (3) โรงเรียนให้การสนับสนุนด้านเวลาและทรัพยากรที่ใช้ในการประเมิน (4) ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผลการประเมินเชื่อถือได้ ถูกต้อง และคุ้มค่า และ (5) ครูอาจารย์ต้องเกี่ยวข้องในการพัฒนากระบวนการประเมินผล ทั้งหมดนี้ Drake (1984 อ้างถึงใน Barrett, 1999) สรุปว่าโครงการประเมินที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีนักประเมินที่ผ่านการฝึกอบรม มีบุคลากรฝ่ายบริหารที่ต้องจัดสรรเวลาสำหรับการประเมิน มีโครงการพัฒนาบุคลากร และมีการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายใน

Sanders และคณะ (1995) กล่าวว่า การประเมินที่ดีต้องเป็น กระบวนการที่มีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ (1) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (2) กระบวนการประเมินที่ต่อเนื่อง (3) มีการสื่อสารที่ดี และ (4) มีการประเมินงานประเมิน (ตรวจสอบคุณภาพของการประเมิน) หรือกล่าวโดยละเอียด หลักการของรูปแบบการประเมินโรงเรียนต้องเป็นกระบวนการที่มีการดำเนินงานต่อเนื่อง เป็นหน้าที่ของทุกคน ทำอย่างเปิดเผยและทุกคนมีส่วนร่วม มีการสื่อสาร และได้มาตรฐานของการประเมิน

5.2 มาตรฐานของระบบการประเมินผลโรงเรียน

Stufflebeam, D.L. (1994) ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับระบบการประเมินโรงเรียนที่พึงประสงค์ไว้ 15 ประการ ดังนี้ (1) แผนการประเมิน กระบวนการประเมิน รายงานการประเมิน ต้องได้มาตรฐานของการประเมิน คือ อรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง (2) สถานศึกษาต้องถูกตรวจสอบตามหลักการของการให้บริการที่เป็นประชาธิปไตย การพัฒนาความเป็นพลเมืองดีของสังคม และให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน (3) สถานศึกษาต้องถูกประเมินทั้งคุณค่าภายใน (กระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ) และคุณค่าภายนอก (สนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง) (4) การประเมินครู บุคลากร ต้องมีความชัดเจนและโปร่งใสและเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงของบุคลากรเหล่านั้น (5) การประเมินต้องบ่งบอกถึงระดับของคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (6) การประเมินต้องให้ข้อมูลนำไปสู่การปรับปรุง (7) การประเมินต้องให้ข้อมูลที่เป็นทั้งการประเมินความก้าวหน้าและการประเมินผลสรุป (8) การประเมินต้องสนับสนุนให้เกิดการสะท้อนตนเอง

(9) มีการประเมินบริบท (ความต้องการจำเป็น โอกาส ปัญหาในหน่วยงาน) เพื่อนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย (10) มีการประเมินปัจจัย (แผนและแนวทางการดำเนินงาน) (11) มีการประเมินกระบวนการ (กิจกรรมการดำเนินงาน) เพื่อให้ได้ข้อมูลป้อนกลับที่ช่วยในการปรับปรุงการดำเนินงาน (12) มีการประเมินผลผลิต (ผลงานตามที่กำหนด) (13) การประเมินมีการสื่อสารระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดคำถามประเมิน เกณฑ์การประเมิน ผลการประเมิน เพื่อนำไปสู่การยอมรับและเกิดการใช้ผลการประเมิน (14) การประเมินต้องเน้นการใช้พหุวิธี หรือการวัดผลผลิตหลายแบบ ทั้งวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ และ (15) การประเมินต้องมีการประเมินซ้อนการประเมิน เพื่อป้องกันถึงคุณค่าของการประเมิน (meta evaluation)

จากสาระในเอกสารที่ประมวลจะพบว่ามีความสอดคล้องกัน และส่วนที่ Sanders (1999) เน้นซึ่งค่อนข้างชัดเจนคือการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายใน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบความคิดสำหรับวัดความสำเร็จของการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นมาตรฐานของการประเมิน ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านประโยชน์จากการประเมิน ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง นอกจากนี้ยังเพิ่มความสำเร็จของการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากองค์ประกอบอีก 4 ประการ คือ การทำงานแบบมีส่วนร่วม (ทำงานเป็นทีม) ความรู้ความเข้าใจในวิธีการประเมิน ความยั่งยืนของการประเมินผล และการนำผลไปใช้ประโยชน์

5.3 ปัญหาของการประเมิน

ตามความคิดของ Cuttance (1994) ปัญหาที่พบในการประเมินตนเอง คือการไม่มีการวางโครงสร้างของการตรวจสอบ หรือกระบวนการของการดำเนินงานในโรงเรียนที่ชัดเจน การประเมินมักจะทำแบบปกป้องตนเอง และไม่ได้พุ่งเป้าไปที่กระบวนการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ถ้าจะให้ประเมินความสำเร็จต้องมีการเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาโรงเรียน ในการกำกับการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ต้องการนั้น กระบวนการประเมินภายในที่มีประสิทธิภาพต้องรวมถึงการกำกับความก้าวหน้าเป็นระยะๆ ด้วย และเขาคิดว่าการประเมินภายนอกจะมีประโยชน์น้อยกว่าการประเมินภายใน

Boyd (1999) ซึ่งให้เห็นว่าการที่การประเมินครูอาจารย์ไม่เกิดผลเท่าที่ควร เนื่องจากเหตุผลต่อไปนี้

1. ครูไม่ค่อยมีส่วนในการกำหนดเกณฑ์การประเมินเหมือนวิชาชีพอื่น หน่วยงานของรัฐหรือคณะกรรมการโรงเรียนจะเป็นผู้ทำหน้าที่นี้ ตัดสินใจแทนว่าจุดเน้นของการประเมินควรอยู่ที่ใด ทำให้ครูไม่ค่อยมีความเชื่อถือหรือไว้วางใจในกระบวนการประเมินผล และจะเกิดข้อคำถามเกี่ยวกับความถูกต้องของผลการประเมิน

2. นักประเมินไม่ค่อยทุ่มเทเวลาให้กับการประเมิน ครูอาจารย์จะบ่นว่าผู้บริหารไม่มีเวลาในการเก็บข้อมูลที่มีคุณภาพ ไม่มีเวลาในการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ หลังจากที่มีการประเมินในปีแรกแล้ว ปีต่อ ๆ มาก็ไม่เคยมีการประเมินอีก

3. นักประเมินไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมอย่างดี ครูอาจารย์จะบ่นกันว่ามีนักประเมินน้อยมากที่ได้รับการอบรมพิเศษในการช่วยครูวางแผนหรือทำการประเมินให้ประสบความสำเร็จ ที่ร้ายกว่านั้น

นักประเมินส่วนใหญ่ก็ยังไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ในชั้นเรียน
เกณฑ์การประเมินจึงมักจะเป็นไปอย่างเชื่อไม่ได้ ใช้ความรู้สึกส่วนตัว
ตัดสิน และไม่คงเส้นคงวา ทำให้นักประเมินไม่ได้รับการยอมรับใน
การทำกรประเมินที่มีประสิทธิผล

4. ผลการประเมินไม่ได้นำไปใช้ในการพัฒนาครูอาจารย์ ไม่
ได้นำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน
หรือการพัฒนาวิชาชีพ มีเพียงส่วนน้อยที่มีการเชื่อมโยงการประเมิน
ครูอาจารย์กับการพัฒนาครู

Boyd (1999) ชี้ให้เห็นว่าเป็นเรื่องท้าทายสำหรับนักประเมิน
ที่จะทำให้กระบวนการประเมินมีความหมาย ไม่ใช่เป็นการทำงานที่
ว่างเปล่า ไม่ได้เกิดผลอะไรเลย

5.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินผลภายใน

ทัศนีย์ สหวัฒน์นา (ผู้แปล, 2540) ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
การทำให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นซึ่งอยู่ในเอกสาร
From Failure to Success ของ OFSTED หลายประการ ได้แก่ (1) ความเป็นผู้นำเข้มแข็งของครูใหญ่ (2) การจัดการอย่างจริงจังของ
บุคลากรระดับสูง (3) ความชัดเจนของแผนปฏิบัติงาน (4) ความตั้งใจ
จริงของครูในการปรับปรุงข้อบกพร่อง (5) การสื่อสารที่ดีระหว่าง
โรงเรียนและผู้ปกครอง (6) ความสำเร็จในการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่
พึงประสงค์ของนักเรียน (7) การพัฒนาแผนสำหรับหลักสูตรแห่งชาติ
และโครงการตามรายวิชา (8) การบริหารจัดการด้านการเงินอย่างมี
ประสิทธิภาพ

นอกจากนี้เอกสารของ OFSTED ยังสรุปถึงปัจจัยที่เป็น
อุปสรรคต่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ได้แก่ (1) ผู้นำไม่มี

ประสิทธิภาพ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในไม่ดี (3) แผนปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ (4) การขาดการสนับสนุนช่วยเหลือ (5) การถูกตรวจสอบมากเกินไปจากหน่วยงานระดับท้องถิ่น (6) ข้อเสนอในการปรับปรุงหรือปิดโรงเรียน ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับที่ Sanders (1999) กล่าวว่า การประเมินผลในโรงเรียนขนาดเล็กมักจะมีปัญหาต่อไปนี้ (1) ประสพการณ์ในการประเมิน ครูอาจารย์ขาดการฝึกอบรมด้านการประเมินผล (2) มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาที่ใช้ในการประเมินที่เป็นทางการ (formal evaluation) และ (3) ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานมีน้อยมากหรือไม่มีเลย ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน หรืองบประมาณในการประเมิน

เมื่อประมวลสาระทั้งหมดแล้ว สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการประเมินผลภายในน่าจะขึ้นอยู่กับตัวแปรต่อไปนี้ (1) ผู้บริหาร (2) ความสามารถของบุคลากรภายใน (3) การร่วมกันทำงานเป็นทีม (4) ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน (5) เวลาที่ใช้ในการประเมิน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยทั้งหมดนี้จะเห็นว่าเกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้บริหารทุกปัจจัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในการออกแบบวิธีการเก็บข้อมูล เพื่อตอบคำถามวิจัยนั้นใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูลและหลายวิธีการ (triangulation of information) เพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของข้อมูลซึ่งมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ได้จากวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การสัมภาษณ์กลุ่ม การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การใช้เทคนิคกลุ่มสนทนาแบบเจาะจง (Focus Group Interview) การจัดประชุมระดมความคิดโดยใช้เทคนิคกลุ่มสมมติ (Nominal Group Technique) การสังเกตขณะการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา การวิเคราะห์และตรวจสอบผลงานหรือเอกสารที่เป็นหลักฐานปรากฏ เป็นต้น

ระยะที่ 1 ขั้นเตรียมการ

ตอนที่ 1.1 การจัดอันดับความสำคัญของมาตรฐานการศึกษา

● กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูอาจารย์และผู้บริหารจำนวน 3,982 คน ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการจำนวน 147 คน รวมเป็น 4,129 คน กลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับผลผลิตจำนวน 1,251 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนนี้ทั้งหมด 5,380 คน

● เครื่องมือวิจัย

ชุดที่ 1 "แบบสำรวจเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา" สำหรับเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มผู้บริหารและครูอาจารย์ในสถานศึกษา

ชุดที่ 2 "แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษากลาง (core standards) ที่สถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ในการตรวจสอบตนเอง"

● การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลมี 2 วิธี คือ (1) การเก็บข้อมูลจากครูอาจารย์ในสถานศึกษาในพื้นที่โดยตรง และ (2) การเก็บจากกลุ่มครูอาจารย์ในที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

● การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ แล้วจัดเรียงอันดับความสำคัญของมาตรฐานและตัวบ่งชี้โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของมาตรฐานการศึกษาจากมากไปหาน้อย

ตอนที่ 1.2 การศึกษาสภาพและความพร้อมของสถานศึกษาในการทำการประเมินผลภายใน

● กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูอาจารย์จำนวน 2,395 คน

● เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยเพื่อสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพและความพร้อมในการประเมินผลภายในของสถานศึกษา เป็น

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนา มีจำนวน 3 ชุด คือ (1) "แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลภายในของสถานศึกษา" สำหรับครูอาจารย์ในสถานศึกษาตอบ ประกอบด้วยแรงจูงใจในการประเมินผลภายใน ทักษะคิดต่อการประเมินผลภายใน ทักษะการประเมินผลภายใน และกิจกรรมที่ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลภายใน (2) "แบบวัดความคิดเห็นที่มีต่อการประเมินผลภายใน" สำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษาตอบ และ (3) "แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา" ประกอบด้วยจำนวนบุคลากร นักเรียน/นักศึกษา ลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา ระดับความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ความสนใจในการเข้าร่วมในโครงการนำร่องครั้งนี้ และการกำหนดบุคลากรที่มีความสามารถในการเป็นแกนนำในการประเมินผลภายในของสถานศึกษา

● การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติภาคสรุปอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อกำหนดคะแนนองค์ประกอบของครูอาจารย์รายบุคคล แปลงคะแนนองค์ประกอบเป็นคะแนนมาตรฐานที่ (T-score) และหาตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ของคะแนนแรงจูงใจ ทักษะคิด และทักษะการประเมินเป็นรายบุคคล

ตอนที่ 1.3 การเลือกสถานศึกษานำร่อง

การเลือกสถานศึกษานำร่องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยคณะกรรมการอำนวยการส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

1. ควรเน้นความสนใจมากกว่าความพร้อมหรือศักยภาพของสถานศึกษาในการเข้าร่วมโครงการนำร่อง

2. สถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกไม่จำเป็นต้องเป็นสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น แต่มีความเป็นไปได้ที่อาจเลือกสถานศึกษาที่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน เพื่อใช้เป็นกรณีตัวอย่างสำหรับสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากเป็นสถานศึกษาที่ได้ผ่านการประเมินคัดเลือกมาแล้ว และเป็นที่ยึดหวังว่าจะมีการประเมินเพื่อพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานได้เร็วกว่าสถานศึกษาโดยทั่วไป

3. ให้เลือกสถานศึกษาที่มีความหลากหลายด้านคุณภาพเพื่อไม่ให้มีรูปแบบเดียวกันหมด

ทั้งนี้ การเลือกสถานศึกษานำร่องต้องกระจายในทุกภาคภูมิศาสตร์และสังกัดของหน่วยงาน 6 สังกัด รวม 30 แห่ง และสถานศึกษาเครือข่ายอีก 1 แห่ง ที่ขอเข้าร่วมโครงการในภายหลัง โดยจะทำการประเมินผลภายในโดยไม่มีผู้เข้าไปนิเทศ

ตารางที่ 3.1 จำนวนสถานศึกษานำร่อง จำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ และ สังกัดของหน่วยงาน

ภาค	สปช.	กรมสามัญฯ	สช.	กรมอาชีวฯ	เทศบาล	กทม.	รวม	เครือข่าย
1. เหนือ	2	1	1	1	1	-	6	
2. ใต้	2	1	1	1	1	-	6	
3. ตะวันออกเฉียงเหนือ	2	1	1	1	1	-	6	-
4. กลาง	2	1	1	1	1	-	6	-
5. กทม.	1	1	1	1	-	2	6	1
รวม	9	5	5	5	4	2	30	1

ตารางที่ 3.2 พื้นที่เป้าหมายของการทำการวิจัยในโครงการนำร่อง
จำแนกตามภาคภูมิศาสตร์

ภาค	จังหวัดที่เป็นพื้นที่ เป้าหมาย	สถาบันอุดมศึกษาที่มีอาจารย์ เป็นผู้มีเทศก์สถานศึกษา	จำนวน ผู้เทศก์
1. เหนือ	พิษณุโลก	มหาวิทยาลัยนเรศวร	2
2. ใต้	นครศรีธรรมราช	สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช	2
3. ตะวันออก เฉียงเหนือ	ขอนแก่น	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	2
4. กลาง	ลพบุรี	สถาบันราชภัฏเทพสตรี	4
5. กทม.	กรุงเทพฯ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, สถาบันราชภัฏธนบุรี	5
รวม	5 จังหวัด		15 คน

**ระยะที่ 2 ขั้นการพัฒนากระบวนการประเมินผลภายใน/พัฒนา
ความรู้แก่บุคลากร**

การวิจัยในระยะที่ 2 มีกิจกรรมที่สำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนแรก
เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลภายในซึ่งทำให้ทราบ
องค์ประกอบในระบบการประเมินผลภายใน และส่วนที่สองเป็นการ
นำหลักการของระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในการ
พัฒนาคู่มือการประเมินผลภายใน การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม
และการพัฒนาระบบการนิเทศ

ตอนที่ 2.1 การพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน

ระบบการประเมินผลภายในพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวกับการประเมินผลภายใน หลักการของระบบการประเมินผลภายในเน้นการสร้างระบบที่ยึดติดกับการทำงานปกติ (built-in evaluation system) ซึ่งสอดคล้องกับวงจรการทำงานแบบ PDCA

● กระบวนการพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล การประเมินผลภายใน ขั้นตอนการประเมินผลภายใน นิยามของระบบการประเมินผล ระบบการบริหารคุณภาพ โมเดลประสิทธิผล โรงเรียน การประเมินภายนอก มาตรฐานการศึกษา และเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบในระบบการประเมินผล

2. สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในระบบการประเมินผลภายใน กำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลภายใน และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในระบบการประเมินผลภายใน

3. นำร่างระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ในภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 ท่าน เกณฑ์การตรวจสอบระบบการประเมินผลภายในของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ (1) ความครบถ้วนขององค์ประกอบในระบบการประเมินผลภายใน (2) ความเหมาะสมของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในระบบการประเมินผลภายใน (3) ความยืดหยุ่นของระบบการประเมินผลภายในหากต้องปรับแก้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา (4) ความสามารถของระบบการประเมินผลภายใน

ในการทำงานให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ (built-in evaluation system)

4. ปรับแก้ระบบการประเมินผลภายในตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2.2 การจัดทำคู่มือการประเมินผลภายใน

จัดทำคู่มือการประเมินผลภายในสำหรับให้สถานศึกษานำร่องนำไปใช้เป็นแนวทางในการทำการประเมินผลภายใน โดยคู่มือการประเมินผลภายในของสถานศึกษา มี 4 เล่มดังนี้

1. คู่มือเล่มที่ 1 เป็นคู่มือที่อธิบายหลักการประเมินผลภายใน โดยมีกิจกรรมการดำเนินงาน 12 กิจกรรม ตั้งแต่ขั้นการวางแผนจนถึงขั้นการรายงานผลการประเมิน และการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินภายใน

2. คู่มือเล่มที่ 2-4 เป็นคู่มือที่อธิบายลักษณะมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินตนเอง หลักการและเหตุผลของมาตรฐานและตัวบ่งชี้แต่ละตัว และแนวทางการวัดและประเมินผลมาตรฐาน/ตัวบ่งชี้ มี 3 เล่มย่อย แยกตามมาตรฐานการศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย

3. ทำการประเมินคุณภาพของคู่มือการประเมินผลภายใน โดยเสนอคณะกรรมการอำนวยการส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติพิจารณาอนุมัติ และปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้จริง

ตอนที่ 2.3 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

● กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

1. ศึกษาข้อมูลจากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพของกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการฝึกอบรม และนำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการประเมินผลภายในมาใช้ประกอบการกำหนดโครงสร้างของเนื้อหาในหลักสูตร

2. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการประเมินผลและมาตรฐานการศึกษา เพื่อกำหนดโครงสร้างของเนื้อหาในหลักสูตร

3. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 กำหนดโครงสร้างของเนื้อหาที่จำเป็น

3.2 กำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมจำนวน 5 วัน

3.3 กำหนดวิทยากรซึ่งเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาจำนวน 8 คน

3.4 กำหนดกิจกรรมในการฝึกอบรม เน้นทั้งการบรรยายและการฝึกปฏิบัติ

3.5 จัดทำเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม

4. การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร โดยให้รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ดร.นงราม เศรษฐพานิช) พิจารณาความเหมาะสมขั้นต้น ก่อนนำเสนอคณะกรรมการอำนวยการส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

● เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าอบรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นบุคคลที่สถานศึกษาคัดเลือกและเสนอรายชื่อมาสถานศึกษาละ 3 คน ซึ่งมีคุณสมบัติต่อไปนี้

1. มีความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดต่อให้กับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาของตน
2. มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา (ถ้ามี)
3. สามารถเข้ารับการอบรมได้ตลอดโครงการ

● การฝึกอบรมตามหลักสูตร

1. จัดฝึกอบรมในกรุงเทพมหานคร เรื่อง "เทคนิคการประเมินผลภายในตามมาตรฐานการศึกษา" ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 11-15 กุมภาพันธ์ 2542

2. ในช่วงท้ายของการฝึกอบรมมีการกำหนดพันธกิจร่วมกันของผู้เข้ารับการอบรม โดยกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ทุกสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามและรายงานผลมาให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติทราบเป็นระยะๆ ตามช่วงเวลาที่กำหนด

● การประเมินผลการฝึกอบรม

ทำการประเมินความรู้ด้านการประเมินผลภายใน ทักษะติดต่อการประเมินผลภายใน พฤติกรรมการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มที่เข้ารับการอบรม โดยใช้แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรม การสัมมนาฯอย่างไม่เป็นทางการ การสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม

ตอนที่ 2.4 การพัฒนาระบบการนิเทศ

● การกำหนดผู้นิเทศก์

หลักการของการกำหนดตัวผู้นิเทศก์ครั้งนี้จะไม่ใช้ผู้นิเทศก์ของสังกัดหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอยู่ก่อนแล้ว เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระในการเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่มีได้ยึดติดอยู่กับนโยบายของต้นสังกัดของตนมากเกินไป ดังนั้นผู้นิเทศก์ครั้งนี้จึงเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในท้องถิ่นหรือจังหวัดพื้นที่เป้าหมาย

2. กลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศและติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาในพื้นที่เหล่านี้ ต้องมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษาหรือการวัดและประเมินผล

3. มีความสามารถและมีประสบการณ์ในการนิเทศสถานศึกษา

4. มีเวลาในการเยี่ยมพื้นที่และสามารถทำงานในโครงการนี้ได้ตลอดจนสิ้นสุดโครงการ

● การกำหนดบทบาทของผู้นิเทศก์

1. กำหนดให้ผู้นิเทศก์เข้าร่วมในการฝึกอบรมแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา

2. การนิเทศและติดตามการทำการประเมินผลภายในของสถานศึกษา กำหนดให้ดำเนินการอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้งต่อสถานศึกษา ตั้งแต่เดือนมีนาคม - กันยายน 2542 เป็นเวลา 6-7 เดือน บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศก์จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหรือให้ข้อเสนอแนะตามที่สถานศึกษาเสนอขอ

3. ผู้นิเทศก์ศึกษาข้อมูลการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลภายในของสถานศึกษา ให้การนิเทศสถานศึกษา และศึกษาติดตามสภาพการประเมินผลภายในของประเด็นต่อไปนี้

3.1 สภาพการประเมินผลภายในของสถานศึกษา

3.2 รูปแบบการประเมินผลภายในที่สถานศึกษาพัฒนาขึ้น

3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการทำการประเมินผลภายในของสถานศึกษา

3.4 ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำการประเมินผลภายในของสถานศึกษา

● การกระตุ้น กำกับ ติดตามการดำเนินงานการตรวจเยี่ยมพื้นที่

1. กำหนดให้มีการประชุมผู้นิเทศก์จากพื้นที่จังหวัดต่างๆ ทุก 2 เดือน เพื่อรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานของสถานศึกษา สรุประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา มีการอภิปรายถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน และวางแผนการดำเนินงานครั้งต่อไปทุกครั้งที่มีการจัดประชุม ทั้งนี้ ผู้นิเทศก์จะต้องรายงานความก้าวหน้าในช่วงการดำเนินงานจำนวน 3 ครั้ง

2. ผู้วิจัยซึ่งรับผิดชอบโครงการวิจัยครั้งนี้ พร้อมทั้งผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติไปตรวจเยี่ยมสถานศึกษาทุกแห่งตลอดช่วงการดำเนินงาน อย่างน้อยสถานศึกษาละ 2 ครั้ง เพื่อสังเกตการดำเนินงานของพื้นที่ และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลการดำเนินงานของสถานศึกษาต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการวางแผนการบริหารโครงการต่อไป

ระยะที่ 3 ขั้นการติดตามการประเมินผลภายในของสถานศึกษา

ตอนที่ 3.1 การวิเคราะห์รูปแบบการประเมินผลภายใน

ในการวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในของแต่ละสถานศึกษาพัฒนาขึ้น ผู้วิจัยจะศึกษาแนวทางที่สถานศึกษาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานและการปฏิบัติจริง โดยมีการวิเคราะห์วิธีดำเนินการในแต่ละกิจกรรมต่อไปนี้

1. วิธีการพัฒนาบุคลากรด้านความตระหนัก เห็นคุณค่าและความรู้ความเข้าใจในการทำการประเมินผลภายใน
2. วิธีการศึกษาสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษา
3. การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาที่แต่ละสถานศึกษาต้องการบรรลุผล
4. รูปแบบการกำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการประเมิน/ตัวบุคคลที่รับผิดชอบงานการประเมินผลภายใน
5. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน
6. วิธีการกำหนดกรอบการประเมินผลภายใน/แผนการทำงาน/ วิธีการประเมินผลภายใน
7. วิธีการสร้างเครื่องมือ/การกำหนดแหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บข้อมูล/การประมวลผลข้อมูล/การสร้างระบบฐานข้อมูล
8. รูปแบบการจัดทำรายงานผลการประเมิน (Self Study Report)
9. วิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบผลการประเมิน/วิธีการประเมิน
10. วิธีการเผยแพร่ผลการประเมิน
11. วิธีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน วิธีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

12.วิธีการที่ใช้ในการกำกับและติดตามการประเมินผลภายใน ของสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ใช้การตรวจสอบแบบรายงานผล
การประเมินตนเอง (Self Study Report) การสัมภาษณ์ การสังเกต

ตอนที่3.2 สภาพการดำเนินงานก่อนและหลังเข้าโครงการวิจัยนำร่อง

● กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารและครูอาจารย์ในสถานศึกษานำร่องและสถานศึกษา
เครือข่าย รวมทั้งหมดจำนวน 2,029 คน

● เครื่องมือวิจัย

"แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลภายในของสถาน
ศึกษา" เป็นการเก็บข้อมูลความรู้สึกของบุคลากรในสถานศึกษา
นำร่องหลังจากเข้าโครงการ เพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลก่อนเข้าโครงการ

● การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาทุกแห่ง ให้ความเวลาในการตอบ
ประมาณ 3 สัปดาห์หลังจากที่สถานศึกษาทำการประเมินผลภายใน
เสร็จสิ้นแล้ว ในช่วงต้นเดือนกันยายน 2542 นำข้อมูลมาวิเคราะห์
โดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3.3 ปัญหาและอุปสรรค ความสำเร็จ และปัจจัยที่เอื้อต่อ ความสำเร็จในการประเมินผลภายใน

● การเก็บข้อมูล

1. การสำรวจด้วยแบบสอบถาม

2. การใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มแบบเจาะจง (Focus Group Technique) จัดประชุมเพื่อเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มแบบเจาะจงในแต่ละจังหวัด จังหวัดละ 2 กลุ่ม รวมจัดการสนทนากลุ่มใน 5 จังหวัด จำนวน 10 ครั้ง ในแต่ละจังหวัดแบ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเป็น 2 กลุ่ม ดำเนินการจัดสนทนากลุ่มที่ละกลุ่ม

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่เป็นครูอาจารย์ในสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ผู้รับผิดชอบหลัก (แกนนำ) ในการทำงานด้านการประเมินผลภายในให้สถานศึกษาส่งรายชื่อมาแห่งละ 2 คน รวม 6 สถานศึกษา มีผู้เข้าร่วมสนทนาอย่างน้อย 12 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่เป็นผู้รับผิดชอบหลัก (แกนนำ) ในการทำงานด้านการประเมินผลภายใน โดยขอให้สถานศึกษาส่งบุคคลเหล่านี้มาแห่งละ 3 คน รวมผู้เข้าร่วมในการสนทนากลุ่ม 18 คน ในการสนทนากลุ่มนี้ หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำในการทำงานด้านการประเมินผลภายในของสถานศึกษาตนเองก็สามารถเข้าร่วมได้

3. การเก็บข้อมูลจากผู้นิเทศก์ในพื้นที่ โดยผู้นิเทศก์ทุกคนให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน และความสำเร็จในการดำเนินงานตามการรับรู้ของผู้นิเทศก์ โดยมีการให้คะแนนระดับความสำเร็จตามตัวแปรที่กำหนดในแบบฟอร์มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. การวิเคราะห์เอกสารการรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Study Report) โดยศึกษาเอกสารรายงานผลการประเมินผล

ตนเอง ซึ่งแต่ละสถานศึกษาส่งมาให้หลังจากที่ทำการประเมินตนเองเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อประเมินคุณภาพของการทำรายงาน และวิเคราะห์เอกสารรายงานผลการพัฒนาระบบการประเมินภายในที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น

ระยะที่ 4 ขั้นการเสนอระบบการประเมินผลภายในและแนวทางการขยายผล

ตอนที่ 4.1 การเสนอระบบการประเมินผลภายใน

1. นำผลการวิจัยในแต่ละตอนมาสังเคราะห์ เพื่อสรุปรูปแบบการปฏิบัติของการประเมินผลภายในของแต่ละสถานศึกษาตามระบบการประเมินผลภายในที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. วิเคราะห์รูปแบบการปฏิบัติและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อเสนอรูปแบบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลภายในที่เหมาะสมและมีประสิทธิผลสำหรับนำไปใช้ในการขยายผล

ตอนที่ 4.2 การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลภายใน

การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลภายในที่เหมาะสมในแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้เพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดมาตรฐานการประเมินผลต่อไป

ตอนที่ 4.3 แนวทางการขยายผล

กำหนดแนวทางการขยายผลการใช้ระบบการพัฒนาการประเมินผลภายในที่ได้พัฒนาขึ้น

ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้มีการนำเสนอให้ที่ประชุมประกอบด้วย คณะทำงานจากสถานศึกษานำร่อง คณะผู้นิเทศก์ และ

บุคลากรที่เกี่ยวข้องจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แห่งชาติ
โดยมีการจัดประชุมที่โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร ในวันที่
13 กุมภาพันธ์ 2543 เพื่อกำหนดแนวทางการขยายผลต่อไป



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิจัยขั้นที่ 1

ปีการศึกษา 2561

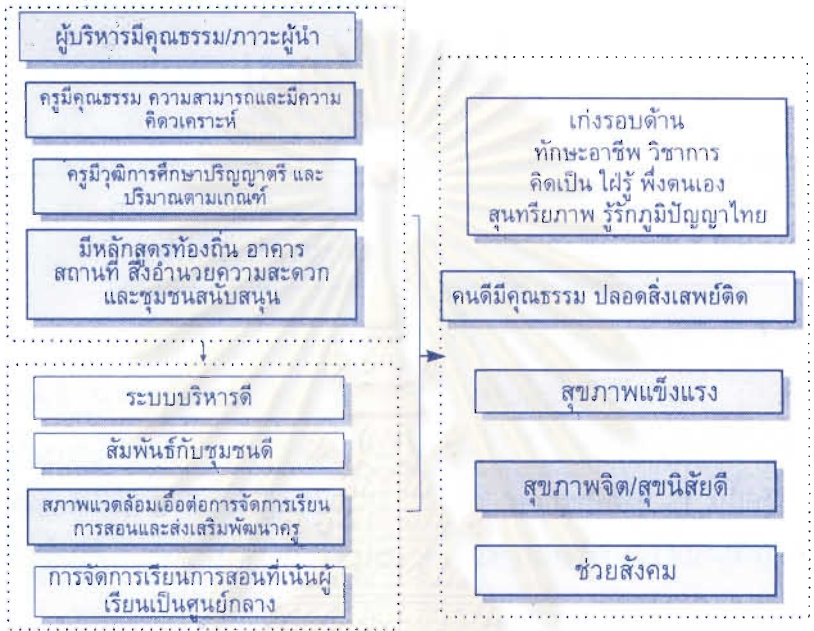
ตอนที่ 1 อันดับความสำคัญของมาตรฐานการศึกษา

1.1 องค์ประกอบมาตรฐานการศึกษา

ผลการวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษา 27 มาตรฐาน 113 ตัวบ่งชี้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า มาตรฐานการศึกษามีการเกาะกลุ่มกัน 13 องค์ประกอบ โดยมาตรฐานด้านผู้เรียนมี 5 องค์ประกอบ มาตรฐานด้านกระบวนการมี 4 องค์ประกอบ และมาตรฐานด้านปัจจัยมี 4 องค์ประกอบ

1.2 มาตรฐานการศึกษากลาง (core standards)

ทำการวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษา 27 ตัว เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาที่มีความจำเป็นและสำคัญที่สถานศึกษาทุกแห่งควรทำการประเมินก่อนในช่วงแรกๆ ที่เริ่มมีการประเมินผลภายใน โดยการจัดลำดับความสำคัญของมาตรฐานการศึกษาทั้ง 27 ตัว ผู้ที่จัดลำดับมีทั้งกลุ่มนักวิชาการ ผู้บริหาร และครูอาจารย์ในสถานศึกษา



แผนภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาตรฐานการศึกษา

ตารางที่ 4.1 อันดับความสำคัญของมาตรฐานการศึกษากลาง

มาตรฐาน	ที่	มาตรฐานการศึกษา	อันดับ
ผู้เรียน	4	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มี วิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์	1
ผู้เรียน	1	ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	2
ผู้เรียน	10	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่อ อาชีพสุจริตและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3
ผู้เรียน	3	ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	4
ปัจจัย	1	ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม	5
ปัจจัย	5	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ	6
ผู้เรียน	6	ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	7
ปัจจัย	2	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	8
ผู้เรียน	11	ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และปฏิบัติตน ตามระบอบประชาธิปไตย	9
กระบวนการ	5	สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	10
กระบวนการ	1	สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่าง เป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา	11
ปัจจัย	6	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี	12
ปัจจัย	7	สถานศึกษามีหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับท้องถิ่น มีสื่อ เทคโนโลยีและทรัพยากรการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	13
กระบวนการ	6	สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง	14
ผู้เรียน	2	ผู้เรียนปลอดภัยสุขภาพดีให้โทษและสิ่งมอมเมา	15

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

มาตรฐาน	ที่	มาตรฐานการศึกษา	อันดับ
ผู้เรียน	12	ผู้เรียนมีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม	16
ปัจจัย	3	ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	17
กระบวนการ	4	สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ	18
กระบวนการ	3	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน	19
ผู้เรียน	5	ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตามหลักสูตร	20
ปัจจัย	8	สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ	21
ผู้เรียน	8	ผู้เรียนรู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มีบุคลิกภาพที่ดี	22
ปัจจัย	4	ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ	23
ปัจจัย	9	ชุมชน/ผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา	24
กระบวนการ	2	สถานศึกษามีการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	25
ผู้เรียน	7	ผู้เรียนเห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปะและวัฒนธรรมที่ดั่งามของไทย	26
ผู้เรียน	9	ผู้เรียนมีสุนทรีย์ภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา	27

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 สภาพและความพร้อมของสถานศึกษาในการทำการประเมินผลภายใน

2.1 สภาพการประเมินผลที่ผ่านมา

จากการสำรวจสถานศึกษา 63 แห่ง พบว่าสถานศึกษามากกว่าครึ่งหนึ่งมิได้มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมาย ไม่ค่อยมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงาน ไม่มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา ไม่มีการรายงานผลการประเมินให้ผู้อื่นทราบโดยทั่วกัน และไม่มีการทำงานเป็นทีม

นอกจากนี้ยังพบว่า ที่ผ่านมามาตรฐานศึกษามากกว่าครึ่งมิได้มีการประเมินผลภายในตามมาตรฐานการศึกษา : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่หากเปรียบเทียบในเชิงสัมพัทธ์กันเองระหว่างมาตรฐานพบว่าส่วนใหญ่มีการประเมินผลตามมาตรฐานด้านปัจจัยมากกว่ามาตรฐานด้านกระบวนการและด้านผู้เรียน เมื่อพิจารณามาตรฐานด้านปัจจัยพบว่าส่วนใหญ่เป็นการประเมินคุณธรรม-จริยธรรมของครู อาจารย์ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และวุฒิการศึกษาของอาจารย์ ในมาตรฐานด้านกระบวนการนั้นมีการประเมินเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สำหรับมาตรฐานด้านผู้เรียน สิ่งที่มีการประเมินมากกว่าตัวอื่น คือ การประเมินเกี่ยวกับการปลอดภัยเสียภัยติดของผู้เรียน ในขณะที่มาตรฐานด้านผู้เรียนที่เกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่ามีการประเมินกันน้อยมาก การวิจัยนี้พบว่าสถานศึกษาที่มีการประเมินมาตรฐานตัวนี้มีเพียงร้อยละ 1.6 ของสถานศึกษานำร่องทั้งหมด

2.2 ความพร้อมของบุคลากร

ผลการศึกษาความพร้อมของบุคลากรในการทำการประเมินผลภายในพบว่า ครูอาจารย์ประมาณร้อยละ 88 จะรับรู้เรื่องมาตรฐานการศึกษา : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่ามีเพียงร้อยละ 53 ที่เคยผ่านการฝึกอบรมด้านประเมิน กลุ่มอาจารย์สังกัด สปข. ประเมินตนเองว่ามีความรู้และประสบการณ์ด้านการประเมินผล และผ่านการอบรมด้านการประเมินสูงกว่าสังกัดอื่น

สัดส่วนของผู้ที่ทำวิจัยเป็นในสถานศึกษามีไม่ถึงร้อยละ 10 ของจำนวนอาจารย์ในสถานศึกษา แต่ผู้ที่สามารถทำการประเมินผลภายในได้มีประมาณร้อยละ 21 ผู้ที่คิดว่าตนเองสามารถสร้างเครื่องมือวิจัยเป็นมีประมาณร้อยละ 11 และผู้ที่มีความรู้เรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติมีประมาณร้อยละ 17 ส่วนผู้ที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้มีประมาณร้อยละ 32 ในด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารนั้นพบว่า มีประมาณร้อยละ 14

ความพร้อมด้านแรงจูงใจในการทำการประเมินผลภายในอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนทัศนคติต่อการประเมินผลภายในอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สำหรับทักษะการประเมินนั้นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มอาจารย์สังกัด สปข. และ สปข. ประเมินตนเองว่ามีระดับแรงจูงใจและทัศนคติต่อการประเมินสูงกว่าสังกัดอื่น

ครูอาจารย์มากกว่าร้อยละ 95 ยินดีและเต็มใจที่จะทำการประเมินผลภายใน และพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการทำการประเมินผลภายใน มีครูอาจารย์ประมาณร้อยละ 31 ที่รู้สึกกังวลในการทำงานนี้ นอกจากนี้

กลุ่มอาจารย์ประมาณร้อยละ 86 - 87 มีความเชื่อว่าสถานศึกษามีบุคลากรและทรัพยากรพร้อมที่จะทำการประเมินผลภายใน

2.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ผลการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ด้านการประเมินผลภายในพบว่าความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก คือ วิธีการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างเครื่องมือวัดตัวบ่งชี้ และการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยนี้ได้นำมาใช้ประกอบการกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มแกนนำในสถานศึกษานำร่อง

ครูอาจารย์ในทุกสังกัดเสนอแนะวิธีการพัฒนาความรู้ การสร้างความตระหนักให้เห็นถึงคุณค่าของการประเมินผลภายใน และวิธีผลักดันให้มีการทำการประเมินผลภายใน โดยการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่บุคลากร จัดทำเอกสาร เช่น หนังสือ คู่มือการประเมินแจกครูอาจารย์ และสิ่งที่สถานศึกษาต้องการให้มีการจัดเตรียมเพื่อการทำงานนี้ คือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์

2.4 ลักษณะของสถานศึกษานำร่อง

สถานศึกษานำร่องในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 30 แห่ง ผลการศึกษาสภาพบริบทของสถานศึกษานำร่องที่เลือกมาศึกษาพบว่ามี ความหลากหลายในระดับการศึกษาที่ให้บริการ ขนาดสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิภาพด้านการประเมินของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้บริหาร นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะของสถานศึกษามีความแตกต่างของแรงจูงใจของผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์ซึ่งไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สถานศึกษาบางแห่งผู้บริหารมีแรงจูงใจในการประเมินผลภายในสูง แต่บุคลากรภายในมี

แรงจูงใจในการประเมินผลภายในตัว และถึงอย่างไรก็ตามแม้จะมี ญ
จะมีบุคลากรที่มีความแตกต่างของระดับแรงจูงใจ ทักษะ และทักษะ
การประเมินค่อนข้างมากแม้จะอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน



จุฬา

ตารางที่ 4.2 ร้อยละเฉลี่ยของจำนวนอาจารย์ที่มีความรู้/ประสบการณ์ที่เอื้อต่อการทำการประเมิน
ผลภายใน

ความรู้	สพช.			สามัญฯ			สช.			เทศบาล			กทม.			อาชีวศึกษา			รวม		
	N	M	Mdn	N	M	Mdn	N	M	Mdn	N	M	Mdn	N	M	Mdn	N	M	Mdn	N	M	Mdn
ปริญญาตรี	13	89.0	89.3	12	86.3	85.3	8	77.9	77.8	4	94.2	94.6	5	92.0	96.2	5	80.1	78.7	47	86.2	86.2
ปริญญาโท	6	5.7	5.6	11	10.4	11.0	7	2.9	2.6	2	3.7	3.7	5	5.4	3.8	5	18.1	20.6	36	8.2	5.9
วิจัย	4	24.6	8.1	10	14.0	10.5	3	7.0	4.0	1	4.3		4	8.2	9.1	2	10.9	10.9	24	13.3	8.2
ประเมิน	8	61.1	71.1	9	24.1	19.2	4	20.6	17.9	1	31.9		4	11.1	11.0	2	25.4	25.4	28	32.7	20.7
สร้างเครื่องมือ	8	25.4	18.0	10	20.4	17.4	5	5.0	5.5	1	6.4		3	8.1	7.7	2	12.0	12.0	29	16.8	10.9
สถิติ	8	48.6	37.6	9	27.6	13.2	4	15.4	14.8	1	21.3		3	8.6	10.5	2	10.9	10.9	27	28.4	17.4
คอมฯ	8	25.4	17.8	10	57.7	69.2	5	21.4	20.0	1	53.2		4	24.4	16.5	2	39.9	39.9	30	37.3	31.9

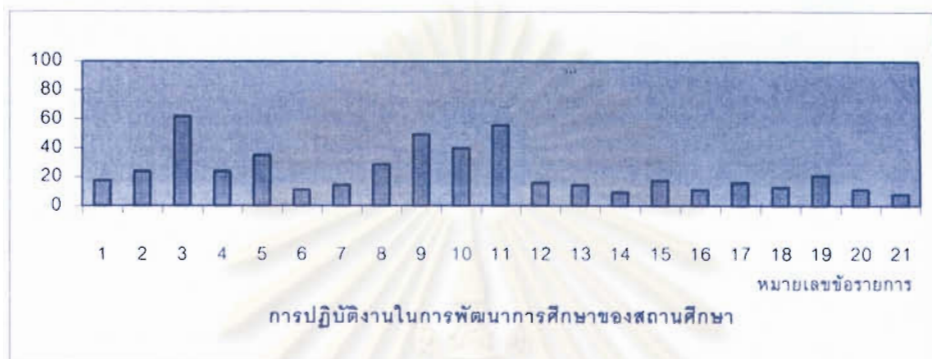
N = จำนวนสถานศึกษาที่ให้ข้อมูล M= Mean (ค่าเฉลี่ย) Mdn = Median (ค่ามัธยฐาน)

สถาบันวิทยบริการ

ตารางที่ 4.3 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การประเมินและสังกัดสถานศึกษา

สังกัด	ประสบการณ์ประเมิน			เคยผ่านการฝึกอบรมด้านประเมิน			ความรู้ด้านประเมิน			รับรู้เรื่องมาตรฐานการศึกษา		
	N	มี	ร้อยละ	N	เคย	ร้อยละ	N	มี	ร้อยละ	N	ใช่	ร้อยละ
สพช.	454	402	88.5	449	322	71.7	440	381	86.6	442	426	96.4
กรมสามัญศึกษา	1049	775	73.9	1056	462	43.8	1037	733	70.7	1025	857	83.6
สช.	379	300	79.2	389	225	57.8	381	305	80.1	376	352	93.6
เทศบาล	164	129	78.7	164	96	58.5	161	116	72.0	165	140	84.8
กทม.	93	68	73.1	98	51	52.0	95	68	71.6	96	90	93.8
กรมอาชีวศึกษา	156	103	66.0	155	73	47.1	155	108	69.7	151	112	74.2
รวม	2295	1777	77.4	2311	1229	53.2	2269	1711	75.4	2255	1977	87.7

กราฟรูปที่ 4.1 ร้อยละของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติงานในการพัฒนาการศึกษาจำแนกตามข้อรายการ

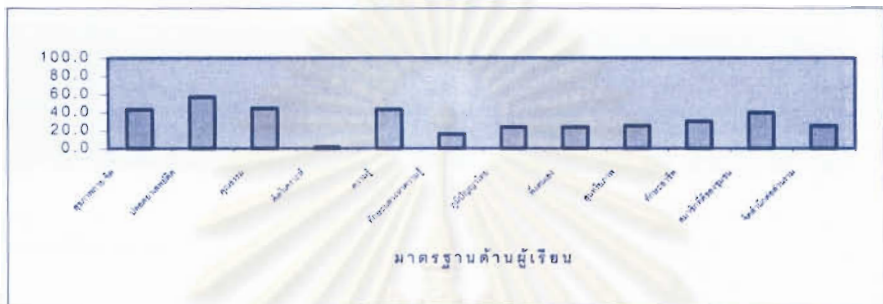


หมายเหตุ หมายเลขข้อรายการแทนความหมายต่อไปนี้

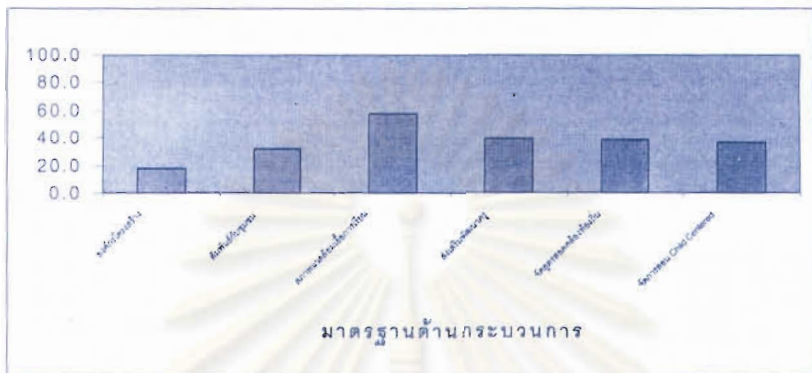
1	แต่งตั้งก.ก. ตรวจสอบการทำงานประกอบด้วยครู-ชุมชน	11	ผู้บริหารติดตามผลการทำงาน
2	บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดแผนการตรวจสอบ	12	มีการจัดทำสารสนเทศสะท้อนผลการทำงาน
3	กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานชัดเจน	13	ตรวจสอบผลงานกับเป้าหมาย
4	กำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการทำงานยอมรับทั่วกัน	14	รายงานผลการตรวจสอบให้ทราบทั่วกัน
5	กระจายงานให้ทุกคนรับผิดชอบ	15	ทบทวนแผนการทำงานให้เหมาะสม
6	ประชุมประสานการทำงานร่วมกัน	16	วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน
7	จัดหาอุปกรณ์การตรวจสอบทำงานเพียงพอ	17	นำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงการทำงาน
8	บุคลากรร่วมกันตรวจสอบผลการทำงาน	18	กำหนดแนวทางแก้ปัญหาพร้อมกัน
9	มีการจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบ	19	นำแนวทางการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติ
10	มีการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน	20	ตรวจสอบผลลัพธ์หลังแก้ไขปัญหา
		21	อบรมให้ความรู้ด้านประเมินผลภายในแก่ครู

สถาบันวิทยบริการ

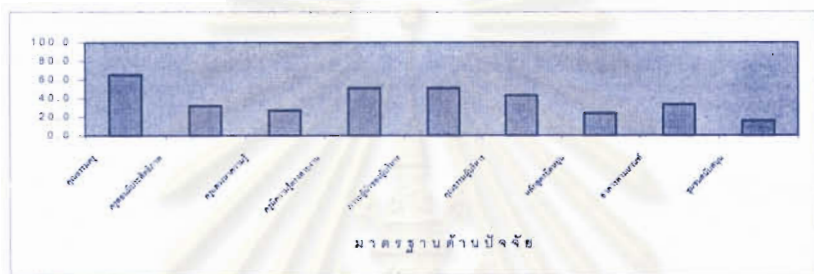
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กราฟรูปที่ 4.2 ร้อยละของสถานศึกษาที่เคยมีการประเมินผลภายใน
 จำแนกตามมาตรฐานย่อยในมาตรฐานด้านผู้เรียน



กราฟรูปที่ 4.3 ร้อยละของสถานศึกษาที่เคยมีการประเมินผลภายใน
 จำแนกตามมาตรฐานย่อยในมาตรฐานด้านกระบวนการ



กราฟรูปที่ 4.4 ร้อยละของสถานศึกษาที่เคยมีการประเมินผลภายใน
 จำแนกตามมาตรฐานย่อยในมาตรฐานด้านปัจจัย

ตาราง 4.4 ความรู้สึกและความเชื่อของบุคลากรที่มีต่อการทำการประเมินผลภายใน

ความรู้สึก/ ความเชื่อ	เต็มใจทำ			พร้อมเรียนรู้ วิธีการประเมิน			ไม่กังวลถ้าจะต้อง ทำการประเมิน			เชื่อว่ามีบุคลากร พร้อม			เชื่อว่ามีทรัพยากร พร้อม		
	N	ใช่	%	N	ใช่	%	N	ใช่	%	N	ใช่	%	N	ใช่	%
สพช.	457	446	97.6	455	443	97.4	457	353	77.2	458	413	90.2	454	406	89.4
สามัญฯ	1040	961	92.4	1043	986	94.5	1037	680	65.6	1039	902	86.8	1033	891	86.3
สช.	393	384	97.7	392	386	98.5	389	305	78.4	391	357	91.3	389	345	88.7
เทศบาล	158	150	94.9	159	155	97.5	159	107	67.3	159	135	84.9	156	132	84.6
กทม.	96	92	95.8	98	95	96.9	97	51	52.6	97	76	78.4	97	70	72.2
อาชีวศึกษา	150	139	92.7	150	143	95.3	149	86	57.7	150	124	82.7	147	122	83.0
รวม	2294	2172	94.7	2297	2208	96.1	2288	1582	69.1	2294	2007	87.5	2276	1966	86.4

ตารางที่ 4.5 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมิน

ข้อความ	คาดหวัง		สภาพจริง		Mean	S.D.	S.E. Mean	t	df	p	PNI	อันดับ
	MEAN	SD	MEAN	SD								
1. การวางแผนการประเมิน	4.32	0.79	2.89	0.89	1.43	1.06	0.02	65.97	2394	0.0000	0.4963	5
2. การกำหนดค่าคำถามการประเมิน	4.26	0.80	2.95	0.89	1.30	1.09	0.02	58.74	2394	0.0000	0.4408	11
3. การกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมิน	4.30	0.80	2.86	0.93	1.44	1.13	0.02	62.36	2394	0.0000	0.5034	4
4. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน	4.32	0.80	2.96	0.92	1.36	1.09	0.02	61.11	2394	0.0000	0.4599	10
5. การสร้างเครื่องมือวัดตัวบ่งชี้	4.34	0.82	2.83	0.96	1.51	1.16	0.02	63.34	2394	0.0000	0.5325	2
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล	4.31	0.81	3.13	0.93	1.18	1.07	0.02	54.18	2394	0.0000	0.3769	12
7. การวิเคราะห์ข้อมูล	4.31	0.85	2.85	0.92	1.46	1.15	0.02	62.54	2394	0.0000	0.5147	3
8. การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล	4.30	0.84	2.79	0.94	1.52	1.16	0.02	63.99	2394	0.0000	0.5448	1
9. การนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ	4.28	0.82	2.87	0.93	1.41	1.10	0.02	62.83	2394	0.0000	0.4910	6
10. การเขียนรายงานผลการประเมิน	4.32	0.81	2.92	0.95	1.40	1.13	0.02	60.55	2394	0.0000	0.4780	8
11. การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนในตนเอง	4.30	0.82	2.90	0.95	1.40	1.13	0.02	60.90	2394	0.0000	0.4845	7
12. การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา	4.32	0.81	2.94	0.93	1.38	1.12	0.02	60.46	2394	0.0000	0.4705	9
เฉลี่ย	4.31	0.72	2.91	0.80	1.40	0.96	0.02	71.16	2394	0.0000		

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

ผลการวิจัยขั้นที่ 2

บันการพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน และพัฒนาความรู้แก่บุคลากร

ผลผลิตในการวิจัยครั้งนี้มี 4 ประการ คือ ระบบการประเมินผลภายใน หลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับ "เทคนิควิธีการประเมินผลภายในตามมาตรฐานการศึกษา" คู่มือการประเมินผลภายใน และระบบการนิเทศการประเมินผลภายใน และยังได้ผลผลิตส่วนที่ 5 ซึ่งน่าจะพัฒนาต่อไปคือ ร่างคู่มือการนิเทศสถานศึกษาด้านการประเมินผลภายใน

ตอนที่ 1 องค์ประกอบการทำงานในระบบการประเมินผลภายใน

องค์ประกอบของการทำงานในระบบการประเมินผลภายใน ดังตารางที่ 5.1 การทำงานเหล่านี้จะปรากฏอยู่ในวงจรการทำงานแบบ PDCA และได้แสดงให้เห็นภาพชัดเจนในแผนภาพที่ 5.1 ซึ่งจะเห็นว่าขั้นการประเมินแบบเป็นระบบจะอยู่ในขั้นตรวจสอบ (Check) ซึ่งมีกระบวนการทำงานแบบ PDCA ซ้อนอยู่ แผนภาพที่ 5.2 แสดงระบบย่อยของระบบการประเมินผลภายในซึ่งมี 5 ระบบย่อย ได้แก่ ระบบการวางแผนและปฏิบัติ ระบบข้อมูลและประมวลผล ระบบการตรวจสอบการประเมิน ระบบการรายงานผลการประเมิน และระบบการใช้ผลการประเมิน

ตารางที่ 5.1 กิจกรรมการประเมินผลภายในที่สัมพันธ์กับวงจร
การทำงาน PDCA

วงจร PDCA	กิจกรรมหลักใน การประเมินผลภายใน	กิจกรรมย่อยใน การประเมินผลภายใน	ผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง
การวางแผน (PLAN)	1.1 การพัฒนาความตระหนักเห็นคุณค่า 1.2 การพัฒนาความรู้ 1.3 การประเมินบริบท 1.4 การกำหนดเป้าหมายการทำงาน 1.5 การวางแผนการทำงาน		เป้าหมาย/ มาตรฐานที่ต้อง การบรรลุ
การปฏิบัติ (DO)	2.1 การลงมือปฏิบัติงานตามแผน 2.2 การตรวจสอบผลการทำงานแบบ ไม่เป็นทางการ 2.3 การเตรียมวางแผนการประเมิน อย่างเป็นทางการและระบบ		ผลงานระหว่าง การปฏิบัติงาน
การประเมิน (ที่เป็นระบบ) (CHECK)	3.1 การวางแผนการประเมิน (Plan of Check)	3.1.1 กำหนดปัจจัยป้อน - ผู้ประเมิน - สิ่งอำนวยความสะดวก 3.1.2 กำหนดวางแผนการประเมิน (กรอบการประเมิน วิธีการ ประเมิน แผนการทำงาน)	- ปัจจัยการทำงาน - แผนการประเมิน
	3.2 การลงมือทำการประเมิน (Do of Check)	3.2.1 การทำตามแผนการประเมิน - สร้างเครื่องมือ - เก็บข้อมูล - วิเคราะห์ข้อมูล - วางระบบฐานข้อมูล 3.2.2 การทำงานผลการประเมิน	ผลการประเมิน
	3.3 การตรวจสอบกระบวนการ/ผล การประเมิน (Check of Check)	3.3.1 การตรวจสอบความถูกต้อง ความเชื่อถือได้ของผล การประเมิน/วิธีการประเมิน	ระดับความน่าเชื่อถือ ของผลการประเมิน
	3.4 การปรับปรุงวิธีการประเมิน (Action of Check)	3.4.1 การปรับปรุงแก้ไขวิธีการ ประเมิน	คุณภาพของ วิธีประเมิน
การปรับปรุงแก้ไข (ACTION)	4.1 การกำหนดวิธีการเผยแพร่ผล การประเมิน	-	ความเข้าใจตรงกัน ในผลการประเมิน
	4.2 การกำหนดวิธีวิเคราะห์เจาะจุดแข็ง จุดอ่อนจากผลการประเมิน	-	จุดแข็งจุดอ่อน
	4.3 การกำหนดวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา	-	สาเหตุของปัญหา
	4.4 การกำหนดกลยุทธ์แก้ไขปัญหา	-	วิธีแก้ปัญหา
	4.5 การแก้ปัญหาตามแผน 4.6 การตรวจสอบผลที่ได้กับเป้าหมาย	- -	ผลการแก้ปัญหา ผลตามเป้าหมาย

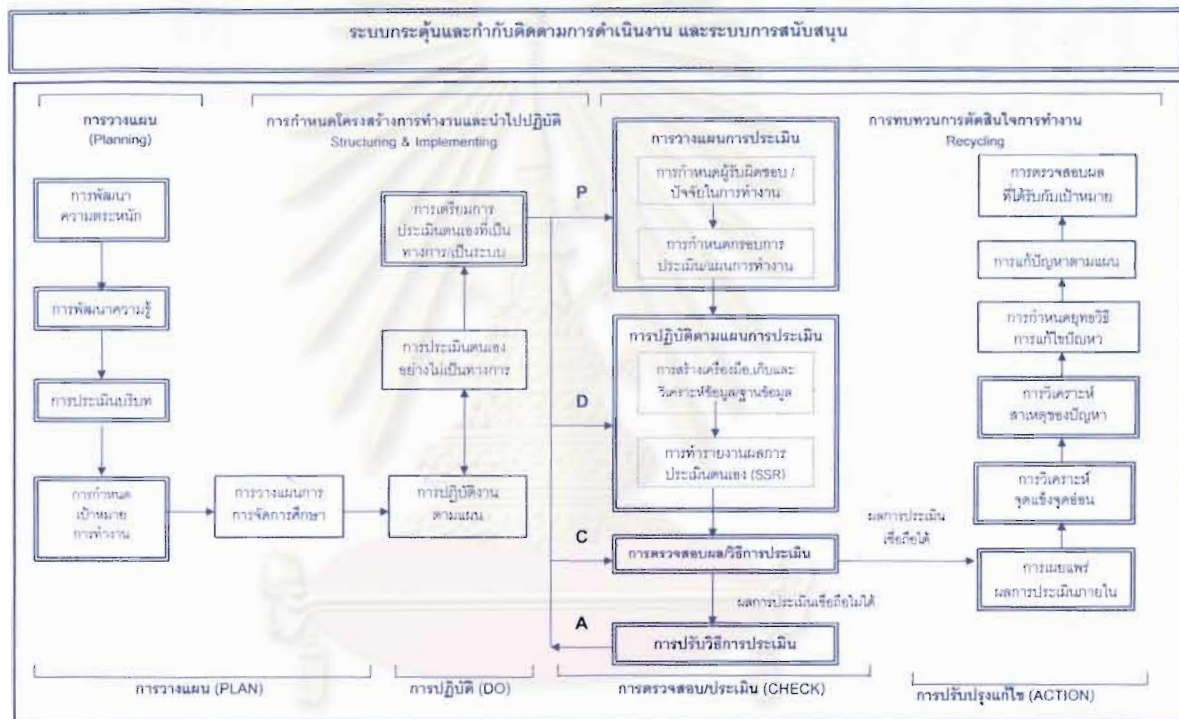
ตอนที่ 2 หลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนามีชื่อว่า "เทคนิควิธีการประเมินผลภายในตามมาตรฐานการศึกษา" ใช้เวลาอบรม 5 วัน โครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน คือ การพัฒนาความตระหนักให้เห็นคุณค่าของการประเมินผลภายใน (25% ของเวลาที่ใช้ในการอบรม) และเทคนิควิธีการประเมินผลภายใน (75% ของเวลาที่ใช้ในการอบรม) รายละเอียดของเนื้อหาสาระในส่วนแรกประกอบด้วยหัวข้อดังปรากฏในตาราง ซึ่งแสดงขอบเขตของเนื้อหาสาระที่ใช้ในการอบรม การอบรมนี้ได้ใช้คู่มือการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้น 4 เล่ม เป็นเอกสารประกอบ

ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่าโครงสร้างของเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ครอบคลุมกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนของการประเมินผลภายใน ผลการฝึกอบรมเป็นที่พอใจของผู้เข้ารับการอบรม

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

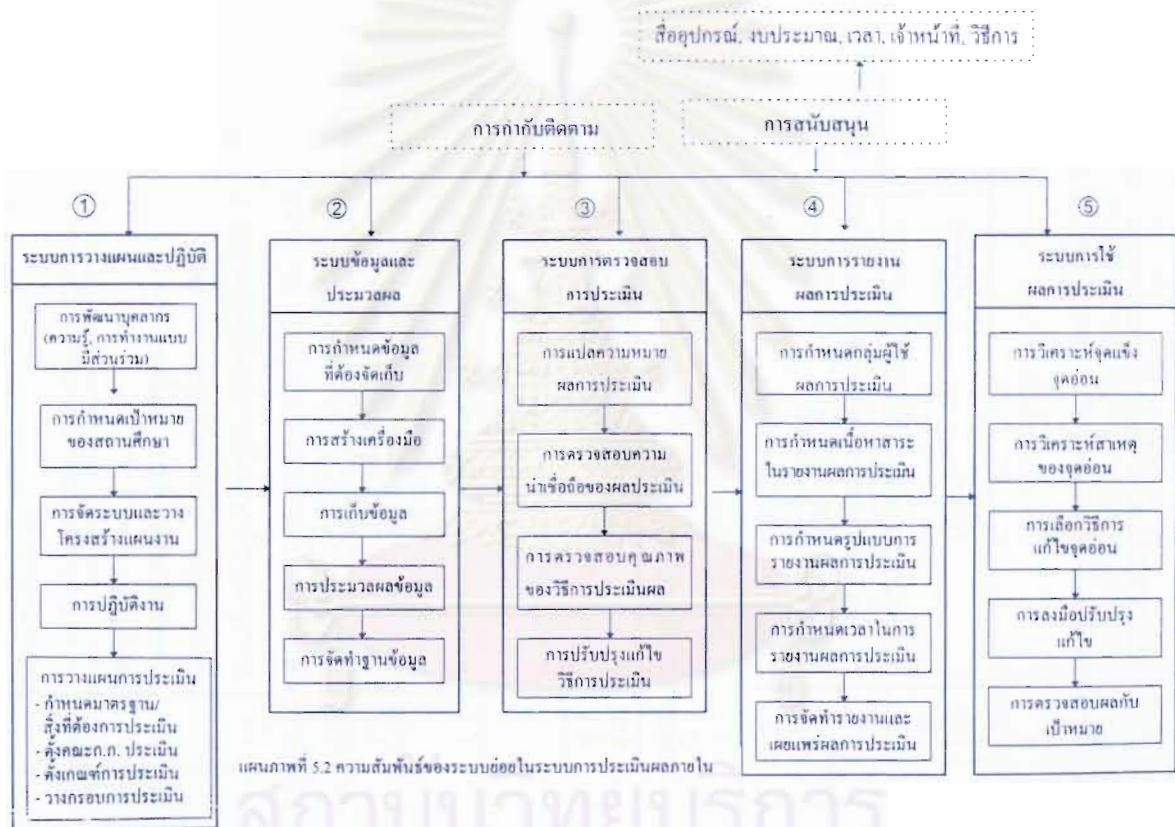


แผนภาพที่ 5.1 กิจกรรมการประเมินผลภายในขั้นตอนการทำงานแบบ PDCA

ความหมายของกรอบ

กิจกรรมที่ผู้บังคับใช้
ดำเนินการ

กิจกรรมที่บุคลากร
ในสถานศึกษาต้อง



แผนภาพที่ 5.2 ความสัมพันธ์ของระบบย่อยในระบบการประเมินผลภายใน

สถาบันนวัตกรรมการ

โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรนี้ใช้เวลาในการอบรมจำนวน 40 ชั่วโมง เป็นระยะเวลา 5 วัน มีเนื้อหาสาระที่แยกออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่	เนื้อหา	ปริมาณ	จำนวน ชั่วโมง
1	การพัฒนาความตระหนักในการประเมินผลภายใน	25%	10
2	เทคนิควิธีการประเมินผลภายใน	75%	30

เนื้อหาสาระในหลักสูตร

ส่วนที่ 1	เนื้อหา	ชั่วโมง
	การพัฒนาความตระหนักในคุณค่าของการทำการประเมินผลภายใน	10
1.1	ความจำเป็นและความสำคัญของการประเมินภายในและการประเมินภายนอก	1
1.2	แนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก	2
1.3	แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา	3
1.4	มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษากลาง (core standards) ซึ่งสถานศึกษาต้องทำการประเมินผลการดำเนินงาน	2
1.5	มาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาต้องตรวจสอบตนเอง	2

ส่วน ที่ 2	เนื้อหา	ชั่วโมง
	เทคนิควิธีการประเมินผลภายใน	30
2.1	แนวทางการประเมินผลภายในตามมาตรฐานการศึกษา	3
2.2	การวางแผนการประเมินผลภายใน	3
2.3	การกำหนดกรอบการประเมินและเกณฑ์การประเมิน	5
2.4	การออกแบบวิธีการเก็บข้อมูลเพื่อวัดตัวบ่งชี้	3
2.5	การวิเคราะห์ข้อมูล	6
2.6	วิธีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา	4
2.7	วิธีการกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา	3
2.8	การทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Study Report)	2
2.9	การกระตุ้นและกำกับติดตามการประเมินผลภายใน และการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านการประเมินผลภายใน	1

ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่าโครงสร้างของเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ครอบคลุมกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนของการประเมินผลภายใน ผลการฝึกอบรมเป็นที่พอใจของผู้เข้าประชุมปฏิบัติ

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เนื้อหาสาระของหลักสูตร

1. ความจำเป็นและความสำคัญของการประเมินภายในและการประเมินภายนอก

สาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ระบบการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณภาพของการศึกษาของประเทศในปัจจุบัน ความสำคัญของการประเมินผลภายในและการประเมินภายนอก

2. แนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก

หลักการของการประเมินภายนอก รูปแบบการประเมินภายนอก ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ประเมินภายนอก สิ่งที่สถานศึกษาต้องเตรียมตัวรับการตรวจสอบจากการประเมินภายนอก

3. แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา

ระบบการตรวจสอบคุณภาพ หลักการประเมินคุณภาพตามระบบ ISO TQM KPI หลักการของการประเมินคุณภาพภายใน วงจรการทำงานแบบ PDCA ขั้นตอนการประเมินผลภายใน

4. มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สาระของมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ภายใต้มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ มาตรฐานด้านปัจจัย ลำดับความสำคัญของมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานการศึกษากลาง (core standards) จากผลการวิจัย

5. แนวทางการประเมินผลภายในตามมาตรฐานการศึกษา

ลักษณะและธรรมชาติของตัวบ่งชี้ภายใต้มาตรฐานย่อย การจัดประเภทของตัวบ่งชี้ วิธีการเลือกตัวบ่งชี้เพื่อใช้ในการประเมินภายใน แนวทางการประเมินตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการศึกษา

6. การวางแผนและการกำกับติดตามการประเมินผลภายใน

ขั้นตอนในการวางแผนการประเมิน การกำหนดผู้รับผิดชอบการประเมินผลภายใน ระบบการกระตุ้นและกำกับติดตามการประเมิน การกำหนดแผนปฏิบัติงาน

7. การกำหนดกรอบการประเมินและเกณฑ์การประเมิน

องค์ประกอบในกรอบการประเมินผลภายใน การกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมิน ประเภทของเกณฑ์การประเมิน การกำหนดเกณฑ์การประเมิน วิธีการวัดตัวบ่งชี้ วิธีการกำหนดแหล่งข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล

8. การออกแบบวิธีการเก็บข้อมูล

ประเภทของข้อมูล ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ วิธีการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ยุทธวิธีการเก็บข้อมูล

9. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระดับของการวัด วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เน้นการใช้สถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความเรียง และกราฟ

10. การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา

ความจำเป็นในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา วิธีการทำ SWOT Analysis หลักการการประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (Fault Tree Analysis)

11. วิธีการกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษา เทคนิค Metric Analysis การเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยใช้เทคนิค MAUT (Multi-Attribute Utility Technique) การนำผลการประเมินไปพัฒนาสถานศึกษา

12. การทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Study Report)

รูปแบบการทำรายงานผลการประเมินตนเอง องค์ประกอบที่อยู่ในรายงานผลการประเมินตนเอง

ตอนที่ 3 คู่มือการประเมินผลภายใน

คู่มือการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นมีจำนวน 4 เล่ม โครงสร้างของคู่มือเล่มที่ 1 ประกอบด้วย ขั้นตอนการทำงานการประเมินผลภายใน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ ซึ่งเป็นไปตามหลักการทำงานตามวงจร PDCA (Plan Do Check Action) โดยแสดงกิจกรรมการดำเนินงาน 12 กิจกรรม ได้แก่ (1) การเตรียมความพร้อม (2) การศึกษาสภาพและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา (3) การทำความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา (4) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ใช้ประเมิน (5) การกำหนดกรอบการประเมิน (6) การกำหนดเกณฑ์การประเมิน (7) การกำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน (8) การวิเคราะห์ข้อมูล (9) การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนของสถานศึกษา (10) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา (11) การทำรายงานผลการประเมินตนเอง และ (12) การใช้ประโยชน์จากการประเมินตนเอง

โครงสร้างของคู่มือเล่มที่ 2-4 ประกอบด้วย หลักการและเหตุผลของมาตรฐานการศึกษา วิธีการวัดและประเมินผล คำอธิบายเกี่ยวกับการเก็บข้อมูล ซึ่งครอบคลุมรายละเอียดเกี่ยวกับแหล่งข้อมูล ผู้รับผิดชอบการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และตัวอย่างเครื่องมือการประเมินตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ซึ่งได้เน้นให้ผู้อ่านทำความเข้าใจกับสิ่งที่ปรากฏในเอกสารคู่มือว่าเป็นเพียงแนวทางหรือตัวอย่างของวิธีการทำการประเมิน ซึ่งสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องทำตาม แต่สามารถพัฒนาวิธีการของตนเองขึ้นมาใช้ได้ โดยได้แสดงตัวอย่างเครื่องมือหลายวิธี ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล

ในการปฏิบัติจริง สถานศึกษาไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการประเมินให้ครบทุกวิธี หรือเก็บข้อมูลให้ครบทุกแหล่ง แต่สามารถเลือกวิธีการหรือแหล่งข้อมูลที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า คู่มือการประเมินผลภายในสามารถช่วยการทำงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับที่น่าพอใจ สถานศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินงานตามคู่มือแนะนำ สิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุงในคู่มือ คือ การปรับตัวอย่างข้อคำถามให้เข้าใจง่ายขึ้น หลีกเลี่ยงการใช้ประโยคปฏิเสธซ้อน และปรับคำถามให้เข้ากับสภาพบริบทของสถานศึกษา

โครงสร้างของเนื้อหาในคู่มือเล่มที่ 1

ในคู่มือเล่มที่ 1 แสดงขั้นตอนการทำการประเมินผลภายในในรูปแบบของกิจกรรม สารในคู่มือเล่มที่ 1 ประกอบด้วยกิจกรรมทั้งหมด 12 กิจกรรมดังต่อไปนี้



ส่วนที่ 1 บทนำเกี่ยวกับการประเมินผลภายใน

ส่วนที่ 2 ระบบการประเมินผลภายใน

กิจกรรมที่ 1 การเตรียมความพร้อม

กิจกรรมที่ 2 การศึกษาสภาพและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

กิจกรรมที่ 3 การทำความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

กิจกรรมที่ 4 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ใช้ประเมิน

กิจกรรมที่ 5 การกำหนดกรอบการประเมิน

กิจกรรมที่ 6 การกำหนดเกณฑ์การประเมิน

กิจกรรมที่ 7 การกำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน

กิจกรรมที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูล

กิจกรรมที่ 9 การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา

กิจกรรมที่ 10 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

กิจกรรมที่ 11 การทำรายงานผลการประเมินตนเอง

กิจกรรมที่ 12 การใช้ประโยชน์จากการประเมินตนเอง

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ก ผลการวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานกลาง

ข แบบวัดความพร้อมของครูในการทำการประเมินผลภายใน

ตอนที่ 4 ระบบการนิเทศ

โครงสร้างของระบบการนิเทศประกอบด้วย (1) การกำหนดจำนวนผู้นิเทศก์ 2 คนต่อสถานศึกษา (2) กลุ่มผู้นิเทศก์ประกอบด้วยอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา และสาขาการบริหารการศึกษา (3) ให้การช่วยเหลือสถานศึกษาโดยการเข้าไปตรวจเยี่ยมอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง

ผลการวิจัยพบว่าระบบการนิเทศดังกล่าวมีความเหมาะสม แต่ถ้าเป็นไปได้ควรจัดผู้นิเทศก์ที่มีความรู้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในทีมด้วย น่าจะทำให้เกิดผลดีกับสถานศึกษามากขึ้น เพราะจะมีผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาได้ทันทีหลังจากรับรู้ผลการประเมิน ส่วนการกำหนดให้ผู้นิเทศก์ตรวจเยี่ยมสถานศึกษาอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง ควรปรับให้ยืดหยุ่น เพราะช่วงแรกของการทำงานควรจะเข้านิเทศบ่อยกว่า 2 ครั้งต่อเดือน แต่ช่วงหลังอาจทิ้งช่วงห่างได้ สำหรับระบบการให้การนิเทศนั้น นอกจากการนิเทศผ่านแกนนำแล้ว ควรจัดให้มีการนิเทศแบบประชุมกลุ่มคณะทำงานระหว่างสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานที่ดี

ตอนที่ 5 ร่างคู่มือการนิเทศสถานศึกษาด้านการประเมินผลภายใน

ผู้วิจัยได้จัดทำร่างคู่มือการนิเทศสถานศึกษาด้านการประเมินผลภายใน เนื่องจากเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็น และจะเป็นประโยชน์กับผู้ที่เข้าไปนิเทศสถานศึกษาในอนาคต คู่มือที่จัดทำขึ้นนี้ยังไม่ได้มีการตรวจสอบ

คุณภาพ แต่เป็นการรวบรวมประสบการณ์จากการนิเทศสำหรับเป็น
พื้นฐานในการพัฒนาต่อไป

โครงสร้างของเนื้อหาสาระของคู่มือการนิเทศ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว โครงสร้างของเนื้อหาสาระของคู่มือ
การนิเทศจึงมีดังต่อไปนี้

1. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรด้านความตระหนักในคุณค่า
ของการประเมินผลภายใน
2. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรด้านความรู้ในวิธีการ
ประเมินผลภายใน
3. การบริหารงานการประเมินผลภายใน
 - 3.1 การกำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการ
 - 3.2 การมอบหมายหน้าที่แก่คณะทำงาน
 - 3.3 การเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
 - 3.4 การสนับสนุนส่งเสริมการทำงานจากผู้บริหาร
4. การกระตุ้นและกำกับติดตามการประเมิน
5. เทคนิคการทำการประเมินผลภายใน
6. การทำรายงานผลการประเมินตนเอง

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 6

ผลการวิจัยบันทึก 3

บันทึกติดตามผลการดำเนินงาน

ตอนที่ 1 สภาพของการดำเนินงานหลังเข้าโครงการวิจัยนำร่อง

หลังจากสถานศึกษาเข้าโครงการวิจัยครั้งนี้ และทดลองทำการประเมินผลภายในอย่างเป็นระบบ พบว่าสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษามีดังนี้

(1) แรงจูงใจในการประเมินผลภายในของกลุ่มครูอาจารย์สูงกว่าก่อนเข้าโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(2) ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลภายในตามการรับรู้ของครูอาจารย์เพิ่มขึ้นจากเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีอัตราการเพิ่มความรู้ประมาณร้อยละ 30 ขึ้นไปจากศักยภาพเดิม

(3) จากข้อมูลเชิงปริมาณยังสรุปได้ไม่ชัดเจนว่าทัศนคติต่อการประเมินเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหรือไม่ เนื่องจากข้อจำกัดของข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลในช่วงก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการอาจเป็นคนละกลุ่ม ทำให้เปรียบเทียบกันยาก แต่จากข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่าส่วนใหญ่เห็นคุณค่าของการประเมินผลภายใน และครูอาจารย์คิดว่าเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการต่อไป โดยเฉพาะเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

ตอนที่ 2 ปัญหาในการดำเนินงาน

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูอาจารย์ที่ทำการประเมินผลจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการต้องถูกเร่งรัดให้ทำประเมินให้เสร็จภายใน 1 ภาคเรียนมากที่สุด รองลงมาเป็นปัญหาเรื่องการไม่มีเวลาเพราะมีภาระงานอื่น ทั้งสองปัญหานี้พบในอัตราส่วนมากกว่าครึ่งของอาจารย์ที่ทำประเมินผลภายใน สำหรับปัญหาอื่นที่พบจะมีระดับต่ำกว่า โดยปัญหาเรื่องอาจารย์ไม่เข้าใจวิธีการประเมินมีร้อยละ 36.2 และปัญหาเรื่องความไม่ศรัทธากระบวนการประเมินผล ไม่ได้ได้รับความร่วมมือ และไม่ชอบทำงานลักษณะแบบการประเมินหรือวิจัยมีประมาณร้อยละ 10-18

ตอนที่ 3 ความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน

สภาพปัญหาที่ดำเนินงานอย่างเร่งรีบ ทำให้การวางแผนการทำงานมีจุดอ่อนโดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของเครื่องมือประเมิน และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับ อย่างไรก็ตาม พบว่าระดับความน่าเชื่อถือของผลการประเมินอยู่ในช่วงร้อยละ 70-80 ซึ่งเป็นระดับที่น่าพอใจเนื่องจากการเป็นการดำเนินงานครั้งแรกของสถานศึกษา การเกิดปัญหาถือเป็นเรื่องปกติ

กลุ่มครูอาจารย์เชื่อมั่นว่าจะมีการนำผลไปใช้ในการพัฒนาอยู่ในช่วงร้อยละ 75-80 และคิดว่าผู้บริหารจะมีการนำผลไปใช้มากกว่าคืออยู่ในช่วงร้อยละ 80-95

ตารางที่ 6.1 ปัญหาในการทำการประเมินผลภายในจำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวนผู้ตอบ	ไม่มีเวลาทำการประเมิน		ไม่เข้าใจวิธีการประเมิน		ไม่ศรัทธางานการประเมิน		ไม่ได้รับความร่วมมือ		ทำไม่ทันเร่งรัดเกิน		ไม่ชอบงานแบบนี้	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
สปช.	402	236	58.7	124	30.8	52	12.9	77	19.2	263	65.4	74	18.4
สามัญช.	475	231	48.6	153	32.2	65	13.7	77	16.2	336	70.7	81	17.1
สช.	381	219	57.5	162	42.5	21	5.5	66	17.3	318	83.5	20	5.2
เทศบาล	179	97	54.2	83	46.1	9	5.0	34	18.9	128	71.1	21	11.7
กทม.	83	59	71.1	36	43.4	11	13.3	18	21.7	61	73.5	18	21.7
อาชีวช.	315	221	70.2	106	3.8	34	10.8	65	20.7	236	75.2	29	9.2
รวม	1,835	1,063	57.9	664	36.2	192	10.5	337	18.4	1,342	73.1	243	13.2

ตารางที่ 6.2 ระดับความคิดเห็นต่อผลการประเมินผลภายในที่ได้จากการทำงานจำแนกตามสังกัด

สังกัด	ความถูกต้องน่าเชื่อถือ			ความมีส่วนร่วม			ความยั่งยืนของการประเมินผลภายใน			ความเชื่อมั่นในการนำผลไปใช้พัฒนา		
	N	Mean	SD	N	Mean	SD	N	Mean	SD	N	Mean	SD
สปช.	356	3.62	1.01	358	3.70	1.05	357	3.77	1.08	357	3.81	1.07
สามัญช.	400	3.42	0.96	399	3.59	1.04	400	3.57	1.06	400	3.57	1.09
สช.	413	3.79	0.90	414	3.88	1.05	413	4.04	1.02	414	4.09	1.00
เทศบาล	192	3.42	1.01	189	3.38	1.20	192	3.42	1.15	192	3.53	1.17
กทม.	90	3.03	1.01	89	3.39	1.01	90	3.47	1.12	90	3.40	1.11
อาชีวช.	345	3.03	1.16	346	3.29	1.16	347	3.45	1.14	348	3.54	1.25
รวม	1,796	3.45	1.04	1,795	3.59	1.10	1,799	3.67	1.11	1,801	3.72	1.13

พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 1-5

ตารางที่ 6.3 ระดับความน่าเชื่อถือของ

ผู้ให้ข้อมูล

แหล่งข้อมูล	ความน่าเชื่อถือ (ร้อยละ)						
	กทม.	เทศบาล	สปช.	สช.	สามัญ	อาชีวะ	พิสัย
นักเรียนประเมินตนเอง	60	70	75	75	75	70	60-75
นักเรียนประเมินผู้อื่น	75	75	75	75	75	70	70-75
ครูประเมินตนเอง	65	70	75	75	70	70	65-75
ครูประเมินผู้อื่น	75	75	75	75	70	75	70-75
ผู้บริหารประเมินตนเอง	80	80	75	85	80	75	75-80
ผู้บริหารประเมินผู้อื่น	85	80	75	80	80	80	75-80
ผู้ปกครองประเมินตนเอง	60	65	70	70	60	60	60-70
ผู้ปกครองประเมินผู้อื่น	65	60	65	70	60	60	60-70

ตารางที่ 6.4 ระดับของความเชื่อมั่นในการนำผลการประเมินไปใช้ ความพอใจ
ในผลการดำเนินงาน ความยั่งยืนของระบบ และความสำเร็จโดยสรุปรวม

ข้อความ	ร้อยละ						
	กทม.	เทศบาล	สปช.	สช.	สามัญ	อาชีวะ	พิสัย
การนำผลไปใช้ของครู	75	75	80	80	75	75	75-80
การนำผลไปใช้ของ ผู้บริหาร	95	80	80	85	85	80	80-95
ความพอใจในผลการ ทำงาน	75	75	75	80	75	70	70-80
ความยั่งยืนของ โครงการ	80	80	80	90	90	85	80-90
ความสำเร็จของ โครงการโดยรวม	75	75	75	85	80	75	75-85

“ระยะตั้งแต่เดือนมิถุนายนเป็นต้นมานี้ นะครับ โครงการของระดับกรม ระดับกองนี้ นะครับ มามากจนกระทั่งเราหมุนไม่ทัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตอนนี้ กรมออกแบบประเมิน นะครับ ซึ่งอิงจาก สกศ. แล้วบางตัวก็วัดได้ แต่ทำมาตรวัดไม่ได้ จึงเกิดความสับสนมากเลย”

“มีภาระงานมากจากต้นสังกัด เป็นนโยบายไม่ทำให้ไม่ได้ ระบบการกำกับติดตามมีแต่ไม่ดี ผมไม่มีเวลามากำกับ โครงการมากมีผลต่อการประเมิน คือ ไม่มีเวลากำกับติดตาม ไม่มีเวลาครับ ผมต้องไปทำงานของหน่วยงานต้นสังกัด”

“อาจารย์หลายคนที่โรงเรียนนะคะ มีปัญหาไม่รู้ว่าจะทำเรื่องมืออย่างไร เครื่องมือตัวนี้จะทำอย่างไร บางทีก็ลอกจากคู่มือเลยนะ”

“..ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินผลของครู ครู ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่เพียงพอ แม้กระทั่งทีมงานที่ไปอบรม เวลาทำไปก็มักจะเจอปัญหาทำให้งานหยุดชะงัก”

“เขาจะมีคำถามกันว่า ทำไปทำไม ทำเพื่ออะไร ทำไมจะต้องทำ มีบางคนไม่เข้าใจ คิดว่าเป็นการเพิ่มภาระ คิดว่าเป็นการจับผิด”

“อาจารย์สอนมากค่ะ ทีนี้เวลาที่เราจะพบกันเพื่อประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อจะทำงาน เพราะจะนัดพบกันไม่ตรง”

“มีปัญหามากลากรมีความรู้คอมพิวเตอร์น้อย จึงต้องรับทุกเรื่อง การประเมินภายในต้องใช้คอมฯ มาก”

“จุดด้อยของโรงเรียนคืองานไม่กระจาย มาอยู่ที่ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายอื่นๆ เพียงแต่ตอบแบบสอบถามให้เรา เพราะฉะนั้นก็ยอมรับว่ายังเป็นจุดด้อยของเราว่ายังไม่กระจายงานเท่าที่ควร”

“แล้วเราก็มมีปัญหาในเรื่องของความเชื่อถือได้ของผลที่ได้ ปัญหาเกิดจากการทำโครงการนี้ค่อนข้างจะเร่งรัด กระชั้นชิดนะคะ เราต้องรีบเก็บมาก เวล่านักเรียนหรือครูให้ข้อมูลอาจจะเชื่อได้ไม่มากเท่าไร”



“เกี่ยวกับบุคลากรที่เป็นหลักของงานนี้ เวลาที่แต่งตั้งมักจะเอา บุคคลที่มีความรับผิดชอบในการทำงานเป็นหลัก ที่นี้บุคลากรที่เป็นหลักนั้น งานประจำก็มีเยอะอยู่แล้ว”

“เพราะผู้บริหารเขาย้าย เขาเหลืออยู่คนเดียว เพิ่งได้ผู้บริหาร ใหม่เข้ามาแล้วก็ทีมใหม่หมดเลย อยู่ในมืออาจารย์ (ขอไม่เปิดเผยชื่อ) คนเดียว แล้วคนที่รับเรื่องก็คือเป็นอาจารย์ผู้สอนอย่างเดียว ไม่มี อำนาจด้วย ตะกี้แกไม่กล้าสั่งใครเลย แกไม่กล้าสั่ง แกไม่มีลูกน้อง แกสั่งไม่ได้ด้วย แกเลยทำคนเดียวหมด ทำได้ใจคนเดียว”

“เรื่องของแกนนำด้วยนะคะ สำหรับเรื่องของแกนนำไม่มี power เนี่ยจะมีปัญหา มาก ขาดการติดตามงาน เสร็จจะแค่ว่าล่าช้า”

“กรรมการโรงเรียนที่เป็นผู้ปกครอง เขาช่วยไม่ค่อยได้ ในเรื่อง การสร้างวิสัยทัศน์ หรือการทำธรรมนูญโรงเรียน เขาไม่มีความรู้”

“ผู้ปกครองไม่ใช่ผู้ปกครองจริงๆ แต่เป็นเจ้าของหอพัก เป็นแต่ พกตินัย คือ เวลาเขามาเป็นผู้ปกครองให้เด็กที่โรงเรียน เขาก็ต้อง มานะ เพราะเด็กมาอยู่หอพัก แล้วเขาไม่รู้จักข้อมูลเด็กนักเรียนจริง ทำให้ข้อมูลที่ได้อีกเลยไม่ถูกต้อง”

“ไม่มั่นใจว่าผู้ปกครองเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้ง ๆ ที่เรากำกับเด็กว่า ถ้า ผู้ปกครองอ่านไม่ออกจะทำอย่างไร ก็ให้เด็กอ่านแล้ว ให้ผู้ปกครอง แสดงความคิดเห็น ปัญหาอยู่ที่เราไม่สามารถตามได้ว่าผู้ปกครองทำ จริงหรือเปล่า อีกปัญหาหนึ่งคือ ผู้ปกครองมาสัมผัสโรงเรียนน้อยมาก”

“โรงเรียนเรามีคอมพิวเตอร์ตัวเดียว และเสียตั้งแต่วันแรกที่ได้มา เราเลยไม่มี จะคิดอะไรก็ใช้เครื่องคิดเลข”

ตอนที่ 4 ความสำเร็จในการดำเนินงาน

ความสำเร็จในการประเมินผลภายในของสถานศึกษาใช้เกณฑ์การวัด 4 ตัว คือ ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การทำงานเป็นทีม โอกาสนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ และความยั่งยืนของการทำการประเมินผลภายใน เมื่อทำการจัดระดับคุณภาพของการดำเนินงานออกเป็น 5 กลุ่ม พบว่าสถานศึกษาที่มีคุณภาพอยู่ในเกรด A มี 4 แห่ง กระจายในทุกสังกัด (ยกเว้นสังกัด สปช.) สถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จในระดับ B+ และ B มีจำนวน 14 แห่ง สถานศึกษาที่ได้เกรด C+ และ C มีจำนวน 6 แห่ง สถานศึกษาที่ได้เกรด D มีจำนวน 6 แห่ง และสถานศึกษาที่ได้เกรด F มีจำนวน 1 แห่ง

ตารางที่ 6.5 คุณภาพของการดำเนินงานของสถานศึกษา

เกรด	จำนวน	ร้อยละ
A	4	12.9
B+	3	9.7
B	11	35.5
C+	1	3.2
C	5	16.1
D	6	19.4
F	1	3.2
รวม	31	100.0

ตารางที่ 6.6 ลักษณะของคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา

ลักษณะของผลการดำเนินงานเกรด A

เป็นสถานศึกษานำร่องที่ควรยกเป็นกรณีตัวอย่างที่ดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จระดับดี (good practice) มีลักษณะสำคัญดังนี้

- (1) คณะทำงานมีความเข้าใจในการดำเนินงาน สามารถดำเนินงานได้ด้วยตัวเอง ไม่ต้องพึ่งพาความคิดเห็นของผู้นิเทศก์มาก มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- (2) มีการกระจายงานที่เป็นระบบ ทำงานเป็นทีม มีระบบการกำกับติดตามงานที่ดี
- (3) มีความพยายามที่จะตรวจสอบกระบวนการทำงานตลอดเวลา วางแผนป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิด เพื่อให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือ และตั้งใจจะนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารเข้ามามีส่วนในการดำเนินงานสูงมาก
- (4) เป็นสถานศึกษาที่ผู้นิเทศก์มีความมั่นใจว่าระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษาในกลุ่มนี้จะมีความยั่งยืนในระดับสูง แม้โครงการนี้จะสิ้นสุดแล้ว เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมิน และมีส่วนร่วมในการประเมินผลภายในสูง
- (5) มีผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จน่าจะเป็นกรณีตัวอย่างสำหรับการขยายผลให้สถานศึกษาอื่นเข้าไปศึกษาดูงานได้

ตารางที่ 6.6 (ต่อ)

ลักษณะของผลการดำเนินงานเกรด B

มีคุณสมบัติแบบเดียวกับเกรด A แขนงนำมีความตั้งใจในการดำเนินงาน มีความสามารถในการดำเนินงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง แต่มีจุดอ่อน คือ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ผลงานที่ออกมา และระดับของการนำผลไปใช้ในการพัฒนาอาจต่ำกว่าเกรด A เล็กน้อย เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานน้อยกว่ากลุ่มเกรด A ดังนั้น หากปรับแก้จุดอ่อนนี้เล็กน้อยสามารถใช้เป็นกรณีตัวอย่างสำหรับการขยายผลให้สถานศึกษาอื่นเข้าไปดูงานได้

ลักษณะของผลการดำเนินงานเกรด C

คณะทำงานมีความตั้งใจในการทำงานดี แต่ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง กระบวนการประเมินผลมีความถูกต้องน้อยกว่า และต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากผู้นิเทศก์พอสมควร ยังไม่สามารถทำงานเป็นอิสระได้ด้วยตนเอง แต่แกนนำมีจิตสำนึกที่จะทำให้การประเมินประสบความสำเร็จ ต้องใช้เวลาในการพัฒนาบุคลากรอีกสักกระยะหนึ่ง จึงจะเป็นแกนนำในการขยายผลต่อไปได้

ลักษณะของผลการดำเนินงานเกรด D

สถานศึกษาในกลุ่มนี้มีการดำเนินงานอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ยังใช้เป็นแกนนำในการขยายผลไม่ได้ ลักษณะของผลการดำเนินงานมีความแตกต่างกันเป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่ม 1 บุคลากรมีจิตสำนึกแต่ศักยภาพยังไม่ดีพอ

คณะทำงานมีความพยายามจะทำการประเมิน แต่ยังไม่มีความเข้าใจในกระบวนการประเมินผลภายในแม้จะได้รับการชี้แนะแล้วก็ตาม ศักยภาพของแกนนำยังไม่ค่อยสูง ยังไม่สามารถทำการประเมินผลภายในให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง ต้องการการนิเทศอย่างใกล้ชิด

กลุ่ม 2 บุคลากรมีศักยภาพแต่ยังไม่ค่อยมีจิตสำนึก

คณะทำงานมีความรู้ความเข้าใจสามารถดำเนินการได้ระดับหนึ่งแต่ยังไม่สูงนัก การดำเนินงานไม่ก้าวหน้า ขาดการกระตุ้นกำกับติดตามการดำเนินงานจากผู้บริหาร หรือผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญในงานประเมินผลภายในเท่าที่ควร ลักษณะการดำเนินงานเป็นการทำตามหน้าที่ เพื่อให้งานเสร็จตามพันธกิจที่ตกลงกัน หากไม่ได้รับการกระตุ้นกำกับติดตามจากผู้นิเทศก็อย่างใกล้ชิด การดำเนินงานจะไม่ประสบความสำเร็จ และมีแนวโน้มที่จะไม่มีความยั่งยืนของกระบวนการประเมินผลภายใน

ลักษณะของผลการดำเนินงานเกรด F

เป็นสถานศึกษาที่ไม่ได้วางแผน กำกับติดตามการประเมินผล ผู้นิเทศก์ต้องกระตุ้นกำกับติดตามตั้งแต่เริ่มโครงการจนใกล้จะสิ้นสุด โครงการจึงจะยอมทำ ระบบการวางแผนการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ผลการประเมินไม่น่าเชื่อถือ เพราะทำอย่างเร่งรีบ ขาดกลไกการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน อาจกล่าวได้ว่าเป็นสถานศึกษาที่มีความล้มเหลวในการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในของการวิจัยครั้งนี้ และมีความเป็นไปได้สูงที่จะไม่มีความยั่งยืนในการประเมินผลภายใน

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

ปัจจัยที่นำมาใช้ในการอธิบายความสำเร็จของการประเมินผลภายในมี 5 ชุด ได้แก่ ระบบการประเมินผลภายใน (6 ตัวแปร) ลักษณะการนิเทศ (1 ตัวแปร) คุณลักษณะของครูอาจารย์ในสถานศึกษา (3 ตัวแปร) คุณลักษณะของผู้บริหาร (7 ตัวแปร) และลักษณะของสถานศึกษานำร่อง (6 ตัวแปร) รวมตัวแปรทั้งหมด 23 ตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มปัจจัยชุดแรกคือ ระบบการประเมินผลภายในสามารถอธิบายความสำเร็จได้ร้อยละ 71.9 และเมื่อเพิ่มชุดของปัจจัยเข้าไปทีละชุดสามารถอธิบายความสำเร็จของการประเมินผลภายในได้เพิ่มขึ้นดังนี้ ลักษณะการนิเทศ สามารถเพิ่มความสำเร็จได้ร้อยละ 4.1 คุณลักษณะของครูอาจารย์ในสถานศึกษา ร้อยละ 2.2 คุณลักษณะ

ของผู้บริหารร้อยละ 12.1 และลักษณะของสถานศึกษานำร่อง ร้อยละ 7.5 โดยกลุ่มปัจจัยทั้ง 5 ชุด (23 ตัวแปร) ดังกล่าว สามารถอธิบายความสำเร็จได้ทั้งหมดร้อยละ 97.8 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยทางบวก คือ ความสามารถของแกนนำที่เป็นตัวหลักสำคัญในการประเมินผลภายใน (.59) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารด้านวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร (.33) และประสบการณ์ในการประเมินของผู้บริหาร (.47) ส่วนตัวแปรแรงจูงใจในการทำประเมินของครูอาจารย์มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นลบ (-.36) นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่าการทุ่มเทเอาใจใส่ต่อการบริหารงานการประเมินผลภายใน โดยมีการกำกับติดตามการทำงานด้านการประเมินผลอย่างใกล้ชิดและจริงจังของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานด้านการประเมินผลของสถานศึกษาอย่างมาก

ตารางที่ 6.7 ประสิทธิภาพในการทำนายความสำเร็จของการประเมินผลภายใน

ชุดตัวแปร	R	R ²	R ² change
1. ระบบการประเมิน (ความสามารถ/อำนาจในการสั่งการของแกนนำ, ระบบการตั้ง ก.ค., ระบบกำกับ, อุปกรณ์ทำงาน, จำนวนตัวบ่งชี้)	.848	.719	-
2. ปริมาณการนิเทศ	.872	.760	.041
3. ลักษณะของครู (ทัศนคติ แรงจูงใจ ทักษะการประเมิน)	.884	.782	.022
4. ลักษณะผู้บริหาร (ประสบการณ์ทำงาน, บริหาร, ประเมิน, จำนวนปีที่บริหาร ร.ร.นำร่อง, อายุ, วุฒิการศึกษา)	.950	.903	.121
5. สังกัดของสถานศึกษา	.989	.978	.075

“ผู้บริหารเป็นจุดเริ่มต้นที่จะจุดประกายของการประเมิน”

“การประเมินผลจะประสบความสำเร็จหรือไม่ อันดับแรกก็คือผู้นำในสถานศึกษา ผมเชื่อมั่นในส่วนของพวกเรา คนที่มองเห็นการณ์ไกล และมองเห็นความกว้างในส่วนที่จะเป็นผลที่เกี่ยวข้องกับตัวครู ตัวเด็ก หรือบุคลากร ผู้บริหารมีความสำคัญที่สุด”

“อยากให้มีศูนย์กลาง เป็นที่ปรึกษาที่รู้มาก รู้จริง แต่ละสถานศึกษาน่าจะมีศูนย์กลางพอที่จะเป็นที่ปรึกษาได้บ้างว่า เราทำอย่างนี้ เราทำได้ถูกต้อง ถูกแนวทางหรือไม่ ถ้ามีคนคอยแนะนำให้รายละเอียดต่างๆ กับเราว่าเราทำถูกหรือไม่ถูก น่าจะดีกว่า ไม่ว่าจะเป็นการเก็บข้อมูลหรือเครื่องมือ”

“ดิฉันเองอยากให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานประเมิน มีงานบุคลากร มีงานพัสดุ ก็น่าจะมีงานที่จะรับผิดชอบการประเมินผลภายในอีกหน่วยงานหนึ่ง”

“ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารค่ะ กระตุ้นตลอดเวลา และที่มงานประสานงานกัน เพราะว่ากำกับติดตามงานตลอดเวลา ผู้บริหารจะกระตุ้นเด็ก ก่อนที่จะทำการประเมินจะบอกว่าวิธีการประเมิน ประเมินอย่างไร แล้วจะได้ผลอย่างไรบ้าง จะอบรมในช่วงเช้าค่ะ”

“โดยความรู้สึกส่วนตัวเท่าที่ผ่านการประเมินมา ถูกประเมินมา येะนี่นะครับ เราคิดว่าระบบนี้เป็นระบบที่มีคุณภาพที่สุด ได้คุณภาพที่สุด ไม่ใช่ฝักชี ไม่ใช่ขบแต่แต่งเอกสาร แต่การที่ประเมินโดยระบบต่างๆ บางทีเขาก็ดูกันแค่ 2-3 ชั่วโมง ซึ่งไม่สามารถที่จะเจาะลึกถึงคุณภาพของเด็ก เราก็คิดว่าระบบนี้น่าจะเป็นความหวังของทั้งประเทศ”

“ความรู้สึกของครูที่มีต่อการประเมินครั้งนี้ดีขึ้นมาก ทุกคนมีความรู้สึกเข้าใจในเรื่องการประเมิน เห็นความสำคัญว่าต่อไปนี้การประเมินถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในระบบการทำงานของเรแล้วอยากจะมีส่วนร่วมในการทำให้มากที่สุดด้วย”

“ความยั่งยืนของการประเมินภายในนี้เห็นว่าจะมีความยั่งยืน 95% ขึ้นไป เพราะว่าโรงเรียนของเรากำลังเตรียมตัว แล้วก็เตรียมการเข้าสู่ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติฉบับล่าสุดนี้แน่ะ ทีนี้เราก็คิดว่า การประเมินตรงจุดนี้มีส่วนดีมาก ทำให้เราได้รู้ว่าโรงเรียนของเรามีจุดแข็ง จุดอ่อนตรงไหน ตรงไหนที่เราควรจะนำไปพัฒนาไปปรับปรุง”

“คณะทำงานในโรงเรียนมีความตั้งใจที่จะทำงานส่วนนี้ ขอมรับนะครับว่ามันเหนื่อยมาก ๆ จนมาถึงวันนี้ก็แทบจะยืนไม่ไหวเหมือนกัน ก็เพราะรับโครงการมาเต็ม ๆ แต่ก็พยายามทำให้ดีที่สุดเพราะเป้าหมายก็คือนักศึกษาจริง ๆ เราต้องการที่จะพัฒนาให้เขาดีขึ้น อาจารย์ทุกท่านทุ่มเท”

“ความร่วมมือของทุกฝ่ายค่ะ ทั้งนักเรียน ครู อาจารย์ ผู้บริหาร เรียกประชุมเด็ก เขาก็เข้าใจ แล้วก็สังเกตจากเวลาตอบ ถ้าว่างเขาก็จะขออนุญาตไปทำแบบสอบถาม เขาตั้งใจทำจริง ๆ และคาดหวังผลที่ได้จากนักเรียนนี้ได้มาเป็นความจริง ทั้งเด็กนักเรียนประเมินครู ประเมินผู้บริหาร หรือประเมินกันเอง คือให้ความร่วมมือดีมาก”

สถาบันวิทยบริการ

บทที่ 7

ผลการวิจัยขั้นที่ 4

ขั้นการเสนอระบบการประเมินผลภายใน และการขยายผล

ตอนที่ 1 ระบบการประเมินผลภายใน

ระบบย่อยของการทำงานในระบบการประเมินผลภายในทั้ง 5 ระบบ มีกิจกรรมที่ดำเนินการสอดคล้องกับขั้นตอนการทำงานตามวงจร PDCA ทั้งนี้ เพื่อให้การประเมินผลภายในเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ กิจกรรมที่ปรากฏในระบบการประเมินผลภายในจะต้องนำไปสู่การได้ผลการประเมินที่เชื่อถือได้ โดยมีการออกแบบระบบที่มีพื้นฐานแนวคิดที่ทำให้การประเมินได้มาตรฐาน 4 ประการ คือ ด้านอรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง และอยู่บนพื้นฐานของการประเมินที่เกิดจากการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานอย่างต่อเนื่อง การทำงานด้วยความเข้าใจ และการทำงานเพื่อมุ่งนำผลไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง ระบบการประเมินผลประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบดังต่อไปนี้ (แผนภาพที่ 7.1 และ 7.2)

1.1 ระบบการวางแผนและปฏิบัติ สถานศึกษามีการกำหนดหรือวางแผนการทำงานที่จะทำให้อุบลากรภายในสถานศึกษาเกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของการประเมินผลภายใน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลภายใน มีการสร้างการทำงานแบบ

มีส่วนร่วม และมีการประเมินสภาพและผลการดำเนินงานที่เป็นอยู่อันนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ในขั้นนี้สถานศึกษามีการลงมือปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบตามแผนงานที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีการวางแผนการประเมินที่เป็นระบบโดยการกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบด้านการประเมินผลภายใน การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน การกำหนดเกณฑ์การประเมิน และการกำหนดกรอบการประเมิน ระบบย่อยส่วนนี้ใช้ในขั้นของการวางแผน (PLAN) และการปฏิบัติ (DO) ของวงจร PDCA

1.2 ระบบข้อมูลและประมวลผล คณะทำงานกำหนดข้อมูลที่ต้องจัดเก็บเพื่อตอบคำถามการประเมิน การสร้างเครื่องมือประเมิน การกำหนดแหล่งข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามแผนงานที่กำหนด การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล และการวางระบบฐานข้อมูล ระบบย่อยส่วนนี้ใช้ในส่วนตอนของการประเมิน (CHECK) ของวงจร PDCA

1.3 ระบบการตรวจสอบการประเมิน ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือของผลการประเมินและวิธีการประเมินที่ใช้ ถือเป็นขั้นของการประเมินงานประเมิน (meta-evaluation) และทำการปรับแก้วิธีการประเมินให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ระบบย่อยส่วนนี้ใช้ในส่วนตอนการปรับปรุงแก้ไข (CHECK) ของวงจร PDCA

1.4 ระบบการรายงานผลการประเมิน คณะทำงานทำการแปลความหมายผลการประเมิน กำหนดกลุ่มผู้ใช้ผลการประเมิน กำหนดสารสนเทศที่ต้องการเสนอในรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Study Report) กำหนดรูปแบบการนำเสนอผลการประเมิน

รูปแบบการเผยแพร่ และการจัดทำรายงานผลการประเมิน โดยการเผยแพร่ผลการประเมินให้ทุกฝ่ายทราบ ระบบย่อยส่วนนี้ใช้ในขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (CHECK) ของวงจร PDCA

1.5 ระบบการใช้ผลการประเมิน สถานศึกษานำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานในส่วนที่ยังดำเนินการไม่ได้ตามเป้าหมาย วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง หาสาเหตุของปัญหาหาวิธีการแก้ไข นำวิธีการแก้ไขไปปฏิบัติจริง แล้วตรวจสอบผลการดำเนินงานอีกครั้ง ระบบย่อยส่วนนี้ใช้ในขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (ACTION) ของวงจร PDCA

เมื่อใช้คำภาษาอังกฤษแทนระบบย่อยทั้ง 5 ระบบจะได้ดังนี้

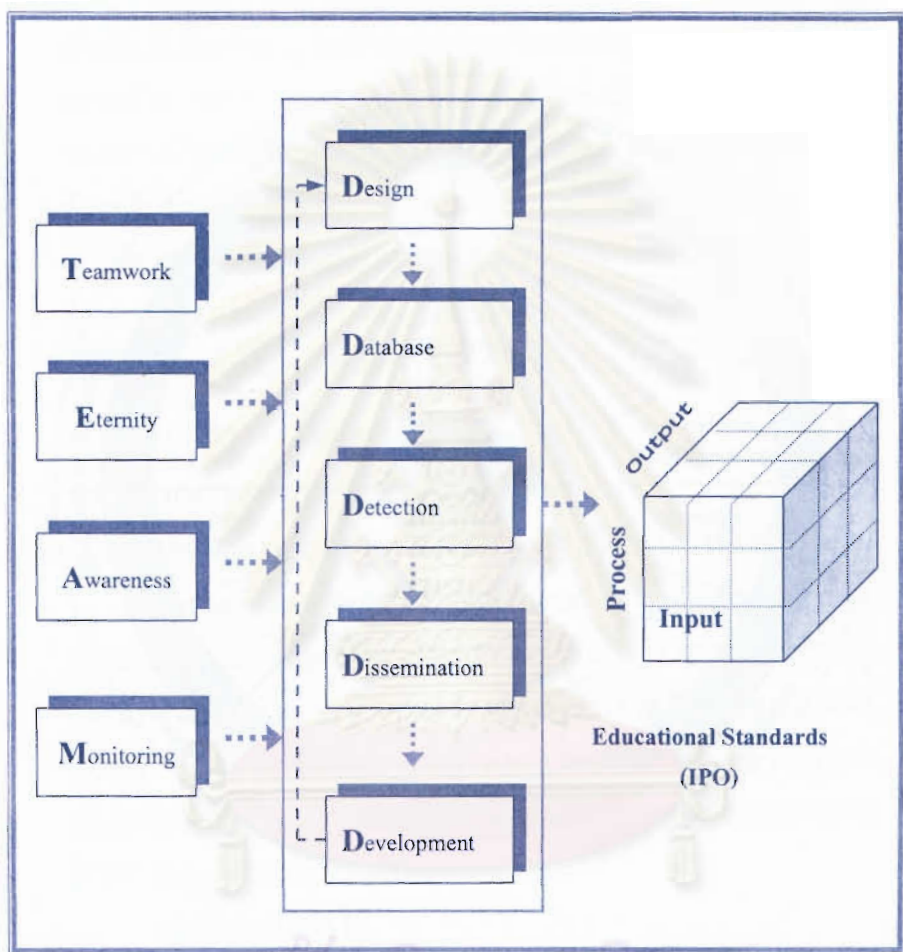
- 1) **Design of Operation Plan and Evaluation Frame** เป็นการออกแบบโครงสร้างการทำงานเพื่อนำไปปฏิบัติ ซึ่งอยู่ในระบบการวางแผนและปฏิบัติ
- 2) **Database and Information Processing** เป็นการออกแบบระบบฐานข้อมูลและประมวลผลการประเมิน ซึ่งอยู่ในระบบข้อมูลและประมวลผล
- 3) **Detection of Evaluation Standards** เป็นการตรวจสอบคุณภาพและความน่าเชื่อถือของผลการประเมินตามมาตรฐานของการประเมิน ซึ่งอยู่ในระบบการตรวจสอบการประเมิน
- 4) **Dissemination of Evaluation Results** เป็นการเผยแพร่ผลการประเมิน ซึ่งอยู่ในระบบการรายงานผลการประเมิน

- 5) **Development for the Achievement of Educational Standards** เป็นการพัฒนาศถานศึกษาให้บรรลุมาตรฐานการศึกษา **IPO** ซึ่งกำหนดไว้ 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัย (Input) กระบวนการ (Process) และผู้เรียน (Output) ซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญในระบบการใช้ผลการประเมิน

ระบบการประเมินผลภายในนี้เรียกว่า ระบบการประเมินผลแบบ “DDDDD”เรียกย่อๆ ว่าระบบ D หรือ “ดี” ทั้งนี้ ระบบการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย **IPO Standards** โดยเกิดจากกระบวนการทำงานแบบ **TEAM** ซึ่งย่อมาจากหลักการการทำงานต่อไปนี้

T = Team-work	มีการทำงานเป็นทีมโดยผู้เกี่ยวข้องทุกคนทำงานแบบมีส่วนร่วม
E = Eternity	มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดไปไม่สิ้นสุด
A = Awareness	มีความตระหนักเห็นคุณค่าของการประเมินตนเอง
M = Monitoring	มีการกำกับติดตามการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบ

เพื่อให้จำง่าย ผู้วิจัยจะเรียกระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นว่า ระบบ **TEAM-D** หรือ (ทีม-ดี)



แผนภาพที่ 7.1 ระบบการประเมินผลภายในแบบ TEAM-D
มุ่งสู่มาตรฐานการศึกษา IPO

ตอนที่ 2 รูปแบบการดำเนินงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในตามองค์ประกอบในระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้น พบว่ามีความหลากหลายของการปฏิบัติ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพบริบทของสถานศึกษา บางรูปแบบให้ผลการดำเนินงานดี แต่บางรูปแบบจำเป็นต้องปรับปรุงเนื่องจากก่อให้เกิดความยุ่งยากในการดำเนินงาน การเสนอผลการวิจัยในตอนนี้จะเสนอรูปแบบการดำเนินงานของสถานศึกษาเฉพาะรูปแบบที่มีการใช้กันพอสมควร และขอเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบที่ควรใช้ซึ่งสรุปจากการสังเกตขณะตรวจเยี่ยมสถานศึกษา

1. ระบบการวางแผนและปฏิบัติ

1.1 การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร

1.1.1 การสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลภายใน

การเตรียมบุคลากรให้พร้อมด้านความตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลภายในมีวิธีการ 3 รูปแบบ ได้แก่ (1) การจัดประชุมครูและมีการชี้แจงกันเองเพื่อการสร้างความเข้าใจให้กับครูโดยแกนนำของสถานศึกษา (2) การเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้และพัฒนาจิตสำนึก (3) การจัดประชุมกลุ่มเพื่อพบปะกันของคณะทำงานระหว่างกลุ่มสถานศึกษานำร่อง

รูปแบบที่ควรใช้

(1) สถานศึกษาที่มีแกนนำซึ่งมีความพร้อมในด้านความรู้และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ควรใช้วิธีการจัดประชุมเพื่อสร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าของการประเมินผลภายในด้วยตนเอง เพื่อแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของครูที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ศักยภาพของสถานศึกษาที่สามารถพึ่งตนเองได้ อันเป็นปรัชญาของการประเมินแนวใหม่ที่ต้องการให้บุคลากรภายในเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาตนเอง

(2) การชี้แจงทำความเข้าใจไม่ว่าจะดำเนินการโดยบุคลากรภายในหรือวิทยากร ควรให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้มีโอกาสดำเนินการประชุมรับทราบพร้อมกัน ไม่ควรชี้แจงเฉพาะกลุ่มแกนนำหรือคณะทำงานเฉพาะกลุ่ม ทั้งนี้ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสได้ทราบความจำเป็นของการประเมินผลภายในพร้อมกัน

1.1.2 การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลภายในแก่บุคลากร

สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้ทำการพัฒนาความรู้ที่เป็นทางการแก่บุคลากรทุกคน ผู้ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ คือกลุ่มแกนนำ ซึ่งเข้ารับการอบรมที่จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ รูปแบบการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรที่พบในการวิจัยนี้มีแบบเดียวคือ การจัดประชุมปฏิบัติการ

รูปแบบที่ควรใช้

(1) การพัฒนาความรู้ด้านการประเมินผลภายในควรใช้วิธีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยให้ทุกคนได้เข้าร่วมประชุม หากสถานศึกษาสามารถหาบุคลากรที่จะเป็นแกนนำที่มีความสามารถได้ ก็ควรมอบหมายให้แกนนำเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานนี้

(2) ถ้าทำได้หลักสูตรการฝึกอบรมควรใช้เวลาประมาณ 1-2 วัน ในช่วงแรกเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการวางแผนการประเมิน การกำหนดกรอบการประเมิน การสร้างเครื่องมือประเมิน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการประเมิน และการเขียนรายงานผลการ

ประเมินตนเอง (Self Study Report) ควรจะจัดอบรมในช่วงหลัง หลังจากที่บุคลากรมีการปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่ง และเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะได้ประโยชน์กว่าการอธิบายความรู้ล่วงหน้าในขณะที่ยังมองไม่เห็นปัญหาที่จะเกิด ผู้วิจัยเห็นว่าการเรียนรู้ที่อิงปัญหา (Problem-Based Learning) จะทำให้คณะทำงานเกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่าการบรรยายให้ฟัง โดยผู้ฟังยังมองไม่เห็นปัญหา

1.2 การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา

รูปแบบที่มีการดำเนินการ คือ (1) การยึดเป้าหมายที่กำหนด ในธรรมนูญสถานศึกษาเป็นหลักของการทำงาน (2) การสำรวจสภาพ และผลการดำเนินงานของสถานศึกษา แล้วกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล ในการวิจัยนี้ส่วนใหญ่กำหนดเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาที่จัดทำโดย สกศ. เป็นเป้าหมายการทำงานของสถานศึกษา

รูปแบบที่ควรใช้

ควรใช้วิธีการจัดประชุมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา

1.3 การวางแผนการประเมิน

1.3.1 การกำหนดมาตรฐาน/สิ่งที่ต้องการประเมิน

รูปแบบที่ใช้ในการกำหนดมาตรฐานที่ต้องการประเมินในการ วิจัยนี้พบว่ามีเพียงวิธีเดียว คือ การกำหนดมาตรฐานตามข้อตกลง ร่วมกันจำนวน 9 มาตรฐานและมาตรฐานที่สถานศึกษาเห็นว่าควร ประเมินเพิ่มเฉลี่ยสถานศึกษาละ 2-3 ตัว (โดยเฉลี่ยมีการประเมิน มาตรฐาน 12-13 ตัว) แต่ในบางสถานศึกษาอาจจะมีการให้คณะกรรมการ ประเมินผลภายในพิจารณาทบทวนกำหนดมาตรฐานที่จะประเมินอีกครั้ง

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้นำสาระจากธรรมเนียมโรงเรียนมาใช้ในการวิเคราะห์หรือกำหนดมาตรฐานที่จะประเมิน

รูปแบบที่ควรใช้

ควรใช้วิธีการจัดประชุมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาเช่นเดียวกับวิธีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา

1.3.2 การตั้งคณะกรรมการประเมินผลภายใน

• การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลภายใน

รูปแบบการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลภายในที่พบในการวิจัยนี้มี 6 รูปแบบ แต่ที่ใช้กันมากมี 3 รูปแบบ รูปแบบแรกคือการตั้งคณะกรรมการเป็น 3 ชุดตามมาตรฐานการศึกษาหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย รูปแบบที่สองเป็นการตั้งคณะกรรมการตามหมวดวิชาหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบที่สามคือ การแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นชุดๆ ตามจำนวนมาตรฐานที่ประเมิน

รูปแบบที่ควรใช้

การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลภายในควรตั้งโดยพิจารณาตามแผนภูมิโครงสร้างการบริหาร ฝ่ายหรือหมวดวิชาที่รับผิดชอบงานใดควรมีการประเมินผลภายในตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะรวมมาตรฐานทั้ง 3 ด้านก็ได้ ไม่แนะนำให้ตั้งคณะกรรมการแยกตามมาตรฐานแต่ละด้าน เพราะทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการเก็บข้อมูล และคณะกรรมการจะไม่เห็นความเชื่อมโยงของผลการปฏิบัติงาน

ตามมาตรฐานด้านผู้เรียน ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย การประเมินผลตามภาระงานที่รับผิดชอบของฝ่ายหรือหมวดวิชาน่าจะมีความสมเหตุสมผลกว่า เพราะจะช่วยให้การตรวจสอบผลการทำงานได้ครบทั้งด้านปัจจัย กระบวนการทำงานและผลที่ได้รับ เป็นการแก้ปัญหาทั้งวงจร และยังเป็นวิธีการที่ทำให้การประเมินผลกระชับและประหยัด

● การวางตัวบุคคลที่เป็นแกนนำ

(1) การวางตัวบุคคลที่เป็นแกนนำ มี 2 รูปแบบ รูปแบบที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตนเองเป็นแกนนำหลักคนหนึ่งในการทำงานร่วมกับแกนนำอื่น รูปแบบที่ 2 ผู้บริหารแต่งตั้งบุคลากรอื่นมาทำงาน โดยตนเองจะมีบทบาทเป็นเพียงผู้สนับสนุนการทำงาน รูปแบบที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบที่ 2

(2) คุณสมบัติสำคัญของแกนนำที่ผู้บริหารใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานด้านการประเมินผลภายในมี 4 ลักษณะ (2.1) เป็นบุคคลที่ผู้บริหารไว้วางใจและมีความรับผิดชอบในการทำงาน (2.2) เป็นบุคคลที่มีความสามารถด้านการวิจัย การวัดผล หรือการวิเคราะห์ข้อมูล (2.3) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งโดยสายงาน เช่น ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้างานวัดผล (2.4) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเอก สถานศึกษาส่วนใหญ่จะพิจารณาจากคุณสมบัติข้อที่ 1

รูปแบบที่ควรใช้

(1) ผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ร่วมทำงานกับบุคลากรภายใน และเป็นที่พึงได้

(2) บุคคลที่เป็นแกนนำควรมีคุณลักษณะดังกล่าวประกอบกันทุกข้อ คือ มีความรู้ด้านการประเมิน มีความรับผิดชอบ และเป็นที่

ยอมรับ และหากเป็นกลุ่มที่มีตำแหน่งบริหารด้วย จะยิ่งเป็นตัวส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินงาน นอกจากนี้ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้ง่าย การพัฒนาบุคลากรให้เป็นแกนนำอาจใช้วิธีการดังต่อไปนี้

(2.1) เนื่องจากแกนนำมีบทบาทสำคัญอย่างมากในขั้นตอนของการวางแผนการประเมิน หากสถานศึกษาขาดบุคลากรที่มีความพร้อมด้านนี้ต้องพยายามให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น และสร้างแกนนำให้เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก โดยอาจจัดให้มีการคูตัวอย่างการทำงานในสถานศึกษาอื่น

(2.2) การจัดประชุมพบปะกันระหว่างคณะทำงานต่างสถานศึกษา เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทำงานที่ได้ผลดีและคุ้มค่า ซึ่งอาจมีการรวมกลุ่มในทำนองเดียวกับสหวิทยาเขต ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่เร็วขึ้น

1.3.3 การกำหนดเกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการตัดสินคุณภาพพบว่า ทุกสถานศึกษากำหนดเกณฑ์การประเมินแบบอิงเกณฑ์

รูปแบบที่ควรใช้

ควรใช้เกณฑ์โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการหารือกันและตกลงร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นเกณฑ์แบบใดก็ตาม

1.3.4 การกำหนดกรอบการประเมิน

วิธีการกำหนดกรอบการประเมินมี 3 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 ให้คณะกรรมการที่รับผิดชอบแต่ละชุดกำหนดเอง รูปแบบที่ 2 ใช้วิธี

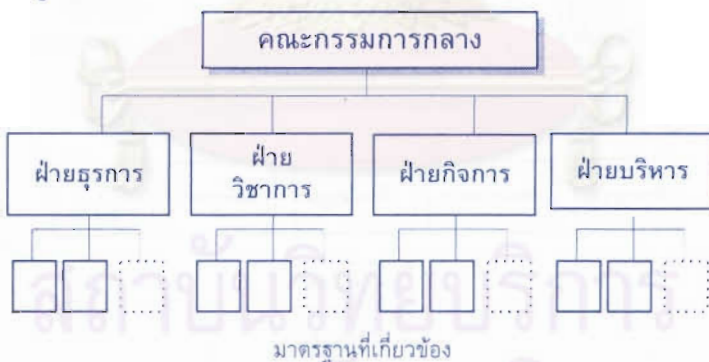
การประชุมครู (ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก) และรูปแบบที่ 3 ใช้วิธีกำหนดตามความคิดของแกนนำ ที่พบมากคือรูปแบบที่ 1

รูปแบบที่ควรใช้

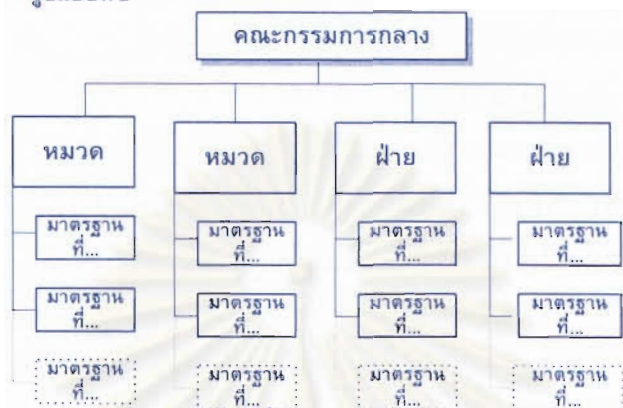
สถานศึกษาหลายแห่งให้คณะกรรมการประเมินผลกำหนดกรอบการประเมิน แต่ก็พบว่าหลายแห่งกลุ่มแกนนำเป็นผู้กำหนดกรอบการประเมินเอง การให้แกนนำเป็นผู้กำหนดกรอบการประเมินเอง จะมีข้อเสียเพราะเป็นการปิดกั้นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรอื่นให้เข้าใจกระบวนการประเมินผลภายในครบทั้งวงจร และทำให้บุคลากรอื่นไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานตั้งแต่ต้น การดำเนินงานนี้จะประสบความสำเร็จหากได้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานทั่วทุกคน

แผนภาพ 7.3 รูปแบบการแต่งตั้งคณะกรรมการ

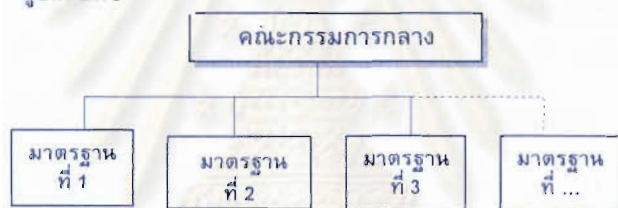
รูปแบบที่ 1



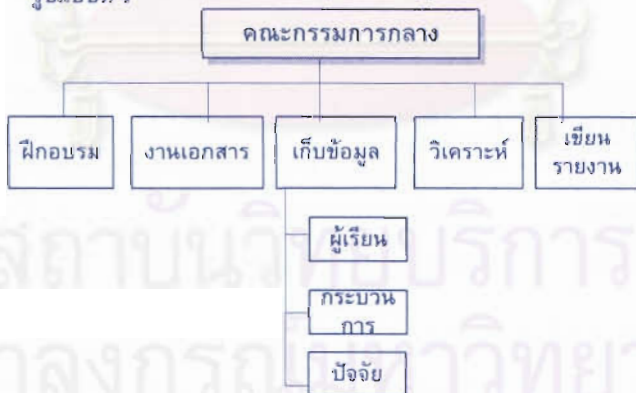
รูปแบบที่ 2



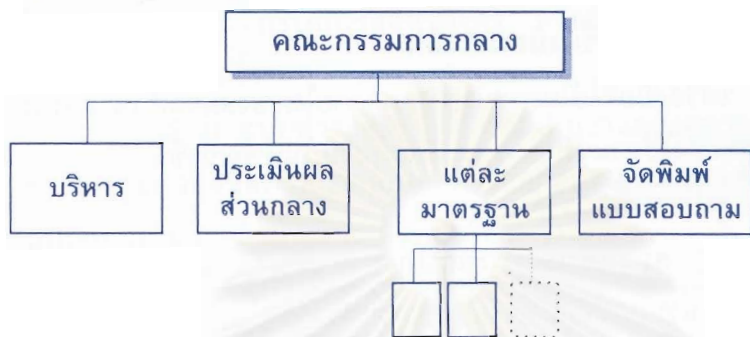
รูปแบบที่ 3



รูปแบบที่ 4



รูปแบบที่ 5



รูปแบบที่ 6



สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ระบบข้อมูลและประมวลผล

2.1 การกำหนดเครื่องมือประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลภายในของสถานศึกษานำร่องเกือบทุกแห่งใช้ตามคู่มือการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้น

รูปแบบที่ควรใช้

(1) สถานศึกษาประสบปัญหาการมีเครื่องมือประเมินมากเกินไป จนรบกวนเวลาการสอนของครูอาจารย์ และกระทบต่อการเรียนของนักเรียน เนื่องจากต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งในการเก็บข้อมูล ทั้งนี้เพราะขาดการหลอมรวมเครื่องมือ มีการใช้เครื่องมือประเมิน 1 ชุดต่อ 1 ตัวบ่งชี้ ซึ่งไม่เหมาะสม

(2) แนวทางในการแก้ปัญหาในการดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือประเมินครั้งต่อไป ควรสร้างเครื่องมือชุดใหญ่ที่สามารถประเมินตัวบ่งชี้พร้อมกันหลายตัว ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(2.1) แบบบันทึกพฤติกรรมของนักเรียนโดยครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชา เป็นเหมือนสมุดบันทึกที่ครอบคลุมพฤติกรรมทุกตัวที่ปรากฏในมาตรฐานการประเมินซึ่งครูสามารถให้ข้อมูลได้ สมุดบันทึกนี้ควรมีรายชื่อนักเรียนในห้องเรียงตามเลขที่เหมือนสมุดบันทึกผลการเรียน แล้วมีช่องรายการให้บันทึกพฤติกรรมนักเรียนเป็นรายคนในห้องหนึ่งก็มีสมุดบันทึกพฤติกรรม 1 เล่ม ครูประจำชั้นหรือครูผู้สอนควรมีการประเมินพฤติกรรมนักเรียนไปเรื่อยๆ ตลอดช่วง 1 ภาคการศึกษา และนำผลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน จากนั้นค่อยทยอยส่งผลการประเมินไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อประมวลผลเป็นภาพรวมของห้องเรียน ชั้นเรียน สถานศึกษา ต่อไป

(2.2) แบบประเมินพฤติกรรมครูโดยนักเรียน สำหรับใช้ในการประเมินพฤติกรรมการสอนของครู หรือการปฏิบัติตนของครู ควรประเมินปีละครั้ง

(2.3) แบบสำรวจสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษารอบคลุมตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อม การจัดกิจกรรมการต่าง ๆ เป็นแบบสอบถามสำหรับนักเรียน ประเมินปีละครั้ง

(2.4) แบบสอบถามสำหรับผู้ปกครองซึ่งอาจมีเพียงชุดเดียว แต่รวมเนื้อหาในมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามควรคำนึงถึงภูมิหลังของผู้ตอบด้วย ถ้าผู้ตอบมีข้อจำกัดทางภาษา ให้ใช้การสัมภาษณ์หรือสอบถามอย่างไม่เป็นทางการแทน อาจเก็บข้อมูลในตอนประชุมผู้ปกครองก็ได้ (ปีละครั้ง) สิ่งที่ต้องตั้งเป็นข้อสังเกตสำหรับการเก็บข้อมูลจากผู้ปกครองของประเทศไทย คือ ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษามีน้อยมาก ผู้ปกครองหรือชุมชนจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาไม่ค่อยได้ เพราะไม่ค่อยได้รับรู้อะไรเลย และระบบความเกรงใจในตัวครูจะยังมีสูง ผู้ปกครองไม่ค่อยกล้าให้ข้อมูลในเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารหรือครูอาจารย์เท่าที่ควร ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจในเรื่องนี้อีกกระยะหนึ่ง

(2.5) แบบประเมินระบบการบริหารงานในสถานศึกษา หรือสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาสำหรับบุคลากรภายในตอบเก็บข้อมูลปีละครั้ง

(2.6) แบบทดสอบความรู้และแบบทดสอบทางจิตวิทยา สำหรับประเมินตัวบ่งชี้ที่เป็นคุณลักษณะแฝงและเป็นนามธรรม เช่น คุณธรรม จริยธรรมของครู นักเรียน อาจเก็บข้อมูลปีละครั้ง

(2.7) แบบบันทึกข้อมูลอื่นๆ จากฐานข้อมูลที่มีอยู่เดิม โดยกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ

2.2 การเก็บข้อมูล

2.2.1 การกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างมี 2 รูปแบบ คือ (1) เก็บข้อมูลทั้งประชากร เช่น ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับ "น้ำหนัก ส่วนสูง" หรือ "ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน" ส่วนใหญ่ใช้ทั้งประชากร ถ้าเป็นมาตรฐานด้านกระบวนการและปัจจัย ส่วนใหญ่เก็บจากครู และมักเก็บทั้งประชากร (2) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาถ้าเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนยังหาข้อสรุปไม่ได้ว่าอยู่ที่ระดับร้อยละเท่าใด แต่ขนาดตัวอย่างขึ้นอยู่กับจำนวนประชากร ถ้าเป็นครูจะเก็บประมาณร้อยละ 60 ของประชากรครู สำหรับกลุ่มผู้ปกครองจะสุ่มมาประมาณร้อยละ 30-40

รูปแบบที่ควรใช้

(1) การประเมินผลภายในสถานศึกษามีเป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยปรับปรุงผู้เรียนและคุณภาพในการจัดการศึกษา การได้ข้อมูลที่สะท้อนคุณภาพของผู้เรียนหรือครูเป็นรายบุคคลจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงในจุดที่บกพร่องได้เป็นรายคน ดังนั้นถ้าเป็นไปได้ ควรเก็บข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล หรือข้อมูลเกี่ยวกับครูเป็นรายบุคคล ให้ครบทุกคน

(2) การเก็บข้อมูลจากผู้ปกครองหรือชุมชนหรือบุคลากรภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา อาจใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากสิ่งที่ถูกประเมินคือความเป็นสถานศึกษา ไม่เจาะจงว่าเป็นใครโดยเฉพาะ

2.2.2 วิธีเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลมี 2 วิธี วิธีที่ 1 ให้คณะกรรมการแต่ละชุดรับผิดชอบเอง วิธีที่ 2 กลุ่มแกนนำเป็นผู้ดำเนินการ ส่วนใหญ่จะใช้วิธีที่ 1

รูปแบบที่ควรใช้

การเก็บข้อมูลควรเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติโดยสามารถใช้หลักฐานผลงานของผู้เรียนหรือครู ไม่จำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการประเมินผลโดยเฉพาะเสมอไป เพราะอาจกระทบต่อการเรียนการสอน

2.3 วิธีวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลมี 2 วิธี คือ วิธีที่ 1 วิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยหน่วยงานกลางของสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการให้ วิธีที่ 2 วิเคราะห์ด้วยตนเอง โดยใช้การแจกนับหรือเครื่องคิดเลข การใช้วิธีที่ 2 พบมากในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ไม่มีคอมพิวเตอร์หรือไม่พอใช้ สำหรับในการวิจัยนี้พบว่าส่วนใหญ่ใช้วิธีที่ 1 และให้คณะกรรมการแต่ละชุดรับผิดชอบการวิเคราะห์ข้อมูลเอง

รูปแบบที่ควรใช้

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยเฉพาะเกี่ยวกับผู้เรียนควรให้ครูอาจารย์เป็นผู้ทำการวิเคราะห์เอง เพื่อจะได้ทราบผลการประเมินเกี่ยวกับตัวนักเรียนของตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงได้ทันที ผลการประเมินเหล่านี้ควรเสนอหน่วยงานกลางของสถานศึกษาเพื่อประมวลผลในระดับสถานศึกษาต่อไป ผู้ประสานงานการประเมินผลภายในต้องชี้แจงวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลให้ครูทุกคนทราบและปฏิบัติในแนวเดียวกัน เพื่อให้สามารถสรุปผลการประเมินจากครูทุกคนเข้าด้วยกันได้

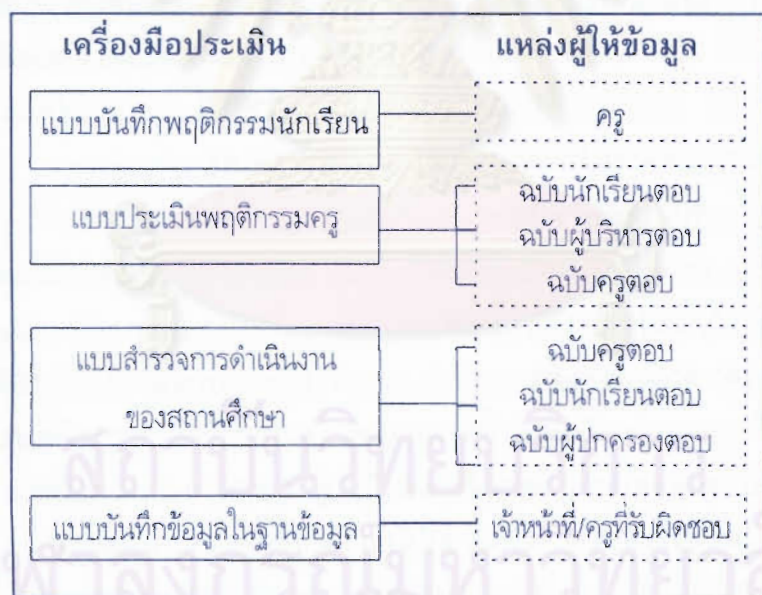
(2) ผลการประเมินควรแสดงคุณภาพของการดำเนินงานในระดับห้องเรียน ชั้นปี หรือรายวิชา และระดับสถานศึกษา

2.4 การวางระบบฐานข้อมูล

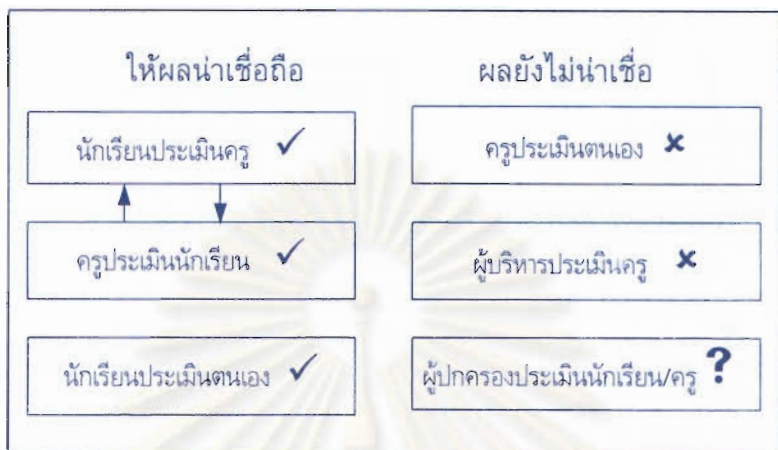
ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลภายใน ส่วนใหญ่จัดเก็บในโปรแกรม EXCEL ในการวิจัยนี้ยังเห็นผลไม่ชัดเจนว่าสถานศึกษามีการวางระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลภายในเช่นใด

รูปแบบที่ควรใช้

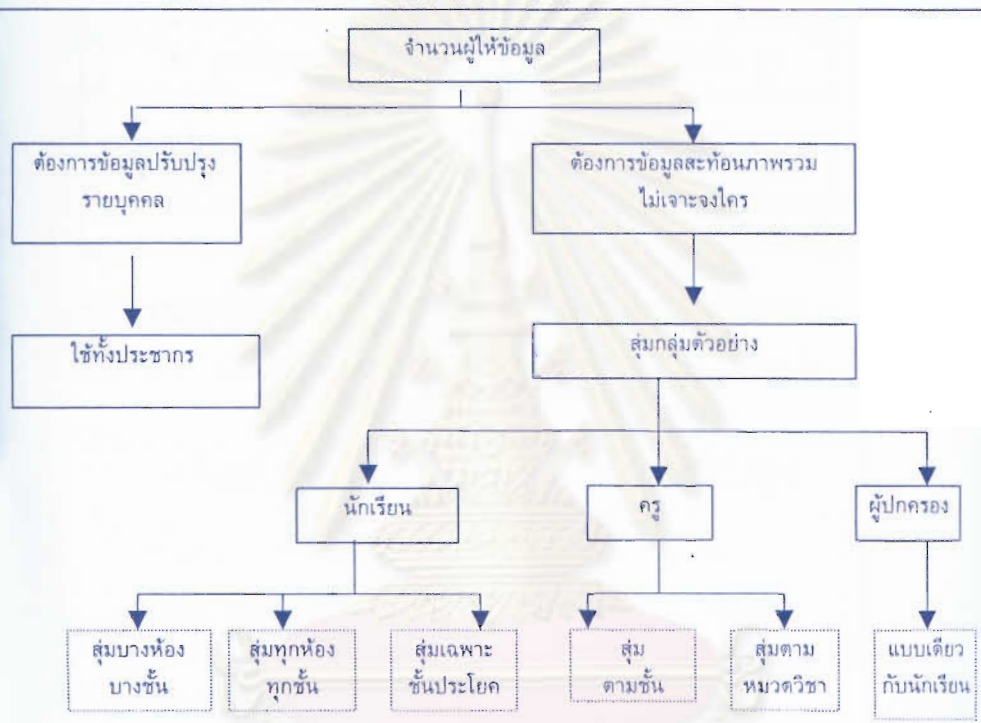
สถานศึกษาควรมีการวางแผนการจัดทำระบบฐานข้อมูลอย่างจริงจัง เนื่องจากการประเมินผลภายในเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ และต่อไปจะนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับรองรับการตรวจสอบจากคณะกรรมการประเมินภายนอก จึงต้องจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ



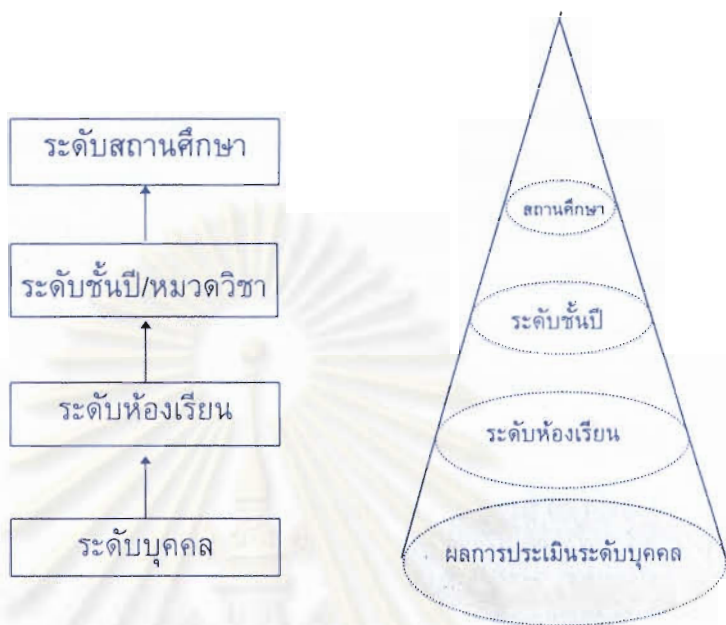
แผนภาพที่ 7.4 ประเภทของเครื่องมือประเมิน



แผนภาพที่ 7.5 ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลจากผลการประเมิน (ในการวิจัยนี้)



แผนภาพที่ 7.6 แนวปฏิบัติในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล



แผนภาพที่ 7.7 แนวปฏิบัติของการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3. ระบบการตรวจสอบการประเมิน

3.1 การตรวจสอบผลการประเมินและวิธีการประเมิน

ในการวิจัยนี้พบว่าสถานศึกษามีการตรวจสอบผลการประเมินตนเอง โดยส่วนใหญ่ใช้วิธีประชุมครูในการตรวจสอบผลการประเมินว่าเชื่อถือได้ระดับใด ซึ่งพบว่า โดยเฉลี่ยมีความน่าเชื่อถือในระดับร้อยละ 70-80 ซึ่งครูอาจารย์เห็นว่าค่อนข้างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สอดคล้องกับความรู้สึกรู้สึกหรือการรับรู้ของกลุ่มครูอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง ผลการตรวจสอบคุณภาพของวิธีการเก็บข้อมูลยังต้องปรับปรุง เพราะไม่มีการหลอมรวมเครื่องมือประเมิน และไม่มีการ

ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จึงทำให้เครื่องมือมีจำนวนมาก เกิดความยุ่งยากในการจัดเก็บข้อมูล

รูปแบบที่ควรใช้

ควรใช้วิธีระดมความคิดโดยการจัดประชุมครูตามที่ปฏิบัติกันอยู่ เพื่อช่วยกันปรับปรุง หรืออาจจะสร้างเครื่องมือขึ้นใช้เองให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งควรทำการหลอมรวมเครื่องมือและวางแผนการเก็บข้อมูลให้ดี เพื่อไม่ให้การเก็บข้อมูลมีความยุ่งยากและก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเรียนการสอน

3.2 การปรับวิธีการประเมินผล

สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้วิธีการประชุมครูเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการประเมินและการปรับปรุงแก้ไขวิธีการประเมินที่ยังไม่เหมาะสม การวิจัยนี้สิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการก่อน จึงยังไม่เห็นผลการดำเนินงานหลังจากที่มีการปรับวิธีการประเมินใหม่ว่าได้ผลเช่นใด

รูปแบบที่ควรใช้

รูปแบบที่ทำอยู่เป็นวิธีการที่ควรดำเนินการต่อไป แต่ควรมีการวางแผนการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผลการประเมินที่เป็นระบบและจริงจัง เพื่อปรับวิธีการประเมินผลใหม่อยู่ตลอดเวลา คณะทำงานควรมีการจัดประชุมและนำเสนอผลให้ที่ประชุมทราบ มีการอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับผลการประเมินที่ได้รับ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ผู้บริหารเองต้องใจกว้าง พร้อมทั้งจะยอมรับผลการประเมินที่ออกมา และให้การสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

4. ระบบการรายงานผลการประเมิน

4.1 การกำหนดกลุ่มผู้ใช้ผลการประเมิน

สถานศึกษากำหนดกลุ่มผู้ใช้ผลการประเมินเพียงกลุ่มเดียว คือ กลุ่มผู้บริหารและครูอาจารย์

รูปแบบที่ควรใช้

ควรวางแผนในการเสนอผลการประเมินไปยังกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ทุกกลุ่ม

4.2 การกำหนดเนื้อหาสาระในรายงานผลการประเมินตนเอง

สถานศึกษากำหนดหัวข้อในรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Study Report = SSR) ตามที่ผู้วิจัยกำหนด คือ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา วิธีการประเมินผลภายใน ผลการประเมิน โดยมีภาคผนวกประกอบ

รูปแบบที่ควรใช้

หัวข้อที่กำหนดในรายงานผลการประเมินตนเองเหมาะสมดีแล้ว แต่ควรปรับเนื้อหาสาระให้กระชับ และอ่านง่าย

4.3 การกำหนดรูปแบบการรายงานตนเอง

รูปแบบการนำเสนอผลการประเมินเป็นแบบเดียวกัน คือนำเสนอด้วยตารางข้อมูลสถิติ กราฟ และความเรียง ความแตกต่างอยู่ที่ปริมาณของสารสนเทศ และคุณภาพของการนำเสนอ สถานศึกษาหลายแห่งมีการนำเสนอข้อมูลที่ไม่กระชับ ผลการประเมินในส่วนใหญ่เป็นข้อมูล การระบุกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เกณฑ์การประเมิน วิธีการเก็บข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการประเมินที่นำเสนอในรูปแบบกราฟ หรือการตีความเชิงบรรยายมักจะอยู่คนละหน้า

ทำให้เวลาอ่านต้องพลิกไปพลิกมา เกิดความยุ่งยาก นอกจากนี้ รายงานผลการประเมินตนเองส่วนใหญ่มีความหนาแน่นเป็นจำนวนร้อยหน้า ทำให้ต้องใช้เวลาในการอ่านนานเกินไป และยังพบว่า ผู้เขียนรายงานผลการประเมินส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแกนนำ

รูปแบบที่ควรใช้

แกนนำควรมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพอสมควร มิฉะนั้นจะก่อให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผล การประเมินควรมีความกระชับและชัดเจน ในหนึ่งหน้ากระดาษที่ นำเสนอผลควรประกอบด้วยรายละเอียดของแหล่งข้อมูล ขนาดของ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เกณฑ์การประเมิน และผลการดำเนินงาน

5. ระบบการใช้ผลการประเมิน

5.1 การเผยแพร่ผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

การดำเนินงานในการวิจัยนี้ยังไม่ครบวงจรการทำงาน ขั้นตอน การเผยแพร่และนำผลการประเมินมาพัฒนายังทำได้ไม่เต็มรูปแบบ มีเพียงบางสถานศึกษาที่ผลการประเมินเสร็จเร็ว เริ่มมีการเสนอผลให้ ครูอาจารย์ทราบ และหาแนวทางการแก้ไข ผลการประเมินยังไม่ได้นำไปเผยแพร่ให้หน่วยงานระดับบน ผู้ปกครอง หรือชุมชนทราบ ยังเป็น เพียงการเผยแพร่ภายในสถานศึกษาเท่านั้น

รูปแบบที่ควรใช้

ควรเผยแพร่ผลการประเมินให้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มทราบ

5.2 การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน

สถานศึกษาหลายแห่งมีการจัดประชุมครูเพื่อแจ้งผลการ ประเมินและวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน แต่ในบางสถานศึกษา กลุ่มแกนนำ

เป็นผู้กำหนดจุดแข็งจุดอ่อนในรายงานผลการประเมินตนเอง ไม่ได้ใช้วิธีการระดมความคิดของกลุ่มบุคลากรทั้งหมด

รูปแบบที่ควรใช้

ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน

5.3 การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการดำเนินงานและวิธีการแก้ไข้ปัญหา

ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และวิธีการแก้ไข้ยังสรุปได้ไม่ชัดเจน ส่วนใหญ่ระบุแต่แผนปฏิบัติการ แต่ไม่มีที่มาว่าได้ใช้วิธีกำหนดวิธีการแก้ไข้ปัญหาอย่างไร

รูปแบบที่ควรใช้

ควรใช้วิธีการวิเคราะห์สาเหตุที่เป็นระบบและระดมความคิดจากทุกฝ่าย

5.4 การพัฒนาสถานศึกษา

ส่วนใหญ่กำหนดแนวทางการพัฒนาจุดอ่อนของสถานศึกษาตามความคิดของแกนนำซึ่งเป็นผู้เขียนรายงาน ไม่ค่อยมีการระดมความคิดจากกลุ่มครูอาจารย์ในสถานศึกษา

รูปแบบที่ควรใช้

สถานศึกษาควรเผยแพร่ผลการประเมินให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ ไม่ว่าจะบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มผู้ปกครอง หรือชุมชน ผลการวิจัยครั้งนี้จะสรุปว่าสถานศึกษามีแต่แผนการปรับปรุง ควรมีการนำแผนไปพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง

ตารางที่ 7.1 รูปแบบการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในตามระบทย่อย

	รูปแบบที่	รูปแบบการดำเนินงาน		
1	ระบบการวางแผนและปฏิบัติ			
	1.1 การพัฒนาบุคลากร	พัฒนาบุคลากรโดยเชิญวิทยากรภายนอก	แกนนำเป็นผู้ให้ความเข้าใจกับบุคลากรภายในเอง	จัดประชุมปฏิบัติการเน้นการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรทุกคน
	1.2 การตั้งคณะกรรมการประเมินผลภายใน	ตั้งกรรมการประเมินมาตรฐานที่สอดคล้องกับงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ โดยตั้งกรรมการตามหมวดหรือฝ่าย	ตั้งกรรมการ 3 ชุดตามมาตรฐานหลัก 3 ด้าน	ตั้งกรรมการเป็นรายมาตรฐาน
	1.3 การกำหนดกรอบความคิด	ครูส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบการประเมิน	ตั้งแกนนำตามสายงานหรือตำแหน่งหน้าที่	
	1.4 การกำหนดเกณฑ์การประเมิน	กำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพแบบอิงเกณฑ์	แกนนำเป็นผู้กำหนดกรอบ	
2	ระบบข้อมูลและประมวลผล			
	2.1 การสร้างเครื่องมือประเมิน	สร้างเครื่องมือเอง	ใช้เครื่องมือในคู่มือโดยไม่ปรับปรุง	
	2.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง	เก็บข้อมูลทั้งประชากร	เก็บข้อมูลโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างบางส่วน	
	2.3 การกำหนดแหล่งข้อมูล	ใช้แหล่งข้อมูลหลายแห่งในตัวบ่งชี้เดียวกัน	ในแต่ละตัวบ่งชี้กำหนดแหล่งข้อมูลเพียงแหล่งเดียว	
	2.4 การประมวลผลข้อมูล	ประมวลผลข้อมูลที่หน่วยกลาง	ครู/คณะกรรมการเป็นผู้วิเคราะห์และประมวลผลเองในมาตรฐานที่รับผิดชอบ	
3	ระบบการตรวจสอบการประเมิน	มีการตรวจสอบคุณภาพของวิธีการประเมินโดยพิจารณาจากผลการประเมิน โดยระดมความคิดเห็นจากครูอาจารย์	แกนนำเป็นผู้ตรวจสอบวิธีการประเมินเอง	
4	ระบบการรายงานผลการประเมิน			
	4.1 การนำเสนอผลการประเมิน	แปลความหมายเฉพาะข้อมูลที่มีอยู่	แปลความหมายเกินข้อมูล (เช่น ประเมินตัวบ่งชี้เดียว แต่สรุปผลเป็นทั้งมาตรฐาน)	
		นำเสนอผลระดับห้องเรียน วิชา ชั้น และสถานศึกษา	นำเสนอผลเป็นภาพรวมระดับสถานศึกษา	
	4.2 การจัดทำรายงานผลการประเมิน	จัดทำรายงานผลการประเมินโดยเน้นกลุ่มผู้ใช้เป็นผู้บริหารและครู		
	4.3 การจัดทำรายงานผลการประเมิน	คณะกรรมการประเมินร่วมกันเขียนรายงานผลการประเมิน	แกนนำเป็นผู้เขียนรายงานผลการประเมิน	
5	ระบบการใช้ผลการประเมิน	ประชุมครูเพื่อแจ้งร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ไข	แกนนำเป็นผู้วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน วิเคราะห์สาเหตุ และหาแนวทางการแก้ไข	

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายใน

3.1 กลไกภายในของสถานศึกษา

3.1.1 การกระตุ้นและกำกับติดตามการประเมินผลภายใน

สถานศึกษามีการกระตุ้นและกำกับติดตามการประเมิน 3 รูปแบบ รูปแบบที่ 1 มีการประชุมอย่างเป็นทางการ กำหนดวันประชุมล่วงหน้า เช่น ทุกวันศุกร์ของสัปดาห์ หรือทุกเดือน รูปแบบที่ 2 มีการประชุมเฉพาะในกลุ่มของคณะทำงาน รูปแบบที่ 3 มีระบบการติดตามงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งพบน้อยในการวิจัยครั้งนี้ สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้รูปแบบที่ 2 และใช้วิธีติดตามการดำเนินงานแบบไม่เป็นระบบ โดยให้การสอบถามด้วยวาจา

รูปแบบที่ควรใช้

สถานศึกษาที่มีระบบการติดตามงานโดยการจัดประชุมรายงานความก้าวหน้าไว้ตายตัวว่าเป็นวันเวลาใด จะมีความก้าวหน้าในการดำเนินงานดีกว่าสถานศึกษาที่ใช้วิธีการติดตามแบบไม่เป็นทางการ นอกจากนี้การติดตามด้วยระบบที่เป็นลายลักษณ์อักษร นอกเหนือจากการจัดประชุมรายงานความก้าวหน้าจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3.1.2 การสนับสนุนด้านปัจจัยในการประเมินผลภายใน

สถานศึกษาส่วนใหญ่จัดเตรียมเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการทำงานการประเมินผลภายในโดยเฉพาะ ในบางสถานศึกษาที่ไม่พร้อมพบว่า ผู้บริหารหลายแห่งได้หีบประมาณจัดซื้ออุปกรณ์ทำงาน

ให้เพิ่มเติมทันที เพื่อให้ทำงานได้สะดวกขึ้น นอกจากนี้หลายแห่งยังเตรียมห้องปฏิบัติการสำหรับทำงานด้านการประเมินผลภายในโดยเฉพาะ

สำหรับเวลาที่ใช้ในการประเมินผลภายในพบว่าจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยในเวลาราชการที่ใช้ในการประเมินผลภายในเท่ากับ 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยนอกเวลาราชการเท่ากับ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมแล้วโดยเฉลี่ยประมาณ 16 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ในด้านงบประมาณที่ใช้ในการประเมินนั้น เป็นงบประมาณจากบปกติของสถานศึกษา โดยค่ามัธยฐานเท่ากับ 12,000 บาท (ค่ามัธยฐานของจำนวนมาตรฐานที่ทำการประเมินเท่ากับ 12-13 มาตรฐาน) ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษาและจำนวนตัวบ่งชี้ที่ประเมิน

รูปแบบที่ควรใช้

(1) สถานศึกษาควรจัดเตรียมคอมพิวเตอร์อย่างน้อย 1 เครื่องสำหรับใช้งานด้านการประเมินผลภายในโดยเฉพาะ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลสารสนเทศจากการประเมิน การจัดทำเครื่องมือประเมินผล การทำรายงานผลการประเมินตนเอง

(2) การจัดสรรเวลาในการทำงานด้านการประเมินผลภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ เฉพาะในกลุ่มแกนนำควรมีพิจารณาลดภาระงานปกติในช่วงปีแรก เพื่อวางระบบการประเมินผลภายใน

3.2 กลไกภายนอกสถานศึกษา

ระบบการนิเทศเป็นปัจจัยเสริมในการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด สถานศึกษาบางแห่งที่ไม่ได้รับการนิเทศก็สามารถดำเนินการได้สำเร็จ (เช่น สถานศึกษาเครือข่ายที่ขอเข้าร่วมโครงการในภายหลัง) สถานศึกษาใดที่ช่วยตนเองได้และ

สถานศึกษาใดที่มีแกนนำซึ่งมีความสามารถ ก็ไม่จำเป็นต้องได้รับการนิเทศก็ได้ แต่สถานศึกษาที่บุคลากรไม่พร้อม การนิเทศยังเป็นสิ่งจำเป็น

ในการวิจัยนี้พบว่าสถานศึกษาสังกัด สปช. ในต่างจังหวัดหรือสังกัดเทศบาล และสถานศึกษาขนาดเล็ก ยังจำเป็นต้องการการนิเทศสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) นั้นยังสรุปได้ไม่ชัดเจน นอกจากนี้ยังพบว่าพื้นที่ของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นต่างจังหวัดหรือกรุงเทพมหานครไม่น่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินผลภายใน เพราะการวิจัยครั้งนี้พบว่าสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาในต่างจังหวัดและกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันเท่าใดนัก

ตอนที่ 4 สรุปผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา

แม้วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้จะไม่เห็นผลการประเมินของสถานศึกษา แต่ผู้วิจัยขอเสนอผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาซึ่งพบว่าโดยสรุปรวมสถานศึกษามีการดำเนินงานที่ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละตัวในระดับปานกลาง ยกเว้นมาตรฐานต่อไปนี้ที่พบว่ายังดำเนินการได้ต่ำกว่าเกณฑ์

มาตรฐานด้านผู้เรียน

มาตรฐานที่สถานศึกษายังดำเนินการได้ต่ำกว่าเกณฑ์ค่อนข้างมาก คือ มาตรฐานที่ 6 “ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง” และมาตรฐานที่ 7 “เห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย”

มาตรฐานด้านกระบวนการ

มาตรฐานที่สถานศึกษายังดำเนินการได้ต่ำกว่าเกณฑ์ค่อนข้างมากคือมาตรฐานที่ 2 “ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน” มาตรฐานที่ 4 “ส่งเสริมพัฒนาครูตามความจำเป็น” และมาตรฐานที่ 5 “จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่น”

มาตรฐานด้านปัจจัย

มาตรฐานที่สถานศึกษายังดำเนินการได้ต่ำกว่าเกณฑ์ค่อนข้างมาก คือ มาตรฐานที่ 7 “หลักสูตรเหมาะสมกับท้องถิ่น” มาตรฐานที่ 2 “ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” มาตรฐานที่ 3 “ครูสามารถแสวงหาความรู้และคิดวิเคราะห์” มาตรฐานที่ 9 “ชุมชน/ผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา”

ตอนที่ 5 แนวทางการขยายผล

5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการขยายผล

ผลที่ได้จากการสนทนากลุ่มแบบเจาะจง และจากการวิเคราะห์เอกสารรายงานผลการพัฒนาระบบการประเมินผลภายในที่สถานศึกษานำร่องส่งมา สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการขยายผลได้ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7.2 แนวคิดเกี่ยวกับการขยายผล

แนวคิดเกี่ยวกับการขยายผล
1. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบผลการดำเนินงาน
2. แต่งตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับการขยายผลการประเมินผลภายใน
3. ให้สถานศึกษาอื่นเข้ามาศึกษาดูงาน
4. แสดงผลงานนิทรรศการให้สถานศึกษาอื่นที่สนใจเข้าดูงาน
5. มีศูนย์กลางการขยายผลในแต่ละภาคภูมิศาสตร์
6. จัดเอกสารและคู่มือการทำงานที่ใช้ได้ตามสภาพบริบทของสถานศึกษา

5.2 ความต้องการการช่วยเหลือ

สถานศึกษาเห็นควรให้มีการช่วยเหลือในเรื่องต่อไปนี้ เพื่อให้การประเมินผลภายในดำเนินการได้อย่างราบรื่น

ตารางที่ 7.3 สิ่งที่สถานศึกษาต้องการให้ช่วยเหลือ

ประเด็น
1. จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลภายในเพิ่มเติม
2. ขอสนับสนุนด้านงบประมาณในการดำเนินงาน
3. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการศึกษา
4. ติดตามผลการทำงานของสถานศึกษานำร่องอย่างสม่ำเสมอ
5. จัดผู้แทนมาให้คำปรึกษา
6. การจัดอบรมสัมมนาทักษะการประเมินผล
7. จัดวิทยากรให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ครูอาจารย์
8. ต้องการให้ผู้มีความรู้เป็นผู้นำหน้าที่ประเมินภายนอก

5.3 คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานด้านการประเมินผลภายใน

(1) การวางตัวบุคคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณา ต้องพิจารณาบุคคลที่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และหากเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งการด้วย จะทำให้การดำเนินงานรวดเร็วขึ้น

(2) พยายามใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่ให้มากที่สุด โดยไม่ต้องเก็บใหม่ ผลการวิจัยนี้พบว่าข้อมูลที่มีอยู่เดิมในสถานศึกษาที่สามารถนำมาใช้ในการประเมินผลมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในแต่ละสังกัด มีประมาณ 20%

ตารางที่ 7.4 ปริมาณข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลตามมาตรฐาน การศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน

สังกัดของผู้ให้ข้อมูล	ปริมาณข้อมูลที่มีอยู่เดิม
สปช.	20%
กรมสามัญศึกษา	20-30%
สช.	20%
เทศบาล, กทม.	30%
กรมอาชีวศึกษา	5%
ความคิดเห็นของผู้นิเทศก์	20%

ตอนที่ 6 การกำหนดเกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา จุดมุ่งหมายในการวิจัยนี้ไม่ได้ครอบคลุมการพัฒนาเกณฑ์การตัดสินคุณภาพ เนื่องจากต้องใช้เวลาในการศึกษาติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาระยะหนึ่ง เพื่อกำหนดปกติวิสัย (norm) ของการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ในการประชุมสัมมนาช่วงปิดโครงการ ได้มีการประชุมกลุ่มย่อยในกลุ่มผู้เข้าสัมมนาเพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเกณฑ์การตัดสินคุณภาพต่อไป

ผลการอภิปรายสรุปได้ว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าเกณฑ์การตัดสินคุณภาพควรเป็นการประเมินแบบอิงเกณฑ์ และแบ่งคุณภาพของสถานศึกษาออกเป็น 3 ระดับ คือ ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง จุดตัดของคะแนนมีความแตกต่างกันตามสังกัด แต่ที่เหมือนกันมี 2 หน่วยงาน คือ สข. และ กรมอาชีวศึกษา และยังสอดคล้องกับมุมมองของนักวิชาการ โดยคุณภาพระดับดี ควรได้คะแนน 80% ขึ้นไป ระดับพอใช้ ควรมีคะแนนระหว่าง 60-79% และระดับต้องปรับปรุง ได้คะแนนน้อยกว่า 60%

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคุณภาพในแต่ละมาตรฐานยังสรุปได้ไม่ชัดเจนว่าควรเท่ากันหรือไม่เท่ากัน เนื่องจากมาตรฐานแต่ละตัวมีความยากง่ายในการพัฒนาไม่เท่ากัน นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างของความคิดของสถานศึกษาที่มาจากสังกัดที่ต่างกัน สำหรับคะแนนที่ใช้ในการตัดสินคุณภาพนั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้น้ำหนักความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาด้วย ไม่ควรจะพิจารณาแต่ผลการดำเนินงานอย่างเดียว อัตราส่วนน้ำหนักความสำคัญ

ของกระบวนการต่อผลงานมีความแตกต่างตามสังกัด ยังสรุปแน่นอนไม่ได้

สถานศึกษาเกือบทุกสังกัดเห็นว่าผลการประเมินจากตัวบ่งชี้แต่ละตัวควรนำมาจัดกระทำโดยการรวมเป็นคะแนน เพื่อบ่งบอกคุณภาพของผลการดำเนินงานในแต่ละมาตรฐาน ไม่ใช่แยกเป็นรายตัวบ่งชี้

ตารางที่ 7.5 เกณฑ์การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ประเด็น	สพช.	กรมสามัญ	สช.	เทศบาล, กทม.	อาชีวศึกษา	นักวิชาการ
1. ประเภทของเกณฑ์						
1.1 อิงเกณฑ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1.2 อิงกลุ่ม				✓		
2. ระดับของคะแนน						
2.1 ดี	75-100%	ไม่ระบุ	80-100%	เกรด 3	80-100%	80-100%
2.2 พอใช้	60-74%		60-79%	เกรด 2	60-79%	60-79%
2.3 ต้องปรับปรุง	<60%		<60%	เกรด 1	<60%	<60%
3. ระดับของเกณฑ์แต่ละมาตรฐานควรเท่ากัน						
3.1 เท่ากัน	✓				✓	✓
3.2 ไม่ควรเท่ากัน		✓	✓	✓		
4. น้ำหนักความสำคัญของคะแนนที่ให้กับกระบวนการพัฒนา : ผลการประเมิน	40:60	60:40	60:40	50:50	30:70	50:50
5. ทำคะแนนรวมในแต่ละมาตรฐาน						
5.1 จำเป็น	✓		✓	✓	✓	✓
5.2 ไม่จำเป็น		✓				



บทที่ 8

บทอภิปรายและข้อเสนอแนะ

จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้คือ การพัฒนาระบบการประเมินผลภายในสำหรับให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของตนเอง แต่กระบวนการวิจัยเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ย่อยหลายประการ ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าด้วยกัน จะได้คำตอบที่ช่วยในการส่งเสริมการประเมินผลภายในของสถานศึกษาได้พอสมควร ผลการวิจัยที่สำคัญที่พบในการวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่า สถานศึกษาสามารถทำการประเมินตนเองได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาที่ประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2542 แม้จะมีปัญหาหรือข้อจำกัดต่างๆ เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงานไม่น้อยก็ตาม

บทอภิปราย

ข้อค้นพบในการวิจัยนี้มีประเด็นที่น่าสนใจอยู่ที่ว่า หากจะต้องวางระบบการประเมินผลภายในสถานศึกษา ควรมีการปรับรูปแบบการปฏิบัติอย่างไรจึงจะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ถ้าสถานศึกษาจะเริ่มทำการประเมินผลภายใน ควรมีการเตรียมการอย่างไร ปัญหาอะไรบ้างที่น่าจะเกิดขึ้น จะแก้ไขหรือวางแผนป้องกันปัญหาเหล่านั้นได้อย่างไร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีบทบาทหน้าที่อย่างไรในการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้วิจัยจะนำเสนอประเด็นอภิปรายที่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของการทำงานในระบบการประเมินผลภายใน

ในการวิจัยนี้พบว่าสถานศึกษาได้พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบในระบบการประเมินผลภายในที่มีลักษณะเฉพาะของตนเอง รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสถานศึกษามีความหลากหลาย ไม่ใช่มีเพียงรูปแบบเดียว ซึ่งนับว่าเป็นข้อดีที่พบในการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) ให้กับสถานศึกษา โดยผู้นิเทศก์เป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำในการดำเนินงาน สถานศึกษามีสิทธิจะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ ผลการดำเนินงานพบว่าแนวทางการประเมินผลภายในจะมีลักษณะที่แตกต่างกันในทุกขั้นตอนของการทำงาน

ผลการสังเคราะห์เอกสารทำให้สามารถกำหนดองค์ประกอบของการทำงานในระบบการประเมินผลภายในซึ่งจำแนกได้เป็น 5 ระบบย่อย ซึ่งผู้วิจัยเรียกว่าระบบ **TEAM-D** ได้แก่ ระบบการวางแผนและปฏิบัติ ระบบข้อมูลและประมวลผล ระบบการตรวจสอบการประเมิน ระบบการรายงานผลการประเมิน และระบบการใช้ผลการประเมิน ภายใต้แต่ละระบบย่อยจะประกอบด้วยองค์ประกอบของการทำงานส่วนต่าง ๆ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเหล่านั้น พบว่าองค์ประกอบสำคัญของการทำงานที่ปรากฏอยู่ในระบบการประเมินผลภายในประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ การกำหนดมาตรฐานที่ต้องการประเมิน การวางแผนการประเมิน การออกแบบการเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การตรวจสอบผลการประเมิน และคุณภาพของวิธีการประเมิน การจัดทำรายงานการประเมิน และการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ อย่างไรก็ตาม ระบบการ

ประเมินผลภายในจะดำเนินการได้ด้วยดี ต้องได้รับการกำกับติดตาม การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้าน การทำงานอย่างต่อเนื่องและจริงจังจากผู้บริหาร

แม้จะพบว่าสถานศึกษามีรูปแบบของการปฏิบัติงานหลากหลาย แต่ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานในรูปแบบใด พื้นฐานของการ ประเมินผลภายในคือ ความพยายามผลักดันให้บุคลากรเกิดการทำงาน แบบมีส่วนร่วม ทำงานด้วยความเข้าใจในหลักการประเมินผลภายใน ทำงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และทำงานด้วยความมุ่งมั่นที่จะนำผล ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา การทำงานแบบนี้จะต้องทำให้เป็น ส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตการทำงานปกติ และมีการทบทวนการปฏิบัติงาน ของตนเองอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การออกแบบกิจกรรมการปฏิบัติด้วย รูปแบบที่ต่างกัน จึงเป็นสิ่งที่สถานศึกษาต้องพยายามคิดค้นและปรับ เปลี่ยนให้เหมาะสม ในการวิจัยนี้พบว่าบางรูปแบบให้ผลการดำเนินงาน ที่เหมาะสม แต่บางรูปแบบก็ไม่เหมาะสม ในที่นี้จะอภิปรายเฉพาะ ประเด็นหรือรูปแบบการดำเนินงานที่น่าสนใจภายใต้แต่ละระบบย่อย ดังต่อไปนี้

1.1 ระบบการวางแผนและปฏิบัติ

องค์ประกอบของการทำงานในระบบการวางแผนและปฏิบัติ คือการเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะทำการประเมินและกำหนด เป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล โดยการวางแผนงานและนำสู่การปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้กิจกรรมที่สำคัญยังประกอบด้วยการวางแผนการประเมิน อีกด้วย



1.1.1 การพัฒนาบุคลากร

ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัญหาหนึ่งที่พบมากในขั้นตอนของการทำการประเมินผลภายใน คือ ความรู้สึกที่ขัดแย้งในตัวเองของคณะทำงานในสถานศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่จะรู้สึกถึงความจำเป็นที่ต้องทำการประเมินผลภายใน แต่อีกส่วนหนึ่งก็รู้สึกว่าการประเมินผลภายในเป็นการเพิ่มภาระ และยังเป็นงานที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน ยิ่งเกิดความรู้สึกคับข้องใจในการปฏิบัติ

ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ชัดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการเริ่มทำการประเมินผลภายใน ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่มแบบเจาะจง และข้อมูลจากผู้นีเทศก์เป็นหลักฐานที่หนักแน่นพอที่จะสรุปว่า สถานศึกษานำร่องที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารเข้ามามีส่วนในการวางระบบการประเมินผลภายในด้วยตนเองและเป็นที่พึงของบุคลากรได้

ผู้บริหารในสถานศึกษานำร่องที่ประสบความสำเร็จจะมีระบบการบริหารงานที่เน้นการกระจายอำนาจ มีการสร้างทีมทำงาน วางตัวบุคคลที่ต้องรับผิดชอบได้ดี และมีการติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและเป็นระบบ ในขณะที่ในกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ จะพบว่าผู้บริหารหลายคนใกล้ชิดเขยื้อน หรือบางคนเพิ่งย้ายมาใหม่ การให้ความสำคัญกับการติดตามตรวจสอบการทำงานเกี่ยวกับการประเมินผลภายในอาจจะน้อยกว่าภารกิจอื่น โดยเหตุนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตัวผู้บริหารก่อน และควรให้สถานศึกษาในพื้นที่เดียวกันหรือสังกัดเดียวกัน รวมกลุ่มกันทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ โดยใช้กระบวนการกลุ่มเป็นตัวกระตุ้นการทำงานของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ข้อสังเกตอีกประการหนึ่งเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประเมินผลภายในคือ วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ในการวิจัยนี้พบว่าวุฒิการศึกษาของผู้บริหารยิ่งสูง ยิ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการทำการประเมินผลภายในสูง ดังนั้น การวางแผนช่วยเหลือสถานศึกษาในอนาคต หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับสถานศึกษาที่ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีก่อน เนื่องจากสถานศึกษาเหล่านั้นอาจต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วนกว่าสถานศึกษาที่ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

จากการสำรวจสภาพการประเมินผลภายในของสถานศึกษาได้ข้อมูลว่า บุคลากรในสถานศึกษาสังกัด สปช. มีการรับรู้เรื่องมาตรฐานการศึกษาสูงกว่าสังกัดอื่น ในขณะที่บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษามีการรับรู้เรื่องมาตรฐานการศึกษาน้อยกว่าสังกัดอื่น นอกจากนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติภาคบรรยายพบว่าแรงจูงใจและทัศนคติต่อการประเมินของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด สปช. หรือ สช. ยิ่งสูงกว่าสังกัดอื่นด้วย แต่ในทางปฏิบัติจริงความพร้อมด้านแรงจูงใจในการทำการประเมินอย่างเดียว อาจจะยังไม่เพียงพอที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก บุคลากรน้อย อุปกรณ์การทำงานไม่พร้อม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาสังกัด สปช. ยังต้องให้การดูแลใกล้ชิด

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจ ทัศนคติต่อการประเมิน และทักษะการประเมิน พบว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันทางบวก (ขนาดความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .41-53) เมื่อ

พิจารณาตัวแปรเหล่านี้ จะเห็นว่า
ให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรได้

ดังนั้น แนวทางหนึ่งที่ทำได้ง่ายและค่อนข้างเป็นรูปธรรมคือ การให้ความรู้ด้านการประเมินผลภายในแก่บุคลากรในสถานศึกษา หากสถานศึกษาสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการประเมิน น่าจะมีส่วนช่วยในการสร้างทัศนคติต่อการประเมิน และมีแรงจูงใจในการประเมิน การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ความรู้หรือการจัดทำเอกสาร คู่มือการประเมินผลภายในถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร บทบาทนี้น่าจะอยู่ที่หน่วยงานต้นสังกัดที่ต้องเตรียมการในเรื่องนี้

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร จะพบว่าสูงมาก และคงไม่สามารถจัดฝึกอบรมแก่บุคลากรได้ครบทั้งหมด ดังนั้น การจัดทำสื่อ วิทยุทัศน์ หรือการเผยแพร่ความรู้ผ่านระบบทางไกล เพื่อให้ความรู้แก่สถานศึกษาน่าจะเป็นอีกวิธีหนึ่งของ การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพราะสามารถสร้างความเข้าใจ ได้ในวงกว้าง และรวดเร็วกว่า

ประเด็นที่น่าสนใจและพึงระวังในการเริ่มงานประเมินผลภายในที่ผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องทราบเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนงาน การที่บุคลากรในสถานศึกษามีคะแนนแรงจูงใจ ทัศนคติ หรือทักษะการประเมินแตกต่างกันมากแม้จะอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน น่าจะเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งนี้อาจทำให้สถานศึกษาทำงานลำบากในการปรับเปลี่ยนแรงจูงใจ ทัศนคติ หรือทักษะการประเมินให้ใกล้เคียงกัน ในทางตรงข้าม หากบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ มีระดับแรงจูงใจ ทัศนคติ และทักษะการประเมินสูงทุกตัว และมีความ

แตกต่างระหว่างบุคคลน้อย การทำงานประเมินผลภายในน่าจะประสบความสำเร็จได้มากกว่า

ในกรณีที่พบว่าลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษามีความหลากหลายทั้งแรงจูงใจ ทักษะคติ และทักษะการประเมิน ต้องหากลไกพิเศษที่สามารถปรับความคิดหรือลักษณะเหล่านั้นของบุคลากรให้อยู่ในระดับเดียวกัน การมอบหมายให้บุคลากรที่เป็นแกนนำมีบทบาทในการชี้แจงทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานด้วยตนเองไม่น่าจะประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องจัดหาวิทยากรมืออาชีพที่มีคุณภาพหรือมีฝีมือในการโน้มน้าวผู้เกี่ยวข้องให้พร้อมจะทำการประเมินด้วยใจ

วิธีการช่วยเหลือสถานศึกษาในรูปแบบการนิเทศที่ได้ทดลองในการวิจัยนี้ พบว่าไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของการประเมินผลภายใน เนื่องจากพบว่าสถานศึกษาที่ไม่ได้รับการนิเทศก็สามารถทำการประเมินผลภายในให้ประสบความสำเร็จได้หากสถานศึกษานั้นพร้อมด้านบุคลากร ดังกรณีตัวอย่างของสถานศึกษาเครือข่ายในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีหน้าที่ต้องดูแลรับผิดชอบในการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษา ต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของบุคลากร ประกอบการวางแผนการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาด้วย

ผู้วิจัยเห็นว่าสถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านบุคลากรและเทคโนโลยีในการทำงานน้อย จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือมาก โดยหน่วยงานต้นสังกัดต้องวางแผนเร่งพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น แนวทางหนึ่งที่เป็นไปได้ คือควรสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดเดียวกัน ที่อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน ร่วมมือกันพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน อาจมีการรวมกลุ่มโดยการหาผู้มาช่วยพัฒนาความรู้ให้ หรือช่วยเหลือ

กันเอง วิธีนี้มีความเป็นไปได้ค่อนข้างมาก เพราะไม่เป็นการสิ้นเปลืองมาก และน่าจะได้ผล นอกจากนี้อาจใช้วิธีการศึกษาดูงานของสถานศึกษาอื่น การปล่อยให้สถานศึกษาคิดหาวิธีการประเมินผลภายในเอง พัฒนาระบบของตนเอง ในบางสถานศึกษาอาจพบว่าไม่ได้ผล และอาจก่อให้เกิดความท้อถอยในการทำงานมากขึ้น

1.1.2 การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา

รูปแบบการปฏิบัติเพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่น่าจะต้องทำ คือ การจัดกิจกรรม การสำรวจสภาพบริบทของสถานศึกษา และวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา ผลปรากฏว่าสถานศึกษาใดก็ตามที่มีการจัดประชุมกลุ่มสัมมนาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน มีแนวโน้มจะสร้างกระแสและปลุกจิตสำนึกของการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผล เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สามารถผลักดันให้อาจารย์ทุกคนได้เข้ามามีรับรู้ถึงแนวทางการทำงานแบบใหม่ที่ส่วนใหญ่จะไม่คุ้นเคยมาก่อน นั่นคือ ทุกคนต้องรับรู้ปัญหาพร้อมกัน และรับรู้ว่าจะต้องแก้ปัญหาร่วมกัน ส่งผลให้บรรยากาศของการประเมินผลภายในของสถานศึกษานั้น ๆ ดำเนินไปอย่างคึกคัก การใช้รูปแบบการปฏิบัติแบบนี้ทำให้เกิดผลดีในการสร้างความตระหนักแก่ครูอาจารย์ดีกว่าในกลุ่มสถานศึกษาที่ไม่ได้ดำเนินการ และดีกว่าสถานศึกษาที่ดำเนินการ แต่รับรู้กันเฉพาะในกลุ่มแกนนำ

อย่างไรก็ตาม แม้สถานศึกษาหลายแห่งจะมีการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่สถานศึกษาต้องการบรรลุผล และบางแห่งใช้วิธีการทำ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา ผู้วิจัยกลับพบว่า การดำเนินงานส่วนนี้กระทำขึ้นเพียงเพื่อให้เป็นไป

ตามขั้นตอนที่กำหนดในคู่มือเท่านั้น เพราะผลที่ได้จากการสำรวจสภาพบริบทหรือผลจากการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน มิได้มีการนำมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาตนเองแต่อย่างใด

ปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่าธรรมชาติของสถานศึกษาในประเทศไทยในหลายแห่งยังคงมีการดำเนินงานตามนโยบายของต้นสังกัด หรือดำเนินการตามคำสั่ง หรือดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดในคู่มือ โดยยังไม่ได้พยายามทำความเข้าใจหรือวิเคราะห์หลักการเบื้องหลังของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ การจัดทำธรรมนูญโรงเรียน ซึ่งพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งจัดทำจนสำเร็จ แต่ผู้จัดทำจะจำกัดเฉพาะในกลุ่มบุคคลเพียงไม่กี่คน และหลังจากที่ทำธรรมนูญสำเร็จ ก็มิได้นำมาใช้เป็นพันธกิจที่ต้องดำเนินงานแต่อย่างไร บุคลากรในสถานศึกษาจะรับรู้แต่เพียงว่าสถานศึกษาของตนเองมีธรรมนูญโรงเรียน แต่บอกเล่ารายละเอียดของสาระที่อยู่ในธรรมนูญไม่ได้ เพราะไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1.1.3 การกำหนดมาตรฐานที่ต้องการประเมิน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ว่าสถานศึกษาต้องทำการประเมินตนเองทุกปี และจะถูกตรวจสอบจากกรรมการประเมินภายนอกทุก 5 ปี ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ต้องยอมรับว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่พร้อมที่จะทำการประเมินได้เต็มรูปแบบ ซึ่งหมายถึง การประเมินได้ครบทุกมาตรฐานการศึกษา และใช้วิธีการที่เป็นไปตามหลักการประเมินผลภายในได้โดยสมบูรณ์ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากรในการทำงาน ทั้งในด้าน

ประสบการณ์การประเมิน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลภายใน

ในช่วงเริ่มต้นของการเริ่มงานนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าสถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐานการศึกษาเฉพาะมาตรฐานที่คิดว่าสามารถดำเนินการได้เร็วและง่าย เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรให้คุ้นเคยกับระบบการทำงาน และเกิดทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลภายใน ไม่ควรเริ่มทำการประเมินในมาตรฐานที่ยังมีข้อมูลน้อยหรือยังไม่เคยมี เพราะจะทำให้เกิดความยุ่งยากในการจัดทำเครื่องมือประเมิน เพื่อเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้/มาตรฐานนั้น จนอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของครู ทำให้ไม่อยากทำการประเมินผลภายใน เนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องที่กระทบต่อการเรียนการสอน และใช้เวลาในการดำเนินงานมากเกินไป

จากการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของมาตรฐานการศึกษา และตัวบ่งชี้สามารถกำหนดมาตรฐานการศึกษากลางได้ 9 ตัว มาตรฐานเหล่านี้เป็นมาตรฐานที่สำคัญและจำเป็น โดยมาตรฐานกลาง ได้แก่ (1) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (2) สุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขนิสัย (3) ทักษะการทำงาน (4) คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน (5) ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (6) เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและช่วยสังคม กลุ่มมาตรฐานด้านปัจจัยประกอบด้วย (7) คุณธรรม จริยธรรมของครู (8) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ (9) ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จะเห็นว่าเกือบทุกตัวเป็นมาตรฐานที่สถานศึกษาไม่เคยจัดเก็บมาก่อน จะมีเพียงมาตรฐานเกี่ยวกับสุขภาพกายที่พอจะมีข้อมูลในฐานข้อมูล คือ น้ำหนัก ส่วนสูง นอกนั้นเป็นมาตรฐานที่ต้องหาหรือสร้างเครื่องมือประเมินใหม่

ยิ่งเมื่อพิจารณาผลการสำรวจสภาพการประเมินผลภายในของสถานศึกษา ก็ยังมีข้อมูลยืนยันว่าสถานศึกษานำร่องมีการประเมินผลภายในตามมาตรฐานการศึกษาต่าง ๆ น้อยมาก แม้จะเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับความรู้และทักษะที่จำเป็น ซึ่งสถานศึกษามีข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่แล้ว ก็ยังพบว่ามีการนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการประเมินน้อยเพียงร้อยละ 43 ของจำนวนสถานศึกษานำร่องทั้งหมด ในขณะที่มาตรฐานด้านผู้เรียนที่มีการประเมินผลภายในมากที่สุดคือ มาตรฐานที่ 2 เกี่ยวกับการปลอดภัยเสพยาเสพติด ก็ยังพบว่าสถานศึกษาที่มีการประเมินมาตรฐานตัวนี้มีเพียงร้อยละ 57 เท่านั้น

จึงไม่น่าแปลกใจเลยว่าทำไมสถานศึกษาจึงประสบปัญหามากมายในการประเมินผลภายในตามมาตรฐานกลาง เพราะแม้จะมีข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งไม่ต้องเก็บใหม่และมีความเป็นรูปธรรมมากที่สุดแล้ว ก็ยังมีได้มีการจัดกระทำเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเท่าที่ควรจะเป็น ข้อมูลที่สถานศึกษามีอยู่ส่วนใหญ่นำมาวิเคราะห์เป็นข้อมูลสถิติทั่วไป ไม่ได้มีการตีความสรุปเชิงประเมิน (evaluative conclusion) เนื่องจากผู้จัดเก็บข้อมูลต่างทำการจัดเก็บตามหน้าที่ นำมาประมวลผลเป็นสถิติทุกปี หรือนำมาจัดทำรายงานประจำปี ไม่ได้นำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานอย่างจริงจัง เนื่องจากไม่ได้มีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานในแต่ละปี และไม่มีการกำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพด้วย

เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญของมาตรฐานกลางก็พบว่ามาตรฐานเกี่ยวกับความสามารถของผู้เรียนด้านการคิดวิเคราะห์มี

ความสำคัญเป็นอันดับแรก สมควรทำการประเมินก่อน แต่กลับพบว่า สถานศึกษามีการประเมินมาตรฐานตัวนี้เพียงร้อยละ 1.6 หรือถ้าจะพูดว่าแทบจะไม่มีสถานศึกษาใดเคยทำการประเมินมาตรฐานตัวนี้มาก่อนก็คงจะไม่ผิดไปจากความจริง

มาตรฐานเกี่ยวกับความสามารถในการคิดวิเคราะห์เป็น ตัวอย่างของมาตรฐานที่มีความเป็นนามธรรมและวัดยาก ดังนั้น การเริ่มต้นทำการประเมินผลภายในโดยเริ่มที่การประเมินมาตรฐานตัวที่ ประเมินได้ยาก และสถานศึกษายังไม่ได้มีการวางแผนการจัดเก็บ ข้อมูลมาก่อน จึงทำให้เกิดปัญหาทั้งความยากในการสร้างเครื่องมือ และความยากในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนซึ่งไม่มีโอกาสเห็น พฤติกรรมตัวนี้ได้ชัดเพราะเป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นคุณลักษณะแฝง

หากพิจารณามาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สถานศึกษาจะถูกตรวจสอบซึ่งมีถึง 27 มาตรฐาน โดยเฉพาะในกลุ่มมาตรฐานด้านผู้เรียนซึ่งมีจำนวน 12 มาตรฐาน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ปลีกย่อยจำนวนมาก และส่วนใหญ่เป็นตัวบ่งชี้ที่มีคุณลักษณะ นามธรรม เช่น ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นสมาชิก ที่ดีของสังคม การรักท้องถิ่นและวัฒนธรรมไทย การมีจิตสำนึก อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การมีสุนทรียภาพทางดนตรี กีฬา และศิลปะ การ สนใจใฝ่รู้ เป็นต้น จะเห็นว่าตัวบ่งชี้ภายใต้มาตรฐานเหล่านี้มีความ แตกต่างไปจากตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินโรงเรียนของต่างประเทศซึ่ง มักกำหนดอย่างกว้าง ๆ และเน้นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Scottish Office, 1992, 1996; Department of Education, Victoria, 1994; Sanders et al., 1995; Office of School Review, 1995)

Sanders และ คณะ (1995) กล่าวว่าจุดอ่อนของการประเมินโรงเรียนคือการเน้นแต่ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินคุณลักษณะทางสังคม อารมณ์ จิตใจ สุขทริยภาพ และการพัฒนาอาชีพ ดังนั้น จึงควรมีการทบทวนปรับตัวบ่งชี้ให้ครอบคลุมคุณลักษณะต่างๆให้มากขึ้น เมื่อพิจารณาประเด็นนี้จะเห็นว่าแม้ประเทศไทยจะเพิ่งออกกฎหมายให้มีการประเมินผลภายในและภายนอกขึ้นเป็นครั้งแรก แต่ถือว่ามี การวางแผนการดำเนินงานได้ดี เพราะได้มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อดีของมาตรฐานนี้อยู่ที่ความพยายาม กำหนดตัวบ่งชี้ที่ครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กไทยได้ค่อนข้างครบถ้วน จึงนับเป็นจุดแข็งของการวางแผนงานในเรื่องนี้ อย่างไรก็ตาม การกำหนดมาตรฐานที่มีตัวบ่งชี้จำนวนมากก็ก่อให้เกิด ปัญหาไม่น้อยเช่นกันดังที่กล่าวข้างต้น แต่ก็ไม่ใช่ปัญหาที่จะเป็นอุปสรรคจนทำให้ทำการประเมินภายในไม่ได้

เพื่อให้การประเมินผลภายในดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ผู้วิจัย ได้ข้อสรุปจากการวิจัยครั้งนี้ว่า การกำหนดให้สถานศึกษาเริ่มงานประเมินผลภายในโดยทุกแห่งควรประเมินมาตรฐานกลางอย่างน้อย 9 ตัว กลายเป็นปัญหาอย่างมากในการวิจัยนี้ เพราะต้องไม่ลืมว่า ก่อนหน้านี้ประเทศไทยเรายังไม่เคยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา มาก่อน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมี คุณภาพตามหลักสูตรที่กำหนด ไม่เคยมีการกำหนดคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของเด็กไทยมาก่อน การเริ่มทำการประเมินผลการดำเนินงาน โดยยึดตามมาตรฐานการศึกษาจึงเท่ากับว่าเป็นการเริ่มงานใหม่หมด ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมพัฒนาบุคลากรหรือการสร้างเครื่องมือประเมิน

ขึ้นมาใหม่ เพื่อเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้ที่ไม่เคยมีข้อมูล ประกอบกับ
ตัวบ่งชี้ที่ต้องประเมินเป็นตัวบ่งชี้ที่วัดยาก ผลที่ตามมาคือครูอาจารย์
ต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากงานสอน ต้องรับผิดชอบประเมิน
ตัวบ่งชี้ซึ่งมีจำนวนมาก และต้องดำเนินการให้เสร็จในช่วงของการ
ทดลอง 1 ภาคการศึกษา ทำให้กระทบการสอนและภาระงานปกติ
ของครูค่อนข้างมาก

กล่าวโดยสรุป เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการประเมินให้
กับอาจารย์ สถานศึกษาน่าจะทดลองทำการประเมินเฉพาะมาตรฐาน
ที่มีข้อมูลอยู่แล้วก่อน เพื่อให้บุคลากรคุ้นเคยกับระบบ และเกิด
ทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลภายใน ต่อเมื่อบุคลากรในสถานศึกษา
เข้าใจในกระบวนการประเมินผลภายในครบทั้งวงจร แล้วจึงค่อยเริ่ม
ทำการประเมินมาตรฐานตัวอื่นต่อไป

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องระวังในการกำหนดมาตรฐานและ
ตัวบ่งชี้ที่ต้องการประเมิน คือ ไม่ว่าจะเลือกประเมินมาตรฐานใดก็
ตาม ควรทำการประเมินตัวบ่งชี้ให้ครบทุกตัวที่อยู่ภายในมาตรฐาน
นั้นๆ ในการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา หากสามารถ
กระทำได้ควรสรุปคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละ
ตัว ในกรณีที่มีการคัดเลือกตัวบ่งชี้มาประเมินเพียงบางตัว จะไม่
สามารถสรุปภาพรวมเกี่ยวกับมาตรฐานนั้นได้สมบูรณ์

กล่าวอีกนัยหนึ่ง การดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จในตัวบ่งชี้
ใดตัวบ่งชี้หนึ่ง ไม่สามารถอ้างได้ว่าสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพ
ตามมาตรฐานนั้น ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับ
การคัดเลือกตัวบ่งชี้และคัดเลือกมาตรฐาน เพื่อให้ผลการประเมิน
สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงการสรุป

ผลการประเมินโดยอิงข้อมูลที่มีอยู่เท่านั้น ไม่อ้างเกินข้อมูล (overclaim) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เหตุที่ในการวิจัยนี้ให้สถานศึกษานำร่องเลือกตัวบ่งชี้บางตัวมาทำการประเมินนั้น เนื่องจากเห็นว่าเป็นการทดลองทำการประเมินผลภายใน จึงอนุโลมให้สถานศึกษาเลือกทดลองประเมินตัวบ่งชี้ใดก็ได้ที่สนใจหรือต้องการ

การคัดเลือกมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ต้องการประเมิน หากสามารถดำเนินการได้โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมจะยิ่งเกิดผลดีมากขึ้น จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้บริหารหรือบุคลากรจะส่งผลให้เกิดการใช้ผลการประเมินมากขึ้น (สุวิมล ว่องวานิช, 2538; ศิริวัฒน์ วรรณาม, 2540; Garaway, 1995; Airasian & Gullickson, 1996; Barrett, 1998) เมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าการประเมินผลภายในจะอยู่ในความรับผิดชอบของแกนนำเป็นส่วนใหญ่ หลายสถานศึกษาไม่ได้มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในขั้นตอนของการกำหนดมาตรฐานที่ต้องการประเมิน ประกอบกับการวิจัยนี้มีการกำหนดเป็นข้อตกลงร่วมกันในกลุ่มสถานศึกษานำร่องที่จะทำการประเมินผลตามมาตรฐานการศึกษากลาง 9 ตัว และมาตรฐานที่สถานศึกษาเห็นควรประเมินเพิ่มอีก 2-3 ตัว จึงทำให้เกิดข้อจำกัดในเรื่องความพยายามให้บุคลากรมีส่วนในการกำหนดมาตรฐานที่ต้องการประเมิน เพราะมาตรฐานที่ต้องประเมินได้ถูกกำหนดในการออกแบบการวิจัยก่อนแล้ว

การเตรียมการวางแผนการประเมินผลภายใน ต้องให้ความสำคัญสำคัญกับการเตรียมบุคลากรให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมและมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการประเมิน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากในการวางแผนยุทธวิธีเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในเรื่องนี้ โดย

เฉพาะการทำให้ทุกคนรับรู้ตรงกันถึงเป้าหมายของสถานศึกษา และทำให้ทุกคนมีการทำงานตามวงจร PDCA โดยมีการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะพบว่าสถานศึกษาอาจไม่ได้ดำเนินการตามหลักการที่ควรจะเป็น เพราะมีการกำหนดเงื่อนไขการทำงานต่างๆ ให้สามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาในโครงการวิจัย หากจะต้องทำการประเมินผลภายในต่อไปในอนาคต ซึ่งไม่ต้องเร่งรีบมากเหมือนการวิจัยนี้ ก็มีความเป็นไปได้ที่สถานศึกษาจะทำงานได้ตามระบบที่ควรจะเป็น

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เกิดแนวคิดใหม่ทางการศึกษาจากกลุ่มบุคคลทั้งนักวิชาการ นักการศึกษา และนักคิดทั้งหลายมากมาย จนทำให้มีการตื่นตัวในการปฏิรูปการเรียนการสอน การปฏิรูปการฝึกหัดครู การวัดและประเมินผล และอื่น ๆ อีกมากมาย แนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นนี้เป็นสิ่งที่ครูอาจารย์ไม่คุ้นเคยหรือไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ดังนั้น เพื่อให้ทันกระแสการปฏิรูปดังกล่าว สถานศึกษาจะอยู่นิ่งเฉยไม่ได้ต้องปรับวิธีการทำงานใหม่ เนื่องจากกำลังเป็นที่จับตามองจากชุมชนในสังคมที่มุ่งหวังเห็นการเปลี่ยนแปลงการทำงาน

ครูอาจารย์ในสถานศึกษาทุกวันนี้จึงต้องพัฒนาตนเองให้มากกว่าเดิม แสวงหาความรู้และเรียนรู้ให้มากขึ้น ทำงานมากขึ้นและหนักขึ้น อย่างไรก็ตาม เริ่มเป็นที่สงสัยกันว่า การผลักดันให้ครูปรับวิสัยทัศน์ของการจัดการศึกษาใหม่ เพื่อให้ทันสมัยรับกับกระแสปฏิรูปที่หลั่งไหลเข้าสู่โรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (student-centered) การเรียนการสอนแบบผู้เรียนสร้างสรรค้ความรู้เอง (constructivism) การประเมินผลตามสภาพจริง (authentic assessment) การใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผู้เรียน

(portfolio evaluation) การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หรือการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน (school charter) นั้น ได้มีกลไกในการเตรียมความพร้อมให้กับครูอาจารย์อย่างเพียงพอหรือไม่

เหตุที่น่าตัวอย่างนี้มากล่าว ก็เพื่อจะเปรียบเทียบให้เห็นว่ามีความเป็นไปได้ที่สถานศึกษาจะทำการประเมินผลภายในตามกระแสที่สังคมต้องการให้เป็น หรือทำเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมาย ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นจริง ก็แสดงให้เห็นว่าการประเมินผลภายในล้มเหลวโดยสิ้นเชิง

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังไม่มีหลักฐานที่จะยืนยันว่าจะมีความยั่งยืนของกระบวนการประเมินผลภายในในสถานศึกษานำร่องหรือไม่ เนื่องจากโครงการนี้สิ้นสุดก่อนที่จะเห็นการนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา อันเป็นการเริ่มต้นดำเนินงานใหม่ตามวงจรการทำงานแบบ PDCA ระดับความยั่งยืนในการทำการประเมินผลภายในของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งได้จากการประเมินของผู้ให้เทศก์นั้น เป็นเพียงการคาดคะเนจากสภาพของการดำเนินงานที่ผู้ให้เทศก์ประสบ อาจจะเป็นจริงหรือไม่เป็นจริงตามที่คาดคะเนก็ได้ ซึ่งก็เป็นเรื่องที่น่าศึกษาติดตามต่อไป

เพื่อมิให้การประเมินผลภายในในสถานศึกษานำร่องเกิดขึ้นเหมือนไฟไหม้ฟาง ผู้วิจัยคิดว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรใช้โอกาสนี้ให้เป็นประโยชน์ โดยการให้ความสำคัญและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ทราบโดยทั่วกัน มีการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การเร่งประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานในสถานศึกษานำร่องเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องรีบทำ เพื่อ

สร้างกระแสให้สถานศึกษาอื่นได้รับรู้และตระหนักถึงความจำเป็นที่
ต้องการประเมินตนเอง

การวิจัยครั้งนี้มีการวางแผนสนับสนุนการดำเนินงานให้แก่
สถานศึกษาในทุกรูปแบบที่สามารถกระทำได้ เพื่อส่งเสริมให้สถาน
ศึกษานำร่องดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้มากที่สุด มีการจัดทำ
หลักสูตรฝึกอบรมให้ความรู้กับแกนนำที่จะนำไปขยายผลต่อในสถาน
ศึกษา มีการจัดทำคู่มือเพื่อให้สถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการ
ประเมินผลภายใน มีการจัดผู้สังเกตให้คำแนะนำและเป็นพี่เลี้ยงใน
การดำเนินงานในพื้นที่ และยังมีการสนับสนุนด้านเอกสารต่าง ๆ ที่
จำเป็นต่อการทำงานของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวิจัย
เพื่อกำหนดมาตรฐานกลางให้สถานศึกษาได้เลือกทำการประเมิน
เพื่อมิให้เป็นภาระกับสถานศึกษามากเกินไป ทั้งหมดนี้คือความ
พยายามของผู้รับผิดชอบโครงการที่ได้มีการวางแผนป้องกันปัญหาที่
เกิดขึ้นล่วงหน้า อย่างไรก็ตาม หลังจากที่ได้มีการปฏิบัติจริง ก็พบว่า
ปัญหาต่าง ๆ ยังเกิดขึ้นมากมาย และเกิดในหลายรูปแบบ ทั้งที่คาดคิด
และไม่คาดคิดมาก่อน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าถ้านำมาวิเคราะห์ให้ลึกซึ้ง จะ
เกิดประโยชน์ต่อการวางแผนการขยายผลต่อไป

สิ่งที่เด่นชัดของการวิจัยนี้คือ การให้อิสระแก่สถานศึกษาใน
การพัฒนาแบบการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลภายในตาม
องค์ประกอบของการทำงานในระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้น
รูปแบบการดำเนินงานที่พัฒนาขึ้นมีทั้งที่ทดลองแล้วได้ผล หรือ
ทดลองแล้วไม่ได้ผลเท่าที่ควร แต่ก็ทำให้สถานศึกษาเกิดความ
ภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าของความคิด และเกิดการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะ
ปรับแก้ใหม่ให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่าควรใช้ประโยชน์จาก

ผลการวิจัยนี้ โดยการนำเสนอระบบการประเมินผลภายในที่มีประสิทธิผลแบบต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษาอื่น ได้ใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวางระบบของตนเอง

ประเด็นหลักสำคัญที่พบในการออกแบบระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษาโดยเฉพาะในขั้นของการวางแผนการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อสังเกตที่น่าสนใจประการหนึ่งเกี่ยวกับความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของกลุ่มที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคำว่า “การทำงานเป็นทีม” หรือ “การกระจายงานให้ทุกคนมีส่วนร่วม”

บางสถานศึกษาเห็นว่าการทำงานแบบมีส่วนร่วมคือการให้ทุกคนทำงานเท่ากัน จึงมีการวางโครงสร้างของคณะกรรมการประเมินผลภายใน โดยการแบ่งภาระงานในการประเมินผลภายในให้ทุกคนทำเท่ากัน วิธีการแบ่งงานให้เท่ากัน คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นชุดๆ แต่ละชุดมีจำนวนคนทำงานเท่ากัน และมีจำนวนชุดตามจำนวนมาตรฐานที่ต้องการประเมิน คณะกรรมการแต่ละชุดต้องทำการประเมินเฉพาะมาตรฐานที่ตนเองรับผิดชอบให้สำเร็จ

ผลปรากฏว่าการตั้งกรรมการแบบนี้ทำให้อาจารย์บางท่านต้องรับผิดชอบประเมินมาตรฐานที่ตนเองไม่ได้เกี่ยวข้องหรือไม่ถนัด จึงไม่ใช่เป็นไปตามหลักการทำงานแบบ PDCA ที่ต้องการให้เกิดการตรวจสอบตนเองและปรับปรุงการทำงานของตนเอง ทำให้การทำงานด้านการประเมินผลภายในมีสภาพที่เปรียบเสมือนการทำวิจัย คือ ต่างคนต่างทำงานของตนเองให้เสร็จ เมื่อผลการประเมินเสร็จเรียบร้อย ก็เหมือนการทำวิจัยเสร็จหนึ่งชิ้น ไม่ได้สนใจว่าจะมีใครนำผลการประเมินไปปรับปรุงตนเองหรือไม่

ประเมิน ซึ่งนำไปสู่การตัดสินคุณภาพของการทำงาน และได้ข้อมูล เพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง และทุกคนควรใช้วิธีการทำงานแบบ PDCA ในการทำงานของตนเอง

1.1.4 การแต่งตั้งคณะทำงาน

การพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ต้องรู้ว่าเป้าหมายคืออะไร กระบวนการทำให้เป้าหมายบรรลุคืออะไร จำเป็นต้องอาศัยปัจจัย ป้อนอะไรบ้าง โดยนัยนี้ การประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน การศึกษาก็ต้องพิจารณาว่ามาตรฐานอะไรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันบ้าง เช่น มาตรฐานด้านปัจจัย เกี่ยวกับคุณภาพครูที่ต้องมีความสามารถในการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีความสนใจและแสวงหาความรู้ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา น่าจะเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การจัดการเรียนการสอน ที่มีคุณภาพและเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สามารถจัดกิจกรรมที่ทำให้ เด็กคิดวิเคราะห์เป็น และหากสามารถกระทำได้สำเร็จ ก็เป็นที่คาดหวัง ว่าผู้เรียนจะมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ คือเป็นผู้ที่คิดวิเคราะห์เป็น แก้ปัญหาเป็น การมอบหมายผู้ที่รับผิดชอบมาตรฐานนี้ ก็ควรให้คณะกรรมการทำการประเมินมาตรฐานทั้ง 3 ด้านพร้อมกัน คือ ด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตคือผู้เรียน เป็นคณะทำงานชุดเดียวกันจะเหมาะสมกว่า เนื่องจากข้อมูลที่จัดเก็บได้จะสามารถตอบคำถามที่ เชื่อมโยงเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุได้ และนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างตรงจุด ว่าควรแก้ที่ปัจจัยหรือกระบวนการ

นอกจากนี้ระบบการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลภายใน ที่มีประสิทธิภาพ ควรมอบหมายให้บุคคลที่รับผิดชอบได้มีส่วนร่วมในการประเมินมาตรฐานที่ตนเองเกี่ยวข้องด้วยในการทำงานปกติ ในกรณีที่ถูกกล่าวมาข้างต้น คณะกรรมการที่รับผิดชอบควรเป็นครูอาจารย์

ประจำชั้นหรืออาจารย์ประจำวิชา และผู้รับผิดชอบระดับสูงควรเป็น ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบงานวิชาการ และพัฒนาผู้เรียนด้านวิชาการ

เพื่อให้การวัดและประเมินมาตรฐานมีความกระชับ ผู้วิจัยเห็นว่ คณะกรรมการควรมีการพิจารณาองค์ประกอบของมาตรฐานว่ามีการ จัดเกาะกลุ่มของตัวบ่งชี้ที่ใช้ประเมินมาตรฐานอย่างไร สิ่งที่น่าสนใจ ซึ่งค้นพบในการวิจัยนี้คือ บางองค์ประกอบประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่อยู่ใน มาตรฐานด้านปัจจัยและมาตรฐานด้านกระบวนการคละกัน เช่น องค์ประกอบเกี่ยวกับ "ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน" ซึ่งเป็นมาตรฐานด้านปัจจัยตัวที่ 3 พบว่าอยู่ภายใต้องค์ประกอบเดียวกัน กับตัวบ่งชี้ที่อยู่ในมาตรฐานด้านกระบวนการตัวที่ 6 คือ "มีการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนค้นคว้า สังเกต รวบรวมข้อมูล คิด อย่างหลากหลาย สร้างสรรค์ และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง" เมื่อเป็นเช่นนี้การวัดและประเมินผลองค์ประกอบนี้ก็ควรจะประเมิน ตัวบ่งชี้พร้อมกันในเครื่องมือฉบับเดียวกัน จากตัวอย่างนี้จะเห็นว่า หากมีการแต่งตั้งคณะกรรมการออกเป็น 3 ชุด แต่ละชุดรับผิดชอบ มาตรฐานคนละด้าน ก็จะไม่มีโอกาสที่ใช้วิธีการประเมินแบบนี้ได้ เพราะคณะกรรมการแต่ละชุด จะมุ่งประเมินแต่ตัวบ่งชี้ที่อยู่ภายใต้ มาตรฐานของตนเองเท่านั้น

ปัญหาอีกประการหนึ่งที่พบในการแต่งตั้งคณะทำงาน ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการซึ่งครอบคลุมผู้เกี่ยวข้อง ทุกระดับ เมื่อวิเคราะห์โครงสร้างของคณะกรรมการพบว่าประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูอาจารย์ บุคลากรอื่นในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน

และนักเรียน แต่ในการปฏิบัติงานจริงพบว่าบุคคลอื่น ๆ นอกเหนือจากครูอาจารย์และผู้บริหารไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินเท่าที่ควร

ดังนั้น การตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการตรวจสอบหลักฐานการแต่งตั้งคณะทำงานคงไม่เพียงพอ เนื่องจากหลักฐานการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลภายในดังกล่าวไม่ได้แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีรูปแบบการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมจริง สถานศึกษาบางแห่งแต่งตั้งคณะทำงานโดยมีโครงสร้างตามสูตรที่ควรจะเป็น แต่ไม่ได้มีการบริหารจัดการให้คณะทำงานเกิดการทำงานร่วมกันจริง

1.1.5 การกำหนดกรอบการประเมิน

Calder (1994) ได้กล่าวถึงการพัฒนาระบบการประเมินผลภายในว่าต้องเริ่มที่การกำหนดจุดมุ่งหมาย การบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และการกำหนดวิธีการทำให้รู้วาระบบบริหารนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาและมาตรฐานที่ต้องการประเมินเป็นหลักยึดที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลา มีการดำเนินงานตามแผนและตรวจสอบผลแนวทางการประเมินผลจึงขึ้นอยู่กับกรอบการประเมิน เป็นที่น่าเสียดายว่า กรอบการประเมินส่วนใหญ่กำหนดโดยกลุ่มแกนนำ ทำให้ไม่สามารถกล่าวอ้างถึงการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมได้เท่าที่ควร โดยแท้จริงแล้ว ยิ่งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนในการกำหนดกรอบความคิด จะยิ่งทำให้กระบวนการประเมินผลดำเนินไปด้วยความเข้าใจของทุกฝ่าย และท้ายที่สุดจะส่งผลต่อการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

1.1.6 การกำหนดเกณฑ์การประเมิน

Gordon (1980) ระบุว่าในการพัฒนาระบบการประเมินผลภายในนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมาย เกณฑ์การประเมิน การเลือกวิธีเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ผล การนำระบบสู่การปฏิบัติ แต่เขาก็ไม่ได้กล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องไม่พบว่าจะมีการกล่าวถึงการกำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพที่ชัดเจน

จุดเน้นของการประเมินผลภายในคือการกำหนดเกณฑ์ที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง โดยไม่ต้องตั้งเกณฑ์ที่สูงเกินไปหรือต่ำเกินไป แต่ต้องเป็นเกณฑ์ที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา และบุคลากรภายในมีส่วนร่วมและเห็นตรงกัน (Boyd, 1999) สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่าสถานศึกษามีปัญหาในการกำหนดเกณฑ์การตัดสินคือ ตัดสินใจไม่ได้ว่าควรใช้เกณฑ์ในระดับใด เนื่องจากสถานศึกษาขาดข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งไม่เคยมีการจัดเก็บข้อมูลมาก่อน ไม่มีข้อมูลเส้นฐาน (baseline data) ที่จะเป็นตัวเปรียบเทียบ จึงใช้วิธีการแก้ไขปัญหาโดยการกำหนดเกณฑ์แบบอิงเกณฑ์ที่ระดับความสำเร็จร้อยละ 80 เป็นส่วนใหญ่

รูปแบบการกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสม จึงควรให้ผู้เกี่ยวข้องกำหนดเกณฑ์ร่วมกัน ซึ่งแต่ละมาตรฐานหรือแต่ละตัวบ่งชี้ไม่จำเป็นต้องเป็นเกณฑ์เดียวกันก็ได้ เนื่องจากสถานศึกษามีจุดแข็งและจุดอ่อนในการดำเนินงานที่ต่างกัน ตัวบ่งชี้หรือมาตรฐานใดที่ยังดำเนินงานได้ไม่สำเร็จ อาจตั้งเกณฑ์ในระดับที่ไม่สูงมากนัก เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะทำให้สำเร็จ ทั้งนี้ เพราะบางครั้งการตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไปอาจทำให้เกิดความท้อถอยที่จะทำในกลุ่มผู้ปฏิบัติ

1.2 ระบบข้อมูลและประมวลผล

Miller & Sahn (1999) กล่าวว่า การประเมินผลภายในจำเป็นต้องมีระบบข้อมูลและประมวลผล ซึ่งต้องทำเป็นประจำ และจัดเก็บข้อมูลอย่างคุ้มค่า โดยยึดเป้าหมายของหน่วยงาน ระบบข้อมูลต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การออกแบบระบบข้อมูลจึงต้องเริ่มที่การกำหนดข้อมูลที่ต้องจัดเก็บตามตัวบ่งชี้ที่ต้องการประเมิน และการสร้างหรือจัดหาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือได้มาซึ่งข้อมูลนั้น

1.2.1 เครื่องมือประเมิน

Miron (1998) ได้เสนอเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งมีไม่กี่ประเภท แต่ควรมีการพิจารณาเลือกแหล่งข้อมูลที่นำเชื่อถือมาใช้ในการให้ข้อมูล เขาแสดงตัวอย่างของเครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบฟอร์มบันทึกข้อมูลพื้นฐาน การสำรวจข้อมูลจากผู้ปกครอง การสำรวจข้อมูลจากนักเรียน การสำรวจข้อมูลจากครู การสำรวจข้อมูลสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เครื่องมือที่ Miron (1998) เสนอจะมีลักษณะที่สร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลหลายตัวบ่งชี้ ทำให้มีความกระชับและมีไม่กี่ชุด

เมื่อเปรียบเทียบข้อเสนอแนะของ Miron (1998) กับแนวปฏิบัติของสถานศึกษาพบว่ามีความแตกต่างกัน ครูอาจารย์ที่รับผิดชอบในการสร้างเครื่องมือประเมิน ใช้เครื่องมือประเมินจากตัวอย่างเครื่องมือที่ปรากฏในคู่มือการประเมินผลภายในที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยไม่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา จริงๆ แล้ว ผู้วิจัยได้พัฒนาคู่มือโดยแสดงตัวอย่างเครื่องมือหลายประเภท เพื่อให้ผู้ใช้ได้ดูเป็นแบบอย่าง และเกิดความคิดที่จะพัฒนาเครื่องมือ

ของตนเองใหม่ ดังนั้น จึงมีการแสดงตัวอย่างเครื่องมือหลายชุดภายใต้แต่ละตัวบ่งชี้ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้หนึ่งตัวจะมีตัวอย่างเครื่องมือหลายรูปแบบซึ่งอาจขึ้นอยู่กับแหล่งข้อมูลที่มีความแตกต่างกันด้วย

ในคู่มือได้ชี้แจงหลักการของการสร้างเครื่องมือประเมินโดยละเอียด ผู้วิจัยคาดหวังว่าผู้สร้างเครื่องมือต้องมีการหลอมรวมเนื้อหาต่างๆ (ซึ่งอาจวัดตัวบ่งชี้หลายตัว แต่เก็บข้อมูลจากแหล่งเดียว) ให้อยู่ในเครื่องมือชุดเดียวกัน แต่ในการปฏิบัติจริงปรากฏว่าครูอาจารย์ในสถานศึกษานำร่องส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินการเช่นนี้ มีการดึงตัวอย่างเครื่องมือมาใช้ตามคู่มือโดยไม่ได้หลอมรวมเนื้อหา ทำให้มีเครื่องมือประเมิน 2-3 ชุดเพื่อวัดตัวบ่งชี้หนึ่งตัว ดังนั้นหากมีการประเมินตัวบ่งชี้ 20 ตัว ก็อาจจะมีเครื่องมือประเมินมากกว่า 20 ชุดขึ้นอยู่กับจำนวนแหล่งข้อมูลที่กำหนดว่าจะใช้วัดมากกว่าหนึ่งแหล่งข้อมูลหรือไม่ เมื่อเป็นเช่นนั้น การเก็บข้อมูลจึงเป็นปัญหาในการวิจัยนี้มาก เพราะทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการจัดทำเครื่องมือ และเสียเวลาเก็บข้อมูล

1.2.2 แหล่งข้อมูล

ในเรื่องการเก็บข้อมูลนั้นมีประเด็นสำคัญที่น่าจะอภิปรายอีกประเด็นหนึ่ง คือ ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าครูอาจารย์เห็นว่าผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือในระดับร้อยละ 70-80 และเมื่อพิจารณาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลแต่ละแหล่ง พบว่าผลการประเมินที่ได้จากนักเรียน ครู ผู้บริหาร อยู่ในระดับที่ค่อนข้างเชื่อถือได้ แต่แหล่งข้อมูลที่ระดับความน่าเชื่อถือค่อนข้างต่ำกว่าแหล่งอื่น คือ ข้อมูลที่มาจากการประเมินของผู้ปกครอง ซึ่งมีระดับความน่าเชื่อถืออยู่ในช่วงร้อยละ 60-70 (ค่ามัธยฐานเท่ากับร้อยละ 63) ที่เป็น

เช่นนี้เพราะผู้ปกครองไม่ค่อยมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา และกรมอาชีวศึกษา กล่าวอีกนัยหนึ่ง กลุ่มพ่อแม่ผู้ปกครองจะสนใจการจัดการศึกษาของโรงเรียนในชั้นเด็กเล็กมากกว่าเด็กโต ผลการวิจัยนี้ค่อนข้างสอดคล้องกับที่ Miron (1998) พบว่าข้อมูลจากผู้ปกครองเชื่อถือได้ร้อยละ 66-91 เนื่องจากข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนที่ส่งไปยังผู้ปกครองมีน้อย และผู้ปกครองที่ไม่รู้ความเคลื่อนไหวของโรงเรียน ก็มักจะประเมินคุณภาพของโรงเรียนในระดับที่สูงกว่าสภาพจริง ผลการวิจัยนี้จึงคล้ายกับที่ครูอาจารย์ในสถานศึกษานำร่องเล่าให้ฟังว่า “ผู้ปกครองฝากลูกให้มาถามครูว่าต้องการให้ประเมินอย่างไร เพราะผู้ปกครองไม่รู้พฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียน”

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ปกครองเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำ แต่ต้องใช้เวลาในการพัฒนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้ให้มากขึ้น โดยเฉพาะผู้ปกครองที่มีภูมิหลังทางการศึกษาไม่ค่อยสูง

1.2.3 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและเก็บข้อมูล

การประเมินผลภายในเน้นการประเมินผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดังนั้น ครูอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ก็ต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแลของครูอาจารย์ ขณะเดียวกัน บุคลากรในสถานศึกษาก็เป็นหน่วยของสมาชิกที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารต้องรู้จักบริหารจัดการ ดังนั้น การเก็บข้อมูลจากกลุ่มคนเหล่านี้จึงต้องเก็บทั้งประชากร ถ้าสามารถกระทำได้ เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่ช่วยในการพัฒนาปรับปรุงผู้ถูกประเมิน อย่างไรก็ตาม ในการประเมินของสถานศึกษานำร่องพบว่าส่วนใหญ่ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย และประหยัดเวลาในการเก็บ

ข้อมูล ผลการประเมินที่ได้รับในบางตัวบ่งชี้จึงให้สารสนเทศที่เกิดประโยชน์น้อย เนื่องจากข้อมูลที่ได้ไม่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ดี และได้สารสนเทศในลักษณะสรุปรวม ซึ่งทำให้ใช้ประโยชน์ได้ในวงจำกัด เนื่องจากผลสรุปที่ได้ไม่บ่งบอกว่านักเรียนหรืออาจารย์ท่านใดที่สมควรได้รับการพัฒนา

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าโดยหลักการควรเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด แต่ในทางปฏิบัติจริงพบว่าค่าใช้จ่ายในการประเมินจะค่อนข้างสูง โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดใหญ่ ดังนั้น สถานศึกษาต้องวางแผนการเก็บข้อมูลให้เหมาะสมกับช่วงเวลาที่ มีความเป็นไปได้ที่จะไม่ต้องประเมินตัวบ่งชี้บางตัวซ้ำหรือถี่เกินไป คือ ไม่จำเป็นต้องประเมินนักเรียนในตัวบ่งชี้้นั้นทุกคนในทุกภาคการศึกษาหรือทุกปี บางตัวอาจเก็บข้อมูลจากนักเรียนบางรุ่น บางชั้นปี แล้วชะลอไปเก็บอีก 2-3 ปีข้างหน้าก็ได้

รูปแบบการดำเนินงานเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลสามารถทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับการวางแผนของคณะกรรมการประเมินผลภายใน หากเครื่องมือมีจำนวนน้อยชุด สถานศึกษาอาจใช้วิธีการให้อาจารย์ผู้สอนแต่ละคนทำหน้าที่ แต่หากเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ ก็มีความเป็นไปได้ที่จะจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการเก็บข้อมูลเพื่อการประเมินโดยเฉพาะ โดยมีการวางระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ไม่ต้องให้อาจารย์ผู้สอนทุกคนมาเสียเวลาทำงานประเภทนี้

1.2.4 การประมวลผล

สถานศึกษาหลายแห่งต้องการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยมือ โดยเฉพาะสถานศึกษาสังกัด สปช. เทศบาล กทม. เพราะอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ช่วยในการทำงานมีไม่เพียงพอ และตัวครูเองมี

ข้อจำกัดในการใช้คอมพิวเตอร์ ดังนั้น รูปแบบการทำงานที่เป็นไปได้สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ต้องวางระบบการวิเคราะห์ข้อมูลจากระดับห้องเรียน โดยครูแต่ละคนรับผิดชอบประมวลผลหรือวิเคราะห์ข้อมูลที่ตนเองจัดเก็บให้เสร็จสิ้น แล้วค่อยส่งต่อไปยังหน่วยงานกลางเพื่อสรุปผลรวมเป็นรายสถานศึกษา

สำหรับสถานศึกษานำร่องสังกัดกรมสามัญศึกษา และกรมอาชีวศึกษา มีการอภิปรายกันถึงเรื่องการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะที่แยกส่วนออกมาสำหรับรับผิดชอบงานประเมินผลภายใน เพราะสภาพโครงสร้างของการบริหาร และปริมาณและความสามารถของครูอาจารย์อยู่ในระดับที่สามารถทำได้ จึงมีความเป็นไปได้ที่จะจัดตั้งหน่วยงานประเภทนี้ขึ้น

1.2.5 การวางระบบฐานข้อมูล

ฐานข้อมูลเพื่อการประเมินผลเป็นสิ่งจำเป็น ในช่วงแรกที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้การทำการประเมินผลภายใน บุคลากรในสถานศึกษาอาจจะนึกภาพของระบบฐานข้อมูลไม่ได้ เนื่องจากยังไม่ได้ลงมือปฏิบัติ แต่เมื่อดำเนินการได้ระยะหนึ่ง สถานศึกษาจะเข้าใจว่าระบบข้อมูลที่ตนเองต้องการคืออะไร จะทำอย่างไรให้สามารถเก็บข้อมูลและบันทึกในฐานข้อมูลได้ง่ายและเร็ว และจะวางระบบการปรับแก้ข้อมูลให้ทันสมัยได้อย่างไร

ดังได้กล่าวแล้วข้างต้นว่า สถานศึกษานำร่องยังมีได้มีการวางระบบฐานข้อมูล แต่มีแผนจะดำเนินการ ผู้วิจัยเห็นด้วยกับ Miller & Sahn (1999) ที่ว่าฐานข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับระบบการประเมินผลภายใน ซึ่งจะต้องออกแบบให้สามารถเก็บข้อมูลได้คุ้มค่า ใช้งานได้ และยืดหยุ่น การออกแบบระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลภายใน

ซึ่งเป็นประเด็นวิจัยที่น่าสนใจจะทำการวิจัยต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะ การคำนึงถึงการเชื่อมโยงข้อมูลปัจจุบันและข้อมูลอดีต และการ เชื่อมโยงข้อมูลจากการประเมินผลภายในให้สามารถใช้งานเพื่อ รองรับการตรวจสอบจากการประเมินภายนอกได้ด้วย

1.3 ระบบการตรวจสอบการประเมิน

Stufflebeam และ คณະ (1981, 1999) เป็นผู้ที่เห็นความ สำคัญของการประเมินคุณภาพของการประเมินซ้ำอีกครั้ง ทั้งนี้ เพื่อให้ ผู้เกี่ยวข้องมีความมั่นใจในผลการประเมินว่าได้ดำเนินการอย่างได้ มาตรฐาน 4 ประการ คือ ประโยชน์จากการประเมิน ความเหมาะสม ของการประเมิน ความเป็นไปได้ของการประเมิน และความถูกต้อง ของการประเมิน กระบวนการตรวจสอบการประเมินเรียกอีกชื่อหนึ่ง ว่า การประเมินอภิमान (meta-evaluation)

ผลการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในของสถานศึกษา พบว่ามีมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากมาตรฐานทั้ง 4 ประการ เพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีข้อบกพร่องในการดำเนินงาน ในทุกมาตรฐาน และเกิดขึ้นในเกือบทุกสถานศึกษา การดำเนินงาน การประเมินผลภายในต่อไปในอนาคตต้องวางแผนการประเมิน โดย ให้ความสำคัญกับบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ใช่กลุ่มผู้บริหารและครู อาจารย์อย่างเดียว ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทำการประเมินให้สนองความ ต้องการของทุกฝ่าย และต้องออกแบบการประเมิน โดยเฉพาะการ เก็บข้อมูลที่ประหยัด เหมาะสม และไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ให้ ข้อมูลหรือผู้ถูกประเมิน นอกจากนี้จะต้องมีกระบวนการดำเนินงานที่ ถูกต้องทั้งขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูล และการ แปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.4 ระบบการรายงานผลการประเมิน

ผลการดำเนินงานของสถานศึกษานำร่อง พบว่ามีการเผยแพร่รายงานผลการประเมินตนเอง (Self Study Report) เฉพาะในกลุ่มครูและผู้บริหาร ซึ่งถือว่ายังไม่เหมาะสม จริง ๆ แล้วต้องมีการรายงานถึงกลุ่มอื่นด้วย เช่น กลุ่มผู้ปกครอง เพราะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของสถานศึกษา การมีกลุ่มผู้สนใจต้องการทราบผลการประเมินตนเอง ทำให้ผู้จัดทำรายงานต้องตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบการนำเสนอผลการประเมิน สารเนื้อหาที่ต้องการสื่อสารระบบการประเมินผลภายในจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการวางระบบการรายงานผลการประเมินตนเอง เพราะเป็นระบบที่ทำให้สถานศึกษาทราบผลการดำเนินงานของตนเองว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

Jarger และคณะ (1996) เห็นความสำคัญของการรายงานผลการประเมินให้ผู้ปกครองทราบ เขาได้ทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการรายงานผลพบว่า กลุ่มผู้ปกครองจะรับรู้ความเคลื่อนไหวของสถานศึกษาใกล้เคียงกับสภาพจริง หากรูปแบบการรายงานมีความยาวมากกว่าสั้น และอยู่ในรูปคำอธิบายมากกว่าการนำเสนอด้วยตารางสถิติ ในการวิจัยนี้ยังไม่ได้มีการศึกษาในประเด็นการจัดทำรายงานถึงกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เนื่องจากส่วนใหญ่จัดทำรายงานเพื่อใช้งานภายในสถานศึกษาเท่านั้น ผู้วิจัยเห็นว่าในอนาคตควรมีการศึกษาในประเด็นการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองด้วยว่าควรมีลักษณะเช่นใด โดยเฉพาะการกำหนดรูปแบบที่สามารถใช้งานได้ทั้ง 2 ประการ คือ แสดงผลการตรวจสอบตนเอง และนำไปใช้เป็นรายงานสำหรับรองรับการตรวจสอบจากการประเมินภายนอก

1.5 ระบบการใช้ผลการประเมิน

ระบบสุดท้ายที่ปรากฏในระบบการประเมินผลภายใน คือ ระบบการใช้ผลการประเมิน เป็นระบบที่มีความสำคัญเพราะเป็นขั้นตอนการทำงานที่สถานศึกษาทำการพัฒนาหรือปรับปรุงตนเอง จากผลการวิจัยของ ศิริวัฒน์ วรรณาม (2540) พบว่าการทำงานแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการนำผลการประเมินไปใช้ ดังนั้นในทุกขั้นตอนของการทำงานในระบบย่อยทั้ง 5 ระบบ หากมีการวางแผนโดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ร่วมกันทำงานย่อมจะส่งผลต่อการใช้ผลการประเมิน

ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ยังสรุปได้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ แต่จะปรากฏเพียงแผนการปฏิบัติงานซึ่งยังไม่ได้ลงไปปฏิบัติจริง แต่อย่างไรก็ตาม ในการวิจัยนี้ก็พบว่าสถานศึกษาทุกแห่งได้จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง และได้มีการระบุแผนการพัฒนาสถานศึกษาในรายงานดังกล่าวด้วย

1.6 ระบบการกำกับและสนับสนุนการทำงาน

การกำกับติดตามและสนับสนุนการทำงาน เป็นระบบที่อยู่นอกกระบวนการประเมินผลภายใน แต่เป็นระบบที่มีบทบาทสำคัญและจำเป็นต้องมี ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าสถานศึกษาที่ทำงานด้านการประเมินผลภายในได้สำเร็จ เป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารหรือคณะทำงานมีการกำกับติดตามการทำงานที่เป็นระบบและทำอย่างเป็นทางการ นอกจากนี้ยังต้องได้รับการสนับสนุนด้านปัจจัยในการทำงานทั้งด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ งบประมาณ สถานที่ เจ้าหน้าที่ และเวลาในการทำการประเมินภายใน

โดยแท้จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งที่สถานศึกษาต้องจัดเตรียมขึ้นมาเป็นพิเศษ หรือต้องสิ้นเปลืองงบประมาณเป็นจำนวนมาก แต่เนื่องจากเป็นการเริ่มทำงานเป็นครั้งแรก และสถานศึกษาไม่ได้เตรียมการมาก่อน จึงดูเหมือนว่าต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากเดิมมาก ใน 1-2 ปีข้างหน้า หากได้ทำให้ระบบการประเมินผลภายในนี้ผูกติดกับงานประจำได้จริง การปฏิบัติงานและการประเมินผลจะเป็นส่วนที่เกิดขึ้นควบคู่กัน ใช้งบประมาณร่วมกัน ก็ไม่น่าจะเป็นปัญหาอีกต่อไป

2. ปัญหาในการทำการประเมินผลภายใน

(1) สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคอย่างมากในการวิจัยนี้ คือ ช่วงเวลาของการทดลองทำการประเมินภายใน มีระยะเวลาสั้นมาก เพียง 1 ภาคการศึกษา แม้จะมีช่วงของการเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียนประมาณ 2 เดือน แต่เป็นช่วงปิดภาคเรียน ซึ่งสถานศึกษาก็ยังคงมีกิจกรรมอื่นๆ เช่น การรับสมัครนักเรียน การสอบคัดเลือก การประชุมสัมมนาบุคลากร ทำให้ครูไม่มีเวลาเพียงพอในการเตรียมการประเมินผลภายในตามแผนที่กำหนด

(2) สถานศึกษานำร่องพยายามจะทำการประเมินผลภายในที่เป็นระบบ โดยการวางรูปแบบการปฏิบัติตามระบบการประเมินผลภายในที่ประกอบด้วย 5 ระบบย่อย แต่ก็พบว่าสภาพการปฏิบัติจริงมีจุดอ่อนในทุกๆระบบย่อย ไม่ว่าจะเป็นการทำงานตามองค์ประกอบที่อยู่ในระบบการวางแผนและปฏิบัติ ระบบข้อมูลและประมวลผล ระบบการตรวจสอบการประเมิน ระบบการรายงานผลการประเมิน และระบบการใช้ผลการประเมิน การดำเนินงานตามระบบย่อยต่าง ๆ ที่ไม่สมบูรณ์ ส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่เข้าใจของคณะทำงาน การมีข้อจำกัด

เรื่องเวลา และทรัพยากรในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ Cool กล่าวถึง (อ้างถึงใน Sanders, 1999)

(3) กลุ่มบุคคลที่เป็นแกนนำในการประเมินผลภายในทุกคน ผ่านการอบรมเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลภายใน แต่แกนนำเหล่านี้ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงานได้ ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการเตรียมเครื่องมือการประเมิน การเก็บข้อมูล หรือการประมวลผลข้อมูล ซึ่งนับเป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญมากในการวิจัยนี้

(4) รูปแบบการดำเนินงานในเกือบทุกขั้นตอนจะได้รับการออกแบบจากแกนนำ ทำให้บุคลากรอื่นไม่มีโอกาสร่วมคิดร่วมวางแผนการประเมินเท่าที่ควร ในประเด็นนี้หากไม่มีการปรับแก้ต่อไปจะยังเป็นปัญหาในอนาคต และจะส่งผลกระทบต่อความสำคัญของการประเมิน และการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นคล้ายกับที่ Boyd (1999) ได้เสนอไว้ว่าในการประเมินผลภายใน ครูไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ทำให้ไม่เกิดความไว้วางใจในผลการประเมิน และไม่เชื่อถือผลการประเมิน แนวทางการแก้ไขปัญหานี้ ต้องบริหารงานให้เกิดการทำงานร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น

(5) ปัญหาที่พบในบางสถานศึกษาคือ การไม่ค่อยทุ่มเทเวลาให้กับการประเมิน ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการประเมิน และไม่ได้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับที่ได้มีการรายงานไว้ในเอกสารของ OFSTED (ทัศนีย์ สหวัฒน์, (ผู้แปล), 2540) ลักษณะนี้มักจะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาที่ผู้บริหารเพิ่งย้ายมาใหม่ หรือไกลเกษียณ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินผลภายใน

3.1 ผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญทำให้การประเมินผลภายในมีความก้าวหน้า ผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงปริมาณพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสามารถอธิบายความสำเร็จของการประเมินผลภายในได้ร้อยละ 12.1 โดยตัวแปรที่สำคัญคือประสบการณ์ด้านการประเมินและวุฒิการศึกษา ในขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญอยู่ที่การให้ความสนใจและการกำกับติดตามการประเมินผลภายในอย่างต่อเนื่องของผู้บริหาร

ข้อค้นพบนี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย ในการวิจัยนี้พบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นการแสดงบทบาทของการมอบหมายงาน และบทบาทสนับสนุน ไม่ว่าจะบุคลากรในสถานศึกษาจะมีความรู้ความสามารถด้านการประเมินผลภายในหรือไม่ก็ตาม ทำให้การทำงานดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น เนื่องจากผู้บริหารเป็นที่พึ่งของคณะทำงานไม่ได้ มีสถานศึกษาเพียงไม่กี่แห่งที่ผู้บริหารสามารถชี้แนะแนวทางการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้

3.2 ความสามารถของแกนนำ

แกนนำมีบทบาทอย่างยิ่งในการวางระบบการประเมินผลภายใน ผลการวิจัยนี้พบว่าระบบการประเมินผลภายในมีบทบาทต่อความสำเร็จร้อยละ 71.9 ตัวแปรในกลุ่มนี้ประกอบด้วย การแต่งตั้งแกนนำ อำนาจในการสั่งการของแกนนำ ระบบการแต่งตั้งคณะทำงาน ระบบการกำกับติดตามการทำงาน ระบบการสนับสนุนด้านอุปกรณ์การทำงาน จำนวนตัวบ่งชี้ที่ต้องการประเมิน ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการประเมินผลภายในคือ ความสามารถ

ของแกนนำ ดังนั้น การเลือกแกนนำที่มีคุณภาพเพื่อไปวางระบบที่เหมาะสมเท่ากับทำให้การทำงานด้านการประเมินผลภายในสำเร็จถึงร้อยละ 70 แต่ลักษณะของแกนนำที่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่สิ่งที่หาได้ง่ายนัก การฝึกอบรมเป็นแนวทางหนึ่งที่ Gallegos (1994) ได้เสนอแนะว่าจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

3.3 ระบบการนิเทศ

Gallegos (1994) เสนอแนะว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยควรมีการทำงานแบบร่วมมือกันกับบุคลากรในสถานศึกษา แนวคิดนี้ได้มีการใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยอยู่ในรูปของการให้การนิเทศก์ ซึ่งใช้อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นเป็นที่เล็งในการทำงานของสถานศึกษา ผลปรากฏว่าสามารถช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้ในระดับหนึ่ง เมื่อพิจารณาจากข้อมูลเชิงปริมาณพบว่าระบบการให้ความช่วยเหลือโดยการนิเทศมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการประเมินผลภายในร้อยละ 4.1 ซึ่งมีค่าไม่สูงนักเมื่อเปรียบเทียบกับอิทธิพลจากผู้บริหารและความสามารถของแกนนำ แต่เมื่อพิจารณาจากข้อมูลเชิงคุณลักษณะ พบว่าสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก หรือสถานศึกษาสังกัด สปช. ยังจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้นิเทศก์

4. การส่งเสริมการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในแก่สถานศึกษา

Stufflebeam (1988) เสนอแนะว่าการประเมินที่ได้มาตรฐานต้องมีการพัฒนาระบบและการบริหารจัดการให้เกิดระบบที่ดี แต่เนื่องจากการประเมินผลเป็นวิธีการที่ผู้เข้ามาเกี่ยวข้องต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะการเก็บข้อมูลและการ

วิเคราะห์เพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำไปใช้ได้ ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมินไม่ใช่สิ่งที่เรียนรู้ได้ง่ายนัก

การผลักดันให้เกิดการวางระบบที่ดี จึงต้องเริ่มที่การพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งมีหน้าที่กำกับการดำเนินงานของสถานศึกษาจึงต้องหาแนวทางในการส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งทำได้หลายรูปแบบ แนวทางที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผลเห็นตรงกัน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมให้ความรู้ ซึ่งในการวิจัยได้ใช้เป็นรูปแบบหนึ่งของการดำเนินงานด้วย นอกจากนี้ยังมีการจัดทำหรือจัดหาเอกสารที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และการให้ความช่วยเหลือในลักษณะของการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นแนวทางที่นักประเมินส่วนใหญ่แนะนำ (Drake อ้างถึงใน Sanders, 1998)

4.1 การฝึกอบรม

การวิจัยครั้งนี้มีการออกแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรจากสถานศึกษานำร่อง และให้ผู้เข้าอบรมซึ่งจะเป็นแกนนำในสถานศึกษากลับไปพัฒนาระบบการประเมินผลภายในในสถานศึกษาของตน ในการวิจัยครั้งนี้มีรูปแบบการดำเนินงานที่คล้ายกับที่ Nevo (1995) ได้ดำเนินการที่ประเทศอิสราเอล คือเป็นการประเมินที่อิงโรงเรียน (school-based evaluation) โดยมีฐานการทำงานจากโรงเรียน เริ่มที่การสร้างทีมประเมิน และทำการประเมิน จากนั้นสถานศึกษาเตรียมพร้อมที่จะให้นักประเมินภายนอกที่ได้รับการแต่งตั้งมาตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน สิ่งที่ Nevo (1995) ให้ข้อคิดเห็นที่น่าสนใจ คือ โรงเรียนไม่ใช่เรียนรู้แต่การเผชิญหน้ากับนักประเมินภายนอกที่ได้รับการ

แต่งตั้งอย่างเป็นทางการเท่านั้น แต่ต้องเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์จากโรงเรียนอื่น กลุ่มพ่อแม่ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชนได้เข้ามาตรวจสอบโรงเรียนด้วย

ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการประเมินผลภายใน จากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจ เมื่อพิจารณาจากความรู้ความสามารถของกลุ่มแกนนำ แต่หากวัดความสำเร็จของการทำงานโดยดูจากความสามารถของแกนนำที่ผ่านการอบรมและนำความรู้กลับไปสร้างทีมประเมินในสถานศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่ายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทำการทดลองในช่วงสั้น และตัวแทนจากแต่ละสถานศึกษามีเพียง 3 คนต่อแห่ง ในขณะที่สถานศึกษาส่วนใหญ่มีครูอาจารย์นับเป็นสิบๆ คน บางแห่งมีเป็นจำนวนนับร้อยคน การให้แกนนำพัฒนาหรือถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงานจึงไม่สามารถทำได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

รูปแบบที่ได้ดำเนินงานในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะต้องปรับปรุง เพราะการมุ่งหวังให้แกนนำ 2-3 คนกลับไปพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในช่วงเวลา 2-3 เดือน เป็นเรื่องที่เห็นผลช้า ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดรูปแบบที่สามารถพัฒนาบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจพร้อมกันทีเดียว รูปแบบที่เสนอนี้ผู้วิจัยยังไม่ยืนยันว่าจะเป็นรูปแบบที่ดีที่สุด แต่น่าจะมีการศึกษาวิจัยต่อเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เห็นผลอย่างรวดเร็ว และสามารถพัฒนาบุคลากรให้สามารถก้าวเดินไปได้พร้อมกัน

4.2 การจัดทำคู่มือการประเมินผลภายใน

การสร้างคู่มือการประเมินผลภายในเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาที่จะเริ่มทำการประเมินตนเอง หลักการ

และรูปแบบของการจัดทำคู่มือประเมินที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าดำเนินการถูกต้องแล้ว แต่ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการไม่ได้สร้างเครื่องมือขึ้นใช้เอง หรือการไม่หลอมรวมเครื่องมือนั้นเป็นส่วนปลีกย่อยที่สามารถแก้ไขและทำความเข้าใจกับสถานศึกษาได้ไม่ยาก หากบุคลากรในสถานศึกษามีเวลา และคุ้นเคยกับกระบวนการประเมินผลภายใน คาดว่าในอนาคตสถานศึกษาจะมีการปรับเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง แต่ทั้งนี้ต้องให้เวลาในการทำงานกับครูอาจารย์ในสถานศึกษาที่จะเรียนรู้เอง ได้บทเรียนจากข้อผิดพลาดในการทำงานของตนเองในครั้งแรก และค้นพบแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ทั้งหมดนี้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องเข้าใจ และสามารถถอดถอนหรือได้ หากยังเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา และยึดมั่นในหลักการทำงานที่ต้องการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียน และให้ครูอาจารย์รู้จักพัฒนาตนเอง

4.3 การส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือ

การให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นการทำงานแบบร่วมมือกันระหว่างนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษากับครูในสถานศึกษา เมื่อพิจารณารูปแบบของการทำงานแบบมีส่วนร่วมตามที่ Cousin (1996) ได้จัดประเภทไว้ พบว่าครูในสถานศึกษานำร่อง ส่วนใหญ่จะมีการทำงานร่วมกับนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาในรูปแบบของการร่วมมือกันแบบเงียบๆ หรือแบบอยู่เบื้องหลัง (silent partnership) ซึ่งเป็นรูปแบบการร่วมมือแบบหนึ่งที่ Cousin (1996) ได้กล่าวถึง เป็นการร่วมมือที่นักวิชาการให้คำแนะนำการดำเนินงานในทุกขั้นตอน แต่ไม่ได้เข้าไปลงมือทำ เป็นเพียงการให้คำแนะนำหรือชี้แนวทาง ผลปรากฏว่ารูปแบบนี้มีส่วนช่วยให้

สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการทำงานได้พอสมควร และเป็นรูปแบบที่เหมาะสมและเป็นไปได้

สำหรับการทำงานโดยคณะผู้นิเทศก์ร่วมทำงานกับครูแบบเต็มรูปแบบ (full partnership) ไม่ได้ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพราะต้องการให้กลุ่มบุคลากรในสถานศึกษารู้จักคิดด้วยตนเอง ฟังตนเอง และช่วยเหลือตนเองได้ แต่ถึงแม้อยากจะใช้รูปแบบนี้ ในทางปฏิบัติก็คงเป็นไปได้ยาก เนื่องจากนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไม่ค่อยมีเวลาว่าง แต่ละคนมีงานประจำของตนเองทำ และยังมีปัญหาเรื่องการนัดหมายเวลาว่างให้ตรงกันอีก จึงแทบจะเป็นไปไม่ได้ที่นักวิชาการจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินสถานศึกษาด้วยตนเอง

ในบริบทของประเทศไทย ผู้วิจัยจึงคิดว่ารูปแบบการร่วมมือแบบเต็มรูปแบบน่าจะเป็นไปได้ได้น้อยมาก สำหรับรูปแบบการทำงานแบบร่วมมือทั่วไป (general partnership) ดังกรณีตัวอย่างของสถานศึกษานำร่องในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งคณะผู้นิเทศก์จะให้ความช่วยเหลืออยู่ห่าง ๆ ตามแต่ครูจะขอความช่วยเหลือ ก็พบว่าสามารถทำให้งานดำเนินไปสำเร็จได้ โดยเฉพาะในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา และกรมสามัญศึกษา แต่หากสถานศึกษานั้นบุคลากรยังไม่พร้อมรูปแบบนี้จะใช้ได้ไม่เหมาะสม

4.4 การส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษา

แนวโน้มของการพยายามกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษา จะเป็นตัวผลักดันให้สถานศึกษาเกิดความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าสถานศึกษาในจังหวัดเดียวกันสามารถทำงานแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันได้ กรณีของพื้นที่จังหวัดขอนแก่นและเขตกรุงเทพมหานคร เป็นหลักฐานที่สนับสนุน

ความคิดนี้ได้ดี แนวทางที่เป็นไปได้ในการผลักดันให้บุคลากรเรียนรู้การทำงานได้เร็ว คือ การส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะกรมสามัญศึกษาหรือกรมอาชีวศึกษาซึ่งมีความพร้อมด้านบุคลากรและอุปกรณ์การทำงาน สามารถให้ความช่วยเหลือสถานศึกษาที่มีความพร้อมน้อยกว่าได้เป็นอย่างดี

5. แนวทางการขยายผล

สถานศึกษานำร่องได้เสนอแนะแนวทางการขยายผลไว้หลายประการ ผู้วิจัยคิดว่าแต่ละแนวทางเป็นข้อเสนอที่น่าสนใจ ไม่ว่าจะเป็นการขอให้ประกาศรายชื่อสถานศึกษานำร่องที่ประสบความสำเร็จในการทำ การประเมินภายใน เพื่อให้เป็นตัวอย่างของการศึกษาดูงาน หรือการเสนอแนะให้ตั้งศูนย์ตามภูมิภาคต่างๆ เพื่อเป็นหน่วยให้ความรู้แก่สถานศึกษาด้านการประเมินผลภายใน ในอนาคตเมื่อมีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา อาจมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร ในรูปของการเป็นวิทยากร หรือการให้การนิเทศแก่สถานศึกษาบางแห่งที่จำเป็นต้องได้รับการนิเทศ

วิธีการหนึ่งที่น่าสนใจ แต่สถานศึกษามีได้เสนอไว้ คือ การพัฒนาครูรุ่นใหม่ให้มีความรู้ด้านการประเมินผลภายใน กรณีตัวอย่างของการนิเทศในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ที่มีการส่งนักศึกษาปริญญาโท สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษาไปฝึกงานที่สถานศึกษานำร่อง และทำหน้าที่ให้คำแนะนำการทำงานแก่ครูในสถานศึกษาด้วยเท่าที่จะทำได้ เป็นรูปแบบที่น่าสนใจน่าจะทดลองนำไปใช้ในการขยายผล เพราะถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยพัฒนานักศึกษาให้มีประสบการณ์จริงในการทำงานในภาคสนาม นอกจากนี้ยังเป็น

การสร้างบุคลากรครู หรือนักการศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมินผลภายในที่พร้อมจะเป็นแกนนำในการขยายผลต่อไป

การจัดกิจกรรมให้ฝึกงานไม่ควรจำกัดขอบเขตเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการผลิตครูระดับปริญญาตรีเองต้องมีการปฏิรูป ควรสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินผลภายในนับแต่บัดนี้ โดยเฉพาะในวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ถ้าเป็นไปได้ ควรจัดให้มีการฝึกปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบขณะที่มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ วิธีการขยายผลแนวนี้ น่าจะเป็นกระบวนการผลิตครูรุ่นใหม่ที่พร้อมรับมือในการใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

6. การกำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของสถานศึกษา

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ยังไม่ได้ข้อสรุปในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเน้นการประเมินผลภายใน สถานศึกษาจึงมีบทบาทในการตั้งเกณฑ์ได้เองตามความต้องการและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานแต่ละแห่ง แต่ก็มี ความพยายามที่จะกำหนดเกณฑ์ร่วมกันในกรณีที่สถานศึกษาจำเป็นต้องถูกตรวจสอบจากผู้ประเมินภายนอก น่าจะต้องมีข้อมูลว่าสถานศึกษาพอใจจะกำหนดเกณฑ์ที่บอกระดับคุณภาพของทำงานในระดับใด

ผลการประชุมสัมมนาในกลุ่มนักวิชาการและตัวแทนจากสถานศึกษานำร่องในช่วงที่ปิดโครงการ พบว่ามีการเสนอเกณฑ์การตัดสินคุณภาพ แต่เกณฑ์ดังกล่าวมีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับแต่ละสังกัดของหน่วยงาน การกำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่ควรทำการศึกษาวิจัยต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการแสดงผลการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าส่วนใหญ่มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลเส้นฐาน (base line) สำหรับใช้ในการจัดทำเกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพของการดำเนินงานของสถานศึกษา เนื่องจากในอนาคตข้างหน้า การประเมินภายนอกจะต้องมีเกณฑ์ที่ใช้เทียบเคียงคุณภาพการจัดการศึกษา

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพดังกล่าวจึงควรเป็นเกณฑ์ที่เหมาะสม สมเหตุสมผล มีความเป็นไปได้ และบอกถึงระดับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานได้อย่างแท้จริง แม้การวิจัยครั้งนี้จะเสนอผลการประเมินและระดับของคุณภาพการดำเนินงานไว้บ้างแล้ว แต่เนื่องจากข้อมูลดังกล่าวมาจากการดำเนินงานของสถานศึกษานำร่องเพียง 31 แห่ง ซึ่งอาจจะยังไม่เป็นตัวแทนที่ดีพอ ควรมีการติดตามและวิเคราะห์ต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.1 หน่วยงานต้นสังกัด

1.1.1 แม้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดมีหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพภายในของสถานศึกษา แต่เพื่อให้การประเมินผลภายในเป็นกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาและดำเนินการไปได้อย่างแท้จริง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพร้อมให้การสนับสนุนส่งเสริมกระบวนการประเมินผลภายใน

โดยปล่อยให้สถานศึกษามีอิสระในการดำเนินงานที่จะคิดพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของตนเอง

หน่วยงานต้นสังกัดไม่ควรมีการออกแบบระบบการประเมินผลภายในและสั่งการให้สถานศึกษาปฏิบัติตาม ทั้งนี้ เพื่อให้สถานศึกษาไม่ต้องทำงานซ้ำซ้อน และรู้สึกกังวลกับการถูกตรวจสอบ และเป็น การสร้างความเข้าใจใหม่ให้สถานศึกษาทำการประเมินตนเอง เพื่อตนเองได้รู้ตนเอง และแก้ไขตนเอง ไม่ใช่ทำการประเมินเพื่อเสนอผลต่อหน่วยงานเบื้องบนเหมือนที่ผ่านมา นอกจากนี้ หน่วยงานต้นสังกัดไม่ควรขอให้สถานศึกษาจัดเก็บข้อมูลที่เกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูล แต่ควรขอให้สถานศึกษาส่งผลการประเมินจากข้อมูลที่ได้มาจากเครื่องมือประเมินแบบใดก็ได้ และเสนอผลการประเมินผลภายในในรูปแบบที่สถานศึกษากำหนดเอง

1.1.2 หน่วยงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องทำให้สถานศึกษาเกิดความไว้วางใจที่จะรายงานผลการประเมินที่เกิดขึ้นจริง โดยไม่นำผลการประเมินเหล่านั้นมาใช้ตัดสินสถานศึกษาในช่วงแรกของการดำเนินงาน

1.1.3 หน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการสำรวจความพร้อมของสถานศึกษาในการดำเนินงานด้านนี้ และให้การสนับสนุนส่งเสริมตามความต้องการจำเป็น

1.1.4 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการรวมกลุ่มกันเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานด้านการประเมินผลภายใน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทำงาน เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเชิงวิชาการ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการทำงานด้านนี้

1.1.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดทำคู่มือการประเมินผล ภายใน หรือจัดทำเอกสารต่างๆ ให้สถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน สำหรับคู่มือการประเมินผลภายในที่จัดทำขึ้นในการวิจัยนี้ก็เป็นเอกสารที่สามารถนำไปใช้ได้ เนื่องจากมีคุณภาพอยู่ในระดับที่ใช้ได้ และผ่านการทดลอง แก้ไขปรับปรุงแล้ว

1.1.6 ควรพัฒนาผู้บริหารให้มีจิตสำนึกในการทำการประเมินผล ภายใน และสามารถบริหารงานประเมินผลภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของงานปกติ

1.1.7 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องน่าจะขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในการจัดส่งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวมเครื่องมือประเมินเพื่อเผยแพร่ให้สถานศึกษาได้ศึกษาหรือนำไปใช้

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

1.2.1 เร่งประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านการประเมินผล ภายในครั้งนี้ในทุกรูปแบบ และเสนอผลการวิจัยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทราบ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.2.2 ประกาศรายชื่อสถานศึกษานำร่องที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อเป็นกรณีตัวอย่างสำหรับให้สถานศึกษาอื่นใช้เป็นต้นแบบ

1.2.3 ควรมีการพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณภาพของการจัดการศึกษาสำหรับการประเมินภายนอก โดยนำผลการประเมินจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดเกณฑ์

1.2.4 ควรมีการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้จากการทดลองของสถานศึกษานำร่องพบว่า มาตรฐานบางตัวมีตัวบ่งชี้ไม่ครบถ้วน และบางตัวบ่งชี้ยังไม่เหมาะสมที่จะสะท้อนผลการดำเนินงานตามมาตรฐานนั้นจริง นั่นคือ แม้สถานศึกษาจะดำเนินงานได้มาตรฐานตามตัวบ่งชี้ นั้น ๆ เช่น มาตรฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ถึงแม้สถานศึกษาจะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด ก็อาจจะไม่ได้ทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยถึงการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้มาตรฐานการศึกษาที่พัฒนาขึ้น และทำการปรับปรุงมาตรฐานและตัวบ่งชี้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.3 สถาบันการผลิตครู

แนวคิดใหม่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การปฏิรูปการเรียนการสอน หรือการปฏิรูประบบการวัดและประเมินผลการเรียนที่เกิดขึ้นในช่วงนี้ ทำให้หลักสูตรการผลิตครูจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนอย่างมาก ถึงเวลาที่ต้องมีการปฏิรูปหลักสูตรครุศาสตร์เพื่อให้ผู้เรียนซึ่งเป็นครูรุ่นใหม่ได้รับการพัฒนาในแนวทางหรือวิธีการที่สอดคล้องกับการปฏิรูปต่าง ๆ นิสิตนักศึกษาครูที่จบใหม่ควรมีความรู้ในเรื่องการประเมินผลภายใน มีจิตสำนึกในการประเมินผลตนเอง และสามารถทำการประเมินตนเองเป็น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

สถานศึกษาต้องมีการวางระบบการประเมินที่มีฐานการทำงานจากโรงเรียน (school-based evaluation) เรียกว่าการประเมินที่อิงโรงเรียน และเป็นระบบที่ยึดติดกับการทำงานปกติ (built-in

evaluation) โดยเริ่มที่การพัฒนาเกณฑ์ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานที่เป็นที่ยอมรับ สิ่งที่สถานศึกษาต้องดำเนินการคือ การกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของการทำงานซึ่งอยู่ในระบบย่อย 5 ระบบย่อย ได้แก่ ระบบการวางแผนและปฏิบัติ ระบบข้อมูลและประมวลผล ระบบการตรวจสอบการประเมิน ระบบการรายงานผลการประเมิน และระบบการใช้ผลการประเมิน องค์ประกอบของการทำงานที่ควรดำเนินการมีดังต่อไปนี้

2.1 การวางแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ มาตรฐานที่ต้องประเมิน กรอบของการประเมิน โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

2.2 การวางระบบฐานข้อมูลและประมวลผลเพื่อการประเมินผล ภายในและภายนอก ซึ่งเป็นระบบที่ใช้งานได้สะดวก ประหยัด และยืดหยุ่น

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของการประเมิน โดยพิจารณาความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน และวิธีการที่ใช้ในการประเมิน

2.4 การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Study Report) ซึ่งมีเนื้อหาสาระและรูปแบบการนำเสนอที่เข้าใจง่าย สะท้อนผลการศึกษาดนเองได้อย่างแท้จริง

2.5 การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาจุดอ่อนของการดำเนินงาน ด้วยกระบวนการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นระบบ

ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องคิดหาแนวทางกำกับติดตามและสนับสนุนการทำงานด้านการประเมินผลภายในให้สำเร็จด้วยดี โดยต้องมีการวางแผนการเตรียมพัฒนาบุคลากร และการกำหนดโครงสร้างของ

คณะกรรมการประเมินผลที่ประกอบด้วยบุคคลทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูอาจารย์ ชุมชน พ่อแม่ผู้ปกครอง และนักเรียน และต้องมีการบริหารจัดการให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกขั้นตอนของการประเมิน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ความยั่งยืนของการทำการประเมินผลภายใน

1.1 ควรมีการศึกษาติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษานำร่องหลังจากสิ้นสุดโครงการ เพื่อตรวจสอบความยั่งยืนของกระบวนการประเมินผลภายใน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนและความต่อเนื่องของการดำเนินงาน

1.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผู้บริหารอยากทำการประเมิน เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า สถานศึกษาบางแห่งยังทำงานด้านการประเมินผลภายในไม่ประสบความสำเร็จตามที่ควรจะเป็น และส่วนหนึ่งมาจากลักษณะของผู้บริหาร

2. การศึกษารูปแบบการจัดทำรายงานผลการประเมิน

เนื่องจากกลุ่มผู้ใช้ผลการประเมินมีหลายกลุ่ม แต่ในการวิจัยนี้พบว่ามีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองในรูปแบบเดียวตามหัวข้อของเนื้อหาสาระที่ผู้วิจัยกำหนด และทำเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ ควรมีการศึกษาวิจัยถึงรูปแบบการรายงานผลการประเมินตนเองหากผู้ใช้ผลการประเมินมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ใช้ได้รับประโยชน์จากรายงานที่สถานศึกษาจัดทำมากที่สุด และสนองความต้องการของผู้ใช้อย่างแท้จริง

3. การพัฒนากลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัยนี้พบว่าผู้ให้ข้อมูลบางกลุ่มยังให้ข้อมูลเชิงประเมินไม่น่าเชื่อถือ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปกครอง หรือกลุ่มครูอาจารย์ที่ให้ข้อมูลการประเมินตนเอง (self-evaluation) น่าจะต้องมีการศึกษาวิจัยถึงแนวทางการพัฒนาผู้ให้ข้อมูลเหล่านั้น ให้สามารถให้ข้อมูลที่สะท้อนความจริง

นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้ยังพบว่า ผู้ปกครองของนักเรียนที่ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรืออาชีวศึกษา จะรับรู้ข่าวสารของสถานศึกษาน้อยมาก จนไม่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว อาจต้องมีการศึกษารูปแบบการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองทราบความเคลื่อนไหวของสถานศึกษา เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติให้ความสำคัญมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

4. การศึกษาเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของสถานศึกษา

เนื่องจากเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินภายนอก จึงต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์เพื่อใช้งานดังกล่าว

5. การตั้งหน่วยประเมินผลภายในสถานศึกษา

สถานศึกษาหลายแห่ง โดยเฉพาะสถานศึกษาที่สังกัดกรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา เสนอแนะการปรับโครงสร้างการบริหาร โดยการตั้งหน่วยงานที่ดูแลเรื่องการประเมินผลภายในโดยเฉพาะ จึงน่าจะมีการศึกษาวิจัยถึงความเป็นไปได้ และลักษณะของการจัดโครงสร้างการบริหารตามแนวคิดดังกล่าว

6. การศึกษาระดับการทำงานแบบร่วมมือ

ควรมี การศึกษารูปแบบการทำงานแบบร่วมมือระหว่าง นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาและปฏิบัติในสถานศึกษา และ ศึกษาผลกระทบของการใช้รูปแบบดังกล่าวว่า รูปแบบการทำงาน แบบร่วมมือแบบใดจะเกิดประสิทธิผลมากกว่า

7. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและประมวลผลเพื่อการประเมินผล

ระบบฐานข้อมูลและประมวลผลเป็นสิ่งจำเป็นในการประเมินผล ภายใน ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อเป็น แนวทางให้กับสถานศึกษา เนื่องจากหากให้สถานศึกษาพัฒนาขึ้นเอง อาจมีปัญหาในการเชื่อมโยงฐานข้อมูลในการทำงานกับส่วนกลาง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา) ซึ่งต่อไป จะมีหน้าที่ประมวลคุณภาพการจัดการศึกษาระดับประเทศ หากฐาน ข้อมูลที่สถานศึกษาพัฒนาขึ้น สามารถเชื่อมโยงได้กับส่วนกลาง จะทำให้การทำงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. แนวทางการจัดทำคลังเครื่องมือประเมินผล คู่มือการนิเทศ

ควรมีการจัดทำคู่มือการนิเทศสถานศึกษา สำหรับให้คณะ บุคคลที่ต่อไปจะทำหน้าที่ให้คำแนะนำสถานศึกษา ได้ใช้เป็นแนวทาง ในการให้ความช่วยเหลือสถานศึกษา หรือทำคู่มือการนิเทศภายใน สำหรับสถานศึกษา โดยวิจัยถึงความต้องการของหน่วยงานสังกัด ต่างๆ ว่าหน่วยงานระดับใดมีความจำเป็นต้องได้รับการนิเทศ และ หน่วยงานใดไม่จำเป็น ในการวิจัยนี้ได้เสนอร่างคู่มือการนิเทศ ซึ่งน่า จะมีการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขต่อไปให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

9. การพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้

ควรมีการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อให้สะท้อนคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง สำหรับมาตรฐานการศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ยังเป็นเพียงฉบับร่าง ซึ่งหากมีการปรับปรุงแก้ไข ก็จะทำให้ผลการประเมินมีคุณค่าต่อการตัดสินใจมากขึ้น

10. อื่น ๆ

ควรมีการพัฒนาปรับปรุงแบบวัดแรงจูงใจในการประเมินทัศนคติต่อการประเมิน และทักษะการประเมิน ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประเมินสภาพความพร้อมของบุคลากรก่อนวางแผนการประเมินต่อไป โดยควรจะหาปกติวิสัย (norm) ของตัวแปรทั้งสามด้านด้วย ในการวิจัยนี้ยังไม่ได้หาปกติวิสัย เนื่องจากบุคลากรที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยยังไม่ได้เป็นตัวแทนประชากร เพราะใช้กลุ่มตัวอย่างที่อาสาสมัคร ไม่ใช่ได้มาอย่างสุ่ม



สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- ทัศนีย์ สหวัฒน์. (ผู้แปล). (2540). จากความล้มเหลวสู่ความสำเร็จ. แปลจาก From Failure to Success. ของ OFSTED. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: หจก. วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- วรภัทร ภูเจริญ. (2541). แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- วรภัทร ภูเจริญ. (2543). คำถาม-คำตอบเกี่ยวกับ ISO 9000. (บทที่ 1) ใน วรภัทร ภูเจริญ และ โสภณา หิรัญบุรณะ. คู่มือ ISO 9000 สำหรับผู้บริหารการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- วัฒนา อาทิตย์เที่ยง. (ผู้แปล). (2540). การปรับปรุงการวางแผนพัฒนาโรงเรียน: การนำผลการตรวจสอบโรงเรียนมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติการ. แปลจาก PLANNING IMPROVEMENT: Schools' post-inspection action plans. OFSTED. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: หจก. วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- ศิริวัฒน์ วรนาม. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา, กรมวิชาการ. (2539). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2538). ความรู้ชายแดนด้านการประเมินผลการศึกษา. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม). หน้า 52-67.

- Airasian, P.W. & Gullickson, A.R. (1996). **Teacher Self-Evaluation Tool Kit**. Kalamazoo, MI: Center for Research on Educational Accountability and Teacher Evaluation.
- Airasian, P.W.; Gullickson, A.R. and Farland, D. (1996). **Teacher Self-Evaluation: The Literature in Perspective**. Kalamazoo, MI: Center for Research on Educational Accountability and Teacher Evaluation.
- Barrett, J. (1999). **The Evaluation of Teachers**. ERIC Digest 12. Webpage:<http://ericae.net/db/edo/ED278657.htm>. 29/9/42.
- Boyd, R.T.C. (1999). **Improving Teacher Evaluation**. ERIC Digest No. 111. Webpage:<http://ericae.net/db/edo/ED278657.htm>. 29/9/42.
- Calder, J. (1994). **Programme Evaluation and Quality: A Comprehensive Guide to Setting Up and Evaluation System**. London: Kogan Page Limited.
- Cheng, Y.C. (1996). **School Effectiveness and School-Based Development: A Mechanism for Development**. London: The Farmer Press.
- Coupal, F. P. & Simoneau, M. (1998). A Case Study of participatory Evaluation in Haiti. In E. Whitmore. (Ed.). *Understanding and Practicing Participatory Evaluation*. (pp. 69-79), **New Direction for Evaluation**. 80 (Winter).
- Cousin, J.B. (1996). Consequences of Researcher Involvement in Participatory Evaluation. **Studies in Educational Evaluation**. 22 (1), 3-27.
- Cuttance, P. (1994). Quality Assurance in Education Systems. **Studies in Educational Evaluation**. 20, 99-112.

- Department of Education, Victoria, Australia. (1997). **Guidelines for School Self-Assessment**. Melbourne, Victoria: The Community Information Service. WebSite:wysiwyg://18/http://
www.sofweb.vic.edu.au/ofreview/pdf/tsr.pdf. 23/08/99.
- Edinborough, T. (1994). Planning for Quality. (Chapter 13). In P. Ribbins & E. Burrige. (Eds). **Improving Education: Promoting Quality in Schools**. (pp. 158-169). London: Cassell.
- Fetterman, D.M. (1999). **Empowerment Evaluation**. Webpage:<http://www.stanford.edu/~davidf/>
- Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. & Wandersman, A. (Ed.) (1996). **Empowerment Evaluation: Knowledge and Tools for Self-Assessment & Accountability**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Gallegos, A. (1994). Meta-Evaluation of School Evaluation Models. **Studies in Educational Evaluation**. 20, pp. 41-54
- Garaway, G.B. (1995). Participatory Evaluation. **Studies in Educational Evaluation**. 21, 85-102.
- Garner, H.G. (1995). **Teamwork Models and Experience in Education**. Boston: Allyn and Bacon.
- Gordon, S.C. (1980). Structuring an Internal Evaluation Process. **Journal of Cooperative Education**. 16(3), 47-54. Webpage:<http://epnet.com>. 23/7/42.
- Hargreaves, D. H. & Hopkins, D. (1991). **The Empowered School: The Management and Practice of Development Planning**. London: Cassell.
- Jaeger, R. M. (1994). What Parents Want to Know About Schools: A Report on School Report Cards. **Evaluation Perspectives**. 4

(2) (April). CREAT's Teacher Evaluation Kit and Database of CREATE Products. CD-Rom. Center for Research on Educational Accountability and Teacher Evaluation.

Jaeger, R. M.; Gorney, B. & Johnson, R. L. (1996). **The Nation's Schools Report to the Public : An Analysis of School Report Cards.** Kalamazoo, MI: Center for Research on Educational Accountability and Teacher Evaluation.

Keefe, J. (1994). School Evaluation Using the CASE-IMS Model and Improvement Process. **Studies in Educational Evaluation.** 20, 56-67.

Kindred, A.R. (1980). **Data Systems and Management: An Introduction to System Analysis and Design.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.

Los Angeles City College Self-Study Report for the Affirmation of Accreditation. (1997). Webpage: <http://epnet.com/bin/epwgargoyle/ED405933.29/9/42>.

Miller, R.L. & Sahn, D.E. (1999). **Built-in Evaluation Systems for Supplementary Feeding Programmes Why and How.** <http://www.unupbooks/80473e/Eop.htm>. 1/10/1999.

Miron, G. (1998). **Description and Plan for the Evaluation.** Webpage: <http://www.wmich.edu/evalctr>.

Moris, L.L. & Fitz-Gibbon, C.T. (1978). **Evaluation's Handbook.** Beverly Hills: Sage Publications.

Neufeldt, V. & Guranik, D.B. (Ed.). (1988). **Webster's New World Dictionary of American English.** New York: Webster's New World.

Nevo, D. (1994). Combining Internal and External Evaluation. **Studies in Educational Evaluation.** 20, 87-98.

- Nevo, D. (1995). **School-Based Evaluation : A Dialogue for School Improvement.** Oxford : Elsevier Science Ltd.
- Office of School Review. (1995). **School Annual Report Guidelines.** Melbourne, Australia.
- Rothwell, W. J. (1996). **Beyond Training and Development: State-of-the-Art Strategies for Enhancing Human Performance.** New York: AMACOM. American Management Association.
- Sanders, J.R. (1999). **Approaching Evaluation in Small Schools.** ERIC Digest. Webpage: <http://ericae.net/db/edo/ED296816.htm>. 29/9/42.
- Sanders, J.R. and others. (1995). **A Model for School Evaluation.** Kalamazoo, MI: Center for Research on Educational Accountability and Teacher Evaluation.
- Scottish Office Education and Industry Department.(1992). **Using Ethos Indicators in Primary School Self-Evaluation: Taking Account of the Views of Pupils, Parents, and Teachers.** Edinburgh: The Audit Unit, The Scottish Office Education and Industry Department.
- , (1996). **How Good Is Our School?: Self-Evaluation Using Performance Indicators.** Edinburgh: The Audit Unit, The Scottish Office Education and Industry Department.
- Scriven, M. (1991). **Evaluation Thesaurus.** (4th Edition). Newbury Park, CA: Sage Publication, Inc.
- Stephens, J. (1994). Collaborating for Quality. In P. Ribbins & E. Burrige. (Eds.). **Improving Education: Promoting Quality in Schools.** (pp.185--190). London: Cassell

- Stoll, L. (1994). School Effectiveness and School Improvement: A Meeting of Two Minds. (Chapter 9). In D.H. Hargreaves & D. Hopkins. (Eds.). **Development Planning for School Improvement**. (pp. 129-140). London: Cassell.
- Stufflebeam, D.L. (1999) . **The Program Evaluation Standards: Summary of the Standards**. The Evaluation Center.
<http://www.wmich.edu/evalctr/>. 29/9/42.
- Stufflebeam, D.L. (1988) . **The Personnel Evaluation Standards: How to Assess Systems for Evaluating Educators**. Newbury Park: Sage Publication.
- (1994). Introduction: Recommendations for Improving Evaluation in U.S. Public Schools. **Studies in Educational Evaluation**. 20, 3-21.
- Stufflebeam, D.L. and others (1981). **Standards for Evaluations of Educational Programs, Projects, and Materials**. The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Wilcox, B. (1992). **Time-Constrained Evaluation: A Practical Approach for LEAs and Schools**. London: Routledge.
- Worthen, B.R. & Sanders, J.R. (1973). **Educational Evaluation: Theory and Practice**. Ohio: Charles A. Jones Publishing Company.

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก

รายชื่อสถานศึกษานำร่อง

สถานศึกษาที่	ชื่อสถานศึกษา	จังหวัด	สังกัด
1	โรงเรียนวัดพลับพลาชัย	กรุงเทพมหานคร	สปช.
2	โรงเรียนคันทน์ยาว	กรุงเทพมหานคร	กทม.
3	วิทยาลัยพัฒนชยการธนบุรี	กรุงเทพมหานคร	อาชีวศึกษา
4	โรงเรียนคลองหนองใหญ่	กรุงเทพมหานคร	กทม.
5	โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ	กรุงเทพมหานคร	สามัญศึกษา
6	โรงเรียนแย้มสอาด	กรุงเทพมหานคร	สช.
7	โรงเรียนเทศบาลชุมชนวัด ธรรมจักร	พิษณุโลก	เทศบาล
8	โรงเรียนพิษณุโลกศึกษา	พิษณุโลก	สามัญศึกษา
9	โรงเรียนวัดจันทร์ตะวันออก	พิษณุโลก	สปช.
10	โรงเรียนวัดมหานาราม	พิษณุโลก	สปช.
11	โรงเรียนอนุบาลโรจนวิทย์ มาลาเบียง	พิษณุโลก	สช.
12	วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก	พิษณุโลก	อาชีวศึกษา
13	โรงเรียนท่านางแนววิทยายน	ขอนแก่น	สามัญศึกษา
14	โรงเรียนเทศบาลวัดกลาง	ขอนแก่น	เทศบาล
15	โรงเรียนบ้านโนนม่วง	ขอนแก่น	สปช.
16	โรงเรียนมหาไถ่ศึกษา	ขอนแก่น	สช.
17	โรงเรียนสนามบิน	ขอนแก่น	สปช.

สถานศึกษาที่	ชื่อสถานศึกษา	จังหวัด	สังกัด
18	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น	ขอนแก่น	อาชีวศึกษา
19	โรงเรียนจรัสพิซาคาร	นครศรีธรรมราช	สช.
20	โรงเรียนบ้านคลองแคว	นครศรีธรรมราช	สปช.
21	โรงเรียนเมืองนครศรีธรรมราช	นครศรีธรรมราช	สามัญศึกษา
22	โรงเรียนวัดเขาขุนพนม	นครศรีธรรมราช	สปช.
23	โรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย	นครศรีธรรมราช	เทศบาล
24	วิทยาลัยอาชีวศึกษา นครศรีธรรมราช	นครศรีธรรมราช	อาชีวศึกษา
25	โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา	ลพบุรี	สามัญศึกษา
26	โรงเรียนเทศบาล 3 วัดคลองสายบัว	ลพบุรี	เทศบาล
27	โรงเรียนวัดหนองพิมาน	ลพบุรี	สปช.
28	โรงเรียนวินิตศึกษา	ลพบุรี	สช.
29	วิทยาลัยอาชีวศึกษาลพบุรี	ลพบุรี	อาชีวศึกษา
30	โรงเรียนอนุบาลบ้านเพนียด	ลพบุรี	สปช.
31*	โรงเรียนพระรามหกเทคโนโลยี	กรุงเทพมหานคร	สช.

* สถานศึกษาเครือข่าย

● **ที่ปรึกษาโครงการวิจัย**

ดร.วิชิต สุรพงษ์ชัย ประธานคณะกรรมการอำนวยการ
ส่งเสริมการประเมินคุณภาพและ
มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

ศ.กิตติคุณ สุมน อมรวิวัฒน์ อนุกรรมการอำนวยการส่งเสริมการ
ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการ
ศึกษาแห่งชาติ

ดร.รุ่ง แก้วแดง

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

ดร.นงราม เศรษฐพานิช

ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนการศึกษา

● **ที่ปรึกษาด้านวิชาการ**

รศ.ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย

ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

● **ผู้พิจารณารายงาน**

ศ.ดร.พจน์ สะเพียรชัย

ศ.กิตติคุณ สุมน อมรวิวัฒน์

ดร.นงราม เศรษฐพานิช

● **ผู้วิจัย**

รศ.ดร.สุวิมล ว่องวานิช

ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันวิทยบริการ

- คณะผู้ช่วยเก็บข้อมูลและเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

นายมนต์ทิวา ไชยแก้ว นางสาวจิราพร ผลประเสริฐ
นายเอกภพ ยานะวิมุตติ นายวิษณุ ทรัพย์สมบัติ
นายอนุภาพ ชงภักดี นายอภิสิทธิ์ ขอฟีทักษ์
นายราชัย ฉ่ำทรัพย์ นายพิทักษ์ ม้าออส
นางสาวเทวี พรหมมินดี นางสาวประไพจิตร หิรัญชัยฉูติ
นิสิตภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ผู้ช่วยในการจัดการสนทนากลุ่มแบบเจาะจง)
นางสาวรุจิรา ขาวสะอาด

- ผู้ช่วยพิสูจน์อักษร

นางสาวเทวี พรหมมินดี นายราชัย ฉ่ำทรัพย์
นางสาวอัญชลี สิทธิกุลธร

- ผู้พิมพ์ต้นฉบับ

นางสาวธัญลักษณ์ ภูกัน นางสาวอัญชลี สิทธิกุลธร

- ผู้ประสานงานโครงการ

นางโสภณา ดาแก้ว นางสาวสมปอง สมญาดี
นางเกื้อกุล ชังใจ

คณะผู้สังเกตการณ์ในพื้นที่

● กรุงเทพมหานคร

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.ดร.สุวิมล ว่องวานิช ผศ.อวยพร เรืองตระกูล

อ.ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ

คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ผศ.อาภรณ์ บางเจริญพรพงศ์

คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี

ผศ.ลักขณา บรรพกาญจน์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รศ.ดร.สมคิด พรหมจ้อย ผศ.ดร.สุพักตร์ พิบูลย์

● ขอนแก่น

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รศ.ดร.สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ ผศ.ชัยญา อภิบาลกุล

● พิษณุโลก

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผศ.ดร.อรุณี อ่อนสวัสดิ์ รศ.ดร.ฉันทนา จันทร์บรรจง

● ลพบุรี

คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี

ผศ.ศิริเพ็ญ มากบุญ ผศ.กำจัด เกตุสุวรรณ

อ.วันชัย สุภนกร อ.ทัศนาก้าวพลอย

● นครศรีธรรมราช

คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช

ผศ.ชิต ปุริโสดม อ.นิลรัตน์ อินทร์ทอง

รายนามคณะอนุกรรมการอำนวยการ
ส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

- | | | |
|--|-------------------|-------------------------------|
| 1. นายสิปนนท์ | เกตุทัต | ที่ปรึกษา |
| 2. นายวิจิต | สุรพงษ์ชัย | ประธาน |
| 3. นางสาวเจือจันทร์ | จงสถิตอยู่ | อนุกรรมการ |
| 4. นายชัยณรงค์ | মনเทียบวิเชียรฉาย | อนุกรรมการ |
| 5. นายชัยณรงค์ | อินทรมิตรพิชัย | อนุกรรมการ |
| 6. นางนงราม | เศรษฐพานิช | อนุกรรมการ |
| 7. นายมนตรี | จุฬาวัดฒนทล | อนุกรรมการ |
| 8. นายรุ่ง | แก้วแดง | อนุกรรมการ |
| 9. นางสาวศรีสว่าง | พิ้ววงศ์แพทย์ | อนุกรรมการ |
| 10. นางสุนน | อมรวัดฒน | อนุกรรมการ |
| 11. นายอภิรักษ์ | โกษะโยธิน | อนุกรรมการ |
| 12. นางอุทุมพร | จามรมาน | อนุกรรมการ |
| 13. รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ-
และสังคมแห่งชาติ | | อนุกรรมการ |
| 14. รองผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ | | อนุกรรมการ |
| 15. รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | | อนุกรรมการ |
| 16. รองปลัดทบวงมหาวิทยาลัย | | อนุกรรมการ |
| 17. อธิบดีกรมวิชาการ | | อนุกรรมการ |
| 18. ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก | | อนุกรรมการ |
| 19. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร | | อนุกรรมการ |
| 20. ผู้อำนวยการสำนักบริหารการศึกษากองถิ่น | | อนุกรรมการ |
| 21. ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพ-
และมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ | | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| 22. เจ้าหน้าที่สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพ-
และมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ | | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |



Chulalinet





ISBN 974-241-031-3