

การพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย



นางวราภรณ์ สีหนาท

สถาบันวิทยบริการ
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2548

ISBN 974-53-2335-7

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**A DEVELOPMENT OF AN APPROPRIATE MODEL OF NATIONAL INSTITUTE OF
EDUCATIONAL TESTING SERVICE FOR THAILAND**



Mrs. Varaporn Seehanath

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor Philosophy in Educational Research Methodology
Department of Educational Research and Psychology**

**Faculty of Education
Chulalongkorn University**

Academic year 2005

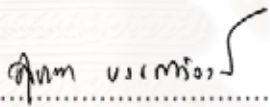
ISBN 974-53-2335-7

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสม สำหรับประเทศไทย
โดย	นางวราภรณ์ สีหนาท
สาขาวิชา	วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ศาสตราจารย์ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

.....  คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์)

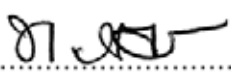
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....  ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา บวรกิตติวงศ์)

.....  อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

.....  อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ศาสตราจารย์ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์)

.....  กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์)

.....  กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองอินทร์ วงศ์โสธร)

วารสาร สีนทาท : การพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสม
สำหรับประเทศไทย (A DEVELOPMENT OF AN APPROPRIATE MODEL OF
NATIONAL INSTITUTE OF EDUCATIONAL TESTING SERVICE FOR THAILAND)

อ.ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี, อ.ที่ปรึกษาร่วม : ศาสตราจารย์ ดร.
สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 426 หน้า. ISBN 974-53-2335-7.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา มีวัตถุประสงค์ 1) วิเคราะห์รูปแบบของสถาบัน
ทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ 2) พัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษารูปแบบต่าง ๆ
เพื่อนำไปสู่การนำเสนอรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศ
ไทย 3) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย
ที่พัฒนาขึ้น ดำเนินการวิเคราะห์รูปแบบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศด้วย
การวิเคราะห์เอกสารและตรวจสอบผลการวิเคราะห์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ยกร่างรูปแบบสถาบัน
ทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเทคนิคเดลฟาย
และประเมินรูปแบบสถาบัน โดยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2 กลุ่ม ด้วยการใช้แบบสอบถามและการประชุม
กลุ่มย่อย

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

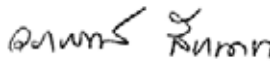
1. รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศที่ศึกษา 4 ประเทศ คือ
ไทย ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร จำนวน 8 หน่วยงาน มีลักษณะการดำเนินการ การ
บริหารงาน การให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี การกิจด้านการวิจัยและการมุ่งตอบสนองต่อ
ผู้ใช้บริการคล้ายคลึงกันมาก หน่วยงานมีการกำหนดจุดประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ที่
ชัดเจน แตกต่างกันที่ลักษณะองค์การ ขอบข่ายภารกิจ การมีองค์การเครือข่ายและการได้มาของ
งบประมาณ

2. รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย
เป็นองค์การมหาชน มีการจัดโครงสร้างยึดหยุ่นตามภารกิจหลัก บริหารงานในรูปแบบของ
คณะกรรมการบริหาร ดำเนินการร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกสถาบัน ใช้หลักการ
บริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้สถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่เป็นองค์การเครือข่ายดำเนินการร่วมกับ
เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี และมีกลไกในการติดตามกำกับการ
ดำเนินการในทุกระดับ

ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

สาขาวิชา วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

ปีการศึกษา 2548

ลายมือชื่อนิติ..... 

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... 

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม..... 

##.4384685127 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORD : NATIONAL INSTITUTE OF EDUCATIONAL TESTING SERVICE / NATIONAL TEST/INSTITUTE MODEL

VARAPORN SEEHANATH : A DEVELOPMENT OF AN APPROPRIATE MODEL OF NATIONAL INSTITUTE OF EDUCATIONAL TESTING SERVICE FOR THAILAND.

THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. SIRICHAJ KANJANAWASEE, Ph.D. CO-ADVISOR : PROF. SOMWANG PITIYANUWAT, Ph.D. 426 pp. ISBN 974-53-2335-7

The objectives of this research are 1) to analyze the models of national institutes of educational testing, 2) to develop an appropriate model of national institute of educational testing service for Thailand, and 3) to evaluate the interim model. Analyzing the models of national institute of educational testing is done through content analysis and verification of experts. An appropriate model of national institute of educational testing service for Thailand was proposed by content analysis, and reviewed by the experts using Delphi technique. Finally, the model was evaluated and verified by two groups of stakeholders involved through a set of questionnaire and focus group discussion.

The research results are drawn as follows:

1. The educational testing models of 8 institutes from 4 countries, namely Thailand, Japan, USA and UK, are very similar in the aspects of administration, management, the technological orientation and research task to serve the customer-needs. Objective, vision, mission and strategy of the institutes have been set very obvious. But type of organization, the scope of task, the supportive network system and source of funding, are different.

2. The appropriate model of national institute of educational testing service for Thailand should be established as a public organization, with a flexible structure according to its task, and performs an effective administration and management through a panel of committees comprising of personnel from both inside and outside the institutes. The appropriate type of administration and management should be the one that higher education institute/university acting as supportive agency for the regional network institutes with a good monitoring mechanism at all levels.

Department Educational Research and Psychology	Student's signature	<i>Varaporn Seehanath</i>
Field of study Educational Research Methodology	Advisor's signature	<i>Sirichai K.</i>
Academic year 2005	Co-advisor's signature	<i>Somwang Pitayanuwat</i>

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยพระคุณและความกรุณาจากผู้มีพระคุณหลายฝ่ายที่ให้ความร่วมมือสนับสนุน ให้คำแนะนำตั้งแต่จุดเริ่มต้นของการศึกษา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาที อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำปรึกษา ให้ข้อคิดเห็นมาโดยตลอดการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา บวรกิตติวงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ทองอินทร์ วงศ์โสธร คณาจารย์ภาควิชาวิจัย การศึกษา คณาจารย์ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้กับผู้วิจัย

ขอกราบพระคุณ และขอบคุณผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการให้ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่กรุณาอนุญาตให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้

ขอขอบคุณพี่ เพื่อน และน้องๆ ผู้ร่วมงานทุกคนที่ให้โอกาส ให้เวลา ให้กำลังใจ และน้องทุกคนที่ช่วยเหลือในการจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ที่วางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัย จนสามารถสำเร็จการศึกษา ขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

วราภรณ์ สีหนาท

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญแผนภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	8
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ของการวิจัย.....	9
คำจำกัดความ.....	9
2. เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบองค์การ.....	10
ตอนที่ 2 บทบาทของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติในบริบท ของการปฏิรูปการศึกษา.....	30
ตอนที่ 3 งานวิจัย ผลการศึกษาเกี่ยวกับการจัดตั้งสถาบันทดสอบ ทางการศึกษาแห่งชาติ.....	71
ตอนที่ 4 องค์การที่ทำหน้าที่ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ.....	79
ตอนที่ 5 คุณลักษณะสถาบันทางการศึกษาแห่งชาติที่พึงประสงค์.....	135
ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	159
ตอนที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	162
3. วิธีการดำเนินการวิจัย.....	165
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	167
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	168

	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	169
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	171
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	175
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	176
เกณฑ์คัดเลือกข้อความ.....	177
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	180
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ.....	180
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ.....	197
ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบสถาบัน.....	205
3.1 ผลการตรวจสอบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	205
3.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถาบัน.....	232
ตอนที่ 4 วิเคราะห์สรุปและนำเสนอรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย.....	263
4.1 สรุปผลการวิเคราะห์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	263
4.2 รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับ ประเทศไทย.....	272
5. สรุปและอภิปรายผล.....	283
สรุปผลการวิจัย.....	285
การอภิปรายผล.....	297
ข้อเสนอแนะ.....	303
รายการอ้างอิง.....	314
ภาคผนวก.....	322
ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	323
ภาคผนวก ข. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	333
ภาคผนวก ค. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	378
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	426

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	โครงสร้างองค์การตามลักษณะการแบ่งงาน.....	21
2	แนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรในการออกแบบองค์การ.....	24
3	ลักษณะโครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Mintzberg.....	27
4	การเทียบโอนผลการเรียนที่มีมาก่อนจากการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ของประเทศต่าง ๆ.....	43
5	ความแตกต่างระหว่างหลักสูตรเดิมที่ใช้ก่อนมีการประกาศใช้หลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544.....	49
6	วิธีการรับนักศึกษาประเทศต่าง ๆ.....	64
7	เปรียบเทียบภารกิจของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ตามข้อเสนอของหน่วยงานและผลจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.....	78
8	หลักการพื้นฐานของปรัชญาการบริหารภาครัฐ.....	79
9	อุปสรรคขององค์การภาครัฐ.....	80
10	ความแตกต่างระหว่างองค์การภาครัฐและองค์กรมหาชน.....	88
11	เปรียบเทียบระหว่างองค์การภาครัฐกับองค์กรมหาชน.....	101
12	กลุ่มวิชาและวิชาที่ศูนย์สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยแห่งชาติจัดสอบ.....	120
13	เปรียบเทียบแนวทางการศึกษาประสิทธิผลขององค์การ.....	138
14	ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	170
15	องค์ประกอบและจำนวนข้อความในแต่ละองค์ประกอบ.....	174
16	เปรียบเทียบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศต่าง ๆ	189
17	ที่มาของการกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย.....	199
18	สรุปความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษา แห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ในด้านความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ (N = 21).....	219
19	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็น ของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 1.....	235

ตารางที่	หน้า
20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของกุ่มผู้บริหารและกุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 2.....	240
21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของกุ่มผู้บริหารและกุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 3.....	242
22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของกุ่มผู้บริหารและกุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 4.....	244
23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของกุ่มผู้บริหารและกุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 5.....	246
24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของกุ่มผู้บริหารและกุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 6.....	247
25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของกุ่มผู้บริหารและกุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 7.....	248
26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของกุ่มผู้บริหารและกุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 8.....	249
27 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของกุ่มผู้บริหารและกุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 9.....	250
28 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของกุ่มผู้บริหารและกุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 10.....	251
29 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของกุ่มผู้บริหารและกุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 11.....	252
30 ค่ามัธยฐาน (Md) ฐานนิยม (Mo) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Q_3-Q_1) ของระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการตรวจสอบรอบที่ 1.....	379
31 ค่ามัธยฐาน (Md) ฐานนิยม (Mo) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Q_3-Q_1) ของระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้รอบที่ 2 ที่มีการเปลี่ยนแปลง จากรอบที่ 1.....	396
32 ค่ามัธยฐาน (Md) ฐานนิยม (Mo) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Q_3-Q_1) ของผลการตอบแบบตรวจสอบรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ของผู้ทรงคุณวุฒิต่อ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบันทดสอบ (N = 21).....	402
33 ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของรูปแบบ สถาบัน.....	416

สารบัญแนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 กระบวนการของขั้นตอนการออกแบบองค์การ.....	12
2 ตัวอย่างโครงสร้างแบบเมทริกซ์.....	19
3 การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มีผลต่อการกำหนดภารกิจของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ.....	70
4 ความเชื่อมโยงการเสนอจัดตั้งหน่วยงานกลาง (สถาบันทดสอบกลาง) ระหว่างแนวคิดของคณะกรรมการปฏิรูปด้านการเรียนระดับอุดมศึกษา และคณะกรรมการจัดระบบบริหารและการจัดการอุดมศึกษา.....	77
5 ขั้นตอนการจัดตั้งองค์การมหาชน.....	86
6 การจัดโครงสร้างสำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.....	105
7 การจัดโครงสร้างสำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย.....	107
8 การจัดโครงสร้างของสำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย.....	108
9 การจัดโครงสร้างสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.....	111
10 การจัดโครงสร้างศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	114
11 การจัดโครงสร้างศูนย์ทดสอบทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	116
12 ความเชื่อมโยงระหว่างระบบการรับนักศึกษาของมหาวิทยาลัยและ การทดสอบกลางระดับชาติของประเทศญี่ปุ่น.....	119
13 โครงสร้างศูนย์สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยแห่งชาติ ประเทศญี่ปุ่น.....	122
14 การบริหารการสอบระดับชาติของประเทศญี่ปุ่น.....	124
15 การจัดโครงสร้าง Education Testing Service (ETS).....	130
16 การจัดโครงสร้าง Universities and Colleges Admission Service (UCAS).....	134
17 สรุปคุณลักษณะพื้นฐานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ที่พึงประสงค์.....	158
18 รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับ ประเทศไทย.....	281
19 ลักษณะการบริหารสถาบัน.....	282

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยเหตุที่คุณภาพของคนในประเทศเป็นปัจจัยสำคัญในการเกิดความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (competitive advantage) จึงก่อให้เกิดกระแสการปฏิรูปการศึกษาขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก นักการศึกษาได้เรียกร้องให้มีการปฏิรูปการศึกษาด้วยความหวังที่จะให้การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้แข่งขันระดับโลกได้ (McGinn, 1997) ทิศทางการปฏิรูปของประเทศต่าง ๆ อาจผันแปรตามประวัติศาสตร์ ระบบการศึกษา ขนบธรรมเนียมของประเทศนั้น ๆ โดยทั่วไปอาจสรุปทิศทางหรือเป้าหมายหลักของการปฏิรูปได้ 2 ประการ ประการแรกคือ เพื่อปรับปรุงสมรรถนะทางวิชาการของนักเรียนไปสู่ระดับพื้นฐานที่ต้องการ วิธีการไปสู่เป้าหมายนี้อาจใช้วิธีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาหรือหลักสูตรระดับชาติ หลักสูตรที่สร้างขึ้นนั้นจะต้องมีความหลากหลายเพื่อส่งเสริมและตอบสนองความต้องการความสามารถ ทักษะที่แตกต่างกันของผู้เรียน โดยให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้น แต่โรงเรียนจะต้องแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะทางวิชาการของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นด้วย ประการที่สองคือ เพื่อให้ประชากรในประเทศสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่มาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก่อให้เกิดสังคมฐานความรู้ (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, 2002) กระแสการปฏิรูปการศึกษานี้เกิดขึ้นและเห็นได้อย่างชัดเจนจากนโยบายด้านการศึกษาของประเทศต่างๆ ในช่วงเวลากว่า 20 ปีที่ผ่านมา การปฏิรูปที่เกิดขึ้นอาจแตกต่างกันในบางด้าน เช่น มีการประเมินผลเพิ่มขึ้น มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลาง (Levin, 2001)

การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยมีเป้าหมายหลักไม่แตกต่างจากการปฏิรูปในประเทศอื่น เป้าหมายหลักของประเทศไทยอาจสรุปได้สั้นๆ ว่าคือ ต้องการพัฒนาคุณภาพของคนไทย (วิจิตร ศรีสอาน อ้างถึงในสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา [สมศ.], ม.ม.ป.) เนื่องจากระบบการศึกษาของประเทศไทยที่ผ่านมาไม่สามารถทำหน้าที่หรือมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของประชากร เมื่อเทียบกับระดับนานาชาติแล้วจะพบว่าการศึกษาไทยมีคุณภาพต่ำทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ ความเสมอภาคในสิทธิของการศึกษาและการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ [สกศ.], 2544) การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นความหวังที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศมีคุณภาพและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สังคมที่ยึดคุณภาพ

เป็นปรัชญาหลัก เป็นสังคมที่ได้เปรียบคนอื่น ถึงแม้ว่าจะเผชิญกับวิกฤตต่างๆ คนของสังคมนั้นจะสามารถแก้ไขปรับปรุงระบบและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้โดยเร็ว (อมเรศศิลาอ่อน, 2544) ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและต้องได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นจนเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้บัญญัติสาระแนวทางการปฏิรูปไว้ในทุกด้าน และได้เปิดโฉมใหม่หรือมิติใหม่ของการเรียนรู้ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้ สาระในหมวดความมุ่งหมายและแนวทางการจัดการศึกษา ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง แทนที่จะให้รัฐโดยกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่และอำนาจในการจัดการศึกษาจากศูนย์กลางแต่เพียงฝ่ายเดียว การจัดการศึกษาได้เปิดกว้างขึ้นจากที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาในระบบมาเป็นกำหนดให้สถานศึกษา อาจจัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบ ผู้เรียนสามารถเทียบโอนผลการเรียนที่สะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบ รวมทั้งประสบการณ์จากการทำงานการฝึกอาชีพ และการเรียนรู้นอกระบบมาเป็นส่วนหนึ่งของผลการเรียนได้ ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาที่มีลักษณะเน้นความสำคัญที่ผู้เรียนและเป็นกระบวนการที่พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ พระราชบัญญัติฯ จึงกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาหรือหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานแกนกลางหรือหลักสูตรระดับชาติขึ้นเป็นวิธีการหนึ่งที่จะบรรลุเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้

โดยที่พระราชบัญญัติสนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจบริหารการศึกษาไปยังระดับท้องถิ่นและสถานศึกษา ประชาชนจึงมักมีคำถามและข้อสงสัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาสรุปได้ว่า จะมั่นใจได้อย่างไรว่าการจัดการศึกษาที่มีความหลากหลายในการปฏิบัติภายใต้เอกภาพด้านนโยบายนั้น รัฐสามารถทำให้มีมาตรฐานคุณภาพได้ การที่จะให้สังคมมั่นใจในมาตรฐานคุณภาพรัฐจำเป็นต้องมีนโยบายการวัดและประเมินการเรียนรู้ในทุกระดับอย่างเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ นโยบายดังกล่าวมีผลต่อภาระงานด้านวัดและประเมินผลการศึกษาที่สำคัญดังนี้

1. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 27 กำหนดให้ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประกอบด้วย มาตรฐานวิชาแกน (content standards) และมาตรฐานช่วงชั้น (benchmarks) ให้สถานศึกษาใช้เป็น กรอบทิศทางในการจัดการศึกษา สถานศึกษาจะกำหนดสาระหลักสูตรอันได้แก่ การออกแบบการ เรียนการสอนรายวิชาต่าง ๆ (course syllabus) จากสาระและมาตรฐานการเรียนรู้จากหลักสูตรแกนกลาง ได้อย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความหลากหลายและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มทุกระบบ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาต้องเป็นการพัฒนาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับท้องถิ่นเพื่อให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2544 จึงมีลักษณะที่ยืดหยุ่น สามารถ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในทุกๆ ด้าน การจัดการศึกษาตามหลักสูตรนี้จึงเป็นที่คาดหวังจะ ช่วยให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ เป็นการปฏิรูปเพื่อปลดปล่อยพลัง สมองของผู้เรียน (ทักษิณ ชินวัตร, 2545 อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง, 2545)

ในด้านการวัดและประเมินผู้เรียน หลักสูตรฉบับปัจจุบันกำหนดให้ใช้ มาตรฐานการเรียนรู้เป็นตัวกำหนดคุณภาพของผู้เรียน แต่มิได้กำหนดกลไกการวัดผลสัมฤทธิ์ตาม มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้นั้น สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาโดยตรง จะต้องดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนเอง และบางส่วนดำเนินการร่วมกับเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อตรวจสอบว่ากระบวนการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนนั้น สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผล สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่ รวมทั้งมี ความสอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ระดับประเทศหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้สถานศึกษาต้องจัดให้ ผู้เรียนทุกคนที่ศึกษาอยู่ในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้นคือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติด้วยวิธีการ เครื่องมือประเมินมาตรฐานระดับชาติ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดในแต่ละปีด้วย แต่พระราชบัญญัติฯ ไม่ได้กำหนดว่าหน่วยงานใดจะทำหน้าที่ประเมิน คุณภาพระดับชาติ นอกจากนี้ภายใต้บริบทของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงกระทรวงศึกษาธิการยังคงมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุม และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้การศึกษามีมาตรฐานและคุณภาพสำหรับทุกคน (quality education for all) (เกษม วัฒนชัย, 2546) ดังนั้น การวัดและประเมินผลผู้เรียนจึง จำเป็นต้องมี 3 ระดับ คือ 1) ระดับสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาแต่ละ ระดับชั้นที่ประกอบด้วยหลายห้องเรียนมีมาตรฐานเดียวกัน 2) ระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อติดตาม

และประเมินผลการเรียนรู้ระดับเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การเรียนรู้และมาตรฐานระดับชาติ และ 3) ระดับชาติหรือระดับประเทศ ตามนโยบายและหลักการกระจายอำนาจจากศูนย์กลางไปสู่ระบบที่ให้ความสำคัญกับประชาสังคม รัฐต้องจัดให้มีการประเมินการเรียนรู้ในระดับประเทศ เพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผน ประสานงาน สนับสนุน และติดตามกำกับจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศได้ การวัดและประเมินผลจากการประเมินได้เปลี่ยนแปลงเป้าหมายจากเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็น เพื่อพัฒนาผู้เรียนและตอบสนองเป้าหมายการเรียนรู้ในระดับบุคคลสถานศึกษา ประเทศและระดับนานาชาติ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2543)

2. การประเมินผลการจัดการศึกษาของประเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้ทั้งสามระบบ เป็นการนำประชาชนไปสู่โอกาสได้รับการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบกับกฎหมายกำหนดให้รัฐต้องจัดให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ในอนาคตประเทศไทยจะมีประชาชนเข้าสู่ระบบการศึกษามากขึ้นและมีแนวโน้มที่จำนวนผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 5.77 ซึ่งเป็นอัตราเพิ่มเฉลี่ยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา คือ ระหว่างปีการศึกษา 2540 - 2544 (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545) และอัตราการเรียนรู้เฉลี่ยของคนไทยจะเกิน 9 ปี (เกษมวัฒนชัย, 2546) ดังนั้น รัฐจึงควรต้องมีวิธีการประเมินผลการจัดการศึกษาว่าเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้หรือไม่ และคุ้มค่ากับการลงทุนที่รัฐจัดให้เปล่า 12 ปีหรือไม่ มิฉะนั้นการศึกษาไทยอาจกลับไปสู่วิกฤตเดิมก่อนมีการปฏิรูปการศึกษาได้คือมีการขยายเพิ่มเชิงปริมาณแต่ไม่ได้มีการเพิ่มคุณภาพในตัวผู้เรียน

นอกจากนี้ การประเมินผลการจัดการศึกษาระดับประเทศยังมีความสำคัญต่อระบบการบริหารจัดการศึกษาที่ได้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษาว่าจะสามารถบริหารงานตามที่ได้รับมอบอำนาจจากส่วนกลางหรือไม่ จากผลการศึกษาในหลายประเทศ มีความเป็นไปได้ที่จะระบุเงื่อนไขได้ว่า การกระจายอำนาจในระบบการศึกษาจะส่งผลสำเร็จต่อการปฏิรูปการศึกษาหรือไม่ขึ้นอยู่กับรูปแบบและยุทธวิธีในการดำเนินการ ในบางสถานการณ์การกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจในบางเรื่องเท่านั้น และในบางสถานการณ์การกระจายอำนาจอาจจะไม่เหมาะสมเลยก็ได้ การกระจายอำนาจจะมีผลต่อการปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและต่อระบบการจัดการศึกษาได้ต่อเมื่อครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Sturman, 1989; Wood & Caldwell, 1991 cited in McGinn, 1997) การประเมินผลการจัดการศึกษาระดับประเทศจะแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของรูปแบบและลักษณะการกระจายอำนาจ ช่วยให้วิธีการตรวจสอบความรับผิดชอบในการจัดการศึกษามีความชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้โดยไม่ทำลายคุณภาพการศึกษาของประเทศ (Welsh and McGinn, 2545) การที่จะทราบว่าสถานศึกษาจัดการศึกษามีคุณภาพตาม

มาตรฐานที่กำหนดไว้นั้น จะต้องมีการประเมินด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาเกือบทุกประเทศจะใช้วิธีการสอบด้วยข้อสอบกลางที่เป็นมาตรฐาน ผลการสอบจะเป็นตัวบ่งบอกว่าสถานศึกษานั้นๆ มีคุณภาพเชิงสัมฤทธิ์ผล (วิจิตร ศรีสอาน, 2544)

3. การประเมินผู้เรียนเพื่อนำผลไปใช้ศึกษาต่อในช่วงชั้นที่สูงขึ้น

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนก่อนมีการประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 อยู่ในลักษณะที่กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจสู่ระดับสถานศึกษาให้ดำเนินการตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ แต่ด้วยความหลากหลายในทางปฏิบัติจึงส่งผลให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อควบคุมและรักษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน (กรมวิชาการ, 2546) มาตรการหนึ่งซึ่งดำเนินการคือการจัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในระดับตัวประโยคต่อ ประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็นการประเมินระดับชาติในวิชาหลัก แต่เนื่องจากยังมีจุดอ่อนในด้านการบริหารจัดการทำให้ผลการประเมินไม่ถูกนำไปใช้ประโยชน์มากเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำไปใช้ในการพิจารณาคัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาต่อในช่วงชั้นที่สูงขึ้นในทุกๆ ระดับ การขาดการยอมรับและเชื่อมั่นในผลการประเมินทำให้เกิดการประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนซ้ำซ้อน ที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือ การรับผู้เรียนจากระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเข้าสู่ระดับอุดมศึกษา สังคมรวมทั้งสถาบันอุดมศึกษายังคงมีข้อสงสัยในมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยสะสมระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของแต่ละโรงเรียนที่แตกต่างกัน (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2537; ชีระพร วีระถาวร, 2541; วิเชียร เกตุสิงห์, 2543) นอกจากนี้ยังนำไปสู่ข้ออภิปรายของนักวิชาการ ประชาชน ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่า มาตรฐานกลางของการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้ยากเพราะความไม่เสมอภาคและเท่าเทียมกันระหว่างโรงเรียน แต่ละโรงเรียนจะประเมินผลผู้เรียนเองโดยไม่มีเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และโรงเรียนอาจเกิดระบบสร้างข้อมูลเพื่อช่วยนักเรียนทำให้แนวโน้มคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปีได้ (สุชาติ บวรกิตติวงศ์และคณะ, 2545) ดังนั้นหากมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้นอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน ผลการวัดและประเมินนั้นสามารถจะนำไปใช้ในการพิจารณาสมัครเข้าศึกษาต่อในระดับช่วงชั้นที่สูงขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องทำการวัดและประเมินซ้ำซ้อนอีก แนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 การวัดและประเมินผลผู้เรียนจึงจำเป็นต้องมี 3 ระดับ คือ 1) ระดับสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาแต่ละระดับชั้นที่ประกอบด้วยหลายห้องเรียนมีมาตรฐานเดียวกัน 2) ระดับเขตพื้นที่ เนื่องจากตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ในการกำกับดูแลมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ จึงต้องมีการวัดและประเมินผลการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้น 3) ระดับชาติหรือระดับประเทศ ตามนโยบายและหลักการกระจายอำนาจจากศูนย์กลางไปสู่ระบบที่ให้ความสำคัญกับประชาสังคม รัฐจำเป็นต้องจัด

ให้มีการประเมินผลการจัดการศึกษาที่ได้กระจายอำนาจไปจากส่วนกลางเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาไปสู่สถานศึกษาและเขตพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องตามความต้องการของผู้รับ

ในแนวทางและหลักการดังกล่าว การวัดและประเมินผลการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาด้วยเหตุผลอย่างน้อย 2 ประการ ได้แก่ 1) บทบาทในการเป็นมาตรวัดคุณสมบัติการจัดการศึกษา ตรวจสอบความก้าวหน้าและเป็นตัวเร่งให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา 2) บทบาทในการกำหนดนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาเพราะผลการประเมินจะสะท้อนให้เห็นถึงข้อบกพร่องในการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษา และยังสามารถเปรียบเทียบผลกับประเทศต่างๆ ได้ (Linn, 1993) นอกจากนี้ยังมีบทบาทโดยตรงต่อตัวผู้เรียนคือ บทบาทในการพัฒนาระดับปัจเจกบุคคลในองค์รวมอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพจริง (กรมวิชาการ, 2546) การวัดและประเมินผลการศึกษาจะมีบทบาทเช่นนี้ได้จำเป็นที่ประเทศไทยต้องมีความพร้อมในด้านบุคลากร หน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมินผลการเรียนในทุกๆระดับเพื่อรองรับภาระงานที่เกิดขึ้นพร้อมกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติได้กำหนดไว้ชัดเจนว่าการประเมินผลการเรียนระดับผู้เรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาและเขตการศึกษา แต่มิได้กำหนดว่าการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติจะเป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด เพียงแต่ได้เคยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยให้ประเทศไทยมีหน่วยงานติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาแห่งชาติขึ้น เช่นเดียวกับประเทศต่าง ๆ ในโลกที่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการจัดการศึกษาระดับประเทศ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2543)

4. การเทียบโอนผลการเรียน

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้แก่ การให้สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบได้ และให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างรูปแบบหรือต่างรูปแบบได้ ผลการเรียนในความหมายนี้ รวมถึงผลจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์ การเทียบโอนเป็นการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการศึกษาที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และเปิดกว้างแก่ประชาชนจำเป็นต้องมีการจัดทำเกณฑ์ และแนวปฏิบัติสำหรับเชื่อมโยงการศึกษาทุกประเภทเข้าด้วยกัน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ประชาชนได้เรียนรู้ไว้ตลอดชีวิตด้วย (สุมาลี สังข์ศรี, 2543) การเทียบโอนผลการเรียนนั้นเป็นเรื่องใหม่และยังไม่ค่อยคุ้นเคยสำหรับสังคมไทย วิธีการหลักวิธีหนึ่งที่ใช้เทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย คือการทดสอบที่เป็นมาตรฐานด้วยข้อสอบมาตรฐานแบบต่างๆ อย่างเช่นในประเทศสหรัฐอเมริกามีการสอบด้วยข้อสอบของ College Level Examination Board (CLEB) หรือ The Proficiency Examination Program (PEP TEST) เป็นต้น (มัทนา สานติวัตร และคณะ, 2543) เหตุที่ใช้วิธีการสอบเป็นวิธีหลักในการประเมินการเทียบโอน

ผลการเรียนรู้ เนื่องจากสะดวก ประหยัดเวลา และประหยัดค่าใช้จ่ายกว่าวิธีอื่นๆ การที่จะให้เกิดการยอมรับผลการประเมินร่วมกันระหว่างสถานศึกษาจึงต้องมีวิธีการปฏิบัติที่เชื่อถือได้ โปร่งใส และมีมาตรฐาน ดังนั้นการมีหน่วยงานกลางของรัฐหรือเอกชนที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานความรู้ให้เป็นที่ยอมรับได้ของสาธารณชนในเรื่องมาตรฐานคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นในแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (มัทนา สานติวัตร และคณะ, 2543; พรชูลี อาชาวาร์ุง และคณะ, 2543; สมศ., 2544; จิรณี ดันดิรัตน์วงศ์ และคณะ, 2545) เช่นเดียวกับประเทศต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานทำหน้าที่นี้โดยตรง อาทิ Educational Testing Service (ETS) ของประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับกันในระดับโลก

จากภารกิจด้านวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการศึกษาของประเทศที่เป็นผลจากการวัดการศึกษาตามหลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา ประเทศไทยต้องสร้างกลไกและมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาแห่งชาติเพื่อนำผลมาวางแผนสนับสนุน และพัฒนาการเรียนรู้ และการจัดการศึกษาของประเทศให้เป็นไปตามมาตรฐานระดับชาติที่กำหนดไว้ ผลการประเมินที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ต้องมาจากการพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้จากการทดสอบที่เป็นมาตรฐาน ผลการทดสอบจะแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาในทุกระดับ (Cresswell, 2000) เหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวได้นำไปสู่ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาและวิจัยให้ประเทศไทยจัดตั้งหน่วยงานอิสระขึ้นทำหน้าที่ประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ และเพื่อการศึกษาต่อระหว่างช่วงชั้นหนึ่งไปอีกช่วงชั้นหนึ่ง รวมทั้งทำหน้าที่จัดสอบมาตรฐานนั้น เพื่อนำผลไปเทียบโอนเพื่อศึกษาต่อและเข้าสู่อาชีพ (สปศ., 2542; มัทนา สานติวัตร และคณะ, 2543; สุชาดา บวรกิติวงศ์ และคณะ, 2545; อมรวิรัช นาคทรพรพ, 2545)

จากความสำคัญและความจำเป็นที่ประเทศไทยควรต้องมีการตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาในประเทศไทย จึงควรมีการศึกษารูปแบบหน่วยงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นภายใต้บริบทของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เพื่อตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของประเทศบนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้จากการจัดสอบที่เป็นมาตรฐานกลางของชาติ แนวคิดนี้จึงเป็นที่มาของการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขึ้นทำหน้าที่ประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ และเพื่อนำผลไปใช้ในการศึกษาต่อระหว่างระดับ รวมทั้งเพื่อนำผลไปเทียบโอนเพื่อศึกษาต่อและเข้าสู่อาชีพขึ้นในประเทศไทย (สปศ., 2542; มัทนา สานติวัตร และคณะ, 2543; พรชูลี อาชาวาร์ุง และคณะ, 2543;

สุมนทนา พรหมบุญ และคณะ, 2543; สุชาดา บวรกิติวงศ์ และคณะ, 2545; อมรวิชัย นาคทรพรพ, 2545) ผลจากการประเมินด้วยข้อสอบมาตรฐานกลางจะนำมาเทียบเคียงระดับชาติ (national benchmarking) และนำมาปรับปรุงระบบการศึกษาของประเทศในปีต่อไป ทำให้เกิดการพัฒนาคูณภาพการศึกษาในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (เกษม วัฒนชัย, 2546) ดังนั้น จึงควรมีการศึกษา รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. วิเคราะห์รูปแบบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ
2. พัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษารูปแบบต่างๆ เพื่อนำไปสู่การนำเสนอรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย
3. ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทยที่พัฒนาขึ้น

ข้อตกลงเบื้องต้น

กระทรวงศึกษาธิการมีโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ หมายถึงหน่วยงานกลางระดับประเทศที่ทำหน้าที่หลักในการจัดระบบ วิธีการดำเนินการทดสอบมาตรฐาน พัฒนาเครื่องมือการทดสอบเพื่อใช้ในการประเมินผลการจัดการศึกษาของประเทศในทุกระดับและทุกรูปแบบให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพสำหรับประชาชนทุกคน
2. การประเมินผลการเรียนระดับชาติ (National Test) หมายถึง การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้วยแบบทดสอบมาตรฐานตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544
3. รูปแบบสถาบัน หมายถึง แบบจำลองหน่วยงานที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์หน้าที่โครงสร้างทรัพยากร แหล่งทุน ลักษณะและการบริหารหน่วยงาน ที่แสดงถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานของหน่วยงาน
4. การตรวจสอบรูปแบบ หมายถึง การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบันที่นำเสนอด้วยการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารระดับสูงผู้

มีส่วนกำหนดหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการกิจและการดำเนินงานของสถาบัน

5. การประเมินรูปแบบ หมายถึง การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบันที่พัฒนาขึ้น โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือได้รับผลกระทบจากภารกิจของสถาบัน

ประโยชน์ของการวิจัย

เชิงวิชาการ

ได้รูปแบบองค์การหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่วัดและประเมินผลการเรียนรู้และการจัดการศึกษาระดับชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

เชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารระดับกำหนดนโยบายของประเทศได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

2. รูปแบบสถาบันที่เป็นผลจากการวิจัยสามารถนำไปสู่การพัฒนาสถาบันให้มีประสิทธิภาพในระดับสูง เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

3. สถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ของรูปแบบสถาบันในการจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่วัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน หรือได้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลของหน่วยงานวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนให้สูงขึ้น

4. ผู้บริหาร คณาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนทั่วไปเกิดความตระหนักว่าผลการวัดและประเมินผู้เรียนจะนำมาใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมและจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพของประชาชน

คำจำกัดความ

จุดประสงค์หลัก หมายถึง จุดประสงค์ที่มีคำมัชฌานระดับความคิดเห็นจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไม่ต่ำกว่า 3.00 และมีผลการประเมินที่ประเมิน โดยกลุ่มผู้ประเมินที่เป็นผู้บริหารระดับสูงและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไม่ต่ำกว่า 2.50 และเป็นข้อความที่กลุ่มผู้ประเมินที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความเห็นสอดคล้องกันทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้

จุดประสงค์รอง หมายถึง จุดประสงค์ที่มีคำมัชฌานระดับความคิดเห็นจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ด้านในด้านหนึ่งไม่ต่ำกว่า 3.00 และมีระดับค่าเฉลี่ยของผลการประเมินทั้งด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไม่ต่ำกว่า 2.50

บทที่ 2

รายงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเรียบเรียงวรรณคดีในส่วนของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 7 ตอน ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบองค์กร ตอนที่ 2 บทบาทของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติในบริบทของการปฏิรูปการศึกษา ตอนที่ 3 งานวิจัยผลการศึกษาเกี่ยวกับการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ตอนที่ 4 องค์กรที่ทำหน้าที่ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ตอนที่ 5 คุณลักษณะสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่พึงประสงค์ ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ และตอนที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย โดย แต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบองค์กร

1.1 การออกแบบองค์กร (Organizational Design)

ความหมายโดยพื้นฐานแล้วองค์กรจะเป็นระบบของการร่วมมือประสานกันของหน่วยทางสังคมโดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน การที่จะให้ระบบมีประสิทธิภาพ ต้องมีการออกแบบองค์กร การออกแบบมีความหมาย 2 นัย นัยแรกเป็นคำกริยาหมายถึง กระบวนการในการจัดหรือกำหนดรูปแบบขององค์กร นัยที่สองเป็นคำนามหมายถึง ผลจากการออกแบบองค์กร ซึ่งจะตอบคำถามที่ว่า องค์กรที่ออกแบบไว้นั้นมีลักษณะ โครงสร้างหรือระบบงานเป็นอย่างไร การให้ความหมายของการออกแบบองค์กร จึงมีทั้งสองนัยแต่ส่วนมากแล้วพบว่ามีผู้ให้ความหมายการออกแบบองค์กรตามนัยแรก อย่างเช่น

การออกแบบองค์กร เป็นกระบวนการเลือกโครงสร้างขององค์กรที่มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์ที่กำหนด และสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งสามารถจะช่วยให้องค์กรที่อยู่ในภาวะวิกฤติอยู่รอดได้ (Stoner and Freeman, 1992)

การออกแบบองค์กร เป็นการจัดทำโครงสร้างและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Robbins, 1990) หรือเป็นกระบวนการแสวงหาความเหมาะสมระหว่างองค์ประกอบที่สำคัญกับกลยุทธ์ที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุผล (Pearce and Robinson, 1987)

จากความหมายที่กล่าวมา การออกแบบองค์กรจะมีความหมายกว้างกว่าโครงสร้าง เมื่อก้าวถึงการออกแบบองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่สำคัญสองตัวแปรคือ โครงสร้างและกระบวนการ (Mintzberg, 1979; Gerloff, 1985; Hodge and Anthony, 1988) ในขณะที่

การออกแบบเปรียบเทียบมีส่วนร่วมของความคิด โครงสร้างจะเป็นเสมือนกรอบการทำงานที่เชื่อมโยงองค์ประกอบ กระบวนการต่างๆ ภายในเข้าด้วยกัน กระบวนการเหล่านั้นได้แก่ การวางแผนและควบคุมระบบ แบบแผนพฤติกรรม นโยบายการดำเนินงาน กฎระเบียบ และการตัดสินใจ การเชื่อมโยงจะทำให้เกิดการไหลของงานเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายองค์การ ดังนั้นการออกแบบองค์การจึงต้องสัมพันธ์กับเป้าหมาย ภารกิจ โดยมีนโยบายขององค์การเป็นตัวกำหนดแนวทางการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ

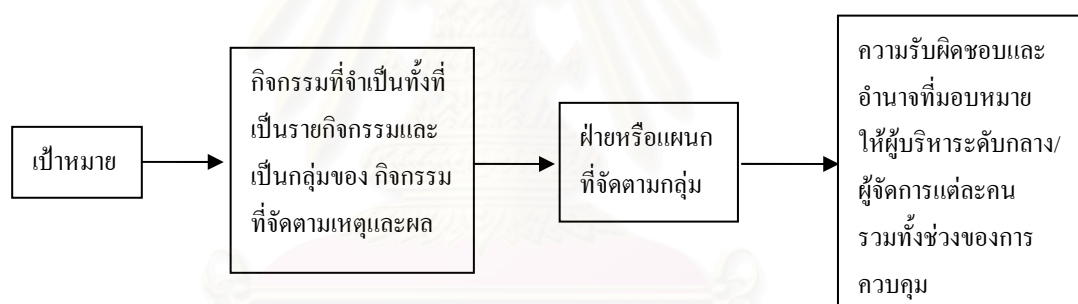
หลักการเริ่มต้นของการออกแบบองค์การมี 2 ประการที่สำคัญ ประการแรกคือการนำภารกิจทั้งหมดขององค์การมาแยกแยะหรือแบ่งเป็นงานย่อยๆ (differentiation) ซึ่งในขั้นตอนนี้จะทำให้เกิดการแบ่งงานออกงานย่อยๆ ตามความชำนาญเฉพาะทาง ประการที่สองเป็นการนำงานที่แยกแยะนั้นมาจัดกลุ่มรวมทั้งจัดความร่วมมือประสานงานระหว่างกลุ่มเพื่อให้สามารถทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งองค์การ (integration) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายรวมขององค์การ การแยกแยะงานทำได้โดยการแบ่งงานตามการมอบ อำนาจที่เป็นการแบ่งตามแนวราบ (horizontal differentiation) และแบ่งตามลำดับขั้นการบังคับบัญชาหรือเป็นการแบ่งตามแนวดิ่ง (vertical differentiation) การแยกแยะงานและนำมาจัดกลุ่มความร่วมมือระหว่างงาน บุคลากร และการบริหาร ทำให้เกิดโครงสร้างองค์การชนิดต่างๆ ตามการออกแบบ

Peterson et al., (1962, cited in Jackson, Morgan and Palillo, 1986) ได้แนะนำวิธีการโดยทั่วไปของการออกแบบโครงสร้างองค์การไว้ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายเฉพาะขององค์การในแต่ละหน่วยย่อย 2) ในแต่ละเป้าหมายให้กำหนดการดำเนินการที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมายนั้น 3) รวบรวมและแยกแยะกิจกรรมเหล่านี้เป็นกลุ่มตามหลักของความเป็นเหตุเป็นผล (logical groups) ตามการรวมกลุ่ม (cohesive groups) และตามหน้าที่ (functional group) 4) เขียนแผนภาพของกลุ่มงานที่แบ่งไว้ พิจารณาความเกี่ยวข้องและความไม่คงที่ของกลุ่มงาน 5) ทำรายละเอียดแผนภาพองค์การที่มีรายละเอียดของตำแหน่งต่างๆ และกำหนดความรับผิดชอบตามตำแหน่งของแต่ละกลุ่มงานที่แบ่งออกตามหน้าที่

แนวทางการออกแบบองค์การของ Peterson et al., (1962) สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen (1958, cited in Jackson, Morgan and Paolillo, 1986) และ Drucker (1974) ที่เสนอวิธีการที่ดีที่สุดของขั้นตอนในการออกแบบองค์การว่าต้องเริ่มจาก 1) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ 2) กำหนดงานสำคัญๆ ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น โดยให้เริ่มจากกิจกรรมสุดท้ายกลับขึ้นไปหากิจกรรมแรก 3) จัดกลุ่มงานและตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกันไว้ด้วยกันในรูปของผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยต้องแน่ใจว่าการจัดกลุ่มนั้นจะต้องสอดคล้องกับสถานะภาพองค์การที่เหมาะสม และฝ่ายบริหารควรจะมีมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้กับผู้รับผิดชอบในแต่ละกลุ่มงานในแต่ละระดับ

- จากแนวคิดดังกล่าว อาจนำไปสู่ขั้นตอนของการออกแบบองค์กรได้ว่าควรเป็นดังนี้
1. กำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ
 2. กำหนดกิจกรรมทั้งหมดที่จะนำไปสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการนั้น
การกำหนดกิจกรรมจะทำให้ทราบระดับความสำคัญและความจำเป็นของแต่ละกิจกรรมนั้น
 3. จัดกลุ่มกิจกรรมหรือกลุ่มงานบนพื้นฐานหลักๆ ของการจัดกลุ่มงาน ได้แก่ ตามความคล้ายคลึงกันของงานหรือตามหน้าที่ ตามชนิดของผลผลิต ตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ตามตลาดของผลผลิต หรือการรับบริการ ตามกระบวนการหรือขั้นตอนของกระบวนการ และตามเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการผลิต
 4. จัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่มีความพิเศษหรือความชำนาญเฉพาะทางเข้าด้วยกัน โดยต้องพิจารณาการมอบอำนาจ ความรับผิดชอบ และระดับการตัดสินใจควบคู่ไปด้วย ลักษณะของการจัดกลุ่มและจัดความร่วมมือระหว่างกลุ่มงานจะทำให้เกิดโครงสร้างองค์กรแบบต่างๆ ขึ้น

แผนภาพที่ 1 กระบวนการของขั้นตอนการออกแบบองค์กร



ที่มา: Jackson, Morgan and Paolillo.(1986). **Organization Theory: A Macro Perspective of Management**. p.141.

1.2 โครงสร้างและมิติขององค์กร

โครงสร้างองค์กรเป็นผลจากการออกแบบองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เป็นทางการระหว่างงาน บุคคล การประสานงานภายในองค์กรที่เปรียบเสมือนโครงกระดูกขององค์กร และยังแสดงให้เห็นถึงการจัดแบ่งงาน รูปแบบของอำนาจหน้าที่ สายการบังคับบัญชา ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกการมอบหรือกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Bedian and Zammuto, 1991; Robbins, 1990; Luthans, 1989; Alday and Stearns, 1987; Mintzberg, 1983) โดยทั่วไปโครงสร้างองค์กรจะแสดงด้วยแผนภูมิแสดงโครงสร้างองค์กร (organization chart) แผนภูมิจัดแสดงให้เห็นทั้งการแบ่งงาน ลำดับขั้นของการมอบอำนาจ สายการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ ความสัมพันธ์หรือช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มงานและบุคลากร

สิ่งนี้นักออกแบบสนใจจึงอยู่ที่โครงสร้างองค์การที่จะมีความสำคัญต่อนักบริหารค่อนข้างมาก เพราะจะเกี่ยวข้องกับทรัพยากร รวมถึงบุคคลทั้งหลายที่อยู่ร่วมกันภายใน โครงสร้างหลักที่สำคัญที่นักจัดองค์การใช้ในการจัดโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพคือ โครงสร้างควรจะต้องจัดขึ้นตามความจำเป็นของกลยุทธ์ หรืออีกนัยหนึ่งคือรูปแบบควรจะเป็นไปตามความจำเป็นของสิ่งที่ต้องทำ (form follow function) ตามแนวนี้อาคารที่จัดขึ้นควรกำหนดให้เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานและงานที่ทำอยู่ในองค์การ

การศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การพบว่ามีการใช้ตัวแปรกันหลากหลายตามแนวคิดทฤษฎีองค์การ ตัวแปรเหล่านั้นได้แก่องค์ประกอบการบริหารงาน (administrative component) ความเป็นอิสระ (autonomy) การกำหนดอำนาจการตัดสินใจ (centralization) ความซับซ้อน (complexity) การมอบอำนาจการบังคับบัญชา (delegation of authority) การแยกแยะงาน (differentiation) ความเป็นทางการ (formalization) สภาพะของการร่วมมือกันเพื่อให้สามารถทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งองค์การ (Integration) ความเป็นวิชาชีพในการให้บริการ (professionalization) ช่วงการบังคับบัญชา (span of control) ความชำนาญเฉพาะทาง (specialization) และความเป็นมาตรฐานของงาน (standardization) และช่วงของลำดับชั้นอำนาจหน้าที่ตามแนวตั้ง (vertical span) การใช้ตัวแปรที่หลากหลายนี้แสดงให้เห็นถึงความไม่เห็นพ้องต้องกันในการให้ความหมายของโครงสร้างองค์การระหว่างแนวคิดทฤษฎีต่างๆ (Robbins, 1990) โดยทั่วไปแล้วนักทฤษฎีองค์การมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องมิติหลักของโครงสร้าง แต่อาจมีความเห็นแตกต่างกันในเรื่องคำนิยามเชิงปฏิบัติการและมิติย่อยภายใต้มิติหลักนั้น ตามความเห็นของ Robbins แล้ว โครงสร้างองค์การจะประกอบด้วย 3 มิติหรือองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการและการกำหนดอำนาจการตัดสินใจ ซึ่งความเห็นนี้สอดคล้องกับ Blackburn and Cummings (1982)

ความซับซ้อน (complexity) หมายถึงระดับของความแตกต่างภายในองค์การที่มีทั้งความแตกต่างตามแนวนอน (horizontal differentiation) ที่เป็นระดับของการแบ่งงานเป็นหน่วย (unit) ตามแนวนอน ความแตกต่างตามแนวตั้ง (vertical differentiation) หมายถึง ความลึกของลำดับชั้นการบังคับบัญชา และความแตกต่างตามลักษณะพื้นที่ (spatial differentiation) ซึ่งความแตกต่างทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ไม่ว่าจะเพิ่มขึ้นที่ส่วนใดจะทำให้้องค์การเพิ่มความซับซ้อนไปด้วย

ความแตกต่างตามแนวนอนขึ้นกับพื้นฐานของสมาชิกในองค์การลักษณะของงาน การศึกษาหรือการฝึกอบรม ความแตกต่างตามแนวนอนส่วนหนึ่งมาจากความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญ หรือทักษะเฉพาะทางด้านต่างๆ ความแตกต่างตามแนวตั้งจะมีผลต่อความยาวของการบังคับบัญชา และความคลาดเคลื่อนในการติดต่อสื่อสาร ส่วนความแตกต่างตามลักษณะพื้นที่ทำให้เกิดการแบ่งงานทั้งจำนวนและระยะทางที่ไกลออกไป รวมทั้งการมีผลต่อการแยกศูนย์อำนาจด้วย องค์การขนาดใหญ่มักมีความซับซ้อนมากกว่าองค์การขนาดเล็ก

ความซับซ้อน มีความสำคัญและมีผลต่อการบริหารจัดการองค์การ เมื่อพิจารณาในมิตินี้จะพบว่าองค์การประกอบด้วยระบบย่อยที่ต้องการการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการควบคุมเพื่อให้เกิดประสิทธิผล องค์การที่มีความซับซ้อนขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งต้องการการติดต่อสื่อสาร การประสานงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งย่อมหมายถึงจะต้องเพิ่มความต้องการในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน และต้องเพิ่มเวลาทำงานของผู้บริหารในการใส่ใจ ในการจัดการกับปัญหาของการติดต่อสื่อสารการประสานงานและการควบคุม

ความเป็นทางการ (formalization) หมายถึงระดับของความเป็นมาตรฐาน (standardize) ของการทำงานในองค์การ ซึ่งถ้าหากงานมีรูปแบบมาตรฐานสูงจะทำให้วิธีการทำงานมีจำนวนน้อยลง การทำงานในลักษณะนี้จะมีรูปแบบข้อกำหนดในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนไม่ว่าใครทำอะไรได้ผลลัพธ์ที่เหมือนกัน องค์การที่มีรูปแบบมาตรฐานทำงานต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะมีอิสระมากในการปฏิบัติงานและต้องใช้ตัวป้อนมากกว่าการทำงานที่เป็นมาตรฐาน ในการทำงานนี้ไม่เพียงแต่เป็นการลดหรือกำจัดทางเลือกพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังขาดความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการที่จะมีทางเลือกด้วย

การที่องค์การกำหนดรูปแบบมาตรฐานทำให้มั่นใจว่าการทำงานมีประสิทธิภาพเป็นการ ส่งเสริมให้เกิดการประสานงานที่เป็นระบบระหว่างกลุ่มของสมาชิกองค์การและเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการควบคุมงานและค่าใช้จ่ายในส่วนของเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่างๆ ที่ต้องจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้าง เนื่องจากงานที่เป็นรูปแบบมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทำงานซ้ำเป็นประจำตามการแบ่งงานก็จะยังมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาก งานก็จะยังมีปัญหาน้อยลงและสามารถทำได้เต็มที่ตามสมรรถนะและประสบการณ์ วิธีการสร้างรูปแบบมาตรฐานที่ใช้กันมากมี 3 วิธี คือ 1) การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์การ 2) การกำหนดคกฏ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และนโยบาย และ 3) การสร้างขนบธรรมเนียมประเพณีการปฏิบัติในองค์การ

การกำหนดอำนาจการตัดสินใจ เป็นระดับของการกำหนดการตัดสินใจอย่างเป็นทางการ แต่ละหน่วยงาน และระดับชั้นภายในองค์การซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะได้แก่ การรวมอำนาจ (centralization) และการกระจายอำนาจ (decentralization) การรวมอำนาจเป็นการตัดสินใจที่จุดเดียว (single point) โดยผู้บริหารระดับสูง ส่วนการกระจายอำนาจนั้น การมอบอำนาจจะถูกแบ่งลงมาตามลำดับชั้น ลักษณะของการกำหนดอำนาจการตัดสินใจจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดโครงสร้างองค์การ

ทั้งความซับซ้อน ความเป็นทางการและการรวมอำนาจหรือการมอบอำนาจ การตัดสินใจมีความสัมพันธ์กัน ความเป็นทางการหรือรูปแบบมาตรฐานของการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความซับซ้อนนั่นคือความซับซ้อนยิ่งมากขึ้น การทำงานก็ต้องยังมีการกำหนดรูปแบบมาตรฐานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ความซับซ้อนจึงมีความสัมพันธ์ทางตรงกับความความเป็นทางการแต่ความซับซ้อนจะมีความสัมพันธ์เชิงนิเสธกับการรวมอำนาจโดยองค์การที่มี

ความซับซ้อนสูง มักจะต้องมีการรวมอำนาจต่ำหรือมีการกระจายอำนาจสูง ส่วนลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นทางการกับการรวมอำนาจพบว่าเป็นไปได้ 2 ลักษณะคือ 1) ยิ่งความเป็นทางการสูงการรวมอำนาจก็จะสูงไปด้วย และ 2) จะพบการเป็นทางการสูงทั้งในโครงสร้างที่รวมอำนาจและกระจายอำนาจ นอกจากนี้ การรวมอำนาจยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร เพราะเชื่อกันว่ายิ่งองค์กรมีการรวมอำนาจสูงองค์กรก็ยิ่งจะมีระดับประสิทธิผลลดลง

ในการศึกษาเกี่ยวกับมิติหรือองค์ประกอบหลักของโครงสร้างองค์กรจะพบมิติทั้ง 3 มิติดังนั้น เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบโครงสร้างองค์กรที่ผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างตามแนวคิดของ Puge และคณะ (1968) จะมีมิติของความชำนาญเฉพาะทาง รูปร่าง โครงสร้าง และธรรมเนียมที่ถือปฏิบัติในองค์กรเพิ่มขึ้นมาอีก 3 มิติ แนวคิดของ Dessler (1980) จะมีมิติของการประสานงาน สายการบังคับบัญชาและการสนับสนุนและการจัดแผนงานเพิ่มขึ้น

1.3 การออกแบบโครงสร้างองค์กร

การออกแบบองค์กรทำให้เกิดโครงสร้างขององค์กรในลักษณะต่างๆ กัน ซึ่งเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ในการนำเสนอโครงสร้างองค์กรในการศึกษาครั้งนี้จะนำเสนอโดยอิงกับทฤษฎีองค์กร (bureaucratic organization) และโครงสร้างขององค์กรสมัยใหม่ (modern organization)

โครงสร้างที่มีพื้นฐานมาจากองค์กรขนาดใหญ่

เป็นโครงสร้างตามแนวคิดของ Weber โดยอิงกับทฤษฎีคลาสสิกที่ให้ความสำคัญกับการ แบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะ รูปแบบ และมาตรฐานการทำงาน การมอบอำนาจการมีลำดับชั้นของการบังคับบัญชาได้นำไปสู่การจัดโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างอำนาจแบบต่างๆ ดังนี้

1) โครงสร้างแบบแนวราบและโครงสร้างแบบแนวสูง (flat and tall structures) โครงสร้างลักษณะนี้ใช้เกี่ยวข้องกับภาระงานตามแนวดิ่ง ช่องการควบคุม (span of control) ระดับการจัดการ (level of management) และการกำหนดอำนาจการตัดสินใจ

โครงสร้างแบบแนวสูง จะมีช่วงการควบคุมที่เล็กและแคบ มีการควบคุมตามลำดับ อย่างเข้มงวดและใกล้ชิด มีการมอบอำนาจตามลำดับชั้น ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะติดต่อหรือมีความสัมพันธ์เป็นส่วนตัว ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดอำนาจมักเป็นแบบรวมอำนาจมากกว่า โครงสร้างแบบแนวราบ

โครงสร้างแบบแนวราบ จะมีช่วงการควบคุมที่สั้นและกว้างกว่าแบบแนวสูง ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถจะควบคุมได้อย่างใกล้ชิดเพราะมีการกระจายงานออกเป็นหน่วยย่อยมาก และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและการจัดการไปตามหน่วยย่อยแต่อาจจะเกิดปัญหาในการติดต่อแนวราบระหว่างหน่วยที่ได้รับมอบอำนาจในระดับเดียวกัน โครงสร้างลักษณะเช่นนี้จะ

เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถควบคุมบังคับตนเอง (self – control) ได้ซึ่งจะมีประสิทธิภาพมากกว่าจะถูกควบคุมบังคับจากผู้บังคับบัญชาหรือกระเบียบต่างๆ

โครงสร้างแบบแนวราบและแบบแนวสูง สามารถใช้ทฤษฎี X และ Y ของ Douglas McGregor อธิบายพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้ ทฤษฎี X มีมุมมองว่ามนุษย์มีความเกียจคร้านอยู่ในตัว และต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิด มนุษย์ชอบให้มีคนบอกว่าต้องทำอะไร และรับผิดชอบอะไร ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างแบบแนวสูง ทฤษฎี Y มีมุมมองว่าพฤติกรรมมนุษย์จะขึ้นกับวิธีการที่มนุษย์ได้รับการปฏิบัติหรือกระทำจากคนรอบด้านคือ ถ้าอยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดจะมีพฤติกรรมที่ไม่ร่วมมือและต่อต้าน แต่ถ้าได้รับการมอบหมายความรับผิดชอบสิ่งใด มนุษย์จะมีแรงจูงใจสูงและมีการควบคุมตัวเองในการทำสิ่งนั้นอย่างเต็มความสามารถ

2) โครงสร้างแบบแบ่งเป็นส่วน (departmentation) โครงสร้างลักษณะนี้มีพื้นฐานจากการแบ่งงานตามแนวราบตามความชำนาญเฉพาะทาง ซึ่งสามารถแบ่งตามคุณลักษณะต่างๆ ได้มากมาย เช่น ตามหน้าที่ ตามผลผลิต ตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์หรือสถานที่ตามลักษณะการให้บริการหรือกลุ่มลูกค้า ตามระยะเวลา ตามชนิดเครื่องมือ เป็นต้น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

การแบ่งส่วนตามหน้าที่ (functional departmentation) เป็นหลักในการแบ่งส่วนในองค์การทุกประเภท จุดเด่นของการแบ่งลักษณะนี้คือ ความร่วมมือประสานงานในกลุ่มผู้มีความชำนาญเฉพาะทางกลุ่มเดียวกัน ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องระวังมิให้กลุ่มมุ่งเฉพาะ สัมฤทธิ์ผลตามหน้าที่ของตนมากกว่าเป้าหมายรวมขององค์การ เพราะอาจนำไปสู่ความขัดแย้งกับกลุ่มอื่นๆ แต่ทั้งนี้การขัดแย้งนี้อาจนำไปสู่การสร้างสรรค์องค์การในภาพรวมได้

การแบ่งส่วนตามผลผลิต (product departmentation) องค์การจำนวนมากใช้การแบ่งส่วนตามผลผลิตในระดับต้นๆ มากกว่าแบ่งตามหน้าที่ การแบ่งแบบนี้ยังมีลักษณะการแบ่งตามหน้าที่อยู่เพราะผู้ปฏิบัติงานต้องมีความชำนาญเฉพาะตามผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ในส่วนนั้น และยังคงความขัดแย้งระหว่างส่วน มีลักษณะเป็นโครงสร้างแบบแนวราบ กระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าและควบคุมตนเอง รวมทั้งเป็นโครงสร้างที่มีศักยภาพในการปรับตัวมากกว่าโครงสร้างที่แบ่งส่วนตามหน้าที่

3) โครงสร้างที่ให้ความสำคัญกับบริบทหรือสภาพแวดล้อม เป็นการออกแบบที่ใช้แนวคิดขององค์การขนาดใหญ่ร่วมกับแนวคิดที่มองว่าองค์การเป็นระบบเปิด อยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งทรัพยากรที่ใช้ตัวป้อน (input) และให้ข้อมูลข่าวสารที่องค์การจะนำมาใช้เป็นตัวเชื่อมระหว่างความแตกต่างภายในที่เกิดจากหน่วยย่อยต่างๆ กับสภาพแวดล้อมที่พิจารณาทั้งสภาพมีความคงที่แน่นอนกับสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

Burns and Stalker (1961) ได้ศึกษาบริษัทอุตสาหกรรม จำนวน 20 บริษัทในประเทศไทย และสรุปแบบขององค์การไว้ 2 แบบ

แบบที่ 1 องค์กรแบบกลไกหรือเครื่องจักรกล (mechanistic design) เป็นองค์กรที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงง่าย องค์กรจะมีโครงสร้างคล้ายกับองค์กรแบบราชการ มีลักษณะเด่นชัด คือ จะมีความสลับซับซ้อนสูง มีการจัดระเบียบรูปแบบที่เป็นทางการมาก มีการรวมอำนาจสู่ศูนย์กลาง องค์กรลักษณะนี้มักจะทำงานประจำที่กำหนดไว้แล้วเป็นส่วนใหญ่ และยึดติดอยู่กับพฤติกรรมที่กำหนดเป็นรูปแบบเอาไว้แล้วเป็นส่วนมาก และจะปรับตัวต่อสิ่งใหม่ๆ ได้ช้า

แบบที่ 2 องค์กรแบบมีชีวิต (organic design) เป็นองค์กรที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ที่ไม่ค่อยคงที่และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีโครงสร้างที่มีกฎ/ระเบียบและแนวปฏิบัติน้อย การทำงาน เกิดจากกลุ่มงานที่มีพื้นฐานขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญและความรู้มากกว่าที่จะยึดติดอยู่กับบุคคลหรือขอบเขตงานที่มีการระบุไว้ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงไปสู่ระดับล่าง และที่สำคัญที่สุดจะมีการเน้นย้ำที่การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันมากกว่าที่จะใช้วิธีการออกคำสั่งให้ไปทำ

Lawrence and Lorsch (1967) ได้ศึกษาบริษัทในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 10 แห่ง และได้ผลสรุปที่สอดคล้องกับที่ Burns and Stalker (1961) ศึกษาไว้ การศึกษาได้นำสภาพแวดล้อมภายในของกิจการมาเปรียบเทียบกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกัน สิ่งที่พบคือ กิจการที่ประสบความสำเร็จเกิดจากการสามารถปรับสภาพภายในให้สอดคล้องกับสภาพภายนอก ได้ดีกว่า ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและมีความไม่แน่นอนสูง โครงสร้างองค์กรมีแนวโน้มแบ่งส่วนภายในเป็นหน่วยงานย่อย หรือเกิดกระบวนการที่เรียกว่า แยกหน่วยตามแนวนอน (differentiation) โครงสร้างที่จัดมักเป็นแบบกระจายอำนาจภายใต้การใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ (decentralized bureaucratic) หากสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงเร็วการบริหารแบบติดอยู่กับระเบียบมากๆ ทำให้เกิดความไม่คล่องตัว แต่ในสภาพการณ์เช่นนี้ ไม่จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปให้ระดับล่างเสมอไป จึงเกิดเป็นโครงสร้างแบบ รวมอำนาจพร้อมกับการสร้างความคล่องตัว (centralized organic) เพื่อรักษากลยุทธ์ อำนาจการตัดสินใจไว้ สำหรับในอีกกรณีหนึ่งที่ซึ่งสภาพแวดล้อมที่มีทั้งความสลับซับซ้อนมาก รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาแล้ว โครงสร้างองค์กรอาจเป็นแบบ “การกระจายอำนาจพร้อมกับการให้อิสระคล่องตัว” (decentralized organic) ก็จะเกิดขึ้น ดังเช่น กิจการบางอย่างที่ทำธุรกิจในด้านการบุกเบิกค้นคว้าพัฒนาสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา นั้น โดยที่สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นในด้านความรวดเร็วและคล่องตัวในการตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นแบบการบริหารที่ต้องเอามาใช้มากที่สุด ในเวลาเดียวกันระดับความสลับซับซ้อนก็จะมีมากจนกระทั่งองค์กรต้องทำการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบออกไปให้กับผู้ชำนาญการในแต่ละด้านที่จะรับไปทำด้วยตนเองเกือบทั้งหมด

โครงสร้างขององค์การสมัยใหม่ (modern organization)

โครงสร้างขององค์การสมัยใหม่เป็นผลจากความพยายามในการแก้ไขจุดอ่อนขององค์การขนาดใหญ่หรือองค์การภาครัฐ โดยการทดลองปรับเปลี่ยนและนำนวัตกรรมเข้ามามีส่วนร่วม เนื่องจากลักษณะองค์การตามแนวทฤษฎีคลาสสิกจะไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับปัญหาที่ซับซ้อนที่เกิดขึ้นมากมาย ในสภาพปัจจุบัน จึงเกิดความต้องการในการปรับตัวให้เข้ากับ ความเปลี่ยนแปลง ความต้องการในการยืดหยุ่นและเอาชนะความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้จึงเป็นที่มาขององค์การสมัยใหม่ ซึ่งเป็นรูปแบบ ที่เกิดจากการรวมกลยุทธ์ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการเข้าด้วยกัน Miles and Snows (1986, cited in Luthans, 1989) เรียกรูปแบบ องค์การสมัยใหม่ว่าเป็นเครือข่ายพลวัตร (dynamic network) โครงสร้างองค์การสมัยใหม่ที่เป็นที่รู้จักกันดี ได้แก่ โครงสร้างแบบโครงการ (project structure) และโครงสร้างแบบเมทริกซ์ (matrix structure)

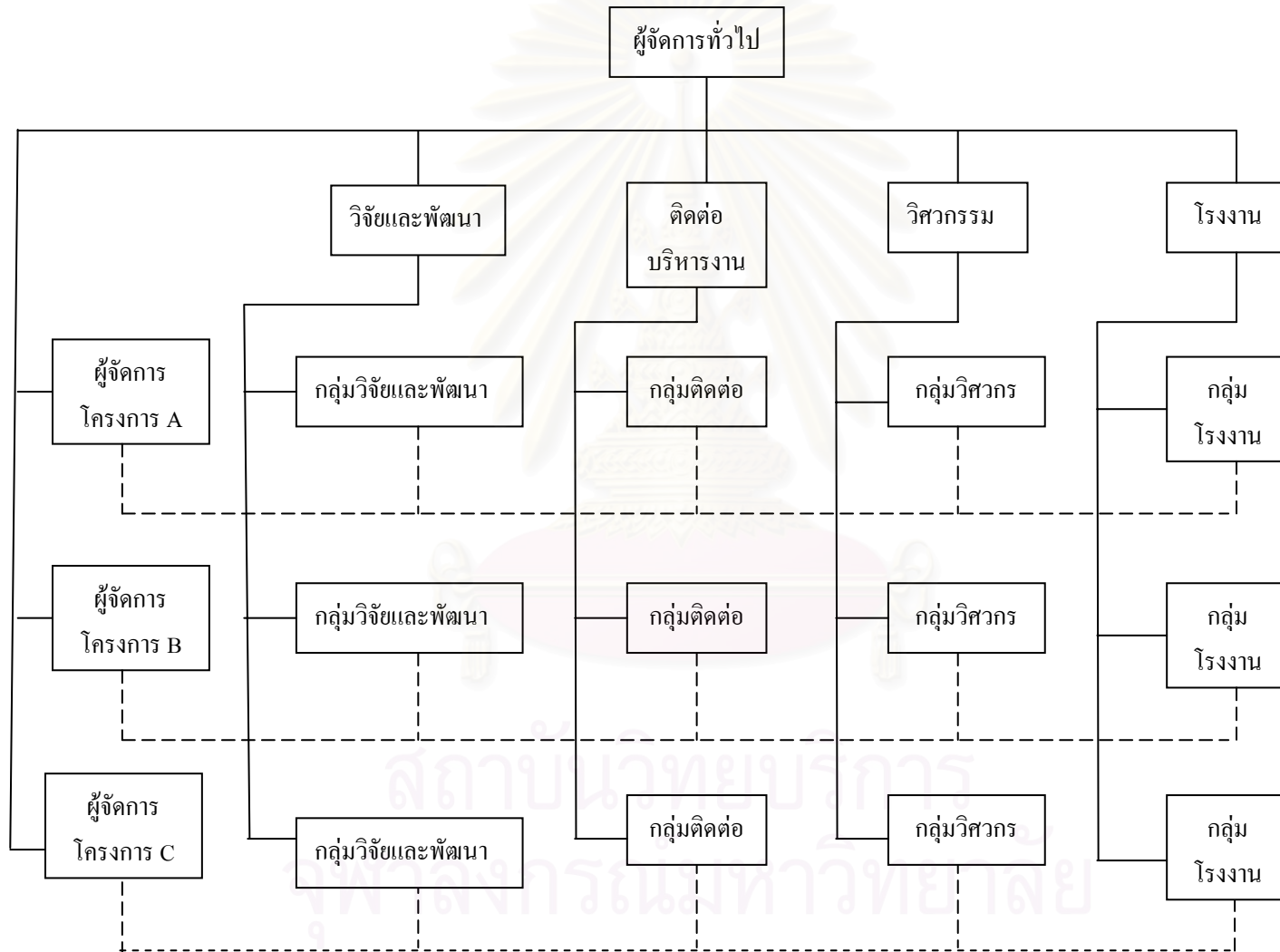
โครงสร้างแบบโครงการ (project structure)

องค์การที่ต้องการวางแผน วิจัยและประสานร่วมมือ จะใช้โครงสร้างแบบโครงการมาก โครงสร้างแบบนี้ทำให้ช่วยลดขนาดองค์การลงได้ และจะใช้ในการทำงานที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจงให้เสร็จภายในเวลาที่องค์การกำหนด การออกแบบโครงสร้างทำได้หลายวิธี ผู้จัดการหรือผู้บริหารโครงการอาจเป็นผู้ดูแลฝ่ายต่างๆ โดยตรงหรือไม่ต้องดูแลกำกับฝ่ายใดให้ฝ่ายต่างๆ ขึ้นตรงกับผู้จัดการทั่วไป ส่วนผู้จัดการโครงการเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน หรืออาจใช้โครงสร้างแบบผู้จัดการ โครงการต้องมีฝ่ายสนับสนุนและสายงานเฉพาะหน้าที่ภายใต้การกำกับดูแลโดยตรง ซึ่งในกรณีนี้ผู้จัดการโครงการจะมีอำนาจเต็มในการบริหารโครงการ โครงสร้างแบบโครงการจะมีความคล้ายคลึงกับโครงสร้างแบบแบ่งเป็นส่วนหรือโครงสร้างที่แบ่งตามหน้าที่หลายประการ แต่ผู้จัดการโครงการจะต้องมีภาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ต้องจัดหน้าที่จัดกลุ่มทรัพยากรใหม่ทั้งในส่วนที่เป็นบุคลากรและไม่ใช่มนุษย์ 2) ต้องเข้าใจว่าความขัดแย้งที่เกิดจากฝ่ายต่างๆ ในการทำงานร่วมกันนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นที่ดีในการบริหารโครงการที่มีการทำงานข้ามสายงานในแนวดิ่ง 3) ต้องตระหนักว่าการจัดการโครงการเป็นกิจกรรมที่เป็นพลวัตรที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

โครงสร้างแบบเมทริกซ์ (matrix structure)

การออกแบบโครงสร้างแบบเมทริกซ์เป็นการนำโครงสร้างแบบโครงการและแบบหน้าที่เฉพาะมาใช้ร่วมกัน ตามโครงสร้างแบบหน้าที่เฉพาะ (functional structure) จะมีสายการมอบอำนาจตาม ความชำนาญเฉพาะทางเหล่านี้จะได้รับการมอบหมายให้ทำงานร่วมกับผู้ชำนาญเฉพาะทางกลุ่มอื่นๆ ด้วยในลักษณะประสานตามแนวราบ การได้รับมอบหมายเช่นนี้จึงเป็นการร่วมมือร่วมพลังกันระหว่างผู้จัดการโครงการและกลุ่มผู้มีความชำนาญเฉพาะทาง

แผนภาพที่ 2 ตัวอย่างโครงสร้างแบบเมทริกซ์



โครงสร้างแบบเมทริกซ์ เป็น โครงสร้างที่มีหลักการตรงกันข้ามกับทฤษฎีคลาสสิก ไม่มีการใช้หลักการลำดับชั้นการบังคับบัญชาและหลักการเอกภาพในการบังคับบัญชา มีการบังคับบัญชา 2 ทาง โดยผู้บริหารของหน่วยงานเฉพาะหน้าที่ที่อยู่ทางแนวดิ่ง และผู้จัดการหรือผู้บริหารโครงการที่อยู่ทางแนวราบ ผู้บริหารโครงการจะทำหน้าที่ควบคุมประสานงานกิจกรรมของผู้เชี่ยวชาญแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ถึงแม้การบริหาร โครงสร้างแบบเมทริกซ์จะยุ่งยากกว่าองค์กรที่มีโครงสร้างแบบอื่น แต่ควรนำมาใช้เมื่อองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการหรือแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมมากกว่าหนึ่งด้านพร้อมๆ กัน และเป็นการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

โครงสร้างแบบโครงการและแบบเมทริกซ์จะเป็นวัตถุประสงค์สำคัญที่นวัตกรรมองค์กรจะใช้เมื่อผลผลิต ตลาดและกลุ่มลูกค้ามีความหลากหลาย และตลาดผลผลิตมีลักษณะไม่แน่นอนและแปรปรวนสูง ระยะเวลาที่ผลผลิตจะเป็นที่ต้องการอยู่ในช่วงเวลาปานกลางหรือระยะยาว จุดอ่อนของโครงสร้างแบบเมทริกซ์จะอยู่ที่คุณภาพของการสื่อสารจะลดลง ทักษะที่ต้องการความร่วมมือและแรงจูงใจในการมีส่วนต่อองค์กรจะลดลง

นอกจากนี้จากการศึกษารูปแบบโครงสร้างองค์กรที่มีผู้ศึกษาไว้พบว่ามี การแบ่งเป็นรูปแบบต่างๆ ที่มีแนวความคิดคล้ายคลึงกัน ประเภทที่มักมีการนำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรด้านต่างๆ มีอยู่ 2 ลักษณะคือ โครงสร้างที่แบ่งตามลักษณะของการประสานงานตามแนวคิดของ Mintzberg กับ โครงสร้างที่แบ่งตามลักษณะการแบ่งงาน

1. โครงสร้างแบ่งตามลักษณะของการแบ่งงาน

Aldag and Stearns (1987) ได้สรุปแบบของโครงสร้างองค์กรตามลักษณะการแบ่งงานไว้ 4 แบบ ได้แก่ แบบหน้าที่เฉพาะ แบบสาขา แบบผสม และแบบเมทริกซ์ ซึ่งแต่ละแบบจะมีหลักการพื้นฐาน ข้อดีข้อด้อยแตกต่างกันไป ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 โครงสร้างองค์การตามลักษณะการแบ่งงาน

แบบ	หลักการพื้นฐาน	ข้อดี	ข้อด้อย
1. แบ่งแบบหน้าที่เฉพาะ (functional design)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มงานมีลักษณะงานคล้ายกันใช้ทักษะหรือทำกิจกรรมอย่างเดียวกัน 2. ใช้ได้ทั้งกับองค์การขนาดเล็กและขนาดกลาง 3. มีแนวโน้มรวมอำนาจไปที่ผู้บริหารสูงสุด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร 2. สามารถพัฒนาทักษะบุคลากรในเชิงลึก 3. บุคลากรเห็นความก้าวหน้าในสายงานชัดเจน 4. กลยุทธ์ในการทำงานเกิดจากผู้บริหารระดับสูง 5. เป็นประโยชน์ต่อการประสานงานในหน่วยงานเดียวกัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การตัดสินใจล่าช้า 2. ไม่ค่อยมีนวัตกรรมในการทำงาน 3. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน 4. เป็นข้อจำกัดในการฝึกอบรม เพราะจะฝึกแต่เฉพาะในสายงานตนเอง 5. การประสานงานระหว่างหน่วยงานไม่ดี
2. แบ่งแบบสาขา (division design)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดกลุ่มของงานหรือ กิจกรรมเป็นที่ผลิตหรือกลุ่มลูกค้า 2. มีแนวโน้มกระจายอำนาจการตัดสินใจไปที่กลุ่มงานผู้บริหารระดับ กลางจะแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้บริหารระดับสูง 3. มาตรฐานงานพิจารณาที่ผลผลิต 4. การประสานงานในส่วนรวมองค์การที่เหมาะสมคือแบบร่วมกัน (Pooled Interdependence) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถปรับตัวได้ดีในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน 2. สร้างความพอใจให้กับลูกค้าได้มาก 3. เกิดการประสานงานในสาขามาก 4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานชัดเจน 5. ผู้บริหารสาขาจะมีประสบการณ์ในการบริการงานทุกด้าน 	<ol style="list-style-type: none"> 1.ขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร 2. การฝึกทักษะในระดับลึก ทำได้ไม่มาก 3. เป็นวัตถุประสงค์ของสาขามากกว่าเป้าหมายองค์การ 4. ขาดที่จะควบคุมให้งานบรรลุเป้าหมายรวมขององค์การ
3. แบบผสม(hybrid design)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีหน่วยงานเป็นสาขาแต่แบ่งงานตามหน้าที่คล้ายกันทุกสาขา 2. อำนาจการตัดสินใจเป็นแบบรวมอำนาจอยู่ที่สำนักงานใหญ่ในลักษณะร่วมมือกัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการประสานงานกันทั้งในสาขาและในองค์การ 2. วัตถุประสงค์ของสาขาเป็นไปตามสถานการณ์และสภาพของแต่ละสาขาแต่มีพื้นฐานอยู่บนเป้าหมายรวมขององค์การ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การแก้ปัญหาจากสำนักงานใหญ่ ทำให้ล่าช้าต่อการตอบสนองสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง 2. มีความขัดแย้งระหว่างสำนักงานใหญ่และสาขา 3. การบริหารงานซับซ้อนจากสำนักงานใหญ่กับสาขาทำให้เกิดความสับสน

แบบ	หลักการพื้นฐาน	ข้อดี	ข้อด้อย
4.แบบเมทริกซ์ (matrix design)	<p>1. ใช้บุคลากรที่มีความชำนาญจากหน่วยงานเฉพาะหน้าที่หลายๆ หน่วยมารวมกันเป็นหน่วยงานเฉพาะกิจหรือ โครงการ</p> <p>2. กระบวนการในการควบคุมและประสานงานผู้เชี่ยวชาญมาจากผู้บริหารจากหน่วยงานเฉพาะต่างๆ กันในองค์กร</p> <p>3. การจัดระบบโครงสร้างยุ่งยากกว่า 3 แบบ ควรใช้ในกรณี</p> <p>(1)มีแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมให้เป็น 2 ด้าน เช่น ต้องเพิ่มผลผลิต และต้องเป็นผลผลิตใหม่</p> <p>(2)ความต้องการสารสนเทศในปริมาณมาก</p> <p>(3)ใช้ทรัพยากรที่ต้องการให้เกิดประสิทธิภาพ หรือใช้ร่วมกัน</p>	<p>1. ตอบสนองความต้องการหลายๆ ด้านจากสภาพแวดล้อมได้</p> <p>2. มีความยืดหยุ่นเพื่อสนองสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน</p> <p>3. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4. สนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะโดยการทำงานร่วมกัน</p> <p>5. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจนำไปสู่การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>6. ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงมีเวลาในการวางแผน</p>	<p>1. เพิ่มความสับสนขัดต่อหลักการของเอกภาพในการบริหาร เพราะอยู่ภายใต้การบังคับบัญชามากกว่า 1 ทาง</p> <p>2. นำไปสู่การปะทะและการขัดแย้งระหว่างผู้บริหารงานเฉพาะและผู้บริหารโครงการ</p> <p>3. ใช้เวลามากในการประชุมสรุปโครงการที่มาจากกิจกรรมหลายๆอย่าง</p> <p>4. ต้องมีการฝึกหัดทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร</p> <p>5. เสียค่าใช้จ่ายสูง</p>

การแบ่งโครงสร้างองค์การนอกจากจะแบ่งตามแนวทางของ Aldag and Stearns (1987) เป็น 4 แบบแล้ว อาจแบ่งเป็นแบบต่างๆ ได้อีก อย่างเช่น Jackson, Morgan and Paolillo (1986) ได้แบ่งตาม 1) สายผลิตภัณฑ์ (product lines) ที่เป็นการแบ่งตามกลุ่มของผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายตามความต้องการของตลาด 2) แบ่งตามฐานลูกค้า (customer base) คือแบ่งตามชั้นหรือประเภทลูกค้า เช่น กลุ่มผู้พักอาศัย กลุ่มอุตสาหกรรม เป็นต้น 3) แบ่งตามภูมิศาสตร์ (geographic) เป็นการแบ่งตามเขตการปกครองหรือแบ่งตามกายภาพ ลักษณะนี้เป็นการแบ่งขององค์การที่ให้บริการหรือขายผลิตภัณฑ์ 4) แบ่งตามกระบวนการ (process) เป็นการแบ่งตามกลุ่มกิจกรรมในการปฏิบัติงาน ส่วนอีก 2 แบบ คือ 5) แบ่งตามหน้าที่เฉพาะและแบ่งแบบเมทริกซ์ เป็นการแบ่งตามแนวเดียวกับ Aldag and Stearns (1987)

2. โครงสร้างองค์การที่แบ่งตามลักษณะของการประสานงานตามแนวคิดของ Mintzberg

แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การของ Mintzberg เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย และถูกนำมาใช้อ้างอิงในการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การอย่างมาก

2.1 องค์ประกอบของโครงสร้างองค์การ

Mintzberg (1979) ได้ศึกษาโครงสร้างองค์การจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่มีอยู่ในช่วงปี ค.ศ.1960 - 1970 มาวิเคราะห์ร่วมกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากบทความกว่า 200 เรื่อง และสังเคราะห์เป็นรูปแบบโครงสร้างองค์การว่า ต้องมีส่วนประกอบพื้นฐานอยู่ 5 ส่วน คือ

1) ส่วนที่เป็นแกนหลักในการปฏิบัติงานขององค์การ (the operating core) ที่เป็นหัวใจของทุกองค์การ ผู้ปฏิบัติงานในส่วนนี้ทำหน้าที่หาทรัพยากรและแปรรูปออกมาเป็นสินค้าหรือบริการ จำหน่ายสินค้าและบริการ และสนับสนุนการหาทรัพยากรและแปรรูปทรัพยากร

2) ส่วนที่เป็นโครงสร้างระดับสูงขององค์การ (the strategic apex) เมื่อองค์การขยายตัวและมีความซับซ้อนมากขึ้น จะเกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับบัญชา มีการกำหนดผู้บริหารสูงสุดขึ้นมาให้มีอำนาจในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่ตอบสนองเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนนี้จะมีหน้าที่ที่สำคัญคือ บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงาน จัดสรรทรัพยากรให้ส่วนต่างๆ จัดการสภาพแวดล้อม และพัฒนากลยุทธ์ขององค์การ

3) ส่วนบริหารระดับกลาง (the middle line) เพื่อเชื่อมต่อระหว่างที่หนึ่งกับส่วนที่สองทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง

4) ส่วนเทคนิค (the techno structure) ที่ทำหน้าที่หลักในการวิเคราะห์ระบบงาน วางแผนและควบคุมมาตรฐานการผลิต และวิเคราะห์ด้านบุคคล เป็นส่วนที่จะเสนอวิธีการที่ทำให้้องค์การพัฒนาและมีประสิทธิภาพ

5) ส่วนที่ในการสนับสนุน (the support staff) ทำหน้าที่ทั่วไปเพื่อเสริมการทำงานขององค์กร มีหลายรูปแบบ บางครั้งอาจรวมอยู่กับส่วนเทคนิค ไม่จำเป็นต้องเป็นหน่วยงานหลักที่ถาวร เช่น หน่วยวิจัย หน่วยที่ปรึกษากฎหมาย เป็นต้น

2.2 องค์กรประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบขององค์กร

Mintzberg (1979) เสนอว่า ในการกำหนดโครงสร้างองค์กรจะต้องพิจารณาถึงการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้างของงาน การกำหนดความสัมพันธ์ตามแนวนอน และการกำหนดระบบการตัดสินใจ โดยมีตัวแปรที่มีส่วนในการกำหนดโครงสร้างใน 4 เรื่อง และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแต่ละตัวดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรในการออกแบบขององค์กร

กลุ่ม	องค์ประกอบที่ใช้เป็นตัวแปร	แนวคิดที่เกี่ยวข้อง
การกำหนดตำแหน่ง (design of position)	การกำหนดความเชี่ยวชาญ เฉพาะงาน ลักษณะการกำหนด มาตรฐาน การฝึกอบรมและปลูกฝัง อุดมการณ์	การแบ่งงานหลัก (basic division of labor) การกำหนดมาตรฐานงาน ระบบสายงานกิจกรรมหลัก การกำหนดมาตรฐานทักษะ
การกำหนดโครงสร้าง ของงาน (design of superstructure)	การจัดกลุ่มงาน ขนาดของกลุ่ม	การนิเทศโดยตรง การแบ่งงาน ระดับสายงานบังคับบัญชา ระบบสายงานกิจกรรมหลัก ระบบการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ระบบกลุ่มงาน แผนภูมิขององค์กร ระบบการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ การนิเทศโดยตรง ช่วงการบังคับบัญชา
การกำหนดความสัมพันธ์ ตามแนวนอน (design of lateral linkage)	ระบบการวางแผนและ การควบคุม สื่อประสานระหว่างกลุ่ม	การกำหนดมาตรฐานผลผลิต ระบบสายงานกิจกรรมหลัก การประสานงานในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ระบบการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ระบบกลุ่มงาน ระบบของกระบวนการตัดสินใจ โดยคณะกรรมการ

กลุ่ม	องค์ประกอบที่ใช้เป็นตัวแปร	แนวคิดที่เกี่ยวข้อง
การกำหนดระบบ การตัดสินใจ (design of decision-making system)	การกระจายอำนาจตามแนวตั้ง การกระจายอำนาจตามแนวนอน	การแบ่งงาน ระบบสายงานบังคับบัญชา ระบบสายงานกิจกรรมหลัก ระบบกลุ่มงาน ระบบของกระบวนการตัดสินใจ โดยคณะกรรมการ การแบ่งงาน ระบบการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ระบบกลุ่มงาน ระบบของกระบวนการตัดสินใจ โดยคณะกรรมการ

2.3 การประสานงาน

Mintzberg ได้กำหนดลักษณะการประสานงานไว้ 5 แบบ คือ

- 1) การประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน (mutual adjustment) อาจเกิดในองค์การที่มีความซับซ้อนมากที่สุดที่แต่ละคนจะอยู่ภายใต้สถานการณ์เฉพาะในการทำงาน
- 2) การนิเทศโดยตรง (direct supervision) เป็นลักษณะที่เกิดในองค์การที่มีสมาชิกน้อย มีบุคคลหนึ่งที่รับผิดชอบงานแทนคนอื่นๆ โดยสอน ดูแล ให้คำแนะนำสมาชิกอื่น
- 3) การกำหนดมาตรฐานทักษะของผู้ปฏิบัติงาน (standardization of work skills) ใช้เมื่อต้องการทำให้การทำงานมีลักษณะที่แน่นอนเฉพาะ
- 4) การกำหนดมาตรฐานกระบวนการทำงาน (standardization of work process)
- 5) การกำหนดมาตรฐานที่ผลงาน (standardization of output) เป็นการกำหนดมาตรฐานที่เป็นผลผลิต

การกำหนดลักษณะการประสานงานที่มีการกำหนดมาตรฐานเช่นนี้ ผู้ปฏิบัติงานจะทราบว่าองค์การคาดหวังอะไรจากผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การประสานงานมีความสอดคล้องกันและยังมีส่วนกำหนดทางเดินของงานอีกด้วยว่า จะเป็นแบบสายงานบังคับบัญชา สายงานตามกิจกรรมหลัก สายงานการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ตามกลุ่มงานหรือสายงานตามกระบวนการตัดสินใจของคณะกรรมการ

2.4 โครงสร้างที่มีประสิทธิผล

โครงสร้างองค์การที่ทำให้เกิดประสิทธิผลต้องเป็น โครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น ปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลโดยมีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด เป็นโครงสร้างที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการทำงาน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงาน รวมทั้งช่วยกระตุ้นให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในองค์การ (Hodge and Anthony , 1998)

สำหรับโครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผลจากผลการศึกษาของ Mintzberg (1979) มีอยู่ 2 ประการคือ

ประการที่ 1 ต้องเป็นโครงสร้างที่เหมาะสมสอดคล้องกันระหว่างปัจจัยต่างๆ ในสถานการณ์ขณะนั้น (contingency factor) กับองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรของการออกแบบ (design parameter) นั่นคือโครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผลย่อมเกิดจากการออกแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ประการที่ 2 น่าจะตั้งสมมติฐานซึ่งอาจเรียกว่า สมมติฐานของการจัดโครงสร้าง (configuration hypothesis) ได้ว่า โครงสร้างที่มีประสิทธิผลย่อมต้องการความคงที่ภายในระหว่างองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบขององค์การ นั่นคือโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผลย่อมเกิดจากลักษณะที่คงที่ขององค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบ

การจัดโครงสร้างหรือรูปร่างองค์การต้องมีการออกแบบให้เหมาะสม โดยทั่วไปองค์การจะมีส่วนประกอบพื้นฐาน 5 ส่วน คือ ส่วนปฏิบัติการ (operating core) ส่วนบริหารระดับสูง (support staff) ส่วนประกอบเหล่านี้จะมีผลต่อการให้รูปร่างองค์การแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าองค์การนั้นจะมีส่วนประกอบใด เด่นหรือเป็นองค์ประกอบหลัก รูปร่างองค์การทั้ง 5 ลักษณะ จะมีความสัมพันธ์กับความซับซ้อน ความเป็นทางการและการกำหนดอำนาจการตัดสินใจ ซึ่งเป็นมิติโครงสร้างองค์การตามแนวความคิดของ Robbins (1990) นอกจากนี้คุณลักษณะสภาพแวดล้อมยังมีผลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์การ และส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การด้วย (Burns and Stalker, 1961; Lawrence and Lorsch, 1967; Steers, 1977; Mintzberg, 1979; Zammuto and Raymond, 1982; Gerloff, 1985; Robbins, 1990)

Mintzberg (1979) ได้เสนอโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผลที่แบ่งตามลักษณะการประสานงานไว้ 5 แบบ ได้แก่ โครงสร้างแบบง่าย (simple structure) แบบระบบราชการ (machine bureaucracy) แบบสาขา (division form) และแบบคณะกรรมการ (ad hoc) โครงสร้างองค์การตามแนวคิดของ Mintzberg ได้ถูกนำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย ในแต่ละแบบแสดงถึงองค์ประกอบพื้นฐานที่เป็นมิติโครงสร้างด้านต่างๆ กลไกในการประสานงานหลักจะมีจุดอ่อน จุดแข็ง และปัจจัยสถานการณ์ที่ควรนำไปมาใช้และองค์ประกอบหลักที่จะมีผลต่อรูปร่างองค์การ ดังแสดงในตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Mintzberg

ลักษณะ	โครงสร้างองค์กร				
	แบบง่าย	แบบราชการ	แบบราชการกึ่งวิชาชีพ	แบบสาขา	แบบคณะกรรมการ
1. องค์ประกอบพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> ● ความซับซ้อนต่ำ ● ความเป็นทางการต่ำ ● กระจายความอำนาจแนวตั้ง ● คนทำงานน้อยทำงานสำคัญๆ ไม่สนใจรูปแบบมาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีความเป็นมาตรฐาน ● มีกฎระเบียบเป็นทางการ ● แบ่งงานตามหน้าที่ ● รวมอำนาจ ● การตัดสินใจเป็นตามสายบังคับบัญชา 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีลักษณะผสมระหว่างเป็นมาตรฐานและกระจายอำนาจ ● ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาชีพ ● หน่วยสนับสนุนขนาดใหญ่ที่มุ่งช่วยฝ่ายปฏิบัติการ 	<ul style="list-style-type: none"> ● อำนาจอยู่ในผู้บริหารระดับกลางที่อยู่ในแต่ละสาขา ● กระจายอำนาจมีสำนักงานใหญ่สนับสนุนงานที่เป็นส่วนรวมเช่น วิจัย กฎหมาย ● แต่ละสาขากลายเป็นบริษัทย่อยที่แบ่งงานตามหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ไม่มีกฎ ระเบียบอย่างเป็นทางการ ● ไม่มีแผนก/ฝ่ายถาวร ● ไม่มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นมาตรฐาน ● ความเป็นมาตรฐานต่ำ ● กระจายอำนาจ ● ยืดหยุ่นสูง ● แยกหน่วยแนวตั้งสูง
2. กลไกในการประสานงานหลัก	<ul style="list-style-type: none"> ● การนิเทศโดยตรง 	<ul style="list-style-type: none"> ● การกำหนดมาตรฐานกระบวนการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● การกำหนดมาตรฐานทักษะของผู้ปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● การกำหนดมาตรฐานผลผลิต 	<ul style="list-style-type: none"> ● การประสานและบูรณาการทักษะที่พิเศษและหลากหลาย
3. ส่วนประกอบหลัก	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่วนบริหารสูงสุด 	<ul style="list-style-type: none"> ● ที่ปรึกษาด้านเทคนิค 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่วนแกนการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่วนบริหารระดับกลาง 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่วนสนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งส่วนบริการและส่วนแกนการปฏิบัติงาน

ลักษณะ	โครงสร้างองค์กร				
	แบบง่าย	แบบราชการ	แบบราชการกึ่งวิชาชีพ	แบบสาขา	แบบคณะกรรมการ
4.ความสอดคล้องระหว่างตัวแปรองค์ประกอบของการออกแบบกับปัจจัยสถานการณ์ (Contingency Factor)	<ul style="list-style-type: none"> ● องค์การขนาดเล็กตั้งขึ้นใหม่ ● สภาพแวดล้อมเรียบง่ายเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ● ระบบเทคนิคไม่ซับซ้อน ● ไม่เป็นไปตามขสมัณิยม 	<ul style="list-style-type: none"> ● องค์การขนาดใหญ่ตั้งขึ้นนานแล้ว ● สภาพแวดล้อมเรียบง่ายคงที่ ● ระบบเทคนิคเป็นมาตรฐานกับงานประจำที่ซ้ำซาก ● ไม่เป็นไปตามความสมัณิยม ● ทำนายสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้เมื่อเกิดสถานการณ์หนึ่ง 	<ul style="list-style-type: none"> ● องค์การขนาดใหญ่ ● สภาพแวดล้อมซับซ้อนคงที่ ● ใช้เทคโนโลยีประจำผ่านวิชาชีพ ● เป็นไปตามสมัณิยม 	<ul style="list-style-type: none"> ● องค์การขนาดใหญ่ ● มีผลผลิตหรือตลาดหลากหลาย ● สิ่งแวดล้อมไม่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลง ● เทคโนโลยีสามารถแบ่งเป็นส่วนๆ ตามสาขา ● ไม่เป็นไปตามสมัณิยม 	<ul style="list-style-type: none"> ● อายุ ● สิ่งแวดล้อมซับซ้อนเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ● ส่วนเทคนิคไม่ค่อยจำเป็นเพราะผู้บริหารระดับกลางฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการส่วนแต่เชี่ยวชาญ ● เป็นไปตามสมัณิยม
5.จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> ● เรียบง่าย ● ปรับตัวเร็ว ● มีค่าใช้จ่ายในการดำรงสภาพต่ำ ● ทุกคนในองค์กรรู้จักหน้าที่ของตนดี ● ยุติธรรมในการดูแลปฏิบัติงานของสมาชิกที่มีต่อเป้าหมายของค์การ 	<ul style="list-style-type: none"> ● สามารถทำกิจกรรมที่เป็นมาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ● มีผู้เชี่ยวชาญอยู่ด้วยกันทำให้ประหยัดลดความซับซ้อนทั้งคนและทรัพยากร ● การทำงานเป็นมาตรฐาน ● ไม่ค่อยต้องการนวัตกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ● งานที่ต้องการความเชี่ยวชาญ ● อีสรระผ่านการกระจายอำนาจขณะที่รักษาผลประโยชน์ได้ ● เหนือกว่าระบบราชการด้านอำนาจควบคุม ● มีประสิทธิภาพเท่าเทียมระบบราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> ● สร้างสรรค์ self-contained ● มีความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ● ได้รับผลประโยชน์มากในการลงทุน ● กระจายความเสี่ยง ● ระดับประสิทธิภาพในสาขาหนึ่งมีผลต่อสาขา 	<ul style="list-style-type: none"> ● ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมได้หลากหลายรวดเร็ว ● บทบาทในคณะกรรมการสามารถสับเปลี่ยนกันดีขึ้นกับธรรมชาติและความซับซ้อนของงาน ● แบ่งเป็นคณะทำงานย่อย

ลักษณะ	โครงสร้างองค์การ				
	แบบง่าย	แบบราชการ	แบบราชการกึ่งวิชาชีพ	แบบสาขา	แบบคณะกรรมการ
		กรรมและประสบการณ์การตัดสินใจจากระดับต่ำกว่าผู้บริหารระดับสูง		อื่นน้อยมาก <ul style="list-style-type: none"> การตัดสินใจกลยุทธ์อยู่ที่สำนักงานใหญ่ 	ภายในได้เพื่อรับผิดชอบงานในแต่ละส่วน <ul style="list-style-type: none"> เหมาะกับงานที่ต้องใช้เทคนิค มีความซับซ้อนมากกว่าที่จะทำได้คนเดียว
6. จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> เมื่อองค์การเพิ่มขนาดโครงสร้างแบบนี้จะไม่สามารถรองรับได้ อำนาจอยู่ที่คนๆเดียวอาจใช้ไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ไม่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลและอยู่รอดได้ 	<ul style="list-style-type: none"> เกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยย่อย เป้าหมายของหน่วยย่อยสำคัญกว่าเป้าหมายรวม คุ้นเคยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นในสายงานเท่านั้น ตัดสินใจตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้ 	<ul style="list-style-type: none"> เหมือนแบบระบบราชการ ส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะที่แคบไม่สนใจหน่วยอื่น ตัดสินใจตามกฎระเบียบของวิชาชีพนั้น มาตรฐานวิชาชีพอาจเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลเมื่อไม่สามารถปรับตามเงื่อนไข 	<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมและทรัพยากรซ้ำซ้อน เพิ่มค่าใช้จ่าย เป้าหมายของสาขามีแนวโน้มจะครอบงำเป้าหมายรวม มีการแข่งขันสูง มีปัญหาในการประสานงาน ไม่สามารถถ่ายโอนระหว่างสาขาได้ ระบบเทคนิคของสาขาหนึ่งที่พัฒนาขึ้นมักใช้กับสาขาอื่นไม่ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> แบ่งเป็นคณะทำงานย่อยภายในได้เพื่อรับผิดชอบงานในแต่ละส่วน เหมาะกับงานที่ต้องใช้เทคนิค มีความซับซ้อนมากกว่าที่จะทำได้คนเดียว มีธรรมชาติของความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานอย่างไม่ชัดเจน สร้างความกดดันทางสังคมและความเครียดทางจิตวิทยาต่อผู้ทำงาน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการออกแบบโครงสร้างองค์การ สิ่งสำคัญในการพิจารณาเลือกแบบนั้น ควรจะต้องพิจารณาเป้าหมาย ความต้องการของลูกค้าซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ต้องพิจารณาว่าการที่องค์การจะบรรลุ เป้าหมายในแต่ละข้อนั้น จะต้องมีโครงสร้างงาน โครงสร้างการบริหารจัดการแบบทางเลือกใดจึงจะเหมาะสมและดีที่สุด ต้องมีการวิเคราะห์ระบบงานและการมอบอำนาจ มอบความรับผิดชอบ สำหรับโครงสร้างองค์การที่เป็นทางเลือกหลายๆ ทาง นอกจากนี้ยังต้องมีการวิเคราะห์ตำแหน่งงานและหน้าที่ รวมทั้งกลไกในการรายงาน และ ควบคุมการปฏิบัติงาน เมื่อนำองค์ประกอบต่างๆ มารวมเป็นองค์การแล้วต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงภายใต้สภาพแวดล้อมองค์การด้านต่างๆ อีก เช่นด้านเศรษฐกิจ การเมือง เพื่อนำไปสู่ทางเลือกที่ดีที่สุดในการออกแบบองค์การ

ตอนที่ 2 บทบาทของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติในบริบทของการปฏิรูปการศึกษา

2.1 ความมุ่งหมาย หลักการและแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีความมุ่งหมายและมีหลักการจัดการศึกษา โดยสรุปดังนี้

ความมุ่งหมาย

ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้คือเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลป วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

หลักการจัดการศึกษา

- 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
- 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

หลักการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการ

- 1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา
- 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
- 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรมหาชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

แนวทางจัดการศึกษา

- 1) ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ
- 2) การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับตนเองความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา กฎหมายไทย คณิตศาสตร์ ภาษา และความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ
- 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการวัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการจัดการ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้
- 4) ส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 5) จัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติกการร่วมกิจกรรมและการทดสอบและใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรร โอกาสการเข้าศึกษาต่อและได้นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบการพิจารณา

6) หลักสูตรการศึกษาต้องมีลักษณะหลากหลาย สาระของหลักสูตรต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสามารถ มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และความรับผิดชอบ ต่อสังคม

7) ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

8) ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในครั้งนี้มีเจตนารมณ์เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทย มุ่งให้ประชาชนทุกคนมีความรู้คู่คุณธรรมสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต โดยผ่านระบบการศึกษาที่มีลักษณะยืดหยุ่น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกระดับภายใต้มาตรฐานคุณภาพเดียวกัน และให้หน่วยงานบุคลากรในทุกส่วนทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย

2.2. บริบทของการปฏิรูปการศึกษาที่มีผลต่อบทบาทของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

จากความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาก่อให้เกิดปัจจัยและการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลต่อการบริหารการจัดการทางการศึกษา การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา ในทุกระดับ

ปัจจัยและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

2.2.1 แนวคิดในการจัดการศึกษาและรูปแบบของการจัดการศึกษา

แนวคิดในการจัดการศึกษาเป็นผลจากความต้องการปฏิรูปการศึกษาเพื่อวางรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจระยะยาวของประเทศไทย และเตรียมเยาวชนให้พร้อมที่จะเข้าสู่โลกยุคการแข่งขัน ยุคข้อมูลข่าวสาร และยุคโลกไร้พรมแดน เป็นการยกระดับสติปัญญาของคนทั้งประเทศให้เข้าใจความเป็นจริง และสามารถเผชิญกับปัญหาปัจจุบัน และอนาคตโดยสามารถรักษาสมดุลไว้ได้อย่างยั่งยืน (ประเวศ วะสี, 2544) ความต้องการเหล่านี้ได้นำไปสู่แนวคิดในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาให้มีรูปแบบที่หลากหลาย ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต การศึกษาเป็นของปวงชนทุกคน (Education for All) และทุกคนทุกหน่วยของสังคมก็ต้องรวมพลังเพื่อการศึกษา (All for Education) คนทุกคนมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาให้กับตนเองในทุกรูปแบบ (ประเวศ วะสี, 2544; รุ่ง แก้วแดง, 2541)

แนวคิดที่ว่าการศึกษาเป็นเรื่องของคนทั้งมวลและคนทั้งมวลเพื่อการศึกษา (Education for All, All for Education) ได้รับการตอบรับจากทุกประเทศ ดังจะเห็นได้จากการจัดให้มีการประชุมระดับโลกในหัวข้อ Education for All ขึ้นเมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2533 (ค.ศ. 1990) ที่จอมเทียน ประเทศไทย โดยมีผู้เกี่ยวข้องระดับนานาชาติเข้าร่วมประชุม (UNESCO, UNICEF, UNDP และธนาคารโลก) เพื่อกำหนดโปรแกรมโครงการกิจกรรมต่างๆ ในการนำเป้าหมายของ Education- for - All (EFA) ไปใช้ในประเทศกลุ่มสมาชิก ประเด็นสำคัญที่ผู้มีอำนาจหน้าที่ทางการศึกษาต้องการทราบคือ ผู้เรียนได้ความรู้เพิ่มเติมอะไรไปจริงๆ จากโอกาสทางการศึกษาที่ได้รับ และได้มีการกำกับติดตามว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรไปอย่างไร องค์ประกอบใดที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ และศักยภาพในระดับประเทศที่จะพัฒนาการกำกับติดตามให้เกิดการเรียนรู้พื้นฐานที่ถาวรและยั่งยืนตลอดไป ผลจากการประชุมที่จอมเทียนได้นำไปสู่การศึกษาวิจัยระดับชาติและระดับนานาชาติหลายโครงการภายใต้การสนับสนุนของ UNESCO, UNICEF, ธนาคารโลก และสถาบันวางแผนทางการศึกษาระดับนานาชาติ (International Institute for Educational Planning, IIEP) กิจกรรมที่มีความสำคัญกิจกรรมหนึ่งคือ Monitoring Education-For-All Goals : Focusing on Learning Achievement ซึ่งเป็นโครงการร่วมระหว่าง UNESCO กับ UNICEF ดำเนินการใน 5 ประเทศ ที่แตกต่างกันทั้งในลักษณะการพัฒนาประเทศและประสบการณ์ในการศึกษาเชิงสำรวจ ได้แก่ ประเทศจีน จอร์แดน มาลี มอลริเทียส และโมร็อกโค และเมื่อสิ้นสุดโครงการระยะที่ 1 (1992 – 1995) ทีมงานระดับชาติจากอย่างน้อย 20 ประเทศจะได้รับการฝึกอบรมให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำหน้าที่กำกับติดตาม ประเทศนำร่องทั้งห้าประเทศจะมีบทบาทสำคัญในการเป็นต้นแบบ และแหล่งทรัพยากรสำหรับประเทศต่างๆ ในแต่ละภูมิภาค จากความร่วมมือของผู้เข้าร่วมประชุมที่จอมเทียน โครงการนี้จะเน้นพัฒนาตัวบ่งชี้ระดับชาติ และระดับภูมิภาค เพื่อแยกแยะองค์ประกอบที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ และวิเคราะห์ผลกระทบจากองค์ประกอบเหล่านี้ในการมีส่วนร่วมกับการสูญเสียระดับโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ ทั้งนี้โครงการมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาศักยภาพในการติดตามผลระดับชาติ ซึ่งต้องเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง และต้องดำเนินการการฝึกอบรมกลุ่มบุคคลที่ได้รับการคัดสรรแล้วให้ขยายวงกว้างออกไปเพื่อจะได้ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง โครงการดังกล่าวมุ่งศึกษาเฉพาะระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นขอบเขตของกลยุทธ์ Education for All (EFA) การทำงานจะเชื่อมโยงกับการศึกษาตามอัธยาศัย และ โปรแกรมการรู้หนังสือ กลยุทธ์ เป้าหมายของโครงการคือ ให้มีการเชื่อมโยงที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการที่มาจากกำหนดนโยบายในระดับที่แตกต่างกัน และการนำเป้าหมายของ EFA ไปใช้

สำหรับประเทศไทยแล้วแนวคิดของ Education for All, All for Education ได้รับความสำคัญจากระดับผู้มีอำนาจกำหนดนโยบายการศึกษาของชาติเช่นกัน ดังปรากฏเห็นได้จากเป้าหมายหลักของการปฏิรูปการศึกษาที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

มาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สทศ, 2543) และปรากฏต่อเนื่องในมาตรา 22 และ 23 เกี่ยวกับการจัดการศึกษาว่า ต้องยึดหลักให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ และเป็นทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และการบูรณาการความรู้ และเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดรูปแบบของการจัดการศึกษาไว้ 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ (formal education) การศึกษานอกระบบ (nonformal education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (informal education) สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบได้ โดยมีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ (มาตรา 15) การกำหนดรูปแบบการศึกษาลักษณะนี้ เพื่อมุ่งพัฒนาบุคคลอย่างเต็มศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการปรับตัวเข้ากับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมในทุกช่วงชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย และนำไปสู่โอกาสการได้รับการศึกษาตลอดชีวิต (lifelong education) ที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาทั้ง 3 ระบบนี้ ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการสร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (learning society) รวมทั้งเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่มีความหมายมากกว่าการเป็นองค์กรที่ให้การศึกษ และฝึกอบรม แต่ยังหมายถึงการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกทั้งหมดในองค์กรจากประสบการณ์ การเรียนรู้จากการทำงาน และสถานประกอบการนั้นๆ

มโนทัศน์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะอยู่ระหว่างความเข้าใจที่กว้างของสังคมแห่งการเรียนรู้ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนแต่ละคนตามความหมายของกระทรวงศึกษาธิการ OECD (The Organization for Economic Co-operation and Development) การศึกษาตลอดชีวิตจะหมายถึง การศึกษาตั้งแต่แรกเกิดจนตาย (cradle to grave) ที่มีความต่อเนื่องตลอดชีวิต ไม่มีการแยกส่วนหรือขอบเขต ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาความรู้ วิธีการ และบริบทของการสอน และการเรียนรู้ การศึกษาตลอดชีวิตจะเปิดกว้างมากกว่าการกลับมาดูความเป็นผู้ใหญ่ และการศึกษาตามอัธยาศัยเพราะเป็นการรวบรวมรูปแบบของการเรียนรู้ทุกชนิดของการเรียนตั้งแต่ก่อนระดับประถมศึกษาจนเป็นผู้ใหญ่ และเป็นสะพานเชื่อมโยงการศึกษาที่แบ่งแยกระดับมัธยมศึกษา กับระดับอุดมศึกษา เป็นการเชื่อมรอยต่อในการเข้าสู่การทำงานและการมีส่วนร่วมกับผู้ทำงาน

สุมาลี สังข์ศรี (2543) ได้ศึกษาวิจัยเอกสาร เรื่อง “การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21” เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งในเชิงทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยทั้งใน และต่างประเทศ รวมทั้งได้ศึกษาแนวทางการดำเนินงาน จัดการศึกษาตลอดชีวิตของประเทศที่คัดสรรจากภูมิภาคต่างๆ รวม 6

ประเทศ ได้แก่ประเทศสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย เกาหลี และญี่ปุ่น เพื่อวิเคราะห์ และสังเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประเทศไทย ผลการวิจัยทำให้ได้ความหมาย ความจำเป็นและหลักการของการศึกษาตลอดชีวิตที่เน้นความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา และการจัดที่ควรมีความยืดหยุ่นหลากหลายรูปแบบและวิธีการ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา และควรสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ให้อิสระแก่บุคคลในการเลือกสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ด้วยวิธีเรียนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนจากแหล่งการศึกษาต่างๆ ทุกรูปแบบการศึกษาและได้เสนอยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประเทศไทย สรุปได้ว่า ต้องมีการกำหนดนโยบายการศึกษาตลอดชีวิตที่ชัดเจนหรือ ออกกฎหมายการศึกษาตลอดชีวิต กำหนดองค์กรรับผิดชอบ ต้องมีการรณรงค์สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทั่วประเทศเพื่อสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย ให้มีการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีระบบสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเอื้อให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงพร้อมกับพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต หามาตรการในการจัดหา ระดมทุน และจัดสรรเงินทุน โดยเฉพาะสนับสนุนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ทบทวนการจัดการศึกษาทุกประเภทให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น และเปิดกว้างแก่ประชาชน ยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่ตามมาคือ จัดทำเกณฑ์ และแนวปฏิบัติ สำหรับการเชื่อมโยงการศึกษาทุกประเภทให้มีการสะสมหน่วยกิต เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ประชาชนได้เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

Diouf, Sheckley and Kehrhahn (2000) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมในหมู่บ้านชาวนา ประเทศเซเนกัล เพื่อสำรวจวิธีการเรียนรู้และสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ การวิจัยใช้วิธีชาติพันธุ์วรรณาด้วยการเก็บข้อมูลหลักจากหัวหน้าหมู่บ้าน 6 คน และเก็บข้อมูลทั่วไปจากชาวบ้านอีก 38 คน ผลการวิจัยได้ข้อเสนอแนะว่าบรรทัดฐานของชุมชนของสังคมและวัฒนธรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แอฟริกัน การจัดโปรแกรมการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพสูงสุดถ้าจัดให้แทรกเข้าไปกับสังคมหรือวัฒนธรรมของชุมชน ผลการวิจัยได้เสนอแนะว่าวัฒนธรรมพื้นบ้านมีอิทธิพลต่อสิ่งที่เรียนรู้ เหตุผล และผู้สอน แต่ไม่มีอิทธิพลต่อวิธีการเรียนรู้

ดังนั้นการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่ยึดหลักให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิต ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ทั้งรูปแบบการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย ประกอบกับตาม กฎหมายที่รัฐจะต้องจัดให้ทุกคนมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายจะมีผลให้ประชาชนเข้าสู่ระบบการศึกษามากขึ้น การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีวิธีการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้จากการศึกษาต่างรูปแบบให้เป็นระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.2.2 การเทียบโอนผลการเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 15 ระบุให้การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ และให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะ เป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน การเทียบโอนผลการเรียน โดยเฉพาะการเทียบโอน ผลการเรียนนอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงานนับเป็น เรื่องใหม่และยังไม่ค่อยคุ้นเคยสำหรับสังคมไทย

มัทนา สานติวัตร และคณะ (2543) ได้ศึกษาเรื่องการแบ่งระดับหรือเทียบ ระดับการศึกษา และการเทียบโอนผลการเรียนสะสมของผู้เรียนระหว่างแบบเดียวกันหรือต่าง รูปแบบของสถาบันอุดมศึกษาที่ศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบของทบวงมหาวิทยาลัยและ กระทรวงศึกษาธิการ และได้ข้อค้นพบดังนี้

1. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในปัจจุบัน เป็นการจัดการศึกษาใน ระบบ (formal education) แทบทั้งสิ้น ยังไม่พบว่ามีจัดการศึกษานอกระบบ (nonformal education) หรือตามอัธยาศัย (informal education) และการเทียบระดับการเทียบโอนผลการเรียนใน สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดของ 2 หน่วยงาน เป็นการโอนระหว่างการศึกษาในระบบกับนอกระบบ เกณฑ์การพิจารณาการเทียบของแต่ละสถาบันจะไม่แตกต่างกันมาก

2. การจัดการศึกษาที่ถือผู้เรียนเป็นสำคัญและให้โอกาสการศึกษา ระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตในประเทศตะวันตก ทำให้มีการจัดการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างแพร่หลายในรูปแบบต่างๆ

3. การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อการเทียบโอนผลการเรียนทำได้ 3 วิธีหลัก คือ การทดสอบที่เป็นมาตรฐาน การทดสอบรวบยอด และการประเมินเพิ่มสะสมงาน หรือ เพิ่ม รายงานผลการเรียน

4. หลักเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียนเป็นการเทียบโอนในระบบ กำหนดการเทียบเท่ากันของเนื้อหาสาระของวิชา จำนวนหน่วยกิตของแต่ละวิชา จำนวนหน่วยกิต สูงสุดที่จะรับเทียบโอน ระยะเวลาที่จะต้องศึกษาต่อในสถาบันที่รับเทียบโอนก่อนขอสำเร็จ การศึกษา และการคำนวณคะแนนเฉลี่ยสะสมหลังการรับเทียบโอนแล้ว

5. สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละแห่งมีอิสระในการปฏิบัติ และตัดสินใจ ในนโยบายต่างๆ ทำให้มีความแตกต่างกันเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาต่อหรือเทียบโอน ผลการเรียน และแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งอยู่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกัน

จากข้อค้นพบดังกล่าว ได้นำไปสู่ข้อเสนอแนะให้รัฐควรมีการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งหน่วยงานกลางที่จัดสอบวิชาต่างๆ ในระดับอุดมศึกษา โดยเป็นการจัดสอบแบบมาตรฐานเพื่อให้ผู้สนใจสามารถเลือกสอบและนำผลไปเทียบโอนได้ จากการศึกษาการเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในต่างประเทศ มัทนา สานต์วัตร และคณะ(2543) พบว่าวิธีการหลักที่ใช้ คือ การทดสอบที่เป็นมาตรฐาน ด้วยข้อสอบมาตรฐานต่างๆ เช่น ข้อสอบของ CLEB (College Level Examination Board) หรือการสอบ PEP TEST (The Proficiency Examination Program) หรือที่บางครั้งเรียกว่า ACT/PEP (American College Testing / Proficiency Examination Program) ซึ่งเป็นการทดสอบที่ใช้ในประเทศสหรัฐอเมริกา

โดยวิธีการเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัยด้วยวิธีการทดสอบที่เป็นมาตรฐานอย่างเช่น CLEB, PEP TEST ยังมีวิธีการทดสอบรวบรวมยอด และการประเมินเพิ่มสะสมผลการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซึ่งไม่สามารถเข้าเรียนได้ โดยวิธีการในระบบปกติหรือด้อยโอกาสทางการศึกษามีทางเลือกมากขึ้นที่จะกลับเข้าสู่การเรียนในระดับอุดมศึกษา และยังสามารถนำประสบการณ์ชีวิตมาใช้โอนผลการเรียนที่ได้ด้วย

Bear & Bear (1995, อ้างถึงใน มัทนา สานต์วัตร และคณะ, 2543) ได้สรุปไว้ในหนังสือ College Degrees by Mail ว่าการรับโอนผลการเรียนจากการเรียนรู้โดยประสบการณ์ชีวิตนั้น สมควรพิจารณาเทียบโอนได้มี 8 ชนิดดังนี้

1. งานอาชีพ เช่น ความเชี่ยวชาญในการพิมพ์ การจัดแฟ้ม การควบคุมสินค้าคงเหลือ การทำบัญชี การเขียน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การเชื่อมโลหะ การตรวจแก้ไขการพิมพ์การขยาย
2. งานบ้าน เช่น การซ่อมบ้าน การจัดการ และงบประมาณของบ้าน การเลี้ยงเด็ก การวางแผน และโภชนาการในเด็ก จิตวิทยาในเด็ก
3. งานอาสาสมัคร เช่น งานบริการชุมชน งานรณรงค์ทางการเมือง กิจกรรมทางศาสนา องค์กรบริการต่างๆ
4. การเรียนที่ไม่มีหน่วยกิต เช่น การฝึกอบรมในบริษัท การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการให้คำปรึกษาด้านต่างๆ การประชุมทางวิชาการ การประชุมระดับชาติ การบรรยาย
5. การเดินทาง เช่น ทักษะศึกษา การไปพำนักในประเทศอื่นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง การร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมกลุ่มย่อย
6. สันทนาการ และงานอดิเรก เช่น การเล่นดนตรี การฝึกบิน การแสดงในโรงละครของชุมชน การเล่นเกม การสร้างงานศิลปะหรืองานฝีมือ การเขียนหนังสือ การพูดในที่สาธารณะ การทำสวน การออกแบบ และตัดเย็บเสื้อผ้า

7. การอ่าน การดู และการฟัง เช่น การศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างจริงจัง โดย การอ่าน หรืออาจจะเป็นวิชาที่เคยเรียนในวิทยาลัยโดยไม่ขอรับหน่วยกิตมาก่อน

8. การถกแถลงกับผู้เชี่ยวชาญ เช่น การเรียนรู้เกิดจากการได้พูดคุย ฟัง และร่วมทำงานใกล้ชิดกับผู้เชี่ยวชาญ

การเทียบระดับในประเทศไทยมีการกระทำกันในการศึกษาขั้นพื้นฐานคือ ในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยผ่านหน่วยงานการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งทำได้โดย ประเมินจากการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย เพราะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น การจัดการของหน่วยงานกลางคือ กระทรวงศึกษาธิการ การประเมินผลการเรียนรู้จึงทำได้ที่ กรมการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งสามารถอนุมัติการเทียบได้เลยว่าเท่ากับระดับใดในการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการเทียบระดับระหว่างการศึกษาในระบบกับในระบบ โดยเป็นอำนาจของ สถานศึกษาที่มีความพร้อม สามารถพิจารณาได้ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดโดย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระหว่างการดำเนินการ กำหนดระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการเทียบโอน และการเทียบระดับตามลักษณะของการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

จิรณี ดันดิรัตน์วงศ์ และคณะ (2545) ได้ศึกษาเรื่องการเทียบโอนผล การเรียน ระดับอุดมศึกษาสรุปได้ว่าปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษา 5 แห่งมีระเบียบ/ข้อบังคับ/ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเทียบโอนผลการเรียนนอกระบบหรือตามอัธยาศัย ดังนี้

1. ก่อนการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเพียงแห่งเดียวที่มีระเบียบว่าด้วยการวัดและ ประเมินผลการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตหลักสูตรอุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาการจัดการ อุตสาหกรรม (โครงการพิเศษ)พ.ศ.2538 ที่กำหนดให้มีการเทียบความรู้จากประสบการณ์ได้ไม่เกิน 28 หน่วยกิต หรือ 9 วิชา แต่ในทางปฏิบัติยังไม่มีนักศึกษาผู้ใดขอเทียบความรู้จากประสบการณ์ และสถาบันยังไม่เคยประกาศรายชื่อวิชาที่สามารถขอเทียบได้

2. มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกหลังมี การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ได้ประกาศข้อบังคับว่าด้วยการเทียบ โอนผลการเรียนในระดับปริญญาตรี พ.ศ.2542 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ภาค 1 ปีการศึกษา 2543 เป็นต้นไป ข้อบังคับนี้ครอบคลุมการเทียบโอนผลการเรียนตามระบบการศึกษา ทั้ง 3 รูปแบบคือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

3. สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา มีประกาศหลักเกณฑ์การเทียบโอนผล การเรียนและ ยกเว้นการเรียนรายวิชา เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2543 และเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2544 ได้มีประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียนและยกเว้นการเรียนรายวิชาเตรียมฝึก ประสบการณ์วิชาชีพและรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

4. มหาวิทยาลัยนเรศวร มีประกาศเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีเทียบโอนหน่วยกิตระดับปริญญาตรี (โครงการพิเศษ) เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2545 ประกาศนี้ใช้กับหลักสูตรปริญญาตรี (โครงการพิเศษ) ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม โดยให้มีการเทียบโอนหน่วยกิตจากประสบการณ์การทำงานได้

5. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีข้อบังคับสถาบันฯว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาภาคสมทบพิเศษ พ.ศ.2545 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2545 ใช้กับหลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) วิชาการจัดการผลิตทางอุตสาหกรรม โดยเทียบได้ไม่เกินกึ่งหนึ่งของหน่วยกิตทั้งหมดของหลักสูตรและต้องลงทะเบียนเรียนอีกไม่น้อยกว่า 40 หน่วยกิต

การเทียบโอนผลการเรียนนอกระบบหรือตามอัยยาศัยเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันที่สถาบันอุดมศึกษาทั้ง 5 แห่งมีประกาศ/ข้อบังคับ/การทำงาน การเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา หรือผ่านการศึกษากจากสถาบันอื่นและนำหลักฐานที่ได้มาขอเทียบเป็นส่วนหนึ่งของความรู้ตามเกณฑ์ของสถาบันนั้น และอาจต้องมีการสอบเพื่อวัดผลการศึกษาตามวิธีที่คณะกรรมการหลักสูตรกำหนดและได้รับความเห็นชอบจากคณะ ในทางปฏิบัติแล้วสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยรามคำแหงยังมิได้มีการประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการในการเทียบโอน ซึ่งอาจพิจารณาได้เป็นสองทางคือ ยังไม่มีผู้นำผลการเรียนรู้และประสบการณ์มายื่นเสนอขอเทียบโอน และอีกประการหนึ่งคือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเพิ่งจะมีการประกาศใช้ การจัดระบบการศึกษาให้มีความหลากหลายตามรูปแบบที่กำหนดไว้จึงยังไม่ได้ผลผลิตจากรูปแบบการจัดการศึกษาที่ผสมผสานกัน ส่วนสถาบันอุดมศึกษาอีก 3 แห่งที่มีประกาศ/ข้อบังคับ เกี่ยวกับการโอนผลการเรียนแล้วนั้นจะเป็นการประกาศใช้เฉพาะกับบางหลักสูตรเท่านั้น โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะที่เอื้อต่อ ผู้ประสงค์จะศึกษาในหลักสูตรนั้นๆ อย่างเช่น หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตสาขาพัฒนาสังคมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของคนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในภูมิภาคและชนบท การกระจายโอกาสทางการศึกษาเพิ่มความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรประชาชนในระดับต่างๆ และเพื่อผลิตบัณฑิตให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานสากลที่จะศึกษาต่อในระดับสูงทั้งภายในและต่างประเทศ จึงได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้าศึกษาเอื้อต่อวัตถุประสงค์ดังกล่าว คือ 1) สำเร็จชั้นประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าซึ่งกระทรวงศึกษาธิการรับรองหรือ 2) เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งและเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 2 หรือ เทียบเท่าขึ้นไปและมีความรู้สอบไล่ได้ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า หรือ 3) เป็นหรือเคยเป็น ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือลูกจ้างของรัฐซึ่งได้ปฏิบัติงานมาแล้วรวมกันไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีความรู้สอบไล่ได้ประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า หรือ 4) เป็นหรือเคยเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร สมาชิกสภาจังหวัด สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาเขต สมาชิกสภาเมืองพัทยา

สมาชิกสภาเทศบาล สมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล หรือกรรมการ
 สุขาภิบาล และสำเร็จหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่าหรือ 5) เป็นเจ้าของธุรกิจที่
 ประสบความสำเร็จในการกิจส่วนตัว หรือเป็นประธานกรรมการ หรือผู้จัดการ หรือเป็นกรรมการ
 ในหน่วยงานธุรกิจเอกชนมาไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยมีพื้นความรู้มัธยมศึกษาตอนต้น และอายุไม่ต่ำกว่า
 25 ปี บริบูรณ์ นับถึงวันแรกที่เปิดรับสมัครของภาคการศึกษาที่สมัครเข้าเป็นนิสิต หรือ 6) เป็นผู้ซึ่ง
 สภามหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นสมควรรับเข้าศึกษาได้

ในอนาคตเมื่อมีผู้ต้องการศึกษาในระดับต่างๆ ที่เป็นผู้ผ่านการศึกษาจาก
 การจัดการศึกษาที่ผสมผสานกันทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัยมีจำนวนมากขึ้น
 อาจนำไปสู่ปัญหาได้หากสถานศึกษามีได้เตรียมวิธีการประเมินความรู้ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการที่
 ชัดเจน เพื่อให้การเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและจากการวัดการศึกษาต่างรูปแบบ
 กันเป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้ โปร่งใส มีความคงเส้นคงวา สอดคล้องกัน รวมทั้งสามารถรักษา
 คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของประเทศไว้ได้ ทั้งนี้สถานศึกษาต้องคำนึงถึงมาตรฐานของ
 การเทียบโอนด้วย เพราะหากสถานศึกษาทุกแห่งมีสภาพตามที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
 เน้นให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว และมีเสรีภาพทางวิชาการภายใต้การกำกับดูแลของ
 คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาหรือสภาสถานศึกษา จะทำให้เกิดความหลากหลายของผลผลิต
 จากกระบวนการจัดการที่แตกต่างกัน

การเทียบโอนผลการเรียนนอกระบบหรือตามอัธยาศัยเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษาใน ต่างประเทศ

ในต่างประเทศ เช่น ประเทศแคนาดา ประเทศออสเตรเลีย ประเทศนิวซีแลนด์
 และประเทศสหรัฐอเมริกา การเทียบโอนผลการเรียนนอกระบบหรือตามอัธยาศัยหรืออาจเรียกว่า
 การเทียบโอนความรู้ที่มีมาก่อนหรือความรู้ที่ได้จากประสบการณ์เพื่อเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษา จะใช้
 คำเรียกแตกต่างกัน แต่มีความหมายเหมือนกันและมีหลักการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน โดยทั่วไป
 จะใช้วิธีหลัก 3 วิธี คือ 1) การทดสอบ (testing) ได้แก่ การทดสอบมาตรฐาน (standardized test)
 การทดสอบที่ไม่ใช่การทดสอบมาตรฐาน (non – standardized test) การทดสอบทักษะปฏิบัติ
 การทดสอบผสมผสานกันหลายชนิด 2) การประเมินการศึกษา/อบรมที่จัดโดยหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่
 สถาบันอุดมศึกษา (evaluation of non-college sponsored training) 3) การประเมินโดยพิจารณาเพิ่ม
 สะสมผลการเรียนรู้มาก่อน (prior learning portfolio academic portfolio)

การทดสอบ (testing)

1) การทดสอบมาตรฐาน (standardized testing)

การประเมินนี้จะต้องมีหน่วยงานกลางซึ่งอาจเป็นองค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนก็ได้ทำหน้าที่สร้างแบบทดสอบมาตรฐานของแต่ละรายวิชาหรือกลุ่มรายวิชาของหลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันอุดมศึกษา ทำการทดสอบผู้ที่ประสงค์จะขอเทียบความรู้ โดยหน่วยงาน/องค์กรที่ทำหน้าที่นี้จะต้องเป็นที่ยอมรับของสถาบันอุดมศึกษาที่ผู้ขอเทียบความรู้ประสงค์จะขอเทียบความรู้ รายวิชาหรือกลุ่มรายวิชาและโอนหน่วยกิต แต่ละสถาบันอุดมศึกษาอาจมีมาตรฐานของตนเองในการยอมรับคะแนนการทดสอบมาตรฐานนี้ ด้วยการกำหนดคะแนนสอบผ่านและการให้หน่วยกิตของแต่ละรายวิชาหรือกลุ่มรายวิชา ซึ่งแต่ละแห่งอาจกำหนดคะแนนผ่านและจำนวนหน่วยกิตที่ให้ไม่เท่ากันก็ได้ แม้จะเป็นรายวิชาหรือกลุ่มรายวิชาเดียวกัน หน่วยงาน/องค์กรนี้จะทำหน้าที่เพียงทดสอบและประเมินผลการทดสอบ (ให้คะแนน) แต่ไม่มีการให้หน่วยกิต สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้พิจารณาว่าจะให้หน่วยกิตหรือไม่ ถ้าให้จะให้กี่หน่วยกิต แต่จะไม่มีกรให้เกรด (grade) การบันทึกผลการเรียนจากการเทียบโอนผลการเรียนวิธีนี้อาจใช้ “CS” (credits from standardized tests) และไม่มีกรนำมาคิดคะแนนผลการเรียน/คะแนนเฉลี่ยสะสม

2) การทดสอบที่ไม่ใช่การทดสอบมาตรฐาน (non-standardized testing)

การทดสอบประเภทนี้เป็นการประเมินผลโดยมิได้ใช้ข้อสอบมาตรฐานตามแบบแรกแต่จะเป็นการทดสอบหรือประเมินความรู้ โดยคณะวิชาหรืออาจารย์ผู้สอนประจำวิชานั้น การทดสอบประเภทนี้ได้แก่ 1) การสอบท้าทาย (challenge exams) เป็นการสอบวัดความรู้ด้านเนื้อหาหรือความสำเร็จของผลการเรียนรู้ ข้อสอบจะสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา เนื้อหาสาระที่สอน (lecture content) และตำราเรียน (textbook) 2) การสอบปากเปล่า (oral exams) เป็นการสอบวัดความรู้ความเข้าใจในรายวิชาที่ผู้เรียนขอเทียบความรู้ อาจประกอบด้วย การสัมภาษณ์ การอภิปรายหัวข้อหรือการตอบคำถามต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า 3) การทดสอบทักษะปฏิบัติ (skill performance) เป็นการให้ผู้เรียนสาธิตหรือแสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบว่ามีทักษะความสามารถตรงกับผลการเรียนรู้ในรายวิชาที่ขอเทียบโอนหน่วยกิตหรือไม่ 4) การสอบผสมผสาน เป็นการทดสอบด้วยวิธีข้างต้น 2 วิธีหรือทั้ง 3 วิชาที่ได้ขึ้นกับคณะวิชาหรือคณาจารย์ผู้รับผิดชอบจะกำหนด

การประเมินการศึกษา/อบรมที่จัดโดยหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถาบันอุดมศึกษา (evaluation of non-college sponsored training)

การประเมินจะดำเนินการ โดยคณาจารย์/ผู้เชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยที่ยอมรับ การเทียบโอนหรือองค์กรที่มหาวิทยาลัยมอบหมายหรือยินยอมให้ดำเนินการแทน ตัวแปรที่นำมาพิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับการศึกษา รายวิชาหรือกลุ่มรายวิชาที่จะเทียบและการให้หน่วยกิต ได้แก่ ผลการศึกษา/อบรมที่มุ่งหวัง ระยะเวลาในการศึกษา/อบรม เนื้อหาของหลักสูตร ระดับความยุ่งยากของเนื้อหาการศึกษา/อบรม และวิธีการประเมินที่ใช้ในการประเมินความสำเร็จของผลการศึกษา/อบรม

เมื่อหลักสูตรศึกษา/อบรมใดผ่านการประเมินและกำหนดจำนวนหน่วยกิตที่ให้ แล้วบุคลากรที่เข้ารับการศึกษาศึกษา/อบรมหลักสูตรดังกล่าว และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดก็จะได้ออกหน่วยกิตในรายวิชาที่เทียบเท่าการประเมินผล ลักษณะนี้จึงอาจเหมาะสมกับการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน (portfolio) มากกว่าการประเมินด้วยแบบทดสอบมาตรฐาน

การขอประเมินหลักสูตรศึกษา อบรม หน่วยงานจะเป็นผู้ขอแทนบุคลากรของ หน่วยงานและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการประเมิน การที่หลักสูตรศึกษา/อบรม ได้รับการรับรอง มาตรฐานจะเป็นประโยชน์มากทั้งสำหรับองค์กรและลูกจ้าง เพราะองค์กรจะได้ผลิตเพิ่มและลด ค่าใช้จ่ายมีความมั่นคงในกำลังแรงงาน มีการแข่งขันและมีความก้าวหน้าทางการศึกษาและอาชีพ ถ้าองค์กรมีการจัดการศึกษาอบรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะเป็นการส่งเสริมให้องค์กรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาและก้าวหน้าอยู่ ตลอดเวลา

แฟ้มสะสมผลการเรียนรู้มาก่อน (prior learning portfolio/academic portfolio)

เป็นการสรุปการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือ ประสบการณ์ในการทำงานเพื่อการขอเทียบโอนหน่วยกิต การขอเทียบความรู้รายวิชาเพื่อโอน หน่วยกิตจากการเรียนรู้ตามอัธยาศัยหรือประสบการณ์นี้จำเป็นต้องมีดุลยภาพระหว่างภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ รวมทั้งความ ลุ่มลึก (depth) และความรอบรู้ (breadth) ตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา นั้นๆ การจัดทำแฟ้มรายงานผลการเรียนรู้มาก่อนจึงเป็นวิธีหนึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเทียบ ความรู้ เพื่อโอนหน่วยกิตได้โดยไม่ต้องเข้าห้องเรียน วิธีการนี้มีหลักการว่าการเรียนรู้และ ประสบการณ์ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ประสบการณ์เป็นวิธีหนึ่งของการเรียนรู้ ดังนั้นในการเทียบความรู้ โดยใช้ประสบการณ์นั้น ผู้เทียบความรู้จะต้องแสดงหรือพิสูจน์ให้ได้ว่า ตนได้เรียนรู้อะไรบ้าง จาก สิ่งที่ทำมาแต่ไม่ใช่เป็นการแสดงว่าตนได้ทำอะไรมาบ้าง การใช้แฟ้มสะสมผลการเรียนรู้ใน การประเมินความรู้เพื่อ โอนหน่วยกิตเป็นวิธีที่มีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพในการให้หน่วยกิต จากสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากนอกห้องเรียน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 การเทียบโอนผลการเรียนที่มีมาก่อนจากการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย
ของประเทศต่างๆ

ประเทศ	คำที่ใช้เรียกการเทียบโอนความรู้ที่มี มาก่อนหรือความรู้ที่ได้จาก ประสบการณ์	หน่วยงานกำหนดนโยบาย
ประเทศแคนาดา	Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR)	แต่ละมลรัฐมี Council on Admission and Transfers กำหนดนโยบาย มาตรฐานและแนวทางในการประเมิน โดยจะประกาศข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับหลักปฏิบัติที่ดี (general guiding principles for good practice) ในการเทียบโอนให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นกรอบและแนวทางปฏิบัติ
ประเทศออสเตรเลีย	Recognition of Prior learning (RPL) หรือ Recognition of Current Competence (RCC)	มี Australian Vice-Chancellor Council (AVCC) เป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติให้มหาวิทยาลัยใช้เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการเทียบโอน
ประเทศนิวซีแลนด์	Assessment of Prior learning (APL)	New Zealand Qualification Authority (NZQA) เป็นผู้กำหนดนโยบาย มาตรฐานและแนวทางในการประเมินให้มหาวิทยาลัยนำไปใช้เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการ
ประเทศสหรัฐอเมริกา	Prior Learning Assessment (PLA)	มีหน่วยงานกลางที่เรียกว่า American Cauncial on Education (ACE) เป็นผู้กำหนดมาตรฐานให้มหาวิทยาลัยนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติ

ประเทศ	คำที่ใช้เรียกการเทียบโอนความรู้ที่มีมาก่อนหรือความรู้ที่ได้จากประสบการณ์	หน่วยงานกำหนดนโยบาย
ประเทศไทย	การเทียบโอนผลการเรียน	1. กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายและระเบียบว่าด้วยการเทียบโอนผลการเรียน (ระดับต่ำกว่าปริญญา) และได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งระดับและการเทียบระดับนอกระบบและอัธยาศัย พ.ศ. 2546 2. ทบวงมหาวิทยาลัยมีประกาศเรื่องหลักเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียนระดับปริญญาเข้าสู่วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และ ประกาศขออนุญาตเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการเทียบโอนผลการเรียนให้สถาบันอุดมศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์กระบวนการและวิธีปฏิบัติ (29 กันยายน 2545)

นอกจากสถาบันอุดมศึกษาจะดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนตามกรอบและแนวปฏิบัติของการกำหนดนโยบายและมาตรฐานของหน่วยงานระดับประเทศหรือหน่วยงานระดับมลรัฐแล้ว ในต่างประเทศ ยังอาจมีหน่วยงานอื่นๆ ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการอีก (จิริณี ตันศิริตวันวงศ์ และคณะ, 2545) เช่น Centre for Assessment of Prior Learning (CAPL) ของประเทศนิวซีแลนด์ที่ให้บริการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมในสถานประกอบการเพื่อให้หน่วยกิตระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และจัดหลักสูตรระยะสั้นเพื่อฝึกอบรม ผู้ประเมินในสถานประกอบการเพื่อประเมิน บุคลากรในสถานประกอบการ ในลักษณะของการฝึกงานหรือการทำงานในสถานประกอบการ Educational Testing Services (ETS) และ American College Testing Services (ACT) ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นหน่วยงานเอกชนที่ทำหน้าที่พัฒนาและให้บริการทดสอบมาตรฐานรายวิชา หรือกลุ่มรายวิชาต่างๆ เพื่อเทียบรายวิชาในสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

โดยทั่วไปสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ ใช้วิธีการสอบเป็นวิธีหลักในการประเมิน การเทียบโอนผลการเรียนรู้ เนื่องจากสะดวก ประหยัดเวลา และประหยัดค่าใช้จ่ายกว่าการจัดเตรียม แฟ้มสะสมผลงาน แต่ทั้งนี้ขึ้นกับสาขาหรือรายวิชาที่ผู้เรียนต้องการเข้าศึกษาต่อ จากการสำรวจของ Council for Adult and Experiential Learning (CAEL) ในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า ร้อยละ 76 ของสถาบันที่ตอบแบบสอบถามใช้การประเมินด้วยแบบทดสอบมาตรฐานในการเทียบรายวิชาและ ให้นำหน่วยกิต ส่วนร้อยละ 42 ของสถาบันที่ตอบแบบสอบถามตอบว่าเทียบรายวิชาและให้นำหน่วยกิต ด้วยการประเมินแฟ้มสะสมผลงาน (portfolio)

การยอมรับผลการประเมินร่วมกันระหว่างสถาบันหรือสถานศึกษาจึงต้องมีวิธีการ ปฏิบัติให้เป็น ไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้ โปร่งใส และมีบรรทัดฐาน และคงรักษาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาในระดับต่างๆ จึงจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีหน่วยงานกลางของรัฐ หรือเอกชนรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานรายวิชาหรือกลุ่มรายวิชา ต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเทียบโอนผลการเรียน (มัทนา สานติวัตร และคณะ, 2543; พรชูลี อาชวอำรุง และคณะ, 2543; สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544; จิรณี ตันศิริตวันวงศ์ และคณะ, 2545) การมีหน่วยงานทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานความรู้ จะทำให้การพิจารณาเทียบโอนผล การเรียนและการเทียบระดับเป็นบรรทัดฐานเดียวกัน และเป็นมาตรฐานที่ยอมรับได้ของ สาธารณชนในเรื่องมาตรฐานคุณภาพ หน่วยงานนี้อาจทำหน้าที่สะสมข้อมูลการเรียนรู้ของแต่ละ บุคคลที่เกิดจากการศึกษารูปแบบต่างๆ เช่นเดียวกับต่างประเทศที่เรียกว่า ธนาคารหน่วยกิต หรือ Credit Bank ในประเทศเกาหลีระบบธนาคารหน่วยกิต (The Educational Credit Bank System, ECBS) ได้ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปี 1996 ในการเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปเพื่อไปสู่สังคม การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ให้ทางเลือกทางการศึกษา และอาจจะเป็นทางเลือกแก้ปัญหาทางการศึกษาหลายๆ อย่างที่ประเทศเกาหลีกำลังเผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ใหญ่ ต้องการกลับเข้าสู่ระบบการศึกษา ไม่ว่าจะเป็แม่บ้าน คนงานหรือคนที่ต้องออกจากระบบ โรงเรียนกลางคัน ทั้งนี้ ECBS ยังชดเชยข้อจำกัดของการเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา โดยการให้โอกาสที่ เปิดกว้าง และยืดหยุ่นให้กับการศึกษาตลอดชีวิตพร้อมกับบรรลุนิยามความต้องการของสังคมที่มี การแข่งขันทางข้อมูลข่าวสารด้วย (Dang, 1999) บางมหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการ ให้บริการที่เรียกว่าธนาคารหน่วยกิต เช่นกัน อย่างเช่นบริการที่ The Regents College ใน University of the State of New York ให้บริการประเมินผลการเรียน และจัดทำสำเนาไปรายงาน การศึกษารายวิชา (transcript) ของผู้เรียนที่อาจมีประวัติการศึกษาจากแหล่งความรู้ต่างๆ ที่ หลากหลาย และกระจัดกระจายให้เป็นระบบ ด้วยการเทียบโอนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนไม่ว่าจะ มาจากระบวนการศึกษา หรือกระบวนการประสบการณ์ชีวิตก็ตาม นับว่าเป็นการให้คุณค่าของ มนุษย์ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง

2.2.3 การประเมินผลการเรียนรู้ระดับชาติ

ก่อนที่จะมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการวัดและประเมินผลการศึกษาสู่ระดับสถานศึกษา การประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนทั้งในระดับการเรียนการสอน การตัดสินใจ – ตกลง และการอนุมัติการสำเร็จการศึกษาเป็นอำนาจของสถานศึกษา สถานศึกษาทั่วประเทศจะใช้หลักสูตรการศึกษาเดียวกันของกระทรวงศึกษาธิการ แต่สถานศึกษามีความหลากหลายในทางปฏิบัติในเรื่องการจัดการเรียนการสอน เมื่อรวมกับความแตกต่างกันในการได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา แล้วทำให้สถานศึกษามีความแตกต่างกันในด้านมาตรฐานของการจัดการศึกษา ในการควบคุมและรักษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่างๆ ทั่วประเทศให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ จึงได้จัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน โดยกำหนดให้มีการทดสอบระดับชาติในวิชาหลักหรือความสามารถสำคัญตามจุดหมายและคำอธิบายรายวิชาในหลักสูตรทุกปี ปีละ 1 ชั้น ตัวประโยค คือ ประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการดำเนินงานดังกล่าวยังมีจุดอ่อนในด้านกระบวนการบริหารจัดการทำให้ผลการทดสอบไม่ถูกนำไปใช้ประโยชน์มากเท่าที่ควร

ศิริชัย กาญจนาวาสี (2543) ได้จัดลำดับเหตุการณ์ตามข้อมูลที่ปรากฏจากแหล่งการศึกษาต่างๆ เกี่ยวกับด้านการสอบของประเทศไทยในอดีตไว้ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยให้ความสำคัญกับมาตรฐานการศึกษาของประเทศมากร้อยปีแล้ว เริ่มจาก พ.ศ.2433 กระทรวงธรรมการ ออกพระราชบัญญัติการสอบวิชากร พ.ศ.2543 มีการกำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติเป็นครั้งแรก มีการกำหนดหลักสูตรการสอบไล่ 7 ชนิด ในพ.ศ.2451 มีการจัดตั้งกองสอบไล่ขึ้นมา และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2455 ได้มีการกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้จัดการสอบไล่วิชาสำหรับชั้นมัธยมศึกษาและการศึกษาพิเศษ (อาชีวศึกษา) ต่อมาใน พ.ศ. 2473 มีการประกาศตั้งกรมวิชาการ โดยมีกองสอบไล่เป็นหน่วยงานในสังกัดทำหน้าที่จัดการสอบไล่ หลังจากนั้นมีการพัฒนาแบบทดสอบต่างๆ ขึ้น รวมทั้งมีการตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่วัดและประเมินผลการศึกษา หน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษาขึ้น กระทรวงศึกษาธิการทำหน้าที่จัดสอบไล่สำหรับการจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามาโดยตลอด เพื่อให้คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นมาตรฐานเดียวกัน จนได้มีการกระจายอำนาจการประเมินผลการเรียนให้โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนในพ.ศ. 2524 เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2521 ทั้งนี้ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบให้สำนักงานทดสอบทางการศึกษาทำหน้าที่ประเมินคุณภาพทางการศึกษา (national assessment) ทุก 2 ปี เริ่มจากระดับประถมศึกษา (ป.6) ในปีการศึกษา 2526 และระดับมัธยมศึกษา (ม.3 และ ม.6) ในปีการศึกษา 2527

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ก่อให้เกิดปัจจัยและการเปลี่ยนแปลง มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง (มาตรา 39) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาได้ในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น (มาตรา 41) ระบบการศึกษาไทยจึงมีการเคลื่อนจากระบบราชการเต็มตัวไปสู่ระบบที่ให้ความสำคัญกับประชาสังคมรวมถึงให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้กำหนดหลักสูตรแกนกลางที่ประกอบด้วยมาตรฐานวิชาแกน (content standards) และมาตรฐานช่วงชั้น (benchmarks) ส่วนการกำหนดสาระหลักสูตร อันได้แก่ การออกแบบการเรียนการสอน รายวิชาต่างๆ (course syllabus) เป็นอำนาจหน้าที่ของ สถานศึกษา (มาตรา 27) นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ยังให้สถานศึกษา เป็นผู้ประเมินผู้เรียนโดยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ (มาตรา 26) ภายใต้บริบทของการกระจายอำนาจทางด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลนี้ กระทรวงศึกษาธิการจะทำหน้าที่กำกับดูแล กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา และติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา (มาตรา 31) และยังมีการควบคุมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยกระบวนการประกันคุณภาพภายใน (มาตรา 47 และมาตรา 48) หลักการจัดการศึกษาที่กระจายอำนาจลงไป สู่ท้องถิ่นหรือชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงแต่ก็ยังคงมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยไม่ขัดต่อหลักการที่ให้มีความเอกราชในเชิงนโยบาย แต่มีความหลากหลายในทางปฏิบัติและเพื่อสนับสนุนให้เกิดความเท่าเทียมกันของโอกาสทางการศึกษาและเสริมสร้างความสอดคล้องระหว่างการจัดการศึกษากับชีวิตสภาพสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและสามารถดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นหรือชุมชนนั้น

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อมาตรฐานการศึกษาของชาติคือการประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ หลักสูตรแกนกลางจะใช้เป็นกรอบทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนกระทั่ง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สามารถนำไปใช้จัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัย รวมทั้งสำหรับการจัดการศึกษาทุกกลุ่ม เช่น การศึกษาพิเศษ การศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ เป็นต้น โดยมีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นข้อกำหนดคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาต้องนำสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร ไปจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หลักสูตรระดับต่างๆ จึงมีความหลากหลายภายใต้มาตรฐานหลักสูตรแกนกลางของประเทศเพื่อรองรับความต้องการของสังคม

หลักการจัดการทำหลักสูตรตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

มาตรา 27 ให้มีหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรา 9(3) ให้ถือผู้เรียนสำคัญที่สุด ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาเต็มศักยภาพตามมาตรา 22 และ มาตรา 23 และให้ความหลากหลายเหมาะสมกับวัยและศักยภาพ (มาตรา 28)

กระทรวงศึกษาธิการมอบหมายให้คณะอนุกรรมการพัฒนาหลักสูตรและบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการยกร่างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดมาตรฐานการศึกษาของหลักสูตรตลอด 12 ปี แบ่งเป็น 8 กลุ่มวิชา จัดหลักสูตรให้ยืดหยุ่น โดยแบ่งหลักสูตรเป็นช่วงชั้นละ 3 ปี เปิดโอกาสให้สถานศึกษาจัดสาระรายละเอียดของหลักสูตรของสถานศึกษาได้ มุ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การปฏิบัติจริง การบูรณาการระหว่างวิชาต่างๆ วิธีการดำรงชีวิตที่ต่างกันตลอดจนการเรียนรู้คู่คุณธรรม (กรมวิชาการ, 2544)

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ได้เริ่มใช้ในโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนเครือข่าย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 เป็นต้นไป และจะเริ่มใช้ในปีแรกของการศึกษา แต่ละช่วงชั้น (ประถมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 ทุกโรงเรียนทั่วประเทศ ในปีการศึกษา 2548 จะเป็นการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ครบทุกชั้นเรียน หลักสูตรการศึกษาของประเทศที่ใช้อยู่ก่อนเปลี่ยนเป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เป็นหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) การศึกษาวิจัย และติดตามผลการใช้มากกว่า 10 ปี พบว่าหลักสูตรมีข้อจำกัดหลายประการไม่สามารถส่งเสริมสังคมไทยให้ก้าวไปสู่สังคม ความรู้ได้ทันการณ์ในเรื่องสำคัญได้แก่ 1) การกำหนดหลักสูตรจากส่วนกลางไม่สามารถสะท้อนภาพความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาและท้องถิ่น 2) การจัดหลักสูตรและการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยียังไม่สามารถผลักดันให้ประเทศไทยเป็นผู้นำด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3) หลักสูตรยังไม่สามารถสร้างพื้นฐานในการคิด สร้างวิธีการเรียนให้คนไทยมีทักษะในการจัดการและทักษะในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศยังไม่สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร และค้นคว้าหาความรู้ได้ ความแตกต่างของหลักสูตรที่ประกาศใช้ใน พ.ศ.2544 (กรมวิชาการ, 2545) แตกต่างจากเดิมดังนี้

ตารางที่ 5 ความแตกต่างระหว่างหลักสูตรเดิมที่ใช้ก่อนมีการประกาศใช้หลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2524

สาระสำคัญ	หลักสูตรเดิม	หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544
1. แนวความคิด พื้นฐานในการ พัฒนาหลักสูตร	<p>เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตที่ ประโยชน์ต่อสังคม โดยมุ่ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาคนให้มีความรู้พื้นฐาน มีสุขภาพ กาย ใจสมบูรณ์ แก้ปัญหา เป็น เสียสละ 2. พัฒนาอาชีพ 3. พัฒนาสังคม โดยปฏิบัติหน้าที่ ของตนต่อบ้าน ชุมชน ประเทศและโลก 	<p>1. เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย ใจ สติ ปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข</p> <p>2. ให้คนไทยทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา การศึกษาโดยออกความคิดเห็น เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงหลักสูตรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p>
2. ความต่อเนื่องของ หลักสูตร	<p>แบ่งหลักสูตรออกเป็น 3 ระดับ คือ ประถมศึกษา (6 ปี) มัธยมศึกษา ตอนต้น (3 ปี) และมัธยมศึกษา ตอนปลาย (3 ปี)</p>	<p>กำหนดหลักสูตรต่อเนื่องกัน 12 ปี กำหนดเป็น 2 ระดับ คือ ประถมศึกษาและ มัธยมศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงชั้น คือ</p> <p>ช่วงชั้นที่ 1 ประถมศึกษา ปีที่ 1 – 3</p> <p>ช่วงชั้นที่ 2 ประถมศึกษา ปีที่ 4 – 6</p> <p>ช่วงชั้นที่ 3 มัธยมศึกษา ปีที่ 1 – 3</p> <p>ช่วงชั้นที่ 4 มัธยมศึกษา ปีที่ 4 – 6</p>
3. การกำหนดสาระ ที่จะให้เกิดการ เรียนรู้	<p>กำหนดสาระที่จะจัดให้เรียนรู้เป็น 2 ระดับ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ระดับประถมศึกษา กำหนดเป็น กลุ่มประสบการณ์ มี 5 กลุ่ม คือ <ol style="list-style-type: none"> (1) กลุ่มทักษะที่เป็นเครื่องมือการ เรียนรู้ ประกอบด้วย ภาษาไทย และ คณิตศาสตร์ (2) กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ ชีวิต (สปข.) 	<p>กำหนดสาระที่จะให้เกิดการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเหมือนกันตลอด หลักสูตร ทั้ง 12 ปี สาระการเรียนรู้ กำหนดไว้ 8 กลุ่ม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ภาษาไทย 2. คณิตศาสตร์ 3. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สาระสำคัญ	หลักสูตรเดิม	หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544
	<p>(3) กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย (สคณ.)</p> <p>(4) กลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ (กพอ.)</p> <p>(5) กลุ่มประสบการณ์พิเศษ (กิจกรรมตามความสนใจของผู้เรียน เช่น ภาษาอังกฤษ)</p> <p>2) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย</p>	<p>5. สุขศึกษาและพลศึกษา</p> <p>6. ทักษะศิลป์ ดนตรีและนาฏศิลป์</p> <p>7. การงานและอาชีพ</p> <p>8. ภาษาต่างประเทศ</p> <p>สาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มกำหนดไว้ เฉพาะส่วนที่เป็นพื้นฐานจำเป็นให้ผู้เรียนทุกคนบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร สำหรับส่วนที่ตอบสนองความสามารถ ความถนัด ความสนใจของผู้เรียนแต่ละคน ให้สถานศึกษากำหนดเพิ่มเติม</p>
	<p>กำหนดสาระที่จะให้ผู้เรียนรู้เป็นกลุ่มวิชาและกิจกรรมได้แก่กลุ่มวิชาภาษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา พัฒนาบุคลิกภาพ วิชาการงานและอาชีพ และกิจกรรม โดยกำหนดเป็น วิชาบังคับแกน วิชาบังคับเลือก และ วิชาเลือกเสรี</p> <p>สำหรับกิจกรรมกำหนดให้มีในชั้นมัธยมศึกษา 3 กิจกรรม คือ กิจกรรมตามระเบียบ กิจกรรมแนะแนว หรือ แก้ปัญหา หรือพัฒนาผู้เรียนและ กิจกรรมอิสระของผู้เรียน</p>	<p>สำหรับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กำหนดเป็น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมนักเรียน 2. กิจกรรมแนะแนว
<p>4. หลักการของหลักสูตร</p>	<p>ในแต่ละระดับการศึกษา คือ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย มีหลักการแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับวัยของผู้เรียนคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อปวงชน (6 ปี) มุ่งสร้างเอกภาพของชาติและให้ผู้เรียนนำประสบการณ์จากการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ 	<p>เป็นการศึกษาที่เสริมสร้างความเป็นเอกภาพของชาติระหว่างความเป็นไทยและสากล มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต ทั้งเรื่องความรู้ คุณธรรม โดยจัดการเรียนรู้ที่เป็นการบูรณาการ และทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน (โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสกลุ่มต่างๆ)</p>

สาระสำคัญ	หลักสูตรเดิม	หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544
	<p>2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็น การศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนค้นพบ ความสามารถ ความถนัด และความ สนใจของตนเอง เพื่อเป็นพื้นฐานใน การประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อเป็น การศึกษาที่สนองความต้องการของ ท้องถิ่นและประเทศชาติ</p> <p>3.ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็น การศึกษาที่เพิ่มความรู้และทักษะ เฉพาะด้านที่จะนำไปประกอบอาชีพ ได้ อาจไปศึกษาต่อหรือพัฒนาอาชีพ ในท้องถิ่น เน้นการใช้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี พัฒนาคุณภาพชีวิต ท้องถิ่น และประเทศชาติ</p>	
5. จุดหมายของ หลักสูตร	<p>ทั้ง 3 ระดับ มุ่งพัฒนาคณาหรือผู้เรียน ให้พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนและทำ ประโยชน์ให้กับสังคม ตามบทบาท หน้าที่ของตน</p> <p>อย่างไรก็ตาม ได้มีการกำหนด จุดหมายไว้แต่ระดับแตกต่างกัน ตามวัยของผู้เรียน ระดับประถมเน้น ความพร้อม ทำประโยชน์ต่อสังคม ในขณะที่ในระดับมัธยมศึกษาเน้น การเลือกแนวทางและทำประโยชน์ให้ สังคม</p>	<p>มุ่งพัฒนาคณาให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดี มีปัญญา (มี ความสามารถ คิดเป็น แก้ปัญหาได้) และมี ความสุข (มีสุขภาพดี ภูมิใจในความเป็น ไทย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข) โดยเฉพาะเน้นการพึ่งตนเองได้</p>
6. ลักษณะของ หลักสูตร	<p>1. เป็นหลักสูตรที่สำเร็จแล้ว</p> <p>สถานศึกษาสามารถนำไปจัดการเรียน การสอนตามแนวทางที่กำหนดไว้ ในขณะที่กำหนดให้ท้องถิ่น สามารถ พัฒนาหลักสูตร/รายวิชาที่ไม่ซ้ำกับ หลักสูตรของกระทรวงฯ ได้ โดย กำหนดรหัสวิชาต่างๆ ไว้</p>	<p>1. เป็นหลักสูตรแกนกลางที่กำหนด เป็นกรอบหลักสูตร คือ กำหนดสาระของ หลักสูตรอย่างกว้างๆ เพื่อให้สถานศึกษาไป กำหนดรายละเอียด เพื่อจัดการเรียนการ สอนต่อไป</p> <p>2. เป็นหลักสูตรที่ใช้มาตรฐานเป็น ตัวกำหนดคุณภาพผู้เรียน โดยส่วนกลาง</p>

สาระสำคัญ	หลักสูตรเดิม	หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544
	<p>2. เป็นหลักสูตรที่ใช้จุดประสงค์ (จุดประสงค์กลุ่มวิชาและรายวิชา) เป็นตัวกำหนดคุณภาพผู้เรียน</p> <p>3. โครงสร้างของหลักสูตร กำหนด เนื้อหาที่มีรายละเอียดเป็นวิชาและ คำอธิบายรายวิชาทุกวิชาคาบเวลา/ เวลาเรียนที่ชัดเจน และการวัดผล ประเมินผลที่มีกฎระเบียบชัดเจนใน การปฏิบัติ</p> <p>4. สื่อการเรียนการสอนเป็นสื่อที่ใช้ ประกอบการเรียนการสอนเป็น รายวิชา และทำจากรัฐ/ส่วนกลาง</p>	<p>กำหนดมาตรฐานกลุ่มวิชาและมาตรฐาน ช่วงชั้นของแต่ละกลุ่มสาระ</p> <p>3. โครงสร้างของหลักสูตร กำหนด แต่เพียงสาระ (ที่เป็นความคิดรวบยอด – strand กว้างๆ) เท่านั้น สถานศึกษาต้อง ไป จัดทำรายละเอียดเพื่อจัดการเรียนรู้เอง ทั้ง ในเรื่องการกำหนดเนื้อหาสาระ (คำอธิบาย รายวิชา) เวลาเรียน และการวัดผล ประเมินผลการเรียน สถานศึกษาต้อง ดำเนินการเองทั้งหมด กล่าวได้ว่า สถานศึกษาต้องทำหลักสูตรของ สถานศึกษาเอง และจัดการเรียนและการ สอนด้วยตนเองทั้งสิ้น</p> <p>4. สื่อการเรียนการสอน เน้นสื่อเพื่อ การศึกษาค้นคว้า การแสวงหาความรู้ด้วย ตนเองดังนั้นสื่อจึงต้องหลากหลายและต้อง มีแหล่งการเรียนรู้เพื่อการค้นคว้า</p>
<p>7. การจัดทำหลักสูตร ของสถานศึกษา (การให้ท้องถิ่น พัฒนาหลักสูตร</p>	<p>สถานศึกษาไม่ต้องจัดทำหลักสูตร หรือสาระของหลักสูตรของแต่ละ สถานศึกษา เพราะใช้หลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งในการจัดทำ แผนการสอนและจัดการเรียนการ สอนได้ทันที</p> <p>อย่างไรก็ตามหลักสูตรได้เปิด โอกาสให้ท้องถิ่นสามารถพัฒนา หลักสูตรให้เหมาะสมกับความ ต้องการและเอกลักษณ์ประจำท้องถิ่น โดยกระทรวงได้กำหนดแนวทาง/ วิธีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นไว้ให้</p>	<p>สถานศึกษาต้องจัดทำสาระของหลักสูตร (พ.ร.บ. มาตรา 27 วรรค 2) หรือหลักสูตร ของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการเรียน การสอนเอง ถือว่าเป็นการกระจายอำนาจใน การจัดการศึกษาให้ท้องถิ่นอย่างแท้จริง (ไม่ เรียกว่าหลักสูตรท้องถิ่น)</p>
<p>8. การจัดการเรียนรู้ (การจัดการเรียน การสอน)</p>	<p>1. สถานศึกษาไม่ต้องกำหนด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพราะได้ กำหนดไว้เรียบร้อยแล้วในหลักสูตร ของกระทรวงฯ</p>	<p>1. สถานศึกษาต้องร่วมกับชุมชนกำหนด คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นเป้าหมาย ในการพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นสมาชิกที่ดีของ ครอบครัว ชุมชน สังคม</p>

สาระสำคัญ	หลักสูตรเดิม	หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544
	<p>2. จัดการเรียนรู้หรือการเรียนการสอนเน้นกระบวนการ โดยใช้เนื้อหาวิชาต่างๆ ที่กำหนดในหลักสูตร เป็นสื่อในการพัฒนาสติปัญญาให้เจริญงอกงาม เป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง</p>	<p>และประเทศชาติ (ม.27 วรรค 2) และมีกฎวัดและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนา</p> <p>2. การจัดการเรียนรู้ เน้นตามสภาพจริงในชีวิตจริงให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งสถานศึกษาจะต้องใช้วิธีการเชื่อมโยงสาขาวิชาต่างๆ หรือการบูรณาการองค์ความรู้สาขาวิชาต่างๆ เข้าด้วยกันให้มากที่สุด</p> <p>นอกจากนั้นการจัดการเรียนรู้ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และพัฒนาตนเองได้</p>
<p>9. การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน</p>	<p>1. การประเมินผลการเรียนมี 3 ลักษณะคือ การวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และเมื่อเรียนจบแล้วต้องเน้นการนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน</p> <p>อย่างไรก็ตามการวัดผลประเมินผล การเรียนและการโอนผลการเรียน ดำเนินการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>2. มีการประเมินคุณภาพนักเรียนในชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6</p>	<p>1. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น สถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบ โดยมีผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรรมการสถานศึกษาผู้บริหาร ครูผู้ปกครอง และนักเรียนมีส่วนร่วมด้วย</p> <p>2. มีการประเมินผลการเรียนรู้ระดับชาติในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น</p>
<p>10. การจบหลักสูตร</p>	<p>มีการกำหนดเกณฑ์การจบหลักสูตรที่แน่นอนของแต่ละระดับ</p>	<p>มีการกำหนดเกณฑ์การจบหลักสูตร 2 ช่วง คือ เมื่อเรียนจบ 9 ปี (การศึกษาภาคบังคับ) และจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี และผู้เรียนต้องผ่านทุกช่วงชั้นและผ่านเกณฑ์ในรายละเอียดที่หลักสูตรแกนกลางกำหนด</p>

สาระสำคัญ	หลักสูตรเดิม	หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544
11. การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และ รายงาน (การประกันคุณภาพ)	ไม่ระบุไว้ในหลักสูตรฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน เพราะการประเมินผลในภาพรวมเป็นบทบาทหน้าที่ของส่วนกลาง	มีการกำหนดแนวปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงในการให้ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ ผู้ปกครองและนักเรียนมีความมั่นใจและพึงพอใจในคุณภาพของสถานศึกษาที่ตนเรียนอยู่ เป็นการประเมินผลตนเอง ในกระบวนการการประกันคุณภาพ ซึ่งสถานศึกษาต้องดำเนินการและเตรียมให้องค์กรภายนอกมาประเมินและตรวจสอบเพื่อรับรองคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาเป็นระยะ

สรุปได้ว่า สาระของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 ที่แตกต่างไปจากหลักสูตรเดิม คือ โรงเรียนต้องทำหลักสูตรเองโดยอาศัยความร่วมมือจากชุมชน ผู้ปกครอง ต้องจัดทำเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลเอง และให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ระดับชั้นเรียน สถานศึกษา และระดับชาติในที่สุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น (ป.3, ป.6, ม.3, ม.6) ส่วนสาระที่ไม่แตกต่างกัน คือ ให้นั้เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ถู้อว่านักเรียนมีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้ทั้งหมดก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการวัด และประเมินผลมาทั้งระดับผู้เรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ มิติใหม่ของการวัดและการประเมินผล ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ลักษณะ คือ (กรมวิชาการ, 2545)

1. เป็นการประเมินมาตรฐานการศึกษาของชาติเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา และเมื่อรักษาความมีเอกภาพด้านนโยบาย
2. เป็นการประเมินคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคล ในองค์กรวมอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพจริง
3. เป็นการประเมินเพื่อสนับสนุนหลักการจัดการศึกษาเพื่อสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงานตามนโยบายของรัฐบาล

ศิริชัย กาญจนวาสี (2543) ศึกษาเรื่อง การประเมินการเรียนรู้: ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารศึกษาแนวคิดและแนวทางการดำเนินการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียนในประเทศไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศเพื่อนำผลไปสู่การปรับปรุง และพัฒนาระบบการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ทั้งในระดับชั้นเรียน และระดับชาติ แนวคิดและหลักการประเมินการเรียนรู้สำหรับประเทศไทยผลการวิจัย สรุปได้ว่า

1) การจัดการศึกษาทุกระดับและรูปแบบจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจน เพื่อช่วยให้ทิศทางของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินการเรียนรู้จะต้องสอดคล้องกับหลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

2) จำเป็นต้องมีนโยบายการวัด และประเมินการเรียนรู้ที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหารการศึกษาระดับสูง และได้รับฉันทามติจากประชาคมทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นกลไกของการติดตามกำกับ สนับสนุน และพัฒนาการเรียนรู้ทุกระดับอย่างเป็นเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ

3) ระบบการวัดและประเมินการเรียนรู้จะต้องมีความเที่ยงธรรม โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบความถูกต้องได้ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ.2540

4) การวัดและประเมินการเรียนรู้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ที่ครูผู้สอนจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องทั้งก่อน ระหว่าง และหลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอน

5) การวัดและประเมินการเรียนรู้จะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และจำต้องตอบสนองต่อเป้าหมายการเรียนรู้ระดับบุคคล สถานศึกษา การศึกษาและประเทศ รวมทั้งมีความเป็นสากลระดับนานาชาติ

6) การวัดและประเมินการเรียนรู้จะต้องครอบคลุมทั้งด้านความรู้/ทักษะ พัฒนาการของผู้เรียน และคุณธรรม

7) คณะบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านการวัดและประเมินการเรียนรู้ทุกระดับส่วนใหญ่จำเป็นต้องคัดสรรจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัด และประเมินทางการศึกษา

8) ผลจากการประเมินจะต้องใช้เป็นสารสนเทศสำหรับติดตามกำกับสนับสนุน และพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังใช้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการประเมินการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 ระดับ คือ นโยบายประเมินการเรียนรู้ระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสถานศึกษา และระดับผู้เรียน โดยนโยบายระดับชาตินั้นได้เสนอให้มีสำนักงานติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาแห่งชาติ (The National Assessment of Educational Achievement) มีฐานะเป็น องค์กรมหาชน ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐาน วางแผน ประสานงาน สนับสนุน ดำเนินการติดตามกำกับ และประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน และรายงานผลในระดับประเทศ และระดับจังหวัด และให้มีคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่มาจากกระบวนการสรรหา ทำหน้าที่กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ระดับประเทศ พัฒนาระบบการประเมินการเรียนรู้ และรูปแบบการติดตาม และประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประเทศ และจังหวัดในวิชาพื้นฐาน และวิชาหลักสำหรับระดับชั้นที่สำคัญ โดยวางแผนทำการประเมินทั้งความก้าวหน้าของการเรียนรู้ (progress) และระดับผลการเรียนรู้ (achievement level) เป็นรายวิชาหมุนเวียนกันไป ให้สามารถนำ

คะแนนมาเปรียบเทียบเพื่อทราบพัฒนาการหรือความก้าวหน้าของการเรียนรู้ และสถานภาพของระดับผลการเรียนรู้ระหว่างระดับชั้นการเรียน และปีการศึกษา รวมทั้งเป็นรูปแบบที่พร้อมสำหรับทำการศึกษาเปรียบเทียบกับนานาชาติ

ข้อเสนอแนะที่ให้มีการประเมินระดับชาตินี้เป็นเรื่องที่ปัจจุบันประเทศต่างๆ ในโลกให้ความสำคัญกับผลการประเมินระบบการจัดการศึกษาของประเทศ ซึ่งแตกต่างจากการประเมินนักเรียนรายบุคคลอย่างที่เคยเป็นมาโดยตลอด อย่างเช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ.1997 ประธานาธิบดีคลินตัน ได้เสนอให้มีการประเมินระดับชาติในวิชาคณิตศาสตร์กับนักเรียนเกรด 8 และวิชาการการอ่านกับนักเรียนเกรด 4 ทุกคน และเสนอให้ทุกรัฐกำหนดมาตรฐานการศึกษาและประเมินผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานนั้น ประธานาธิบดี จอร์จ บุช ซึ่งเป็นประธานาธิบดีคนต่อมา ได้ให้ความสำคัญในเรื่องมาตรฐานในระดับชาติและมลรัฐเช่นกัน โดยกำหนดนโยบายให้ทุกรัฐมีการทดสอบมาตรฐานของตนเอง ในประเทศอังกฤษ กฎหมายปฏิรูปการศึกษา ปี 1988 ได้กำหนดให้มีหลักสูตรระดับชาติและมีระบบการรายงานผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของผู้เรียนทุกคนที่ต้องส่งให้ผู้ปกครองนักเรียนทุกปี

Black (1990 cited in Jones, 2002) อธิบายถึงความต้องการให้มีการทดสอบจากภายนอกสถานศึกษาในประเทศอังกฤษว่ามาจากสาเหตุ 3 ประการ คือ 1) ความไม่ไว้วางใจของสังคมที่มีต่อครู 2) ความเชื่อว่าการทดสอบจากภายนอกจะมีเทคนิคในการประเมินดีกว่าการประเมินของตนเอง และ 3) ความต้องการของสังคมในการมีมาตรฐานกลางเพื่อความยุติธรรมในการเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษา

Kellaghan and Greaney, 2001 ได้ศึกษาการประเมินระดับชาติ (national assessment) และรายงานว่า ประเทศในโลkoutสหกรรมยกเว้นเยอรมันได้มีการประเมินผลระดับชาติ ประเทศที่ได้ดำเนินการมานานที่สุดและเป็นที่ยอมรับกันดี คือ ประเทศสหราชอาณาจักรที่ดำเนินการมาตั้งแต่ ค.ศ. 1948 ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกาเริ่มนำมาใช้ใน ค.ศ. 1969 และประเทศฝรั่งเศสในปี ค.ศ.1979 ประเทศชิลีเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ได้มีการประเมินผลระดับชาติมานานเกือบ 20 ปี ส่วนในประเทศที่กำลังพัฒนาทางเศรษฐกิจยังมิได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลระดับชาติ จนกระทั่งมีการประชุมระดับโลกเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) ที่ตำบลจอมเทียน ประเทศไทย ใน ค.ศ.1990 มีผลให้ประเทศต่างๆ เห็นความสำคัญของการที่จะรู้ว่าคุณครูได้เรียนรู้อะไรไปบ้าง จากโอกาสทางการศึกษาที่รัฐจัดให้ หลังจากนั้นได้มีการประเมินผลระดับชาติเกิดขึ้นจำนวนมากในประเทศด้อยพัฒนาด้วยความช่วยเหลือจากหน่วยงานระดับนานาชาติ โดยเฉพาะ UNESCO/UNICEF ธนาคารโลกและสถาบันการวางแผนการศึกษานานาชาติ (International Institute for Educational Planning, IIEP) โครงการสำคัญที่ UNESCO/UNICEF สนับสนุนและริเริ่มคือ โครงการติดตามผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ (Monitoring Learning Achievement หรือ MLA) ในปี 1992 โดยมีเป้าหมายในการกำหนดนโยบายและวิเคราะห์เครื่องมือและตัวชี้วัดในการกำกับติดตามคุณภาพของ

โปรแกรมการศึกษาพื้นฐานโดยทั่วไปและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้เฉพาะด้าน ทำให้เกิดข้อตกลงร่วมกันว่าทุกประเทศจะทำการประเมินสมรรถนะการเรียนรู้พื้นฐานในด้านการอ่านออกเขียนได้ การคิดคำนวณและทักษะชีวิต ซึ่งหมายถึงความตระหนักและความรู้ด้านสุขภาพ โภชนาการ สาธารณสุขและสุขอนามัย การประเมินจะดำเนินการหลังจากผู้เรียนได้รับการศึกษาแล้ว 4 ปี โครงการนี้มีประเทศต่างๆ จากทวีปแอฟริกา ทวีปเอเชีย ทวีปยุโรป กลุ่มประเทศลาตินอเมริกา และ ตะวันออกกลางเข้าร่วม 47 ประเทศ

นอกจากนี้ยังมีโครงการประเมินผลที่สำคัญอีกหลายโครงการการในประเทศต่างๆ หรือระดับนานาชาติ เช่น การประเมินผลระดับชาติในแอฟริกา ซึ่งทำให้เกิดจากการจัดตั้งสภา การติดตามคุณภาพการศึกษาในแอฟริกาได้ในปี 1993 และขยายเครือข่ายไปถึงแอฟริกาตะวันออก รวม 14 ประเทศ หรือการก่อให้เกิดการประเมินผลระดับชาติในกลุ่มประเทศลาตินอเมริกาและ คาริบเบียน

การที่ประเทศต่างๆ ในโลกเล็งเห็นความสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้ ระดับชาติและนานาชาติในบริบทของโลกยุคที่มีการแข่งขันกันสูงด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากมี สมมติฐานว่าผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติด้านเศรษฐกิจ การศึกษาและ การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ ช่วยลดความยากจนและรักษามาตรฐาน การดำรงชีวิตท่ามกลางการเผชิญหน้ากับโลกในยุคการแข่งขัน การประเมินผลการเรียนรู้จึงมี บทบาทสำคัญการดำรงชีวิตท่ามกลางการเผชิญหน้ากับโลกในยุคการแข่งขัน การประเมินผล การเรียนรู้จึงมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบให้แน่ใจว่าผลลัพธ์การเรียนรู้และการฝึกอบรมนั้น เป็นสิ่งที่ประเทศต้องการ

การประเมินผลระดับชาติมีความสัมพันธ์กับบริบทขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ โลกาภิวัตน์ เช่น ความต้องการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ การใช้กระบวนการ และเทคโนโลยีที่ ก้าวหน้า เป็นต้น บริบทที่จะอธิบายตำแหน่งของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของแต่ละประเทศจะ สัมพันธ์กับความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ จึงเกิดกระแสของความพยายามในการขยาย บทบาทของการประเมินผลทางการศึกษา ซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิรูปการศึกษาในประเทศต่างๆ โดยมีมุ่งใช้เป็นเครื่องมือวัดระดับคุณภาพการศึกษา ใช้ผลในการกำหนดนโยบาย และหา ข้อบกพร่องของระบบการจัดการศึกษา การเปลี่ยนแปลงของนโยบายในการประเมินผลนี้ได้ นำไปสู่การเพิ่มบทบาทของการใช้แบบทดสอบมาตรฐานในการประเมินระดับจังหวัด ระดับชาติ และระดับนานาชาติ แต่ทั้งนี้มีข้อสังเกตว่า อาจมีผลกระทบในด้านลบและก่อให้เกิดความไม่เสมอ ภาของการศึกษาผ่านแบบทดสอบที่อคติ และน่าจะนำไปใช้ในทางที่ผิด (Froese - Germain, 2001) เพราะจะนำไปสู่การตัดสินใจที่สำคัญในระดับผู้เรียน ครู โรงเรียน และระบบการศึกษาทั้ง ระบบ ดังนั้นนโยบายในการประเมินการเรียนรู้ในทุกๆ ระดับจึงมีความสำคัญอยู่ที่ว่าการประเมินจะ ให้ข้อมูลที่ประ โยชน์ต่อการตัดสินใจต่อเมื่อได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เกี่ยวข้อง (สุวิมล ว่องวาณิช, 2538)

การประเมินผลระดับชาติในต่างประเทศ

การประเมินมาตรฐานการศึกษาในระดับประเทศส่วนใหญ่ในโลกจะใช้แบบมาตรฐาน ยกเว้นบางประเทศที่ไม่เห็นด้วยกับการมีระบบตรวจสอบควบคุมการจัดการศึกษาจากส่วนกลาง เช่น ประเทศสวีเดน (Stake, 1995) จากการศึกษาการประเมินระดับชาติของต่างประเทศพบว่าการประเมินระดับชาติ 2 รูปแบบ ได้แก่

1. การประเมินระดับชาติที่ไม่มีผลต่อการตัดสินผลการเรียน เป้าหมายของการประเมิน คือ การให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของชาติในลักษณะภาพรวม ผลการประเมินสามารถแสดงให้เห็นคุณภาพการศึกษา ณ เวลาที่ประเมินและแสดงแนวโน้มในระยะยาวโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ เช่น National Assessment of Educational Progress (NAEP) ของประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นการสอบเฉพาะผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง Qualifications and Curriculum Authority's (QCE) National Tests ของประเทศ สหราชอาณาจักร เป็นการสอบนักเรียนทุกคนที่มีอายุครบ 7 ปี 11 ปี และ 14 ปี ผลการสอบจึงสามารถแสดงผลสัมฤทธิ์รายบุคคลในเชิงพัฒนาการได้ ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อตัวผู้เรียนครูผู้สอน และผู้ปกครองในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแต่ละคน

2. การประเมินระดับชาติเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนในระดับตัวประโยคต่างๆ เช่น การสอบ O-level และ A-level ของ ประเทศสหราชอาณาจักร การสอบ Higher School Certificate ในรัฐนิวเซาท์เวลส์ประเทศออสเตรเลีย การประเมินรูปแบบนี้ใช้ในประเทศที่กระจายอำนาจในการจัดการศึกษา แต่รัฐยังสงวนอำนาจการประเมินผลและการตัดสินผลการเรียนในระดับที่เป็นตัวประโยค แต่ได้มีการนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของชาติได้อย่างน่าเชื่อถือ

ในบางประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสหราชอาณาจักรมีการประเมินทั้งสองแบบควบคู่กันไปและเป็นอิสระต่อกัน การประเมินระดับชาติในประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มจะเปลี่ยนไปเป็นแบบ QCE ของประเทศอังกฤษ ในสมัยประธานาธิบดี Clinton และต่อมาถึงประธานาธิบดี George W. Bush มีนโยบายให้มีการประเมินผู้เรียนทุกคนในบางระดับและบางวิชา เพื่อต้องการข้อมูลสำหรับการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ประธานาธิบดี Bush ได้เสนอนโยบายด้านการศึกษาซึ่งต่อมากลายเป็นกฎหมายการศึกษา คือ The No Child Left Behind Act of 2001 ซึ่งได้กำหนด ดังนี้

- 1) ให้มลรัฐทั้งหลาย และสถานศึกษาของรัฐ จัดสอบนักเรียนตั้งแต่ Grade 3 – 8 ในวิชาการอ่านและคณิตศาสตร์ ทุกๆ ปี โดยใช้แบบทดสอบที่สร้างจากข้อสอบของรัฐที่มีอยู่หรือพัฒนาขึ้นมาใหม่ โดยให้เริ่มดำเนินการภายใน 3 ปี

- 2) ให้รัฐบาลกลาง (federal government) จัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาแบบทดสอบของมลรัฐต่างๆ

3) ห้ามมิให้มีการจัดสอบ national tests ที่รัฐบาลกลางเป็นผู้ดำเนินการ หรือให้การสนับสนุน

4) ให้มัลรัฐต่างๆ สามารถยึดหยุ่นในการเลือกที่จะรับการประเมินโดยโครงการ NAEP หรือ โครงการอื่นๆ ที่มีมาตรฐานทางเทคนิคและวิชาการที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

นอกจากนี้ยังให้มัลรัฐเข้าร่วมในการวัดผลความก้าวหน้าทางการศึกษาโดยทดสอบนักเรียนในระดับชั้นปีที่ 4 และ 8

นักวิชาการมีความเห็นทั้งในเชิงเห็นด้วยและคัดค้านการประเมินระดับชาติที่ประเมินเฉพาะกลุ่มตัวอย่างว่าอาจไม่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา และไม่สามารถให้ข้อมูลที่สามารถนำ ผลไปใช้ในการพัฒนาระดับสถานศึกษาและระดับผู้เรียนได้ เพราะมีข้อบกพร่อง คือ เป็นการประเมินบางวิชาในหลักสูตร รวมทั้งการประเมินด้วยแบบวัดความถนัดทางการเรียนไม่ได้ เป็นการวัดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามหลักสูตร

Davey (2000) เห็นด้วยกับการให้มีการประเมินผลระดับชาติและเสนอความเห็น ว่าระบบการประเมินผลระดับชาติที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ทำให้สามารถเปรียบเทียบผลระหว่าง สถานศึกษา ภูมิภาค และรัฐ ได้อย่าง สมเหตุสมผล
2. ประเมินทั้งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการตามหลักสูตร และ ความถนัดทางการเรียน
3. ส่งเสริมและกระตุ้นให้สถานศึกษาให้ความสนใจอย่างจริงจังในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่หลักสูตรกำหนด
4. สามารถใช้ผลการประเมินให้เป็นประโยชน์ทั้งในระดับชาติ ระดับ สถานศึกษา และระดับผู้เรียนเป็นรายบุคคล
5. สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นและท้าทายให้ผู้เรียนทุกคนตั้งใจ ใฝ่หาสัมฤทธิ์ผล

แนวโน้มของการประเมินผลสัมฤทธิ์ระดับชาติในประเทศไทย

ในช่วงที่ยังไม่มีการจัดตั้งกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวงมหาวิทยาลัย กรม ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาล พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ในการปฏิรูประบบราชการ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการที่มีหน้าที่หนึ่งในการกำกับดูแล เสนอแนะการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ได้เสนอรูปแบบของการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (national test) ที่น่าจะเหมาะสมที่สุด กับการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ไว้ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2545)

ลักษณะและแนวทางดำเนินการ

- 1) เป็นการประเมินตามระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนด คือ ประถมศึกษาปีที่ 3 ประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6
- 2) เป็นการประเมินที่ให้ผู้เรียนทุกคนในปีที่กำหนดได้รับโอกาสเข้าสอบ
- 3) เป็นการประเมินเฉพาะวิชาหรือสมรรถภาพที่จำเป็นและมีความสำคัญตามระดับชั้น คือ

ประถมศึกษาปีที่ 3	ภาษาไทย และ คณิตศาสตร์
ประถมศึกษาปีที่ 6	ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ
มัธยมศึกษาปีที่ 3	ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา
มัธยมศึกษาปีที่ 6	วิชาแกนตามหลักสูตร 8 วิชา โดยให้เลือกตาม ความเหมาะสม และความถนัดทางการเรียน (scholastic aptitude test)
- 4) เป็นการประเมินที่ใช้เครื่องมือทั้งแบบ high - quality multiple choice, แบบเขียนตอบและแบบ performance
- 5) เป็นการประเมินเพื่อการพัฒนา ไม่ใช่ผลเพื่อการตัดสินได้ – ตก แต่กระทรวงศึกษาธิการจะออกประกาศนียบัตรแสดงผลการสอบให้ เพื่อใช้ในการสมัครเรียนต่อหรือประกอบอาชีพ
- 6) ผลการประเมินสามารถใช้เปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาและภูมิภาคได้อย่างน่าเชื่อถือและสามารถเปรียบเทียบข้ามเวลาเพื่อดูแนวโน้มของการพัฒนา
- 7) ผลการประเมินสามารถเป็นเครื่องบ่งชี้คุณภาพการศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับสถานศึกษา และระดับผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างสมเหตุสมผล

ในปัจจุบันหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนคือ สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ประการหนึ่งคือ จัดทำระบบและวิธีการวัดและประเมินผลการศึกษา ติดตาม กำกับ ดูแล และเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานทางการศึกษา ในอดีตที่ผ่านมาสำนักงานทดสอบทางการศึกษาได้จัดให้มีการสอบวัดเพื่อประเมินคุณภาพทางการศึกษา ระดับชาติตั้งแต่ปีการศึกษา 2543 ในลักษณะการนำร่องหรือทดลองระบบก่อนที่จะเริ่มประเมินจริงในปีการศึกษา 2548 การดำเนินการมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิชาที่สอบไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นในแต่ละปี อย่างเช่น มีการประเมินความถนัดทางการเรียน (SAT) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพียงชั้นเดียวในปีการศึกษา 2543 ปีต่อมาประเมินในระดับประถมปีที่ 3 วิชาภาษาไทย และคณิตศาสตร์ ส่วนประถมปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้เพิ่มวิชาภาษาอังกฤษไปอีก 1 วิชา และประเมินความถนัดทางการเรียน (SAT) ในมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลที่ได้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเนื่องจากปัญหาของการบริหารจัดการจัดสอบที่ไม่เป็นมาตรฐาน

เท่าที่ควร และปัญหาจากโรงเรียนบางแห่ง และนักเรียนที่ไม่เห็นความสำคัญของการทดสอบ ครั้งล่าสุดเมื่อเดือนมกราคม 2545 กรมวิชาการได้จัดให้มีการทดสอบเพื่อประเมินมาตรฐาน โรงเรียนทุกช่วงชั้นตามแนวทางที่กำหนดไว้ในหลักสูตรใหม่เพื่อให้สถานศึกษา ครู อาจารย์ และนักเรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญ ของการประเมินระดับชาติ ผลที่ได้จะถูกนำไปใช้ศึกษา เปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่วัดโดยสถานศึกษานั้น ในต่างประเทศหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมินมาตรฐานการศึกษาระดับประเทศส่วนใหญ่จะเป็นหน่วยงานที่อยู่ต่างสังกัดกับ หน่วยงานที่กำหนดหลักสูตร หรือกำกับ ดูแล การจัดการเรียน การสอน บางประเทศจะอยู่ใน หน่วยงานเดียวกับการจัดสอบเพื่อคัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เพราะสามารถนำผลนั้น ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการคัดเลือกได้ อย่างเช่น ประเทศเกาหลีที่ใช้การประเมินผลภายนอก เน้นจุดประสงค์สำคัญในการตรวจสอบระดับองค์ความรู้ของนักเรียน โดยการใช้การประเมินเป็น การติดตามผล และนำมาใช้ตั้งแต่ปี 1950 ทั้งในระดับชาติ และท้องถิ่น ข้อมูลจะถูกรวบรวม โดยหน่วยงานกลางหลายๆ แห่ง ซึ่งส่วนใหญ่มาจากศูนย์วิจัยการศึกษาในท้องถิ่นนั้นๆ เมื่อเริ่มแรก ดำเนินการโดย The National Center for Educational Research (NCER) ในทุกๆ 3-4 ปี ระหว่างปี 1959-1972 ต่อมา มีการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานที่รับผิดชอบหลายครั้งจนปัจจุบันอยู่ในความ รับผิดชอบของ The National Institute of Educational Evaluation (NIEE) ที่ก่อตั้งขึ้นใน ค.ศ.1985 และต่อมา เปลี่ยนชื่อเป็น National Board of Educational Evaluation (NBEE) ทำการประเมินผล ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ทุกๆ 5 ปี และ NIEE มีหน้าที่จัดการ สอบคัดเลือกผู้เรียนให้กับสถาบันอุดมศึกษาด้วย (Kim, 1996)

2.2.4 การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

หน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องการทดสอบและประเมินผลระดับชาติของประเทศ ไทยก่อนจะมีการปฏิรูประบบราชการมีอยู่ 2 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรม วิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย อำนาจหน้าที่หลักของ สำนักงานทดสอบทางการศึกษาจะเกี่ยวกับการจัดทำระบบ และวิธีการวัดและประเมินผลการศึกษา ติดตาม กำกับ ดูแล และเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาในระดับ ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ส่วนอำนาจหน้าที่หลักของสำนักทดสอบกลางจะเกี่ยวกับการจัด สอบและการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในสังกัดหน่วยงานใด การมี หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาแยกตามระดับการศึกษานั้น ก่อให้เกิดความไม่ต่อเนื่องใน การเข้าสู่ระดับอุดมศึกษา และการไม่ยอมรับผลการสอบวัดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ปัญหาจาก การขาดเอกภาพเชิงนโยบาย และการจัดการศึกษาระหว่างการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ การศึกษาระดับอุดมศึกษาสะท้อนให้เห็นชัดเจนผ่านทางระบบ การคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาต่อใน มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นปัญหาระดับชาติและก่อให้เกิดความวิตกกังวล และความเครียดให้กับ

ผู้เกี่ยวข้อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) ถึงแม้ว่าทบวงมหาวิทยาลัยจะปรับเปลี่ยนวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้ผลการเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาคัดเลือก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 แล้วก็ตาม ยังพบว่ามหาวิทยาลัยและผู้เกี่ยวข้องยังมีประเด็นของการไม่สนับสนุนให้นำผลการเรียนมาใช้ หรือหากนำมาใช้ก็ให้ใช้ในสัดส่วนที่ต่ำ เนื่องจากมีความคิดวามมาตรฐานหรือคุณภาพของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนไม่เท่ากัน (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2537; ชีระพร วีระถาวร, 2541; วิเชียร เกตุสิงห์, 2543) เนื่องจากความหลากหลาย ในด้านระบบการศึกษาหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่แตกต่างกัน เช่น บริบทและขนาดของสถานศึกษา หลักสูตรและการสอน แผนการเรียน การวัดและประเมินผล (สุกัญญา เกษศิลป์, 2542; ศิริภักดี แสงอุษมาศ, 2543; สัมพันธ์ พันธุ์พุกษ์ และคณะ, 2543) จึงเป็นเหตุให้มีการกำหนดให้ผู้ประสงค์จะสมัครเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิดที่ดำเนินการโดยทบวงมหาวิทยาลัยต้องสอบวัดความรู้ทางวิชาการและวิชาเฉพาะ ก่อนที่ทบวงมหาวิทยาลัยจะรับ โอนงานสอบคัดเลือกจากสภาการศึกษาแห่งชาติในปีการศึกษา 2516 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ดำเนินการสอบคัดเลือกเอง ซึ่งต่อมาได้ใช้วิธีส่งผู้แทนมาร่วมกันออกข้อสอบทุกวิชา วิธีการนี้ยังคงใช้ต่อมาจนถึงการสอบคัดเลือกปีการศึกษา 2542 การรับผู้เรียนจะพิจารณาจากคะแนนสอบคัดเลือกหรือคะแนนสอบวัดความรู้เพียงองค์ประกอบเดียว จนในปีการศึกษา 2543 เป็นปีที่มีการปรับปรุงระบบการคัดเลือกให้มีการใช้ผลการเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการรับผู้เรียนในสัดส่วนร้อยละ 10 ส่วนอีกร้อยละ 90 ยังคงใช้คะแนนสอบวัดความรู้ ถึงแม้จะมีความพยายามและเรียกร้องจากผู้เกี่ยวข้องบางส่วนในการเพิ่มสัดส่วนของการนำผลการเรียนมาใช้ แต่ยังคงมีข้อถกเถียงในเรื่องมาตรฐานของโรงเรียนและการขาดเครื่องมือกลางในการประเมินผล ผู้เรียนทุกคนตั้งที่กล่าวมาแล้ว ส่วนในเรื่องกระบวนการคัดเลือกที่ประกอบด้วยขั้นตอน และกระบวนการต่างๆ ที่ค่อนข้างซับซ้อน และอยู่ในความรับผิดชอบของทบวงมหาวิทยาลัยโดยสำนักทดสอบกลางนั้น ในส่วนนี้ได้รับความไว้วางใจจากสังคมเป็นอย่างยิ่งในเรื่องของกระบวนการที่โปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบการทำงานได้ทุกขั้นตอน เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเพราะได้ผ่านการพัฒนามากว่า 30 ปี จนเป็นที่ยอมรับของสังคม และได้รับความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษาในการร่วมดำเนินงานซึ่งสามารถตรวจสอบการทำงานระหว่างคณะทำงานแต่ละชุด (อุทุมพร จามรมาน และคณะ, 2544) เช่นเดียวกับความเห็นของนักเรียน ผู้ปกครอง รวมทั้งกลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการบริหารจัดการระบบการคัดเลือกในอนาคต ยังคงเห็นว่าควรเป็นส่วนกลางหรือทบวงมหาวิทยาลัย (สุชาดา บวรกิติวงศ์ และคณะ, 2545)

สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องทบทวนถึงวิธีการคัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาในระบบอุดมศึกษาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทั้งในเรื่องหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ประกาศใช้ไปแล้ว และการประเมินผู้เรียนที่ให้พิจารณาจากพัฒนาการ ความประพฤติ การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน และให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรร

โอกาสในการเข้าศึกษาต่อด้วย (มาตรา 26) ในขณะเดียวกันสถาบันอุดมศึกษาต้องคำนึงถึงวิธีการที่ลดความซ้ำซ้อนของการ ดำเนินการคัดเลือกของแต่ละสถาบัน และลดค่าใช้จ่ายของผู้สมัคร ควบคุม ไปด้วยหาวิธีการคัดเลือกที่สอดคล้องกับหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และรูปแบบการศึกษา ที่หลากหลาย ในระบบการคัดเลือกปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมีการรับนักศึกษาด้วยระบบโควต้า และ โครงการพิเศษต่างๆ โดยในระบบโควต้ามหาวิทยาลัยส่วนมากจะใช้คะแนนจากการสอบวัดความรู้ ที่ทบวงมหาวิทยาลัยจัดสอบขึ้นไปใช้ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับนักเรียน และผลที่ได้จะเป็นมาตรฐาน เดียวกัน ตามข้อเสนอของที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทยในการเสนอให้ปรับปรุงระบบ คัดเลือกนั้น จึงได้เสนอให้ใช้กลไกส่วนรวมในปัจจุบันที่ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพเป็น กลไกกลางของการบริหารระบบ และให้มีการจัดตั้งหน่วยงานกลางขึ้นทำหน้าที่จัดสอบวัด ความสามารถหรือศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนในการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และแบบสอบ วัดความถนัดทางวิชาชีพในบางสาขาวิชา

วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศต่างๆ มีผลจาก ระบบการจัดการศึกษานโยบายรัฐบาล สังคม และวัฒนธรรม และค่านิยมของสังคม การให้ ความสำคัญกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งรวมถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยด้วย วิธีการเหล่านี้ จะแตกต่างกันไปตามกลุ่มประเทศที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น กลุ่มประเทศเอเชียจะให้ ความสำคัญกับการศึกษา เพราะถือว่าการยกระดับ และได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น และเป็น ประตุไปสู่ชีวิตที่ดี (Bakker, 2001) การสอบคัดเลือกจึงมีลักษณะการแข่งขันสูงในทุกระดับของ การศึกษา และเกิดเป็นปรากฏการณ์เฉพาะประเทศที่มีวัฒนธรรม และค่านิยมของสังคมที่คล้ายกัน ดังที่ Zeng and Tendre (1998) กล่าวว่า “Japanese pattern” ใช้ได้กับกลุ่มประเทศหลายๆ ประเทศใน เอเชียตะวันออก เช่น เกาหลี ใต้หวัน และฮ่องกง และมีการศึกษาผลของการแข่งขันกันเข้าเรียนใน มหาวิทยาลัยกับการฆ่าตัวตายที่มักจะถูกนำมาเชื่อมโยงกัน ทางกลุ่มประเทศยุโรป การศึกษาใน ระดับอุดมศึกษามักมีอัตราการแข่งขันสูงเฉพาะบางสาขา เช่น แพทย์ ส่วนใหญ่แล้วประชาชนมี สิทธิและโอกาสในการเลือกศึกษาในสาขาที่ต้องการ หากมีการคัดเลือกจะมีทั้งวิธีการที่ มหาวิทยาลัยจัดสอบเองหรือมีหน่วยงานซึ่งอาจเป็นทั้งภาครัฐ เอกชน หรือหน่วยงานอิสระดำเนินการ สอบให้ดังตัวอย่างต่อไปนี้ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2544)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 วิธีการรับนักศึกษาประเทศต่างๆ

ประเทศ	วิธีการ	ผู้ดำเนินการ	วิธีการคัดเลือก
1. ญี่ปุ่น	<p>1. ผลการสอบ มีการสอบ 2 ขั้นตอน</p> <p>1.1 common test ประเมินความรู้พื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มี 5 กลุ่มวิชา ได้แก่ กลุ่มภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ ภาษาญี่ปุ่น สังคมศึกษาและวิทยาศาสตร์-ธรรมชาติ สอบปีละ 2 ครั้ง ในเดือนกุมภาพันธ์ และ มีนาคม ข้อสอบเป็นชนิดปรนัย</p> <p>1.2 วิชาเฉพาะสาขา วัด scholastic ability</p> <p>2. ประเมินจากหลายๆ ด้าน</p> <p>2.1 จดหมายรับรองจากโรงเรียน (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)</p> <p>2.2 GPA (บางมหาวิทยาลัย/สถาบัน กำหนด GPA ขั้นต่ำ)</p> <p>2.3 ความสามารถพิเศษ เช่น กีฬา ศิลปะ</p> <p>2.4 สัมภาษณ์</p> <p>2.5 Short Paper</p> <p>3. ไม่มีการคัดเลือกทั่วไป พิจารณาจากโรงเรียนมัธยมที่มีความสัมพันธ์กัน (affiliated school)</p> <p>4. ให้โควตากับ non-traditional student (นักเรียนที่จบมัธยมจากต่างประเทศ ปวช. จบมัธยมแล้วทำงานก่อน หรือแต่งงานไปแล้ว ประสงค์จะกลับ มาเรียนต่อ)</p>	<p>- หน่วยงานกลาง เรียกศูนย์การสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยแห่งชาติ (National Center for University Examination Entrance)</p> <p>- มหาวิทยาลัย/สถาบัน จัดสอบเองตามความต้องการของแต่ละคณะวิชา</p>	<p>ผู้สมัครต้องสอบ common test ทุกคน เมื่อยื่นสมัครไปที่มหาวิทยาลัย จะต้องสอบตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด (การสอบขั้นที่ 2) National Center Examination จะส่งคะแนนจากการสอบขั้นแรกมาให้มหาวิทยาลัย ผู้สมัครมีโอกาส 2 ครั้ง มหาวิทยาลัยจะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม แต่ละกลุ่มกำหนดวันสอบไม่พร้อมกัน ทำให้ผู้สมัครมีโอกาส 2 ครั้ง</p>

ประเทศ	วิธีการ	ผู้ดำเนินการ	วิธีการคัดเลือก
<p>2. อังกฤษ (บังคับเรียนถึงอายุ 16 ปี)</p>	<p>การสอบ</p> <ol style="list-style-type: none"> จบระดับมัธยมศึกษา (secondary education) อายุ 16 ปีขึ้นไป สอบ GCSE (General Certificate of Secondary Education) GCE “A level” (General Certificate of Secondary Education Advanced Level) ผู้ที่เรียนระดับอุดมศึกษา สอบ GCSE ได้เกรด C ขึ้นไป 5 วิชาแล้วศึกษาต่ออีก 2 ปี เมื่ออายุ 18 ปีขึ้นไปจะเลือกสอบ A level อีก 2-3 วิชา ให้สัมพันธ์กับสาขาที่จะเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา <p>คุณสมบัติทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - GCSE 3 วิชา + A level 2 วิชา - GCSE 1 วิชา + A level 3 วิชา <p>คุณสมบัติเฉพาะสาขา (course requirement) กำหนดรายวิชาในระดับ A level และเกรดที่สอบได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดสอบโดย Examination Board 6 Board นักเรียนเลือกสอบ 8-12 วิชา - รับผิดชอบโดย Examination Board 4 แห่ง 	<p>ผู้สมัครจะยื่นใบสมัครเลือกมหาวิทยาลัยผ่าน UCAS (Universities and Colleges Admission Service) เป็น</p> <p>องค์กรเอกชน UCAS จะส่งข้อมูลผู้สมัครให้มหาวิทยาลัย ข้อมูลในใบสมัครมี</p> <ul style="list-style-type: none"> - รายละเอียดส่วนตัว - ผลการสอบ GCSE - ผลการสอบ A level - เหตุผลในการสมัคร - การรับรองจากอาจารย์ผู้สมัครจะเลือกได้ครั้งละ 6 คณะ UCAS ส่งเนาใบสมัครไปให้มหาวิทยาลัยที่ผู้สมัครเลือก มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วแจ้งผลกลับ UCAS หากได้รับเลือกมากกว่า 2 มหาวิทยาลัย UCAS จะแจ้งให้ผู้สมัครเลือกไว้ 2 คณะ <p>ยกเว้น มหาวิทยาลัย Cambridge กับ Oxford ต้องผ่านการสอบที่ มหาวิทยาลัยจัดสอบเอง พิจารณาร่วมกับ GCSE A level การสอบสัมภาษณ์ submitted written work บางสาขามี predictive submitted work</p>

3. ออสเตรเลีย	4. นิวซีแลนด์	5. ฝรั่งเศส
<p>ระบบการศึกษา</p> <p>การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของแต่ละรัฐ และเขตการปกครองตนเอง ระบบการศึกษาจึงไม่มีมาตรฐานเป็นกฎเกณฑ์เดียวกัน หลังจบภาคบังคับ 10 ปีแล้ว นักเรียนที่ต้องการเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา จะเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย Year 11-12 โดยทั่วไปนักเรียนจะเลือกเรียน 4-5 วิชาหลักที่สัมพันธ์กับสาขาวิชาในระดับอุดมศึกษา จบแล้วได้ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา (high school certificate)</p> <p>การสมัครเข้ามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> คะแนนที่ได้ในระดับ Y11 และ 12 ซึ่งสำคัญมากในการเลือกอันดับมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์ในวิชาที่เรียนกับสาขาวิชาในระดับอุดมศึกษา <p>ไม่มีระบบ entrance examination การรับนักศึกษาจึงกำหนดจากคะแนนเฉลี่ยระหว่างการสอบปลายภาคที่จัดโดยคณะกรรมการการศึกษากลางของรัฐบาลและคะแนนประเมินผลจากโรงเรียน</p>	<p>ระบบการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> ระดับประถมศึกษา เป็นภาคบังคับ แบ่งเป็น 6 ชั้น 1-4 Standard 1-4 Form 1-2 ระดับมัธยมศึกษา <ul style="list-style-type: none"> Form 3-4 = มัธยมศึกษาตอนต้น เรียนวิชาบังคับเป็นส่วนใหญ่ Form 5-6 = มัธยมศึกษาตอนปลาย เรียนวิชาเลือก มากขึ้น และวิชาบังคับน้อยลง Form 7 = สำหรับนักเรียนที่จะเรียนต่อระดับอุดมศึกษา <p>นักเรียน Form 5-7 จะเลือกเรียนวิชาที่เป็นพื้นฐานในสาขาที่สนใจจะเรียนในระดับปริญญาตรี ส่วน Form 3-4 จะเรียนวิชาบังคับเป็นส่วนใหญ่ การสอบในโรงเรียนมี 3 ช่วง</p> <ol style="list-style-type: none"> School Certificate สอบเมื่อจบ Form 5 จัดโดยกระทรวงศึกษาธิการ สอบได้ถึง 6 วิชา เรียก School Certificate Examination Sixth Form Certificate สอบรายวิชา เมื่อจบ Form 6 สอบได้ไม่เกิน 6 วิชา Bursary and Scholastic Examination เป็นการสอบของนักเรียน Form 7 เอาคะแนนสมัครเข้ามหาวิทยาลัย การพิจารณาเข้ามหาวิทยาลัย พิจารณาจาก <ol style="list-style-type: none"> คะแนนจาก Bursary and Scholastic Examination วิชาที่เลือกเรียนใน Form 5-6 	<p>ระบบการศึกษาในแต่ละชั้น จัดเป็นช่วงหรือวงจร ไม่เน้นการวัดผลสัมฤทธิ์ในแต่ละชั้นเรียนเป็นการจัดการศึกษาแบบให้เปล่าตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงอุดมศึกษา</p> <p>ในระดับอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษามีอำนาจในการบริหารสถาบันเองในทุกด้าน โดยมีรัฐบาลเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณ</p> <p>การเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยหลักการไม่มีการคัดเลือก ทุกคนที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายและได้รับประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่าสามารถเข้าเรียนได้ ยกเว้น บางสาขา เช่น แพทยศาสตร์ ทันตแพทย์ เกษศาสตร์ และในบางสถาบันที่เปิดสอนเฉพาะทางการเข้าเรียนจะต้องผ่านการคัดเลือกอย่างเข้มงวด ซึ่งจำกัดจำนวนผู้เรียน</p>

ผลการศึกษาระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยประเทศต่างๆ สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่ศึกษามีวิธีการคัดเลือก ดังนี้

- 1) มหาวิทยาลัยจะเป็นผู้คัดเลือกเอง โดยพิจารณาจากคะแนนสอบที่จัดสอบโดยหน่วยงานกลาง ประกอบกับ academic record ของโรงเรียน
- 2) หน่วยงานกลางจะเป็นผู้คัดเลือกโดยให้คะแนนสอบจากหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบในการสอบวัดความรู้และความสามารถ
- 3) มหาวิทยาลัยรับโดยตรง โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
- 4) รับโดยตรงจากนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ
- 5) มหาวิทยาลัยสอบคัดเลือกเอง

บางประเทศ มหาวิทยาลัยเลือกใช้วิธีการที่หลากหลาย บางประเทศใช้วิธีการเดียว ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเหมือนกับวิธีที่มหาวิทยาลัยในประเทศไทยใช้อยู่เช่นกัน ได้แก่

- 1) วิธีการสอบคัดเลือกรวมที่ดำเนินการโดยทบวงมหาวิทยาลัย
- 2) ระบบโควต้าที่มหาวิทยาลัยส่วนมากพิจารณาจากคะแนนสอบวัดความรู้ของทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับคะแนนเฉลี่ยระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือบางมหาวิทยาลัยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอย่างเดียว
- 3) ระบบรับตรงจากนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ เช่น กีฬา ดนตรี ศิลปะ
- 4) มหาวิทยาลัยสอบคัดเลือกเอง โดยใช้คะแนนสอบวัดความรู้ที่จัดสอบโดยทบวงมหาวิทยาลัยเป็นวิธีหนึ่งที่เอื้อประโยชน์แก่นักเรียนทั้งในด้านค่าใช้จ่ายและความสะดวก ททบวงมหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่เป็นคลังข้อมูล (data bank) ให้กับสถาบันอุดมศึกษาที่คัดเลือกนักศึกษาโดยตรงด้วย

ถึงแม้ว่าการคัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาประเทศต่างๆ จะมีวิธีการคัดเลือกที่แตกต่างกันหลายรูปแบบ แต่รูปแบบที่ใช้กันเป็นส่วนใหญ่คือ พิจารณาจากผลการเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและผลการสอบวัดความรู้ ซึ่งอาจเป็นการสอบที่จัดโดยสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ หรือหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการทดสอบโดยตรง หน่วยงานกลางนี้ใช้ได้ทั้งหน่วยงานของรัฐ เช่น ประเทศ สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ตุรกี สิงคโปร์ ญี่ปุ่น เกาหลี มาเลเซีย ฮังการี หรือองค์การภาคเอกชน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่มีหน่วยงานสำคัญอยู่ 2 หน่วยงานทำหน้าที่จัดสอบด้วยแบบทดสอบมาตรฐานประเภทต่างๆ ได้แก่ Educational Testing Service (ETS) และ American College Testing (ACT) การเลือกสอบขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ประสงค์จะสมัครเข้ามหาวิทยาลัย และอีก ส่วนหนึ่งขึ้นกับการกำหนดของแต่ละมหาวิทยาลัยว่าต้องการรับผลการสอบที่จัดโดย ETS หรือ ACT ในปัจจุบันนักเรียนประมาณร้อยละ 75 เลือกสอบแบบทดสอบ scholastic aptitude test (SAT) ที่ ETS จัดสอบทั้ง SAT I ที่วัดความสามารถเชิงวิเคราะห์ด้านการใช้ภาษาและคณิตศาสตร์ และ SAT II ที่เป็น achievement test มีข้อสอบเป็นรายวิชาต่างๆ ให้เลือกสอบ ส่วนนักเรียนอีกประมาณร้อยละ 25 จะเลือกสอบ ACT

องค์กรหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดสอบมาตรฐานระดับชาติไม่ว่าจะเป็นองค์กร ลักษณะใดก็ตาม ผลการสอบจะเป็นที่ยอมรับหากองค์กรนั้น ยึดหลักความโปร่งใส ยุติธรรม และ ตรวจสอบได้ และมีการบริหารจัดการที่ดี (อุทุมพร จามรมาน และคณะ, 2544; สุชาติ บวรกิติวงศ์, 2545)

5. นวัตกรรมด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา

แนวการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 ที่เป็นหลักสูตรแกนกลางที่สถานศึกษาต้องนำไปจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละแห่ง มีผลทำให้เกิดข้อกำหนดที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับผู้เรียน ระดับสถานศึกษา และยังคงเชื่อมโยงกับระดับเขตพื้นที่และระดับชาติผลการประเมินจะถูกนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจผลการเรียน การกึ่งในการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้สอนและสถานศึกษาจึงมีความหลากหลาย

กรมอบให้โรงเรียน/สถานศึกษาประเมินผลการเรียน นับเป็นการกระจายอำนาจทางวิชาการอย่างแท้จริง สถานศึกษาหรือครูจะต้องรับผิดชอบหรือประกันในคุณภาพการสอนและการประเมินผลของตน และการดำเนินการประเมินผลการเรียนของนักเรียนจะเป็นไปได้ดีในระดับหนึ่งสำหรับโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หากวิเคราะห์บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่างๆ จะพบว่าบุคลากรเหล่านี้ยังจะต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่ยั่งยืน (กรมวิชาการ, 2545) จึงจำเป็นต้องมีการให้ความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน ซึ่งอาจเป็นการให้ความรู้และการ ฝึกอบรม ในขณะที่เดียวกันจำเป็นต้องมีการพัฒนานวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาเพื่อตอบสนองและเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา

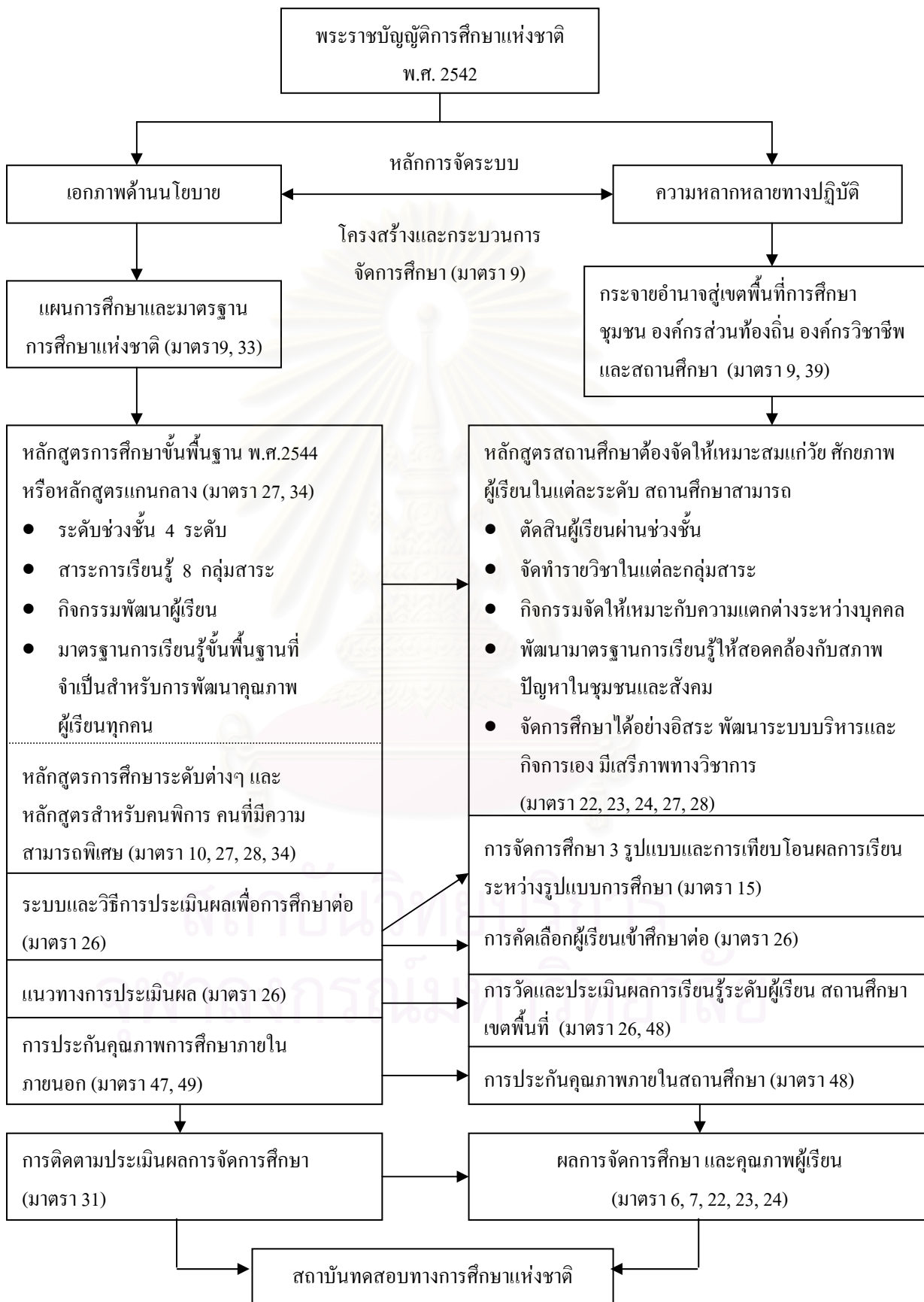
สรุปได้ว่าสภาพปัญหาของการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันบางส่วนมาจากการขาดเอกภาพเชิงนโยบายและเชิงบริหารจัดการ การขาดวิธีการติดตามและมาตรฐานของการจัดการศึกษาระดับต่างๆ และในอนาคตอันใกล้จะต้องพบกับปัญหาที่เป็นผลตามมาจาก การปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เช่น การเทียบโอนผลการเรียนระหว่างรูปแบบการศึกษา การกระจายอำนาจไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ผู้ปกครอง สถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตรและการวัดประเมินผล การจัดการศึกษาภายใต้กรอบหลักสูตรแกนกลาง ระบบการคัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาในแต่ละระดับชั้น ดังสรุปไว้ในแผนภาพที่ 4 ประเด็นที่ผู้มีส่วนกำหนดนโยบายและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญอย่างมาก คือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่มีมาตรฐานที่วางไว้ท่ามกลางความหลากหลายที่เกิดขึ้น จะมีวิธีการใดหรือหน่วยงานใดที่จะทำหน้าที่ในการมีส่วนร่วมติดตามระบบ

การศึกษาของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป และทำหน้าที่พัฒนาทั้งบุคลากร วิธีการ เครื่องมือในการวัด และประเมินผลการศึกษา รวมทั้งทำหน้าที่ศึกษา วิจัย และพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษา ตลอดจนเผยแพร่เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลการศึกษา ให้กับผู้เกี่ยวข้องในทุกกลุ่มทุกระดับ สภาพปัญหาและคำถามดังกล่าวได้นำไปสู่แนวคิดในการจัดตั้งหน่วยงานกลางหรือสถาบันการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขึ้น เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนากำลังคน สังคมและเศรษฐกิจ การจัดการศึกษาเป็นต้องมี เครื่องวัดกลางในการจัดการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับ และผลที่ได้จากการประเมินคุณภาพ การจัดการศึกษาจะนำไปสู่การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาในทุกๆ ด้านตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แผนภาพที่ 3 การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
ที่มีผลต่อการกำหนดภารกิจของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ**



ตอนที่ 3 งานวิจัยผลการศึกษาเกี่ยวกับการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

การที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานปฏิรูปการศึกษามีความเห็นว่า จำเป็นต้องมีการปฏิรูปเชิงโครงสร้างเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและจัดการศึกษา และเพิ่มการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกส่วนของสังคม จึงได้จัดทำข้อเสนอ โครงสร้าง องค์กร และการแบ่งส่วนงานของกระทรวงศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนตามแนวทางที่กำหนดไว้

เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 31 บัญญัติให้กระทรวงศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม จึงมีผลให้มีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างของหน่วยงานทางการศึกษาที่มีอยู่เดิม ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัยและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาที่มีอยู่เดิมตามกฎหมายทั้งหมด ไปเป็น โครงสร้างกระทรวงใหม่ที่จะเกิดขึ้น สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้พิจารณาจากหลักการ และแนวทางปฏิรูประบบบริหารการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในมาตราต่างๆ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งพิจารณาภารกิจที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของกระทรวงใหม่ จึงได้เสนอข้อสรุปของการจัด โครงสร้าง องค์กร การแบ่งส่วนราชการ บนหลักการของการให้หน่วยงานมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ต่อประชาชนและสังคม และบริหารด้วยความมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลสูงสุด

จากหลักการและแนวคิดดังกล่าว สำนักงานปฏิรูปการศึกษาจึงเสนอการจัดโครงสร้างองค์กรใหม่ of กระทรวงศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ออกเป็น 2 ประเภท ประเภทที่ 1 เป็นโครงสร้างองค์กรในระบบราชการ ที่ประกอบด้วย องค์กรในส่วนกลางในระดับกระทรวง และ องค์กรในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประเภทที่ 2 เป็นโครงสร้างองค์กรอิสระ ซึ่งปฏิบัติภารกิจเฉพาะด้านภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่ากระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับภารกิจบางประเภทที่ต้องการความเป็นอิสระ ความคล่องตัว และความรวดเร็วในการตัดสินใจและการดำเนินงาน และไม่เหมาะสมที่จัดตั้งและบริหารจัดการในระบบราชการ สำนักงานปฏิรูปการศึกษาเห็นควรเสนอให้จัดตั้งหน่วยงานในรูปแบบของ “องค์กรมหาชน” ซึ่งมีทั้งสิ้น 7 องค์กร ได้แก่ 1) สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 2) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 3) สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 4) สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 6) สถาบันทดสอบ

ทางการศึกษาแห่งชาติ รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบ วิธีการทดสอบ และพัฒนาเครื่องมือวัดมาตรฐานสำหรับการประเมินมาตรฐานและการทดสอบทางการศึกษา บริการสอบวัดความรู้ความสามารถ การสอบวัดมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพและพัฒนาบุคลากรด้านการทดสอบ รวมถึงการเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติและระดับนานาชาติ และ 7) กุรุสภา

ตามข้อเสนอของสำนักงานปฏิรูปการศึกษาที่นำเสนอคณะรัฐมนตรีในการพิจารณาโครงสร้าง องค์กร และการแบ่งส่วนงานของกระทรวงศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้เสนอให้สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติมีสถานภาพเป็นองค์กรอิสระที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านภายใต้กำกับของรัฐมนตรี เพื่อปฏิบัติภารกิจบางประเภทที่ต้องการความเป็นอิสระ ความคล่องตัว และความรวดเร็วในการตัดสินใจและการดำเนินการ และไม่เหมาะสมที่จะจัดตั้งและบริหารจัดการ องค์กรในระบบราชการ โดยให้หน่วยงานจัดตั้งในรูปแบบของ “องค์การมหาชน” และกำหนด อำนาจหน้าที่ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติไว้ ดังนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำระบบ วิธีการทดสอบและพัฒนาเครื่องมือวัดมาตรฐานสำหรับการประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการทดสอบทางการศึกษา

(2) บริการสอบวัดความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะและระดับต่างๆ ให้กับนักเรียน นิสิตนักศึกษา และประชาชนทั่วไประดับต่างๆ ทั้งวิชาการ และวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ไป ใช้พัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง และการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบการศึกษา และวิชาชีพ

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบวัดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย และพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษาตลอดจนเผยแพร่เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลการศึกษา

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบวัดมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพเพื่อนำผลไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียนที่มาจากการศึกษาในระบบเดียวกัน หรือการศึกษาต่างระบบ

(6) พัฒนาและส่งเสริมวิชาการด้านการทดสอบและประเมินผลทางการศึกษารวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้านการทดสอบและประเมินผล

(7) เป็นคลังข้อมูลของบุคคลที่เข้าสอบวัดความรู้ สนับสนุนและให้บริการผลการทดสอบให้แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(8) เป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ

มัทนา สานติวัตร และคณะ (2543) ได้วิจัยเรื่อง การเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียนระดับอุดมศึกษา เพื่อศึกษาแนวคิดทางปฏิบัติการของการเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียนในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยและประเทศอื่น ได้ข้อค้นพบสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันของประเทศไทยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและ

กระทรวงศึกษาธิการเป็นการจัดการศึกษาในระบบแทบทั้งสิ้น ยังไม่มีการจัดแบบนอกระบบหรือ และตามอัธยาศัย การเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียนผู้เรียนเป็นการ โอนระหว่าง การศึกษาในระบบกับนอกระบบ ยังไม่มีจากนอกระบบหรือตามอัธยาศัย เกณฑ์การพิจารณาการ เทียบของแต่ละสถาบันจะไม่แตกต่างกันมาก สถาบันอุดมศึกษามีวิธีการปฏิบัติและตัดสินใจใน นโยบายต่างๆ โดยอิสระภายใต้อำนาจของสภาสถาบันแต่ละแห่ง จึงทำให้การปฏิบัติบางประการ ของแต่ละสถาบันมีลักษณะแตกต่างกัน และแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งอยู่ในสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัยเช่นกัน

จากข้อค้นพบดังกล่าว ได้นำไปสู่ข้อเสนอแนะให้รัฐควรมีการสนับสนุนให้มีการ จัดตั้ง หน่วยงานกลาง ที่จัดสอบวิชาต่างๆ ในระดับอุดมศึกษา โดยเป็นการจัดสอบแบบมาตรฐาน เพื่อให้ผู้สนใจสามารถเลือกสอบและนำผลไปเทียบโอนได้ เมื่อการเทียบโอนสามารถดำเนินการได้ โดยวิธีต่างๆ ข้อเสนอแนะที่คณะผู้วิจัยได้เสนอต่อมาก็คือ เพื่อให้การประเมินค่าของผลการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย เป็นไปโดยระบบและเป็นที่ยอมรับ ในอนาคตอาจมีการพัฒนา หน่วยงานกลางให้บริการในการเก็บรวบรวมและประเมินค่าผลการเรียนรู้อะไรๆ ในรูปของ ธนาคารหน่วยกิต (credit bank) เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้บริการสามารถนำผลการประเมินค่า เหล่านี้เป็นหลักฐานใช้สมัครเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้สะดวก และไม่จำเป็นต้องประเมิน ค่าซ้ำอีก ข้อเสนอแนะอื่นๆ นอกจากให้มีการตั้งหน่วยงานกลางที่จัดสอบวิชาต่างๆ และพัฒนา หน่วยงานทำหน้าที่เป็น credit bank ด้วยนั้น ยังมีข้อเสนอแนะให้เทียบระดับอุดมศึกษาจาก การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยกับในระบบและให้มีมาตรฐานเทียบเคียงกันได้ เพื่อให้ระดับ การเทียบเป็นบรรทัดฐานเดียวกันและมีมาตรฐานควรมีคณะกรรมการกลางเป็นผู้พิจารณา นโยบาย และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเทียบระดับ สถาบันอุดมศึกษามีอิสระที่จะประเมินผลการเรียนรู้อะไรๆ ตาม หลักวิชาด้วยลักษณะที่มีองค์กรร่วมกันพิจารณา จะทำให้เป็นที่ยอมรับได้ของสาธารณชนในเรื่อง มาตรฐานคุณภาพ ทั้งนี้ควรมีนโยบายให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการเทียบโอนภายใต้บรรทัดฐาน ที่ใกล้เคียงกันทุกสถาบัน มีการบันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐานจนผู้ขอสำเร็จการศึกษา เพื่อ เปิดโอกาสให้สามารถตรวจสอบได้

พรชูลี อาชวอำรุง และคณะ (2543) ได้ศึกษาอุดมศึกษาครอบคลุมทั้งระบบ ซึ่งหมายถึง โครงสร้าง แบบแผน การจัดการศึกษา และกระบวนการเรียนการสอนที่มีความสัมพันธ์ กัน โดยสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออื่น และมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา สามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้สามรูปแบบคือการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ซึ่งในลักษณะดังกล่าวจะมีสถาบันอุดมศึกษา 764 แห่งทั่วประเทศส่วนใหญ่ อยู่ภายใต้การดูแลของ 4 หน่วยงาน คือ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวง สาธารณสุข กระทรวงกลาโหม และส่วนหนึ่งเป็นสถาบันที่เอกชนเป็นผู้ดำเนินการ ผลการศึกษา สรุปได้ว่า อุดมศึกษาไทยในอนาคตจะต้องมีส่วนสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งในสังคมไทย

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศ สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทและภารกิจให้มีความหลากหลายและรอบด้าน มุ่งสร้างองค์ความรู้และนำผลงานวิจัยสู่การปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ต่อไป และต้องมุ่งพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์มีการจัดหลักสูตรที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม รวมถึงการปฏิรูประบบวัดผลการศึกษา และต้องสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางความรู้ มีการบริหารและบริการองค์ความรู้ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องตระหนักและยอมรับการปรับเปลี่ยนบทบาทตามแนวคิดใหม่ประกอบด้วยประเด็นหลัก 16 ประเด็น ดังกล่าว เพื่อนำไปสู่แนวทางในการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย เพื่อนำไปสู่แนวทางในการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษา เช่น ภารกิจอุดมศึกษา การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล ในประเด็นการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายว่าเป็นการบริหารกิจกรรมด้านวิชาการทุกอย่างภายในสถานที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการแก่สังคมตลอดจนการควบคุมคุณภาพด้านวิชาการและการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างรูปแบบการศึกษาแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบ รวมทั้งการบริหารกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและ/หรือองค์กรเอกชนและ องค์กรวิชาชีพต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานวิชาการสูงสุดในเรื่องการเทียบโอนผลการเรียนซึ่งเป็นการบริหารงานวิชาการด้านหนึ่งนั้น ผู้วิจัยได้เสนอให้คณะกรรมการอุดมศึกษาส่งเสริมให้ มีการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อม และ/หรือส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานขึ้นในลักษณะของความร่วมมือของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา โดยจัดตั้งเป็นคณะกรรมการทดสอบ มีหน้าที่รับผิดชอบและตามอัธยาศัย รวมถึงดำเนินการประเมินด้วยวิธีการที่เหมาะสม เมื่อเทียบระดับความรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอาชีพหรือการทำงาน

สุเมธชา พรหมบุญ และคณะ (2543) ซึ่งเป็นคณะทำงานจัดระบบบริหารและจัดการอุดมศึกษา ได้ศึกษาและเสนอแนวคิดการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการอุดมศึกษาได้ เสนอกรอบแนวคิดใหม่ในการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการอุดมศึกษา 10 ประการ เช่น สถาบันอุดมศึกษาต้องสร้างความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของท้องถิ่น ภูมิภาคและประเทศชาติ สถาบันอุดมศึกษาต้องกระจายครอบคลุมทุกภูมิภาค เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง และต้องใช้ทรัพยากรร่วมกันด้วยการสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบ ที่มีกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกัน จากกรอบแนวคิดที่กล่าวข้างต้น โครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา จะสามารถปรับเปลี่ยนเป็นผลสำเร็จจะต้องดำเนินการตามยุทธศาสตร์หลัก 6 ประการคือ

- 1) การสร้างเอกภาพเชิงนโยบาย
- 2) การพัฒนาผู้นำเพื่อสร้างศักยภาพและทักษะอุดมศึกษาใหม่
- 3) การสร้างความเชี่ยวชาญและเอกลักษณ์ของสถาบัน
- 4) การส่งเสริมการร่วมกลุ่มหรือสร้างเครือข่ายของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในและนอกประเทศ
- 5) การปฏิรูปการวัดผลและการวัด

มาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ และ 6) การพัฒนาขีดความสามารถการบริหารจัดการเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในยุคศาสตร์การสร้างเอกภาพเชิงนโยบาย มาตรการการสร้างเชื่อมโยงเชิงบริการจัดการระหว่างคณะกรรมการอุดมศึกษากับหน่วยงานต่างๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบ คณะทำงานฯ ได้เสนอโครงสร้างการบริหารภายในของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ที่อาจประกอบด้วยหน่วยงานระดับกลุ่มงาน ทั้งระดับกอง/สำนักทั้งเทียบเท่าทำหน้าที่เป็นหน่วยงานระดับนโยบาย และหน่วยงานประสานกำกับ ติดตาม สนับสนุนที่สามารถรองรับภารกิจของการจัดการอุดมศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการอุดมศึกษา เช่น สำนักบริหารกลาง สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอิสระอีก 3 หน่วยงาน คือ สถาบันพัฒนาคณาจารย์และผู้บริหารอุดมศึกษา สถาบันทดสอบกลาง และสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ ทั้งนี้ให้สถาบันทดสอบกลาง เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่จัดระบบการสอบ หรือการประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา เป็นองค์กรที่ให้บริการแบบทดสอบ วัดสัมฤทธิ์ผลต่างๆ รวมทั้งจัดระบบในการคัดเลือกบุคลากรเข้าศึกษาในระดับสูง การสร้างแบบทดสอบ เพื่อทดสอบบุคลากรก่อนจบการศึกษาระดับอุดมศึกษา การสอบเข้างาน เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานในการคัดเลือกและประเมินบุคคล

นอกจากนี้ในยุคศาสตร์ที่ 5 การปฏิรูประบบการวัดผลและการวัดมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพฯ คณะทำงานฯ ได้เสนอมาตรการกำหนดมาตรฐานในการคัดเลือกผู้เข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีแนวทางให้มีสถาบันทดสอบกลาง เป็นองค์กรอิสระ เพื่อดำเนินการสร้างข้อสอบมาตรฐานสำหรับวิชาหลักและวิชาเฉพาะ ให้มีการวิจัยและพัฒนาการวัดผลการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ผลการเรียนมาประกอบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในสถาบัน อุดมศึกษา และเพื่อเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการศึกษาขั้นอุดมศึกษา ในมาตรการก็ยังคงกำหนดแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ กำหนดนโยบายการคัดเลือกฯ ร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน และสร้างความเป็นธรรมในการเข้าศึกษาต่อ รวมทั้งให้มีการคัดเลือกฯ ในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อกระจายโอกาสการศึกษาและเอื้อแก่ผู้มีความสามารถพิเศษเฉพาะทางโดยวิธีการที่โปร่งใสและยุติธรรม

ดังนั้น เมื่อนำผลการศึกษาของคณะทำงานปฏิรูปด้านการเรียนการสอน ระดับอุดมศึกษา และคณะทำงานจัดระบบบริการและจัดการอุดมศึกษามาเชื่อมโยงกันในการเสนอจัดตั้งหน่วยงานกลางที่มีฐานะเป็นหน่วยงานอิสระทำหน้าที่จัดการสอบวัดมาตรฐาน วิชาการ และวิชาชีพ เพื่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการเทียบโอนผลการเรียนแล้ว สามารถสรุปหน้าที่โดยรวมได้ ดังต่อไปนี้

1. สร้างข้อสอบมาตรฐานวิชาหลัก วิชาเฉพาะและให้บริการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ต่างๆ
2. จัดสอบวิชาต่างๆ ในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ผู้สนใจสามารถเลือกนำไปเทียบโอนได้
3. สร้างแบบทดสอบเพื่อทดสอบบุคลากรก่อนจบการศึกษาระดับอุดมศึกษา (exit exam) การสอบเข้างาน เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานในการคัดเลือกและเมินบุคคล
4. จัดระบบการสอบหรือการประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา
5. ทำหน้าที่เป็นธนาคารหน่วยกิต (credit bank) เก็บและประเมินค่าผลการเรียนรู้ประเภทต่างๆ เพื่อนำไปใช้เป็นหลักฐานในการสมัครเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา
6. วิจัยและพัฒนาระบบการวัดผลการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ผลการเรียนมาประกอบการคัดเลือกเข้าศึกษาชั้นอุดมศึกษา

ผลการศึกษาทั้งหมดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวนโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่มี พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรีในมิติกระบวนการสู่ความเป็นเลิศ ด้านปฏิรูปหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่ให้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานแห่งชาติสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับและวัดผลด้วยข้อสอบมาตรฐานกลาง ให้มีระบบประเมินคุณภาพ เพื่อให้ครูผู้บริหารคุ้นเคยกับวัฒนธรรมการประเมินคุณภาพอย่างสร้างสรรค์ในแง่ที่เป็นกระบวนการวัดผลเพื่อความก้าวหน้าของตนเองมิใช่เพื่อลงโทษ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 4 ความเชื่อมโยงการเสนอจัดตั้งหน่วยงานกลาง(สถาบันทดสอบกลาง) ระหว่างแนวคิดของ คณะทำงานปฏิรูปด้านการเรียนระดับอุดมศึกษา และคณะทำงานจัดระบบบริหารและการจัดการ



ตารางที่ 7 เปรียบเทียบภารกิจของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติตามข้อเสนอของ
หน่วยงานและผลจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ภารกิจ	ผลจาก พ.ร.บ. การศึกษาฯ	คณะทำงานฯ ทบวง มหาวิทยาลัย	สำนักงาน ปฏิรูป การศึกษา
1. ดำเนินการจัดทำระบบ วิธีการทดสอบและพัฒนาเครื่องมือวัด มาตรฐานสำหรับการประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและ การทดสอบทางวิชาการ	√		√
2. บริการสอบวัดความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะต่างๆ ให้กับ นักเรียน นิสิต นักศึกษาและประชาชนทั่วไป เพื่อประโยชน์ไปใช้ พัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบ การศึกษาและวิชาชีพ	√	√ (คัดเลือกเข้า สถาบันอุดม ศึกษา)	√
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบวัดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	√	(วิจัยระบบ การศึกษาขั้น พื้นฐาน)	√
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการ ทดสอบทางการศึกษา	√		√
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบวัดมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพเพื่อ นำผลไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการเทียบระดับและเทียบโอนผลการ เรียนที่มาจากการศึกษาในระบบเดียวกันหรือต่างระบบ และจาก ประสบการณ์การทำงาน	√	√	√
6. พัฒนาและส่งเสริมวิชาการด้านการทดสอบและประเมินผล ทางการศึกษารวมทั้งการพัฒนาบุคคลด้านการทดสอบและ ประเมินผล	√		√
7. เป็นคลังข้อมูลของบุคคลที่เข้าสอบวัดความรู้ (Credit Bank) สนับสนุนและให้บริการผลการทดสอบให้แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ (Data Bank)	√	√ (เฉพาะ credit bank)	√
8. เป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาทั้งใน ระดับชาติและระดับนานาชาติ	√		√
9. ประเมินระบบการศึกษาของประเทศ (National Assessment)	√		

ตอนที่ 4 องค์การที่ทำหน้าที่ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ

4.1. องค์การที่ให้บริการทางการศึกษาโดยไม่หวังผลกำไร

4.1.1 องค์การภาครัฐ

วเรช จันทร์ศร (2544) ได้สรุปหลักการพื้นฐานในปรัชญาการบริหารภาครัฐว่ามีรากฐานมาจากแนวคิดของนักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่มีชื่อเสียง 3 คน ได้แก่ Max Weber, Woodrow Wilson และ Frederick Taylor ซึ่งหลักการนี้ทำให้เกิดผลลัพธ์สุดท้ายขององค์การภาครัฐสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 8 หลักการพื้นฐานของปรัชญาการบริหารภาครัฐ

แนวคิด	หลักการพื้นฐาน	ผลลัพธ์สุดท้าย
1. Max weber	<ul style="list-style-type: none"> ● การแบ่งงานกันทำตามแนวราบ ● การแบ่งงานกันทำตามแนวดิ่ง 	<ul style="list-style-type: none"> ● การเพิ่มผลผลิตการเพิ่มความชำนาญงาน ● ความถูกต้องในการทำงาน ● เกิดการตัดสินใจที่สนองผลประโยชน์รวมขององค์การ
	<ul style="list-style-type: none"> ● การทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร 	<ul style="list-style-type: none"> ● การทำงานขององค์การมีความต่อเนื่อง ● อ้างอิงได้ ไม่ขึ้นกับตัวคน ● บรรลุการประสานงานระหว่างองค์การ
	<ul style="list-style-type: none"> ● กฎระเบียบ 	<ul style="list-style-type: none"> ● เกิดความแน่นอนในการทำงาน ● ลดการสื่อสารที่ไม่จำเป็น ● สร้างกรอบพฤติกรรมพื้นฐานของสมาชิกให้เป็นแบบแผนเดียวกัน ● ให้องค์การมีพลวัต
	<ul style="list-style-type: none"> ● การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามหลักอาวุโส ● ความสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> ● สร้างขวัญกำลังใจให้สมาชิก ● ทำให้สมาชิกมีความผูกพันกับองค์การ
	<ul style="list-style-type: none"> ● การแยกเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. Woodrow Wilson	<ul style="list-style-type: none"> ● การแยกการเมืองจากการบริหาร ● การแต่งตั้งโยกย้ายตามระบบคุณธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ● การบริหารโดยข้าราชการที่เน้นความเสมอภาค เป็นธรรม และมุ่งต่อผลประโยชน์ของสาธารณะ
	<ul style="list-style-type: none"> ● การบริหารงานโดยปราศจากอคติ ● โดยคำนึงถึงเศรษฐกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ประโยชน์สูงสุดของข้าราชการ
	<ul style="list-style-type: none"> ● การศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระบบการบริหารของประเทศต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ● การปรับปรุงพัฒนาการบริหารภาครัฐ และเสริมสร้างนวัตกรรม
3. Frederick Taylor	<ul style="list-style-type: none"> ● การแบ่งงานตามความถนัด ● การจัดบุคคลให้ทำงานตามหลักเวลา และการเคลื่อนไหว (โดยให้อยู่ใน Production line) ● การให้สิ่งจูงใจเป็นตัวเงินเพื่อเพิ่มผลผลิต ● การใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิด 	<ul style="list-style-type: none"> ● ประสิทธิภาพขององค์การ ● ประหยัด ● ผลผลิตสูงสุด ● การใช้ประโยชน์จากบุคคลในองค์การสูงสุด

ที่มา ดัดแปลงจาก วเรช จันทร์ศร (2544). ปรัชญาของการบริหารภาครัฐ หน้า 29-32

จากผลลัพธ์สุดท้ายดังกล่าว ทำให้องค์การขนาดใหญ่ตามอุดมคติ (ideal bureaucracy) มีข้อวิพากษ์ว่าเป็นอุปสรรคต่อการทำงานดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 อุปสรรคขององค์การภาครัฐ

คุณลักษณะ	ส่วนที่เป็นอุปสรรค
1. ผู้ปฏิบัติงานจะมีความชำนาญเฉพาะอย่าง ทุกคนจะมีอำนาจการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบที่ชัดเจน	1. ในความชำนาญนั้นจะกระตุ้นให้มีความสนใจที่หลากหลาย ซึ่งจะนำไปสู่ข้อขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานได้
2. ตำแหน่งสายงานและหน้าที่จะถูกจัดตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา	2. การมีลำดับชั้นของการบังคับบัญชาที่เป็นทางการทำให้เกิดความไม่ยืดหยุ่น
3. สมาชิกในองค์การจะถูกคัดเลือกและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยการพิจารณาจากอาวุโสหรือจากสมรรถนะการทำงาน	3. องค์การจะกลายเป็นระบบทางการเมืองที่มุ่งรับใช้ต่อผู้มีอำนาจ
4. สมาชิกจะทำงานอยู่ตามกลุ่มวิชาชีพและคำตอบแทนสมาชิก ในองค์การจะคงที่ตามองค์การกำหนด	4. อำนาจการตัดสินใจจะอยู่ที่ระบบคุณธรรมของคนคนเดียว
5. สมาชิกจะอยู่ภายใต้การปกครองและควบคุมอย่างเข้มงวดและเป็นทางการ	5. สมาชิกอาจไม่เต็มใจปฏิบัติงานเพราะรู้สึกว่าคุณบังคับมากเกินไป ทำให้ขาดความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ และความคิดสร้างสรรค์

จากการยึดถือปฏิบัติของระบบราชการดังกล่าว ทำให้เกิดผลกระทบในทางลบหลายประการ อาทิ เช่น ทำให้บริการของรัฐมีลักษณะผูกขาด มีการบริหารงานแบบรวมอำนาจไม่สามารถสนองต่อความต้องการของประชาชนที่หลากหลาย ทำให้เกิดปัญหาในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ มีการขยายตัวทั้งในแนวดิ่งและทำให้เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนในภารกิจ การบริหารนโยบายขาดเอกภาพ และสิ้นเปลืองรวมทั้งขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน ทำให้หน่วยงานภาครัฐไม่สามารถพัฒนาความเป็นสังคมประชาธิปไตยได้อย่างเต็มที่ สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการบริหารบ้านเมืองตลอดจนการพัฒนาประเทศไทยในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งจากกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านต่างๆ และการพัฒนาความสามารถของภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน

ในระบบบริหารราชการแผ่นดินของไทยที่มีลักษณะดังกล่าวจึงก่อให้เกิดสภาพปัญหาที่สะสมอยู่ระบบบริหารราชการไทยหลายประการ ซึ่ง วรเดช จันทรร (2543) ได้ศึกษาและสรุปสภาพปัญหาสะสมเหล่านั้นเป็น 6 ด้าน ใหญ่ๆ ด้วยกันคือ 1) ปัญหาด้านการครอบงำของระบบราชการต่อระบบการเมืองไทย 2) ปัญหาการขยายตัวของหน่วยงานในระบบราชการไทย 3) ปัญหาด้านโครงสร้าง 4) ปัญหาด้านระบบบริหารงานบุคคล 5) ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการ และ 6) ปัญหาทางด้านกฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน

สำหรับหน่วยงานที่ต้องให้บริหารสาธาณะนั้น สุรพล นิติไกรพจน์ (2542) ได้สรุปปัญหาหรือข้อจำกัดของสภาพการดำเนินงานของส่วนราชการที่จะเป็นอุปสรรคสำหรับการจัดทำบริหารสาธาณะในยุคสมัยใหม่ไว้ 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การมีสายบังคับบัญชาและลำดับชั้นของการตัดสินใจที่ยาวการมีระเบียบข้อบังคับและคำสั่งจำนวนมากเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน และมีมาตรฐานการจ้างงานเพียงมาตรฐานเดียวทำให้ต้องพยายามรักษามาตรฐานการจ้างงานกลางในเรื่องการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ

ลักษณะราชการยุคใหม่ตามแนวการปฏิบัตินิติราชการของไทย

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศต่างๆ ให้ความสำคัญในการปรับปรุงระบบการบริหารงานภาครัฐ ให้มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และคุณภาพสูง สามารถให้บริการตอบสนองความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ Brunsson and Sahin - Anderson (2000) ได้กล่าวถึง ผลการศึกษาของ Hood, 1991; Olsen and Peters 1996; Oleson et al., 1998 ว่ากว่า 20 ปีที่ผ่านมาเป็นที่น่าสนใจอย่างมากที่ประเทศต่างๆ ในกลุ่ม OECD (The Organization for Economic Co - operation and Development) ที่การปฏิรูประบบราชการที่มีได้มีจุดประสงค์มุ่งไปที่ผลผลิตของภาคราชการเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่หมายรวมถึงความพยายามในการเปลี่ยนวิธีการบริหาร จัดการ การควบคุม และการตรวจสอบผลผลิตของการให้บริการด้วย ซึ่งเป็นเช่นเดียวกับการปฏิรูประบบราชการไทย ที่เป็นนโยบายของรัฐบาลมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันที่มุ่งจะปรับปรุงระบบบริหารราชการแผ่นดิน พัฒนาประสิทธิภาพของระบบเอื้อต่อการกินคืออยู่ดีของประชาชนและนำประเทศไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2545) กล่าวถึง ระบบราชการยุคใหม่หลังการปฏิรูปว่าจะมีบทบาทหน้าที่เฉพาะในส่วนที่จำเป็นต้องทำเท่านั้น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนและชุมชนมีบทบาทมากขึ้นในการเข้าร่วมทำกิจกรรมของรัฐ เป็นองค์การที่มีความกะทัดรัด คล่องตัวปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว มีลักษณะการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้การบริการจัดการภายในมีความรวดเร็ว คุณภาพสูง และมีประสิทธิภาพสูง มีวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเป้าหมาย รวมทั้งมีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพื่อเปิดโอกาสให้คนที่มีคุณภาพเต็มใจมารับราชการเป็นอาชีพ

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอจากนักวิชาการให้มีการจัดโครงสร้างองค์การภาครัฐให้จัดทำกิจกรรมของรัฐแบบเมทริกซ์ (matrix) แบบพลวัต (dynamic) และมีความสามารถในการปรับตัวและเคลื่อนไหว (move ability) ตอบโต้ต่อสิ่งเร้าในแต่ละส่วน (วรเดช จันทรศร และ สมบัติ อยู่เมือง, 2545)

หลักการจัดโครงสร้างองค์การภาครัฐในอนาคต

การจัดโครงสร้างองค์การภาครัฐจะต้องปรับเปลี่ยน บทบาท ภารกิจ ให้ทำหน้าที่เฉพาะที่จำเป็นเพื่อให้ประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชน ชัดเจน ประหยัดและเป็นเอกภาพ โดยมีหลักทั่วไป ว่าบทบาทภารกิจหลักของภาคราชการควรเน้นบทบาทสามประการ คือ การกำหนดนโยบาย (policy formulation) การวางกฎระเบียบ และตรวจสอบ (regulation) และการสนับสนุน (promotion) ดังนั้น หลักการในการกำหนดโครงสร้างจึงเน้นภารกิจเป็นหลัก (agenda approach) ภารกิจจะต้องชัดเจนวัดผลสำเร็จได้และมีสายสัมพันธ์ในการดำเนินบทบาทภารกิจที่เกี่ยวข้องกัน มีผู้รับผิดชอบการบริหารงานและผลงานตามบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจนทั้งในระดับการเรือนและประจำ ซึ่งการจัดองค์การในลักษณะนี้เรียกว่า agenda based organization ทำให้ห้องค์การมีโครงสร้าง กระทั่งคล่องตัว มีเอกภาพในการตัดสินใจรับผิดชอบ และแก้ปัญหาได้มากกว่าองค์การของรัฐที่เป็นมาในอดีต และต้องมีส่วนร่วมให้ประชาชน ประชาสังคม มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของรัฐ (citizen-civil society-private co producers)

4.1.2 องค์การมหาชน

ความเป็นมาขององค์การมหาชน (Autonomous Public Organization)

องค์การมหาชน เป็นผลโดยตรงจากการปฏิรูประบบราชการตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ. 2540 – พ.ศ. 2544) ในการบริหารราชการแผ่นดิน รัฐบาลชุดต่างๆ ที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญและพยายามที่จะปฏิรูประบบราชการ เนื่องจากตระหนักว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องปรับระบบการบริหารและองค์กรในระบบราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2542) มิฉะนั้นระบบราชการจะเป็นระบบที่ล้าหลังเป็นตัวจุดรั้งกระบวนการพัฒนาประเทศมิให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าและไม่สามารถทำให้ประเทศเข้าสู่วงการแข่งขันได้ในระดับสากล

สำหรับประเทศไทยแล้ว เงื่อนไขสำคัญที่เร่งให้เกิดการปรับปรุงระบบบริหารราชการมาจาก 1) ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจซึ่งเกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก 2) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการปฏิบัติและการบริหารราชการของข้าราชการและหน่วยงานของรัฐมากกว่ารัฐธรรมนูญทุกฉบับในอดีต และ 3) ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ เพราะการทำงานแบบเดิมนอกจากจะไม่สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ยังจะถูกทิ้งอยู่ข้างหลัง ความพยายามในการปฏิรูประบบราชการได้ถูกผลักดันปรากฏเป็นรูปธรรมเป็นครั้งแรก พ.ศ.2540-2544 ที่กำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และวิธีการดำเนินการต่างๆ ในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารราชการใหม่ในทุกด้านตามข้อเสนอของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการในขณะนั้น ซึ่งมีพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ นายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ ต่อมาในรัฐบาลต่อมาที่มีนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบ

ราชการชุดใหม่ขึ้นมา และเป็นที่มาของการกำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.2541 ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ กำหนดให้มีคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (ปรร.) และสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (สำนักงาน ปรร.) เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน การประสานงาน และผลักดันการปฏิรูประบบราชการ

ในการนำนโยบายการปฏิรูประบบราชการไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (ปรร.) ได้กำหนดให้มีองค์การรับผิดชอบดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และวิธีการบริหารงานภาครัฐ 2) ด้านปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณและการเงิน 3) ด้านปฏิรูประบบการบริหารพัสดุ 4) ด้านปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ปรับปรุงวัฒนธรรม และค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และ 5) ด้านปรับปรุงกฎหมายเพื่อปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ

ผลการดำเนินงานที่สำคัญซึ่งได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีให้เห็นชอบกำหนดเป็นนโยบายมาตรการ และแนวทางปฏิบัติในการปฏิรูประบบราชการ มี 3 เรื่อง ได้แก่ 1) เรื่องการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจและวิธีการบริหารงาน 2) การจัดตั้งองค์การมหาชน และ 3) การบริหารงานบุคคล

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเกิดขึ้นของระบบองค์การมหาชนเป็นผลโดยตรงมาจากการพบว่าระบบราชการและระบบการดำเนินงานในรูปแบบของรัฐวิสาหกิจ ล้วนแต่มีข้อจำกัดของตัวระบบเองและไม่สามารถรับรองการดำเนินกิจกรรมบริการสาธารณะในลักษณะหรือรูปแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามระดับการพัฒนาทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี การค้นพบปัญหานี้ได้นำไปสู่ความพยายามในการแก้ปัญหาในเรื่องการจัดสร้างระบบองค์การจัดทำบริการสาธารณะรูปแบบที่สามที่เรียกว่า องค์การมหาชนขึ้น เพื่อรองรับภารกิจในลักษณะใหม่ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะขององค์การแบบราชการหรือรัฐวิสาหกิจ และมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจัดตั้งระบบองค์การมหาชนขึ้นในประเทศไทยนับเป็นนวัตกรรม (innovation) ในการแก้ไขปัญหาาระบบราชการของไทยอย่างหนึ่ง

สถานะขององค์การมหาชนในระบบองค์การภาครัฐ

องค์การมหาชน มีรูปแบบดั้งเดิมจากองค์กรที่มีชื่อเรียกว่า Etablissement Public ตามระบบกฎหมายมหาชนฝรั่งเศส มีลักษณะและองค์ประกอบสำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้สามารถรับผิดชอบภารกิจสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5 ประการ คือ

1. การเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ยังก่อให้เกิดภาระไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาตามปกติของระบบราชการ และเป็นหลักประกันความเป็นอิสระที่สำคัญขององค์การมหาชนด้วย

2. การได้รับงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปจากรัฐ เพื่อความคล่องตัวและความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติการกิจพิเศษ ตามที่รัฐกำหนดให้ปฏิบัติ

3. การมีอำนาจหน้าที่และภารกิจเฉพาะด้าน ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง

4. เป็นอิสระในการบริหารงาน มีความคล่องตัวและอำนาจตัดสินใจที่เบ็ดเสร็จเด็ดขาดภายในองค์กรนั้นๆ ทุกเรื่อง

5. การอยู่ภายใต้ระบบการควบคุมตรวจสอบของรัฐ ที่ต้องไม่เกิดผลกระทบต่อความเป็นอิสระขององค์การมหาชน

หลักเกณฑ์พื้นฐาน ในการจัดตั้งองค์การมหาชนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 5 วรรคแรก มี 3 ประการ คือ จัดตั้งเมื่อรัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะและแผนงานนั้นเหมาะสมที่จะจัดหน่วยงานบริการที่ต่างไปจากส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ และการจัดตั้งนั้นมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ชีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2542) อธิบายถึงขั้นตอนดำเนินการสำหรับจัดตั้งองค์การมหาชนขึ้น ดังนี้

1. ในการเสนอขอจัดตั้งองค์การมหาชน ไม่ว่าจะเป็นการแปรสภาพส่วนราชการหรือหน่วยงานเป็นองค์การมหาชนหรือจัดตั้งขึ้นใหม่ การขอจัดตั้งอาจมาได้จากหลายทางคือ

- (1) นโยบายรัฐบาล
- (2) กระทรวงหรือกรมส่งคำขอจัดตั้งมาโดยตรง
- (3) รัฐวิสาหกิจ
- (4) อื่นๆ เช่น องค์กรอิสระ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

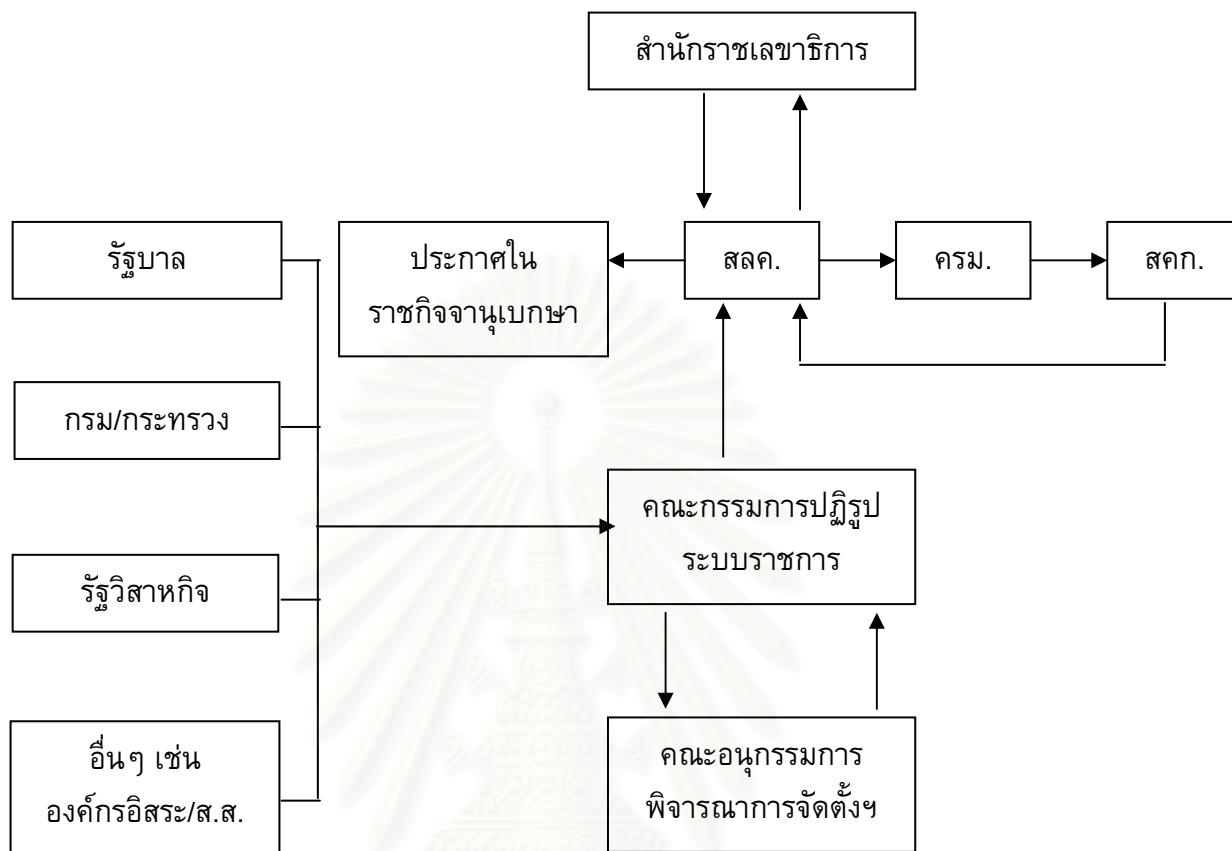
2. ในกรณีที่เป็นความประสงค์ของกระทรวง กรม รัฐวิสาหกิจ หรืออื่นๆ ให้ส่งคำขอจัดตั้งองค์การมหาชนไปยังประธานกรรมการปฏิรูประบบราชการ โดยให้มีรายละเอียดของเหตุผลความจำเป็นในการจัดตั้ง ภารกิจที่จะดำเนินการ ที่มาขององค์การมหาชน โครงสร้างองค์การบริหาร โครงสร้างของบุคลากรและค่าตอบแทน บัญชีและงบประมาณรายได้ ระบบประเมินผลรางวัลพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง และรายละเอียดอื่นๆ ที่เห็นว่าเกี่ยวข้องและจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการพิจารณา

3. สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการจะศึกษารายละเอียดต่างๆ แล้วนำผลการศึกษาพร้อมร่างพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งองค์การมหาชนนั้นๆ เสนอคณะกรรมการพิจารณาการจัดตั้งและพัฒนาองค์การมหาชน
 4. นำความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาการจัดตั้งและพัฒนาองค์การมหาชน เสนอคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (ปรร.) พิจารณา และเสนอความเห็นของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (ปรร.) ให้คณะรัฐมนตรี (ครม.) พิจารณาต่อไป
 5. หากคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ เสนอจะส่งร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนนั้นๆ ให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (สคก.) ตรวจสอบพิจารณา
 6. เมื่อสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (สคก.) ตรวจสอบพิจารณาร่างพระราชกฤษฎีกาฯ โดยมีได้มีข้อสังเกตหรือแก้ไขในสาระสำคัญแล้ว ก็จะส่งเรื่องให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลค.) ดำเนินการตามขั้นตอนให้มีผลใช้บังคับเป็นกฎหมายต่อไป
- ขั้นตอนการจัดตั้งองค์การมหาชน สรุปได้ตามแผนภาพต่อไปนี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 5 ขั้นตอนการจัดตั้งองค์การมหาชน



ที่มา : ชिरุทธิ์ หล่อเลิศรัตน์. (2542) ระบบการจัดการ หน้า 51.

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 42 กำหนดให้องค์การมหาชน อยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลขององค์การตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ซึ่งจะหมายถึงการที่ องค์การมหาชนทุกแห่งต้องมีระบบทำข้อตกลงประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับหน่วยงาน ของรัฐที่ได้รับมอบหมายจากคณะรัฐมนตรีให้ทำข้อตกลงและติดตามประเมินประสิทธิภาพของ องค์การ โดยต้องมีการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติการกิจของ องค์การไว้ล่วงหน้า และกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการให้บรรลุตามเกณฑ์ที่ตกลงไว้ การกำหนดให้มีระบบประเมินผลขององค์การมหาชนในมาตราดังกล่าว จึงนับเป็นหัวใจของการ ตรวจสอบประเมินผลที่เป็นประสิทธิภาพสำหรับองค์การมหาชน

องค์การมหาชนในประเทศไทยที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับกันระดับประเทศและ ต่างประเทศ อย่างเช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย หรือ “สกว.” ที่จัดตั้งตาม พระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการวิจัย พ.ศ. 2535 มีระบบประเมินผลทั้งภายในและภายนอก องค์การตามโครงสร้างการบริหารงานของ สกว. จะมีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการ

สนับสนุนการวิจัยที่ได้รับแต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรีให้มีหน้าที่ตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองทุนสนับสนุนการวิจัยและคณะกรรมการบริหารกองทุนผลงานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุน ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักขององค์การ (วุฒิพงษ์ เตชะดำรงสิน, 2544) และได้มีการประเมินผลภายนอกมาอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่มีการจัดตั้งองค์การในปี 2535 สกว. ได้ให้หน่วยงานภายนอกตรวจสอบและประเมินผลงานองค์การมาแล้ว 5 ครั้ง ครั้งล่าสุดได้ให้บริษัท TRIS (Thai Rating and Information Service) ดำเนินการประเมินผลงานและการบริหารงานวิจัยของ สกว. ซึ่งผลการประเมินสะท้อนถึงความแข็งแกร่งโดยรวมในระดับสูงมาก 3 ด้าน คือ ด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบบริหารงานวิจัย ด้านประสิทธิผลและคุณภาพงานวิจัยและการบริการ และด้านการพัฒนา เรียนรู้ และนวัตกรรม (ประชาคมวิจัย, 2543) ในระบบองค์การมหาชนนี้หากผลการประเมินสามารถบรรลุตามเกณฑ์ที่ตกลงไว้ รัฐก็อาจเพิ่มความสนับสนุนในทางงบประมาณหรือความสนับสนุนในด้านอื่นด้วย

เป็นที่น่าสังเกตว่า สำหรับองค์การที่จัดตั้งขึ้นเฉพาะรายก่อนมีการตราพระราชบัญญัติ มีเพียงเฉพาะกรณีของ สกว. เท่านั้นที่มีองค์การตรวจสอบภายนอก แต่ในกฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชนอื่นๆ ไม่มีการกำหนดระบบการตรวจสอบประสิทธิภาพเช่นนี้ไว้ ซึ่งทำให้องค์การเหล่านั้นไม่แตกต่างจากองค์การในระบบราชการทั่วไป ที่ไม่มีระบบตรวจสอบภายนอก เพียงแต่ดำเนินการไปตามงบประมาณและแผนปฏิบัติการประจำปีเท่านั้น มิได้สนใจในผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานเท่าที่ควร เพราะการพิจารณาของงบประมาณในปีต่อไป สำนักงบประมาณให้ความสนใจกับแผนงานและโครงการที่นำเสนอเท่านั้น และถ้ายังเป็นนโยบายของรัฐบาลแล้ว ก็จะได้รับ การสนับสนุนงบประมาณ การไม่มีระบบตรวจสอบภายนอกขององค์การดังกล่าว จึงอาจเป็นสาเหตุให้เกิดข้อวิพากษ์วิจารณ์ถึงประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมยุคปัจจุบันที่ประชาชนมีความตื่นตัวในเรื่องการตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานใดๆ ความแตกต่างระหว่างองค์การภาครัฐกับองค์การมหาชนในประเด็นต่างๆ ปรากฏในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ความแตกต่างระหว่างองค์การภาครัฐและองค์การมหาชน

ด้าน	องค์การภาครัฐ	องค์การมหาชน
1. การจัดตั้ง	จัดตั้งโดยนโยบายรัฐบาล	การจัดตั้งอาจมาได้หลายทาง อาจโดยนโยบายรัฐบาล กระทรวง กรม รัฐวิสาหกิจ หรืออื่นๆ เช่น องค์การอิสระ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่ขอจัดตั้งโดยส่งคำขอไปยังประธานกรรมการปฏิรูป
2. สถานภาพ	หน่วยงานของรัฐ	หน่วยงานของรัฐและเป็นนิติบุคคลอยู่นอกระบบราชการ
3. อำนาจหน้าที่	มีอำนาจหน้าที่และภารกิจ กว้างขวางรองรับภารกิจพื้นฐานของรัฐ	มีอำนาจหน้าที่และภารกิจเฉพาะด้านมีขอบเขตอำนาจหน้าที่และภารกิจเฉพาะเท่าที่กำหนดไว้เท่านั้น
4. งบประมาณและรายได้	เป็นหมวดเงินอุดหนุนลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ เงินรายได้ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง	เป็นเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี เงินอุดหนุนจากภาคเอกชนหรือองค์การอื่น ทั้งในและต่างประเทศ เงินรายได้ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง
5. วัตถุประสงค์หลัก	ให้บริการสาธารณะ มีอำนาจบังคับฝ่ายเดียวเหนือประชาชน	บริการสาธารณะสมัยใหม่ตามที่พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 กำหนดโดยไม่หวังผลกำไร และไม่มีอำนาจบังคับฝ่ายเดียวเหนือประชาชน
6. การบังคับบัญชาและการแบ่งส่วนราชการ	มีสายการบังคับบัญชาและลำดับชั้น การตัดสินใจหลายขั้นตอน การแบ่งส่วนงานเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับจากสำนักงาน ก.พ.	สายบังคับบัญชาสั้น การตัดสินใจสิ้นสุดที่คณะกรรมการบริหารองค์กร การแบ่งส่วนงานและกำหนดขอบเขตหน้าที่เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
7. ลักษณะองค์กร	องค์กรแนวตั้ง (vertical organization) มีระบบบริหารลดหลั่นเป็นขั้นๆ (bureaucratic)	องค์กรแนวราบ (flat organization)
8. การบริหารจัดการ	เป็นกระบวนการทำงานที่ต้องเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบข้อบังคับอย่างครบถ้วน	เน้นผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่ากระบวนการทำงานมีความคล่องตัวสูง มีองค์การบริหารที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระ มี 3 เรื่อง
9. กลไกการบริหารงานและการตรวจสอบประเมิน ผลงาน	กำกับโดยแผนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลและแผนปฏิบัติงานของโครงการ/งานต่างๆ ที่หน่วยงานจัดทำขึ้น ซึ่งสามารถปรับแผนโครงการ/งานได้ การประเมินผลงาน ประเมินจากแผนปฏิบัติการและแผนการใช้งบประมาณว่าสามารถดำเนินการไปได้ร้อยละเท่าใดของแผนที่กำหนดไว้	1. ผู้บริหารองค์กร (ผู้อำนวยการ) ต้องมีสัญญาการดำเนินการ (performance agreement หรือ performance contract) ซึ่งทำไว้กับคณะกรรมการองค์การมหาชนนั้นเพื่อเป็นหลักประกันในการดำเนินงานขององค์กรและผู้เกี่ยวข้อง (stakeholder) และมีแผนการดำเนินงานเสนอ

ด้าน	องค์การภาครัฐ	องค์การมหาชน
	<p>ไม่ต้องทำรายงานประจำปีเสนอผลงาน ในปีที่ผ่านมาแล้วเสนอรัฐบาล หากมีการทำรายงานประจำปีจะเป็นการทำเพื่อสรุปและเผยแพร่ผลงานให้สาธารณะชนหรือผู้เกี่ยวข้องทราบเท่านั้น</p> <p>การบริหารงานถูกควบคุมโดยกฎระเบียบของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงานประมาณ กระทรวงการคลังฯลฯ</p>	<p>ประกอบด้วยสัญญาด้วย</p> <p>2. มีแผนการลงทุนและแผนการเงินที่ชัดเจน เสนอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาอนุมัติให้ความเห็นชอบก่อนการดำเนินการ</p> <p>3. มีข้อกำหนดในการถูกตรวจสอบและการประเมินผลการดำเนินงาน โดยจะต้องทำข้อตกลงประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับหน่วยงานของรัฐ ซึ่งได้รับมอบหมายจากคณะรัฐมนตรี โดยมีการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานให้บรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อตกลง ต้องจัดทำรายงานประจำปีเสนอรัฐบาล ประกอบด้วยผลงานในปีที่ผ่านมาแล้ว คำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการแผนงานที่จะจัดทำในปีหน้า</p>
10. มาตรฐานการจ้างงาน	<p>มีมาตรฐานเดียว เน้นความเสมอภาคและเท่าเทียมกันของข้าราชการที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์อย่างเดียวกัน การขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามกรอบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ การตอบแทนอื่นๆ เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง</p>	<p>คณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การ</p>
11. โครงสร้างการบริหารงาน	<p>มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนตามสายบังคับบัญชา การบรรจุแต่งตั้งดำเนินการโดยสำนักงาน ก.พ.</p>	<p>มีองค์กรปฏิบัติงาน 2 กลุ่ม กลุ่มผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารสูงสุด (คณะกรรมการองค์การมหาชนและผู้อำนวยการ) กับกลุ่มบุคลากรในระดับต่ำลง ผู้อำนวยการ ประธานกรรมการ กรรมการ และผู้อำนวยการมีวาระดำรงตำแหน่งไม่เกินคราวละ 4 ปี ดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 2 วาระเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ไม่มีวาระดำรงตำแหน่งแต่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบของแต่ละองค์กร ทั้งนี้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะกรรมการแต่งตั้งผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการจะมีอำนาจในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้างลง โทษทางวินัยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรวมทั้งให้ออกจากตำแหน่ง</p>
12. การขุบเลิก	<p>เป็นไปตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งมีใช่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อย</p>	<p>ขุบเลิกได้เมื่อภารกิจหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการดำเนินกิจการสิ้นสุดลงหรือเมื่อรัฐบาลเห็นควรขุบเลิก</p>

อรพินท์ สมโชคชัย (2542) ได้สรุปรายงานการศึกษาดูงาน การปฏิรูปการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ เรื่อง องค์การบริหารงานอิสระของรัฐ (Crown Entities) ในประเทศนิวซีแลนด์ เพื่อเป็นความรู้ในการบริหารงานขององค์การมหาชนในประเทศอื่น ดังนี้

องค์การบริหารงานอิสระของรัฐ (Crown Entities)

เป็นองค์การบริหารงานอิสระของรัฐซึ่งเป็นรูปแบบและมีแนวคิดใกล้เคียงกับความพยายามของประเทศไทยในการแปรสภาพหน่วยราชการและกิจการบางประเภทเป็นองค์การมหาชนตาม พ.ร.บ. องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ภาครัฐของนิวซีแลนด์ในปัจจุบันมีหน่วยงานที่อยู่ในภาครัฐ (public sector) แบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. หน่วยราชการที่เรียกว่า กระทรวง (ministries) และกรม (departments) ซึ่งรวมถึงหน่วยงานอิสระที่ขึ้นตรงต่อรัฐสภาเทียบได้กับกระทรวงและกรมของไทย ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2541 ระบุว่า มีหน่วยงานราชการที่เรียกว่า กระทรวง และ กรม อยู่ทั้งสิ้น 43 หน่วยงานขึ้นตรงคณะรัฐมนตรี

2. องค์การที่เป็นรัฐวิสาหกิจ (state owned enterprises) เป็นหน่วยงานเชิงพาณิชย์ที่รัฐเป็นเจ้าของ รัฐแยกกิจกรรมเชิงพาณิชย์ที่มุ่งกำไรหรือหากำไรออกมาจัดตั้งเป็นองค์การหรือหน่วยงานเอกเทศเพื่อให้มีการบริหารจัดการเชิงธุรกิจเอกชนที่เป็นประสิทธิภาพผลสำเร็จ และผลกำไรในการดำเนินธุรกิจมีการกำหนดความรับผิดชอบของหน่วยงาน พร้อมทั้งกำหนดความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อรัฐมนตรี

3. องค์การบริหารงานอิสระของรัฐ (crown entities) มีโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นอิสระเป็นองค์การที่ดำเนินการปฏิบัติเชิงพาณิชย์ที่ไม่เป็นการแสวงหากำไรเป็นหลัก หรือเป็นหน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ หรือปฏิบัติการกิจที่เกี่ยวข้องกับสังคม เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน ซึ่งเป็นบริการสาธารณะที่ฝ่ายบริหาร (รัฐมนตรี) จะดูแลน้อยกว่ากระทรวงและกรม แต่มากกว่ารัฐวิสาหกิจ มีรูปแบบการบริหารจัดการแตกต่างจากการเป็นส่วนราชการและมีการบริหารที่คล้ายรัฐวิสาหกิจ คือ มีคณะกรรมการบริหาร (Board of Directors) ซึ่งเป็นผู้แต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงาน (chief executive officer, CEO) องค์การบริหารงานอิสระของรัฐ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ เป็นบริษัท (company) และไม่ใช่อบริษัท (non – company) มีองค์การที่เป็น crown entities อยู่จำนวน 2,895 หน่วยงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2541) การกิจของ crown entities จำแนกเป็นกลุ่มๆ ได้ดังนี้

- 1) กลุ่มที่มีหน้าที่กำกับดูแลหรือออกกฎระเบียบ
- 2) กลุ่มที่ดำเนินกิจการและการให้บริการเชิงพาณิชย์ของภาครัฐที่สามารถเก็บค่าบริการจากผู้รับบริการ (ประชาชนหรือรัฐบาล) และมีการบริหารงานเช่นเดียวกับเอกชนโดยให้เป็นบริษัทของรัฐ (crown company) ที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร

- 3) กลุ่มที่มีวัตถุประสงค์ผสมกันระหว่างการค้าและวัตถุประสงค์ทางสังคมอื่น เช่น โรงพยาบาล สถาบันวิจัย เป็นต้น
- 4) กลุ่มที่ตั้งขึ้นเพื่อจัดบริการบางอย่างให้กับภาครัฐ เช่น เป็นองค์กรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดสรรงบประมาณ (funder)
- 5) กลุ่มผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ เช่น Law Commission หรือ Career Services เป็นต้น

การบริหารงบประมาณ ส่วนใหญ่ที่เป็นรูปบริษัทจะมีอิสระในการบริหารงาน และมีรัฐมนตรีกำกับดูแลเพื่อให้การบริการเป็นไปตามข้อตกลงและมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ส่วนในกรณีที่เป็นกิจการที่ไม่มีกำไรในบางกิจกรรม รัฐมนตรีอาจจะต้องดูแลใกล้ชิดมากกว่า คณะกรรมการบริหารขององค์กรต้องรับผิดชอบต่อผลงานขององค์กรตามที่ตกลงกับรัฐมนตรี ส่วนรัฐมนตรีมีบทบาทดูแลหน่วยงานในฐานะที่เป็นผู้ถือหุ้นแทนประชาชน

การบริหารงานบุคคล มีการบริหารจัดการส่วนใหญ่คล้ายคลึงกับรัฐวิสาหกิจ คือ รัฐมนตรีที่รับผิดชอบ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นเจ้าของกิจการ (owner) รัฐมนตรีจะแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารขึ้นดูแลรับผิดชอบผลการดำเนินงานขึ้น โดยคำปรึกษาแนะนำของ CCMAU (Crown Company Monitoring Advisory Unit) คณะกรรมการบริหารจะมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบผลการดำเนินงาน โดยจะเป็นผู้สรรหา และแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงาน (CEO) ขึ้น รับผิดชอบบริหารจัดการองค์กร มีอำนาจในการบริหารอย่างเป็นอิสระรวมทั้งมีอิสระในการตัดสินใจว่า จะผลิตผลงานหรือบริการที่ดีที่สุดออกมาได้อย่างไร และโดยที่การจัดตั้งองค์กรบริหารงานอิสระและการแต่งตั้งบุคลากรในระดับบริหารนั้นไม่มีแนวทางหรือเครื่องมือสำเร็จรูป องค์กรบริหารงานอิสระจึงมีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่นหลากหลายแต่เกือบทั้งหมดจะมีโครงสร้างบุคลากรใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะหลักการในการตั้งคณะกรรมการบริหาร ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เลือกผู้มีความรู้ความสามารถ และจะต้องไม่เป็นข้าราชการ

การวัดผลการดำเนินงาน

ในแต่ละปีจะมีข้อตกลงที่เรียกว่า performance หรือ purchasing agreement ซึ่ง คณะกรรมการบริหารขององค์กรแต่ละองค์กรเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อผลงาน และต้องรายงานต่อผู้ซื้อบริการซึ่งอาจเป็นรัฐบาล รัฐมนตรีที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานราชการที่เป็นผู้ซื้อบริการปกติ ระบบการวัดผลงานปัจจุบันเป็นเพียงระบบการรายงานผลงานและรายงานการใช้จ่ายเงิน การติดตามตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานขององค์กรมี 2 ระดับ

1. การตรวจสอบจากภายนอก จากรัฐมนตรีที่รับผิดชอบ และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

2. วัดผลการดำเนินงานโดยกลไกภายในองค์กรบริหารงานอิสระ โดยคณะกรรมการบริหาร จะวัดผลการดำเนินงานของ CEO ให้เป็นไปตามข้อตกลง รูปแบบการติดตามประเมินภายในจะถูกกำหนด โดยคณะกรรมการ และใช้ผลการประเมินเป็นการภายใน

จุดเด่นขององค์กรบริหารงานอิสระ

1. เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาาระบบราชการล้มเหลว พัฒนาคุณภาพบริการ และแก้ไขปัญหาการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐ
2. เกิดรูปแบบการบริหารกิจการและการจัดบริการของรัฐที่ชัดเจน โปร่งใส มากกว่าในอดีต
3. การบริหารงาน และการให้บริการสาธารณะมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากขึ้น
4. ช่วยลดภาระด้านงบประมาณในการอุดหนุนงานบริการบางประเภท องค์กรมีโอกาสจัดการและหารายได้ด้วยตนเอง เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
5. ปรับพฤติกรรมข้าราชการและวัฒนธรรมราชการให้มีความรับผิดชอบต่อผลงาน เงื่อนไขการจ้าง และระบบการประเมินผลงาน
6. มีส่วนช่วยกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

ปัญหาอุปสรรค ผลกระทบ และแนวทางแก้ไขปัญหา

1. การเปลี่ยนแปลงใช้เวลายาวนานกว่าจะเป็นผล และต้องใช้เวลาและความพยายามในการทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. มีการต่อต้าน กีดกันทางการเมืองและการประท้วงการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการปลดข้าราชการออก และการคัดเลือกพนักงานใหม่
3. ต้องใช้งบประมาณในการลงทุนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรเป็นจำนวนมาก
4. จำเป็นต้องสร้างองค์กรใหม่ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อประกันให้ระบบสามารถดำเนินการอย่างโปร่งใส
5. การบริหารงานบางส่วนยังมีปัญหา โดยเฉพาะในสาขาโรงพยาบาล เพราะตามนโยบายเดิมรัฐต้องให้บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานฟรีแก่ประชาชน และรัฐยังไม่มีกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการเก็บค่าบริการ
6. การวัดผลยุ่งยากและจำเป็นต้องพัฒนาอีกมาก
7. เกิดผลกระทบ และปัญหาทางสังคมที่พบในวงกว้าง คือการถูกปลดออกจากงาน

4.1.3 องค์การเคอร์ดิค (Chaordic)

เป็นองค์กรที่เพิ่งเป็นที่รู้จักกันไม่นานในประเทศไทย ศาสตราจารย์ นพ. วิจารณ์ พานิช (2544) ได้กล่าวถึงสถานศึกษาคุณภาพกับการเป็นองค์กรเคอร์ดิคไว้ดังนี้

ความหมายของเคอร์ดิค

เคอร์ดิค มาจากคำว่า chaos กับ order ผู้คิดคำนี้คือ Dee Hock (วิจารณ์ พานิช, 2544) หมายถึง สภาพหรือลักษณะของสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตที่มีทั้งความไร้ระเบียบและมีระเบียบ จัดรูปแบบและปกครองกันเอง มีการปรับตัว องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นเส้นตรง และมีความซับซ้อน เป็นสภาพที่เชื่อมระหว่าง chaos กับ order และห่างไกลจากการควบคุมสั่งการ (control) การจะเข้าใจองค์การเคอร์ดิค ควรต้องเข้าใจสภาพที่เรียกว่าความซับซ้อน

นิยามของความซับซ้อน (complexity) ในการอธิบายความเป็นองค์การเคอร์ดิค จะมีความหมายดังนี้

1. นิยามพจนานุกรม หมายถึง chaos แต่จริงๆ แล้วมีมากกว่า chaos คือมีทั้ง chaos และ order อยู่ด้วยกัน
2. self-organized criticality คือสภาพที่ถึงที่สุดหรือจุดวิกฤติและจัดรวมตัวกันเอง
3. complex adaptive system (CAS) อธิบายเป็นระบบที่ซับซ้อนและปรับตัว หรือเทียบเคียงกับเครือข่ายประสาท (neural network) คือเน้นที่การเชื่อมโยง (networking) จะเป็นในเรื่องกระบวนการ
4. non-linear dynamics เป็นพลวัตของปฏิสัมพันธ์เป็นสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง เคลื่อนตัวปรับตัวเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ อย่างไม่เป็นเส้นตรง
5. far-from-equilibrium conditions เป็นสภาพที่ไม่ได้อยู่ในสมดุล ง่ายต่อการที่มีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวไปเรื่อยๆ

ลักษณะความสำคัญของความซับซ้อน

1. มืองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นเส้นตรง (nonlinear interactive components) หมายถึงมืองค์ประกอบมากมาย ไม่หยุดนิ่ง มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในบางกรณีไม่สามารถคาดหวังในความสัมพันธ์นั้นได้
2. การผุดบังเกิด (emergence) องค์ประกอบต่างๆ เมื่อมาประกอบกัน จะกลายเป็นสิ่งใหม่ขึ้นมา (new order)
3. มีสภาพซับซ้อนเปลี่ยนแปลงแบบต่อเนื่องและไม่ต่อเนื่อง (continuous and discontinuous change) ซึ่งอาจจะมีรูปแบบหรือไม่มีรูปแบบ อาจมีบางช่วงที่เกิดสภาพวิกฤติ นับพลันในการจัดการองค์การจะต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานที่ละเล็กทีละน้อย (continues improvement) อยู่ตลอดเวลา รอจังหวะการเกิดนวัตกรรม ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบก้าวกระโดด
4. ผลที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างชิ้นส่วน ไม่สามารถคาดคะเนล่วงหน้าได้

5. ผลรวมขององค์ประกอบหรือชิ้นส่วนไม่เท่ากับผลที่เกิดทั้งหมด (sum of parts \neq whole) ในการทำงานจะมีทั้งสิ่งที่เสริมซึ่งกันและกันหรือขัดกันก็ได้ ผลที่เกิดขึ้นอาจจะมากหรือจะน้อยซึ่งขึ้นอยู่กับการจัดการที่บุคลากรทุกคนหรือผู้บริหารในองค์การจะต้องช่วยกันทำให้ได้ และในขณะเดียวกันก็ยกระดับ order ของความเข้าใจหรือความสามารถในการทำงานขึ้นไปอีกเป็น new order

6. ส่วนประกอบจะกลายเป็นความสัมพันธ์ (shift from objects \rightarrow relationship) ความสัมพันธ์มีความสำคัญยิ่งกว่าส่วนประกอบ การมององค์การเป็น complex organization จะมองเห็นที่กระบวนการความซับซ้อนที่เกิดจะมีสภาพที่เป็นความขัดแย้งกันเอง (paradox) ในเรื่องเดียวกันหรือความซับซ้อน บางเรื่องอาจจะถูกหรือผิดแล้วแต่เหตุผล บางเรื่องเป็นทั้งสองอย่างไม่ใช่อย่างใดอย่างหนึ่ง บางเรื่องอาจทั้งพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและเป็นอิสระจากกัน ขึ้นกับมุมมอง โอกาส เวลา หรือสถานการณ์ บางเรื่องอาจมองเป็นความซับซ้อนแต่เมื่อมองในกระบวนการทัศน์ใหม่ อาจเห็นความเรียบง่ายและเป็นระเบียบ และในระบบของความซับซ้อนจะมีทั้งการตายและเกิดใหม่

ลักษณะขององค์การเคออร์ติก ที่สำคัญๆ ได้แก่

1. มีความซับซ้อน (complexity) องค์ประกอบภายในมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน เมื่อรวมตัวกันแล้วจะเกิดสภาพใหม่ไม่เหมือนเดิม มีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่มีรูปแบบ คาดเดาไม่ได้ เป็นพลวัต ไม่อยู่ในสมดุล มีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น และเมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤต คนในองค์กรจะรวมพลังกันต่อสู้ เกิด new order ขึ้น มององค์กรเป็นกระบวนการ (process) มากกว่าวัตถุ กฎ หรือระเบียบ

2. พฤติกรรมเชิงระบบ ซึ่งเหมือนไร้ทิศทาง (chaos) แต่เมื่อมองลึกลงไปจะมีความเป็นระเบียบ (order) แฝงอยู่ ในการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งต้องหา "What ought to be ?" ให้ได้ มีการตรวจสอบผลการทำงานทั้งด้านบวกและลบ เมื่อนำผลการตรวจสอบมาใช้จะทำให้องค์กรก้าวหน้า

3. ใช้ความขัดแย้งของความซับซ้อน (paradox of complexity) อย่างสร้างสรรค์ ในการทำงานมีหลายๆ เรื่องที่มองได้หลายแง่มุมไม่มีถูกผิด วิธีคิดต้องเห็นทั้งจุดดีและไม่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีทั้งการเกิดและการดับ การดับทำให้การเกิดเกิดขึ้น หรือส่งเสริมให้มีการเกิด ทำให้เกิดส่วนเติมเต็มขึ้นมาใหม่ได้

4. เป็นระบบที่มีการปรับตัวหรือสามารถเรียนรู้จากสภาพแวดล้อม องค์กรทั้งภายในและภายนอกอย่างหลากหลาย (complex adaptive system) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำให้เกิดนวัตกรรมและการดำรงอยู่ในระยะยาว องค์กรมีการจัดตัวและควบคุมกันเอง ดึงพลังและแรงกระแทกจากภายนอกเข้ามาเป็นพลังภายใน ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวและปรับตัวไปข้างหน้า

5. มีการเชื่อมโยงขององค์ประกอบที่ไม่เป็นเส้นตรง มีระบบรับรู้สัญญาณจากภายนอก ระหว่างองค์ประกอบกับองค์ประกอบ ระหว่างองค์ประกอบกับสิ่งแวดล้อม สัญญาณเป็นธรรมชาติของความซับซ้อน เมื่อรับรู้แล้วสามารถสังเคราะห์เป็นประสบการณ์ เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร ให้ความสำคัญของการจัดรูปแบบปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบมากกว่าปริมาณ

6. ส่งเสริมการทำงานของหน่วยย่อย มีการมอบอำนาจ (empowerment) และให้อิสระในการตัดสินใจ การคิดริเริ่มใหม่ หลีกเลี่ยงการควบคุม สั่งการ เพื่อให้เกิดอิสรภาพในการคิดสร้างสรรค์ ใช้ความร่วมมือและแข่งขันกันอย่างสร้างสรรค์ การกระจายอำนาจ สิทธิ ความเป็นอิสระออกไปในองค์กร และบางเรื่องออกไปจากภายนอกองค์กรด้วย

เพื่อให้เข้าใจระบบกลางและโครงสร้างองค์กรเคอร์เนลได้ดีและชัดเจนต้องมองผ่านเลนส์หรือภาพ 6 ภาพ ที่ซ่อนทับอยู่ในความซับซ้อน ได้แก่

1. ความมุ่งมั่น (purpose) เป็นความมุ่งมั่นร่วมกันของคนในองค์กรที่ไม่เปลี่ยนแปลงง่ายๆ เกิดจากการแลกเปลี่ยนปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร เพื่อหา “What ought to be ?” ทำให้เกิดจุดแข็งในการบริหารจัดการ โดยใช้พลังจากภายใน

2. หลักการหรือหลักปฏิบัติ (principles) มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจ สร้างความพร้อมใจในการทำงานของคนในองค์กร มีข้อตกลงที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การรวมพลังขององค์กร

3. ภาคีหรือผู้มีส่วนร่วม (participants) อาจเป็นได้ทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งองค์กรอื่นด้วยที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานขององค์กร ผู้มีส่วนร่วมแม้จะต่างกันแต่ก็มีความมุ่งมั่นและหลักปฏิบัติเหมือนกัน

4. หลักการจัดระบบทำงาน (organization concept) เป็นแบบเปิดกว้าง (inclusive) เปิดให้ทุกคนทุกองค์กรที่มีความเชื่อในความมุ่งมั่นและหลักปฏิบัติเดียวกัน มีหลายศูนย์และกระจายอำนาจไปที่หน่วยปลายทางมากที่สุด มองความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานของตนเองกับส่วนใหญ่ มีภาคีดูแลกำกับส่วนของตน มีคณะกรรมการกลางดูแลระบบในภาพรวม

5. ธรรมนูญ (constitution) เป็นระเบียบหรือข้อตกลงขององค์กรที่เขียนแบบมีส่วนร่วมของคนในองค์กร มีความสอดคล้องกับความมุ่งมั่น หลักการ หลักการจัดระบบการทำงานขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดการจัดรูปแบบตัวเอง การเจริญเติบโตและวิวัฒนาการขององค์กร สามารถปรับหรือเปลี่ยนแปลงได้

6. กิจกรรมหรือบริการ (practices) ปรับได้ตามสภาพแวดล้อม แต่มั่นคงอยู่กับความมุ่งมั่น มุ่งความพึงพอใจของลูกค้า

สรุปได้ว่า องค์การเคออร์ดิคเป็นองค์การที่มีเป้าหมายในการปฏิบัติภารกิจที่กำหนดอย่างมั่นคง จัดตัวและควบคุมตนเอง ไม่มีลักษณะควบคุมสั่งการ แต่กระจายอำนาจเพื่อเป็นอิสรภาพ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการทำงานเจริญงอกงามท่ามกลางความหลากหลาย ชับซ้อน การเปลี่ยนแปลง การขัดแย้ง ความเป็น 2 ชั้นในสิ่งเดียวกัน และพลังจากภายนอก ใช้ภาวะผู้นำในการบริหารองค์การที่มีรูปแบบเป็นเครือข่าย

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติกับการเป็นองค์การเคออร์ดิค

นับเป็นทางเลือกหนึ่งในการจัดตั้งสถาบันทดสอบฯ โดยพิจารณาจากบทบาทและหน้าที่ของสถาบัน และมองผ่านเลนส์หรือภาพทั้ง 6 ภาพ เพื่อดูความเป็นไปได้ของการเป็นองค์การลักษณะนี้

1. ความมุ่งมั่น การทำงานของคนในสถาบันฯ เกิดจากการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์การว่าจะประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาทุกระดับและประเทศชาติอย่างไร

2. หลักการหรือหลักปฏิบัติงานของสถาบันฯ มีผลกระทบต่อคนเป็นจำนวนมาก และต้องการการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในจุดใดๆ จะมีผลกระทบต่อขั้นตอนอื่นของการทำงาน ดังนั้นการมอบอำนาจให้ผู้รับผิดชอบตัดสินใจตามข้อตกลงร่วมกัน อย่างเช่นที่ระบบการสอบคัดเลือกกรม ทบวงมหาวิทยาลัยมอบอำนาจให้ประธานศูนย์สอบ/สนามสอบ 18 ศูนย์ทั่วประเทศจะทำให้เกิดพลังขององค์การและนำไปสู่ผลสำเร็จด้วยดี

3. ภาคิหรือผู้มีส่วนร่วม ภารกิจของสถาบันฯ จะเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อประชาชนจำนวนมากรวมทั้งส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาทุกระดับและหน่วยงานทั้งภาครัฐภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารงาน ต้องนำภาคีมาเป็นส่วนร่วมในการบริหารงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมความเป็นเจ้าของและร่วมกันตรวจสอบผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดความยอมรับ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันและผู้ปฏิบัติงานเครือข่ายของสถาบันฯ จะร่วมกันเป็นภาคี มีการตรวจสอบและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายของสถาบัน

4. หลักการจัดระบบทำงาน งานที่มีปริมาณมาก และต้องการคุณภาพในระดับสูงของสถาบันควรต้องมีระบบงานแบบกระจายศูนย์และกระจายอำนาจภายใต้มาตรฐานเดียวกัน จะช่วยลดภาระด้านปฏิบัติของสถาบันฯ การบริหารงานในลักษณะองค์การเครือข่ายมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ภาคีจากส่วนต่างๆ บริหารงานภายใต้เอกภาพเชิงนโยบายในทุกระดับ จะทำให้งานเป็นบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวและการมีภาคีภายนอกตรวจสอบการทำงาน จะทำให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบผลงานมีความถูกต้อง รวดเร็วให้บริการได้ทั่วถึง ปราศจากการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจทั้งภายนอกและภายในสถาบันฯ จะกลายเป็นทั้งพลังงานและแรงกดดันให้เป็นพลังภายใน เพื่อให้สถาบันเจริญก้าวหน้า

5. ธรรมเนียม กฎระเบียบต่างๆ ของสถาบันฯ ต้องส่งเสริมสอดคล้องกับระบบการทำงานของสถาบันฯ สามารถปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ที่มีการควบคุมโดยเงื่อนไข

เมื่อนำแนวคิดของหลักการ ทฤษฎีองค์การ และลักษณะองค์การมาวิเคราะห์ ลักษณะองค์การ เคอร์ติคแล้ว จะพบว่า เป็นองค์การที่มีลักษณะที่เป็นระบบเปิด ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและดึงพลังจากภายนอกมาเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์การเคลื่อนไปหาเป้าหมาย และภารกิจที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ร่วมกับการดึงพลังจากภายในองค์การ มีการประเมินตรวจสอบความมุ่งมั่นและความต้องการของบุคลากรภายในและจากผู้ใช้บริการภายนอก เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความอยู่รอดในสภาพแวดล้อมรอบตัว มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจภายใต้มาตรฐานเดียวกันในหน่วยงานที่เป็นเครือข่าย ซึ่งเป็นลักษณะองค์การที่มีโครงสร้างแบบมีชีวิตที่กระจายอำนาจพร้อมกับการให้อิสระคล่องตัว องค์การเคอร์ติคนับว่าเป็นการนำจุดเด่นขององค์การภาครัฐในยุคที่มีการปฏิรูประบบราชการมาประสานกับจุดเด่นขององค์การมหาชน โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จขององค์การที่มีความเป็นอิสระในการทำงาน เคารพและเชื่อมั่นในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ใช้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานแบบกระจายอำนาจ เป็นองค์การระบบเปิดมีข้อมูลย้อนกลับจากภายนอกเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและวัดความสำเร็จที่ผลลัพธ์และผลกระทบมิให้มีความสำคัญกับการทำงานที่ถูกต้องตามกฎระเบียบ ตามที่ได้รับคำสั่งเท่านั้น

จากภารกิจหลักของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ อาจกล่าวได้ว่ามีลักษณะเป็นองค์การที่ให้บริการด้านการศึกษา สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ จึงอาจมีรูปแบบที่เป็นไปได้ดังนี้

1. องค์การภาครัฐ

องค์การภาครัฐเป็นระบบเปิดที่ส่งผลกระทบและได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมรอบๆ องค์การ สิ่งแวดล้อมเหล่านี้เป็นบริบทที่เกี่ยวกับระบบสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ของประเทศนั้นๆ (domestic context) ซึ่งได้รับผลกระทบและเป็นความกดดันระดับโลกร่วมกันของทุกประเทศ (global pressures) ทั้งความกดดันระดับโลกและบริบทระดับประเทศจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงองค์การภาครัฐขึ้น (Welch and Wong, 2001) ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการปรับปรุงระบบการบริหารงานภาครัฐ กระแสความคิดหลักของการปฏิรูประบบราชการยุคใหม่เน้นการปรับภาคราชการให้มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และคุณภาพสูง สามารถให้บริการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการให้หน่วยงานรัฐเน้นบทบาท ในสามประการคือ กำหนดนโยบาย (policy formulation) บทบาทในการวางกฎระเบียบ และการตรวจสอบ (regulation) และบทบาทการสนับสนุน (promotion)

จากหลักการดังกล่าว องค์การภาครัฐสำหรับราชการยุคใหม่จึงอาจจัดเป็นประเภทของส่วนราชการได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545)

1) หน่วยงานราชการ (government organization - GO)

เป็นหน่วยงานราชการที่มีความรับผิดชอบ ภารกิจหลักและภารกิจพื้นฐานของรัฐที่เป็นการควบคุม อนุมัติ อนุญาต ตามกฎหมาย โดยรับผิดชอบงานนโยบายต่างๆ ที่เป็นการบริหารงานแผ่นดิน การรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งในและภายนอกประเทศ การรักษาความเป็นธรรมในสังคม และการพัฒนาประเทศ มีลักษณะการให้บริการที่ไม่มีค่าบริการเชิงพาณิชย์ มีสภาพเป็นนิติบุคคล และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน ในการนี้จะได้รับการควบคุม ตรวจสอบ รายงาน โดยตรงจากรัฐมนตรีที่รับผิดชอบหรือนายกรัฐมนตรี และถูกตรวจสอบโดยอ้อมจากประชาชน

2) องค์การบริหารประสิทธิภาพ (Efficiency Service Unit – ESU)

เป็นหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบงานปฏิบัติการ ซึ่งเป็นบริการเฉพาะด้านที่อยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจตามกฎหมายหรือชื่อของหน่วยงานต้นสังกัด เป็นงานเชิงปฏิบัติของภาคราชการที่ยังไม่สามารถถ่ายโอนให้ภาคเอกชนได้เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความมั่นคง การสร้างความเป็นธรรม ชั้นความลับ งานที่ต้องอิงการใช้อำนาจตามกฎหมาย งานปฏิบัตินี้สามารถจัดรูปแบบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูง มีความคล่องตัว รวดเร็ว และเป็นหน่วยราชการที่มีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงาน (Semi Autonomous Organization) มากกว่าการดำเนินงานในรูปหน่วยราชการโดยแท้ แต่หน่วยงานยังต้องอยู่ภายใต้กำกับดูแลเชิงนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือปลัดกระทรวง สามารถกำหนดกระบวนการทำงานและลูกค้ำที่จะให้บริการได้อย่างเด่นชัด องค์การบริหารประสิทธิภาพไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล ดำเนินงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและสนับสนุนค่าใช้จ่ายเงินจากงบประมาณแผ่นดิน โดยหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนดและจัดสรรงบประมาณจากงบประมาณของหน่วยงานต้นสังกัด และอาจกำหนดค่าบริการได้ตามความเหมาะสม

3) องค์การมหาชน (Autonomous Public Organization – APO)

เป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.2542 และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งหน่วยงาน เพื่อรับผิดชอบภารกิจของรัฐในการให้บริการสาธารณะเฉพาะด้านที่ภาครัฐยังจำเป็นต้องจัดให้มีหรือภาครัฐต้องมีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานในเรื่องงบประมาณอยู่บ้าง องค์การมหาชนเป็นรูปแบบขององค์การที่มีการบริหารงานอิสระและคล่องตัวภายใต้กรอบของกฎหมายมากกว่าองค์การบริหารประสิทธิภาพ โดยมีระบบการบริหารงานที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่และกิจกรรมให้บริการโดยอิงหลักการบริษัทภิบาล (good corporate governance) มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบต่อรัฐมนตรีหรือหน่วยงานต้นสังกัด มีการดำเนินงานและการเปิดเผยข้อมูลที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และมีกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง (stakeholders) องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่เป็นนิติบุคคล รัฐยังคงทำหน้าที่กำหนด

ทิศทางการดำเนินนโยบาย การให้งบประมาณ สนับสนุนการให้บริการหรือปฏิบัติการกิจด้านใด ด้านหนึ่งและควบคุม ตรวจสอบ ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผ่านการจัดสรรงบประมาณ ในรูปเงินอุดหนุนการให้บริการแก่ประชาชนหรือลูกค้าทั่วไปโดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายดำเนินการและ ผลตอบแทน

4) รัฐวิสาหกิจ (State Enterprise – SE)

เป็นองค์กรของรัฐที่รัฐเป็นเจ้าของทั้งหมด หรือเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ รับผิดชอบ ดำเนินงานภารกิจของรัฐที่มีลักษณะเป็นการให้บริการสาธารณะหรืองานของรัฐบางด้านที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศและการพัฒนาเศรษฐกิจ หรือมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ของประชาชน แต่เป็นงานที่ภาคเอกชนยังไม่พร้อมที่จะลงทุนดำเนินการ ภาครัฐจะมีบทบาทสำคัญ ในการกำกับดูแลในฐานะผู้ถือหุ้นรายใหญ่ โดยร่วมทุนกับภาคเอกชน เพื่อให้งานให้บริการนั้นได้ มาตรฐานทั้งในเรื่องคุณภาพ ปริมาณ ค่าใช้จ่ายและอื่นๆ รัฐวิสาหกิจจะเน้นประสิทธิภาพ การให้บริการประชาชน โดยคำนึงถึงการดำเนินงานเชิงพาณิชย์

นอกจากนี้ยังมีองค์กรภาครัฐอีกลักษณะหนึ่งที่ประชาชนอาจไม่คุ้นเคย เช่น หน่วยราชการ โดยทั่วไป คือ องค์กรหรือหน่วยงานรัฐที่อยู่นอกระบบราชการแต่ยังคงมีสภาพ เป็นนิติบุคคลที่อยู่ในความกำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผล และได้รับงบประมาณในลักษณะเงิน อุดหนุนทั่วไปทั้งหมดจากรัฐ เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม เกล้าธนบุรี หน่วยงานในกำกับของรัฐจะมีความอิสระใน 3 ด้านคือการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ และการบริการวิชาการโดยมีคณะกรรมการ หรือ สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดระเบียบการบริหารงานทั้ง 3 ด้านนั้น เพื่อความคล่องตัวและเสร็จสิ้น ภายในหน่วยงานนั้นๆ แต่การบริหารงานจะอยู่ภายใต้ นโยบาย แผนยุทธศาสตร์และกรอบ งบประมาณของประเทศ หน่วยงานในกำกับของรัฐมิได้มีเพียงแต่สถาบันอุดมศึกษา แต่ยังมี หน่วยงานอื่นในลักษณะเช่นนี้อีกเช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ที่จัดตั้งขึ้น โดย พระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการวิจัย พ.ศ. 2535 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน การวิจัยและการใช้ประโยชน์ จากผลการวิจัยให้กว้างขวางยิ่งขึ้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ วิจัยดำเนินงานเป็นอิสระจากระบบราชการ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนโยบาย กองทุนสนับสนุนการวิจัย และอยู่ภายใต้การตรวจสอบของคณะกรรมการติดตามและประเมิน ผลการวิจัย คณะกรรมการทั้งสองชุดแต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี

2. องค์กรเอกชน

เป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อดำเนินงานเชิง พาณิชย์ ลักษณะสำคัญของความแตกต่างระหว่างขององค์กรภาครัฐกับองค์กรเอกชนสรุปได้ว่า องค์กรเอกชนจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนกว่าองค์กรภาครัฐ เพราะสามารถประเมินในรูปของผลลัพธ์ ทางเศรษฐกิจ (economic outcomes) ผู้นำหรือผู้บริหารในภาครัฐจะมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยกว่า อาจ เป็นเพราะมีช่วงเวลาการดำรงตำแหน่งหรือมีการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐจะมีความ มั่นคงในงานมากกว่า และเมื่อเปรียบเทียบระบบการให้รางวัลขององค์กรภาครัฐกับองค์กรเอกชน ที่มุ่งผลกำไร จะพบว่าภาครัฐให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส มีความยืดหยุ่นน้อยกว่าและต้อง

เป็นไปตามระบบราชการ ภาครัฐมีระบบการรายงานที่เข้มงวดกว่า มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับมากกว่า แต่มีความเชื่อมโยงระหว่างผู้นำระดับนโยบายกับผู้นำระดับวิชาชีพน้อยกว่า รวมทั้งขาดแรงจูงใจทางการตลาด (Solomon, 1986; Baldwin 1987; Robertson and Seveviratne, 1995 cited in Hooijberg and Choi, 2001)

องค์กรเอกชนจะเป็นหน่วยงานที่รวบรวมและประยุกต์ใช้ความรู้ต่างๆ (know - how) เพื่อใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ เพื่อปรับให้สอดคล้องกับโอกาสและความต้องการทางการตลาด มีรูปแบบองค์กรเป็นการกำหนดกลยุทธ์ โครงสร้าง และกระบวนการบริหารให้ไปสู่ประสิทธิผลโดยรวมทั้งหมด โดยที่ผลการตลาดจะมีอิทธิพลต่อรูปแบบขององค์กรใหม่ๆ ในขณะที่มีการจัดตั้งรูปแบบขององค์กรใหม่แต่จะรูปแบบจะมีความคาดหวังว่า สมาชิกองค์กรจะพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการเป็นผู้ประกอบการ สามารถระบุชี้ชัดถึงความต้องการลูกค้า ค้นหาและกำหนดทรัพยากรต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงาน และสมาชิกมีโอกาสได้รับประสบการณ์ความ เป็นเจ้าของเชิงจิตวิทยาในด้านลูกค้า ตลาดสินค้าและบริการและได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผลตอบแทนในรูปแบบโบนัสและการซื้อหุ้นของบริษัท

องค์กรภาครัฐในแต่ละประเภทของส่วนราชการจะมีลักษณะโครงสร้างการจัด หน่วยงาน ระบบงาน การบริหารจัดการ งบประมาณและรายได้แตกต่างกัน รวมทั้งลักษณะ องค์กรภาครัฐโดยรวมจะมีลักษณะแตกต่างจากองค์กรเอกชน ดังแสดงในตารางที่ 11

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบลักษณะองค์การภาครัฐกับองค์การเอกชน

ด้าน	องค์การภาครัฐ (Public Organization)				องค์การเอกชน (Private Organization)
	หน่วยราชการ (GO)	องค์การบริหารประสิทธิภาพ (ESU)	องค์การมหาชน (APO)	รัฐวิสาหกิจ (SE)	
1. ลักษณะโครงสร้าง	องค์การแนวตั้ง (Vertical Organization) มีระบบบริหารลดหลั่นเป็นชั้นๆ (Bureau cratic)	มีโครงสร้างเหมือนหน่วยราชการโดยทั่วไป แต่มีความยืดหยุ่นมากกว่า จัดโครงสร้างภายในเป็นกลุ่มงานตามภารกิจ	องค์การแนวราบ (Flat Organization)	เป็นโครงสร้างแบบผสมระหว่างองค์การแนวตั้งและองค์การแนวราบ	มีโครงสร้างหลากหลาย เช่น อาจแบ่งเป็นส่วนตามหน้าที่เฉพาะ แบ่งตามผลผลิต แบ่งตามภูมิศาสตร์ แบ่งตามกระบวนการหรือมีลักษณะเป็นองค์การเครือข่าย เป็นต้น
2. ระบบงาน	<ul style="list-style-type: none"> มีสายการบังคับบัญชาและลำดับชั้นการตัดสินใจยาวหลายชั้นตอน เน้นความถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับมากกว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> อยู่ภายใต้การกำกับดูแลเชิงนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือปลัด กระทรวง หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนดคดิกาในการจัดสรรทรัพยากร การจัดสรรค่าตอบแทน ผลงานผู้ปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> มีสายบังคับบัญชาสั้น การตัดสินใจสิ้นสุดที่คณะกรรมการบริการ องค์การ การแบ่งส่วนงาน และกำหนดขอบเขตหน้าที่เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐในฐานะผู้ถือหุ้นรายใหญ่ 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นระบบงานที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานของสินค้าและบริการและเพิ่มจำนวนลูกค้าที่ซื้อผลิตภัณฑ์และบริการ เน้นความพึงพอใจลูกค้าหรือผู้รับบริการที่มีต่อผลผลิตที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพแล้ว

ด้าน	องค์การภาครัฐ (Public Organization)				องค์กรเอกชน (Private Organization)
	หน่วยราชการ (GO)	องค์การบริหารประสิทธิภาพ (ESU)	องค์กรมหาชน (APO)	รัฐวิสาหกิจ (SE)	
3.การบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> เป็นกระบวนการทำงานที่ต้องเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบข้อบังคับอย่างครบถ้วน มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนตามสายบังคับบัญชา เป็นแบบรวมอำนาจที่ศูนย์กลาง 	<ul style="list-style-type: none"> มีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงาน (Semi autonomous Organization) มากกว่าหน่วยราชการ สามารถกำหนดกระบวนการทำงานและลูกค้าที่จะให้บริการได้อย่างเด่นชัด 	<ul style="list-style-type: none"> มีการบริหารงานอิสระและคล่องตัวภายใต้กรอบของกฎหมายมากกว่าองค์การบริหารประสิทธิภาพ (ESU) มีระบบการบริหารงานที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่และกิจกรรมการให้บริการโดยอิงหลักการบริษัทภิบาล (Good Corporate Governance) มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานต้นสังกัดมีการดำเนินงานและการเปิดเผยข้อมูลที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และมีกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholders) 	<ul style="list-style-type: none"> เน้นประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนโดยคำนึงถึงการดำเนินงานเชิงพาณิชย์และแบ่งผลกำไรคืนให้แก่รัฐในฐานะผู้ถือหุ้นด้วย มีคณะกรรมการบริหารหน่วยงานบนพื้นฐานของความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างผู้ขายสินค้าหรือขายบริการกับผู้ซื้อและโดยปกติจะไม่มีการใช้อำนาจบังคับฝ่ายเดียวดังหน่วยราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> ยึดมั่นในเรื่องความเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurship) การบริหารจัดการด้วยตนเองและสมาชิกเป็นเจ้าของทรัพย์สินและทรัพยากรขององค์กร บริหารงานโดยคณะกรรมการหน่วยงานหรือเจ้าของหน่วยงานโดยมีการมอบอำนาจตัดสินใจตามโครงสร้างหน่วยงานในแต่ละระดับ (Authority level) เช่น หัวหน้า กลุ่ม/ฝ่าย/แผนก หน่วยงานมีการบริหารทั้งกระบวนการทำงานภายในองค์กรและความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกที่เป็นผู้ร่วมทำธุรกิจหรือเกี่ยวข้องกับธุรกิจนั้น

ด้าน	องค์การภาครัฐ (Public Organization)				องค์การเอกชน (Private Organization)
	หน่วยราชการ (GO)	องค์การบริหารประสิทธิภาพ (ESU)	องค์การมหาชน (APO)	รัฐวิสาหกิจ (SE)	
4.งบประมาณและ รายได้	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นงบประมาณแผ่นดิน ลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปและเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ • เงินรายได้ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นงบประมาณแผ่นดิน โดยหน่วยงานต้นสังกัด เป็นผู้กำหนดและได้รับการจัดสรรจากงบ – งบประมาณของหน่วยงานต้นสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นงบประมาณแผ่นดิน ลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปี เงินอุดหนุนจากภาคเอกชนหรือองค์การอื่นทั้งในและต่างประเทศ • เงินรายได้ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง 	<ul style="list-style-type: none"> • โดยหลักแล้วจะต้องไม่ขอรับเงินงบประมาณสนับสนุนจากรัฐเพราะต้องเลี้ยงตัวเองจากการดำเนินงานเชิงพาณิชย์ แต่หากมีความจำเป็น ต้องรับเงินงบประมาณสนับสนุนเป็นครั้งคราว งบประมาณจะอยู่ในรูปของเงินอุดหนุน • มีส่วนในการแบ่งผลกำไรคืนให้แก่รัฐในฐานะผู้ถือหุ้น 	<ul style="list-style-type: none"> • งบประมาณมาจากเงินรายได้และทรัพย์สินของหน่วยงาน • ไม่ต้องส่งเงินรายได้ให้กระทรวงการคลัง

4.2 องค์กรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติในประเทศไทย

ก่อนจะมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ที่รวมหน่วยงานรับผิดชอบ 3 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในปัจจุบันองค์กรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติมีอยู่ 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย

4.2.1 สำนักงานทดสอบทางการศึกษา เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการควบคุมและรักษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันทั่วประเทศ มีหน้าที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับการ 1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษา 2) ประเมินมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ 3) เทียบความรู้ทั้งในและต่างประเทศ 4) พัฒนาระบบสารสนเทศ การวัดผลและประเมินผล รวมทั้งพัฒนาเครือข่ายการประเมินระดับภูมิภาค

โครงสร้าง

สำนักงานทดสอบทางการศึกษามีโครงสร้างแบบราชการโดยทั่วไปแบ่งหน่วยงานภายในเป็น 5 หน่วยงานย่อย แบ่งเป็น 3 กลุ่มงานและ 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มพัฒนามาตรฐานการศึกษา กลุ่มตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา ฝ่ายตรวจสอบเอกสารทางการศึกษา กลุ่มประมวลผล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 6 การจัดโครงสร้างสำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



การบริหารงาน

การบริหารงานเป็นแบบรวมศูนย์อำนาจ มีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีการนำนโยบายจากส่วนกลางไปสู่ระดับปฏิบัติการใช้การสั่งการ ติดตาม กำกับ ตรวจสอบ ตามลำดับของการบังคับบัญชา โดยมีผู้รับผิดชอบตามระดับการสั่งการ

จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง

มีสายการบังคับบัญชาชัดเจน หน่วยงานย่อยที่ปลายทางต้องทำตามนโยบาย และแนวทางที่กำหนดจากส่วนกลาง การดำเนินงานมีเอกภาพเดียวกัน แต่ละชั้นตอนมีผู้รับผิดชอบในแต่ละจุด แต่ละชั้นชัดเจนแน่นอน

จุดอ่อน

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา ต้องทำหน้าที่ประเมินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ ระบบการบริหารงานแบบรวมศูนย์อำนาจทำให้เกิดความไม่คล่องตัว การประสานงานล่าช้า ต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากทั้งงบประมาณและกำลังคนในการบริหาร ตรวจสอบ กำกับ ติดตามงานให้เป็นไปตามนโยบาย ซึ่งเป็นการยากที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ การตัดสินใจเป็นไปอย่างล่าช้าเช่นกันเพราะต้องรอรับคำสั่งจากส่วนกลาง รวมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับไปถึงระดับสถานศึกษาไม่ทันการนำไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

4.2.2 สำนักทดสอบกลาง

เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ.2540 มีภารกิจหลักในการจัดสอบวัดความรู้ และคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีอำนาจหน้าที่ 1) พัฒนาแบบทดสอบวัดมาตรฐานวิชาการ/วิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการสมัครเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย 2) ดำเนินการจัดสอบวัดความรู้พื้นฐานทางวิชาการวิชาชีพของผู้สมัครเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 3) ประสานการสมัครเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประมวลผลการคัดเลือก และให้บริการผลการสอบและการคัดเลือกให้กับหน่วยงานต่างๆ 4) วิจัยเพื่อพัฒนาแบบทดสอบ ระบบการจัดสอบ และการคัดเลือกฯ

โครงสร้าง

สำนักทดสอบกลาง เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก การจัดโครงสร้างเป็นการแบ่งส่วนราชการภายในอย่างไม่เป็นทางการตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ แบ่งเป็น 3 ส่วน 1 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายธุรการ ส่วนพัฒนาแบบทดสอบ ส่วนจัดสอบ และส่วนประสานการคัดเลือก มีผู้ปฏิบัติงานในพ.ศ. 2546 ที่เป็นข้าราชการ 12 คน และลูกจ้างชั่วคราว 7 คน ตามโครงสร้างใหม่หลังจากการยุบรวมกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัย เข้าด้วยกัน สำนักทดสอบกลางจะมีผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการ 26 คน และมีลูกจ้าง อีกจำนวนหนึ่ง นอกจากนี้ได้เสนอให้เพิ่มส่วนงานขึ้นอีก 1 ส่วน คือ ส่วนวิจัย พัฒนาวิชาการ

แผนภาพที่ 7 การจัดโครงสร้างสำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย

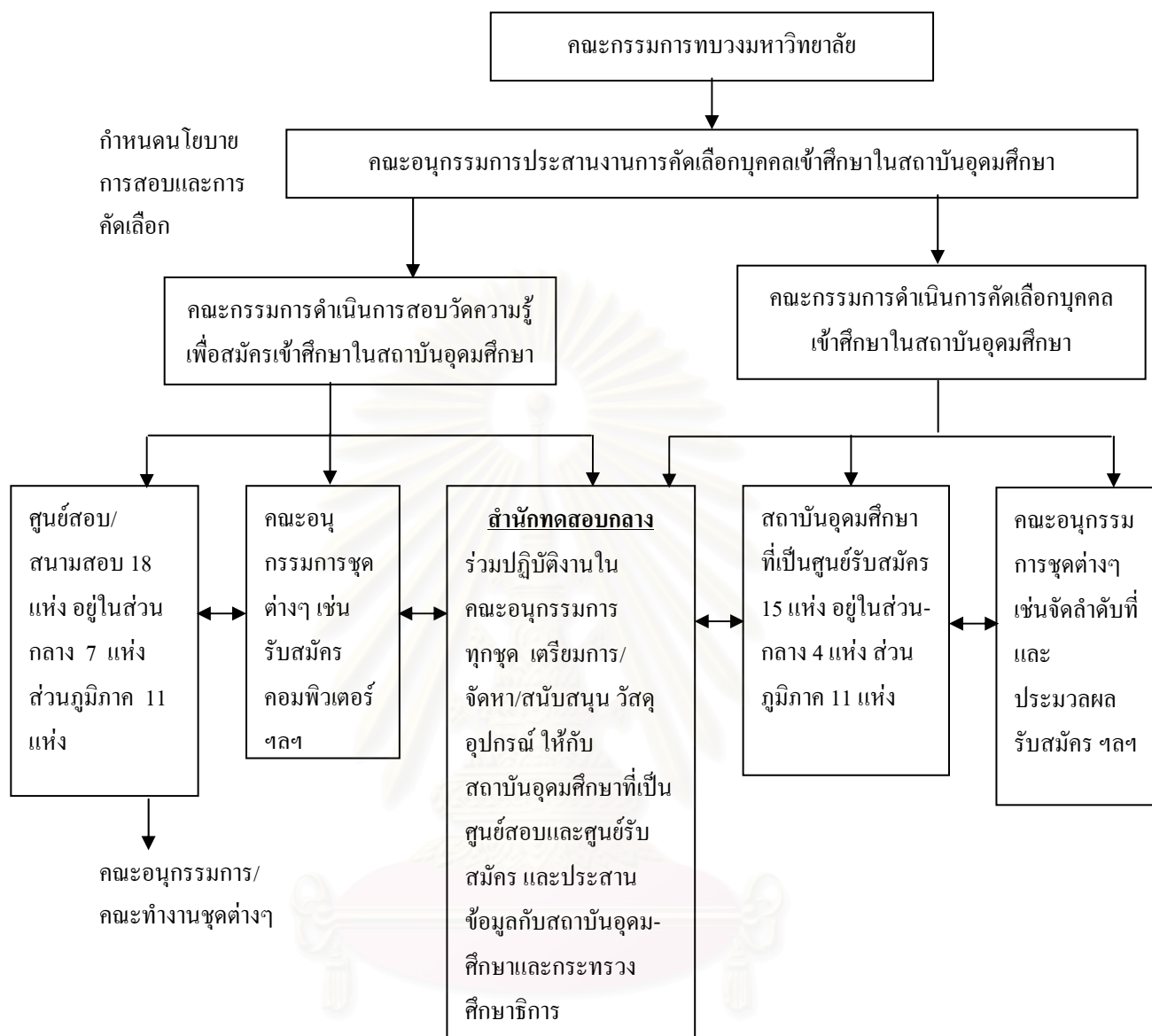


การบริหารงาน

สำนักทดสอบกลางมีการบริหารงานเป็นแบบองค์การเครือข่าย กระจายอำนาจให้สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นศูนย์สอบ/สนามสอบ ทำหน้าที่เป็นองค์การเครือข่ายในการบริหารจัดการสอบ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างเป็นอิสระคล่องตัวภายใต้นโยบาย หลักการ วิธีดำเนินการ กฎระเบียบต่างๆ ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน การบริหารงานภายในเป็นทั้งบริหารตามลำดับชั้นการบังคับบัญชาและแบบแนวราบ (flat organization) เนื่องจากงานมีลักษณะที่ต้องการความคล่องตัวสูง การดำเนินการอยู่ในลักษณะของคณะอนุกรรมการชุดต่างๆ ที่ประกอบด้วยอาจารย์ บุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ผู้บริหารระดับสูงทบวงมหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่สำนักทดสอบกลาง การทำงานมีลักษณะโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบซึ่งกันและกันระหว่างขั้นตอนการทำงาน และระหว่างคณะอนุกรรมการชุดต่างๆ ได้

เนื่องจากข้อจำกัดของจำนวนบุคลากร สำนักทดสอบกลางมีการใช้การบริหารงานแบบโครงการร่วมกับการบริหารตามส่วนงานที่แบ่งตามหน้าที่ เช่น โครงการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ใช้บุคลากรจากทุกส่วนร่วมกันดำเนินการ โดยมอบหมายให้มีหัวหน้าโครงการรับผิดชอบ

แผนภาพที่ 8 ลักษณะการบริหารจัดการของสำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย



จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง

ส่วนงานมีภารกิจชัดเจน มีเป้าหมายเป็นตัวกำหนดทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ และกำหนดเวลา การตัดสินใจรวดเร็วคล่องตัว สายบังคับบัญชาสั้น มีสถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่เป็นองค์การเครือข่าย และบริหารจัดการตามเขตพื้นที่ที่แบ่งกันรับผิดชอบภายใต้นโยบาย และมาตรฐานการดำเนินงานเดียวกัน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจ และการบริหารงานตามสภาพแวดล้อมในบริบทที่รับผิดชอบให้กับประธานศูนย์สอบ/สนามสอบที่มีทั้งหมด 18 แห่งทั่วประเทศ

การทำงานอยู่ในลักษณะของคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ (expert committee) จากสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ทำให้มีลักษณะการบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ประหยัดทรัพยากร

จุดอ่อน

การกระจายศูนย์สอบ/สนามสอบ เพื่อให้การบริหารมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ผู้รับผิดชอบศูนย์สอบ/สนามสอบ ต้องระมัดระวังกระบวนการทำงานให้ขั้นตอนต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ร่วมกัน ต้องรับนโยบายและมาตรฐานจากส่วนกลางมาสู่การปฏิบัติที่ต้องปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นๆ บุคลากรที่ทำงานมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานมีผลทำให้ต้องทำงานต่อเนื่อง มีเวลาน้อย ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงาน

อุทุมพร จามรมาน และคณะ (2544) ได้ศึกษาระบบการบริหารจัดการของการจัดสอบ คัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่ดำเนินการโดยทบวงมหาวิทยาลัย พบว่ารูปแบบของการดำเนินการที่มีคณะกรรมการประสานงานคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้กำหนดนโยบาย มีคณะกรรมการดำเนินการสอบวัดความรู้เพื่อสมัครเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ดำเนินการสอบวัดความรู้และการคัดเลือก โดยมีคณะกรรมการชุดต่างๆ รับผิดชอบการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ร่วมกับสำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย ที่ทำหน้าที่ประสานงาน สนับสนุน และดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการชุดต่างๆ

ผลการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการในลักษณะนี้มีจุดแข็งที่มีความคล่องตัวในระดับปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการมอบอำนาจจากศูนย์กลางไปยังศูนย์รับสมัคร ศูนย์สอบทุกแห่ง ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการคัดเลือกนิสิต นักศึกษา โดยมีตัวแทนเข้ามาอยู่ในคณะกรรมการชุดต่างๆ สมบูรณ์ดีมีระบบตรวจสอบระหว่างกรรมการแต่ละชุด มีการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญแก่ผู้เข้าสอบทำให้มีความเชื่อถือสูงมากในด้านการโปร่งใส ความแม่นยำ ถูกต้องของข้อมูล มีความร่วมมือจากสถาบันที่ร่วมสอบในระดับดี ทำให้การดำเนินงานมีอุปสรรคน้อย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีผลสรุปในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง

ส่วนจุดด้อยพบว่าโครงสร้างของคณะกรรมการประสานงานฯ ที่ประกอบด้วยอธิการบดีหรือผู้แทนของแต่ละสถาบัน กับคณะกรรมการดำเนินการฯ ที่ประกอบด้วยประธานศูนย์สอบ/สนามสอบ ที่อธิการบดีแต่ละสถาบันเป็นผู้เสนอ นั้น มักจะเป็นบุคคลคนเดียวกัน ทำให้ผู้เข้าประชุมต้องประชุมเรื่องเดียวกัน 2 ครั้ง โดยไม่จำเป็น

อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ (2542) ได้ศึกษาการดำเนินงานการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของสำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย และสรุปผลการศึกษาว่าระบบการบริหารงานและการดำเนินงานของสำนักทดสอบกลางเป็นระบบบริหารงาน แบบงาน/โครงการ ร่วมกับการประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย/สถาบันต่างๆ ภาระงานของสำนักทดสอบกลางมีปริมาณค่อนข้างมาก เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร

ในขณะเดียวกันเป็นงานที่มุ่งเน้นคุณภาพและความเป็นมาตรฐานเดียวกัน ผลการศึกษาพบว่าสำนักทดสอบกลางเป็นหน่วยงานที่มีจุดเด่นและเป็นตัวแทนที่ดีในการปรับปรุงระบบการบริหารงาน ภายในให้มีประสิทธิภาพที่เน้นการกระจายอำนาจและลดขั้นตอนในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานของกำลังคนให้หมุนเวียนไปทำงานในกิจกรรมต่างๆ ได้ โดยไม่จำเป็นต้องยึดกับฝ่าย/งานที่ข้าราชการสังกัดอยู่

ส่วนการกระจายงานไปให้ศูนย์สอบ/ศูนย์รับสมัครทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยให้ความอิสระในการจัดระบบงานและขั้นตอนต่างๆ ในการดำเนินงานเอง โดยทบวงมหาวิทยาลัยให้นโยบายอย่างกว้างๆ รวมทั้งจัดส่งโปรแกรมการรับสมัครและฐานข้อมูลผู้สมัครในระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อให้รูปแบบการรับสมัครเป็นมาตรฐานเดียวกัน การกระจายงานหรือการกระจายอำนาจเป็นสิ่งที่ดี ทำให้แต่ละศูนย์สอบพัฒนาระบบของตนเองให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง ทรัพยากร สถานที่ ตลอดจนจำนวนผู้สมัครของแต่ละศูนย์สอบ/รับสมัครนั้นๆ

นอกจากสำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย ที่ให้บริการทดสอบระดับชาติแล้ว ยังมีหน่วยงานทดสอบที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับความเชื่อถือในการดำเนินการด้านให้บริการทดสอบและประเมินผล เพื่อการศึกษาต่อและเข้าสู่อาชีพที่สำคัญอีกหลายหน่วยงาน ถึงแม้ว่าการบริการจะไม่ใช่ระดับชาติดังหน่วยงานที่กล่าวมาแล้วทั้ง 2 หน่วยงาน แต่การให้บริการเป็นที่ยอมรับในเรื่องคุณภาพในระดับสูง เช่น สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ศูนย์ทดสอบทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.2.3 สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

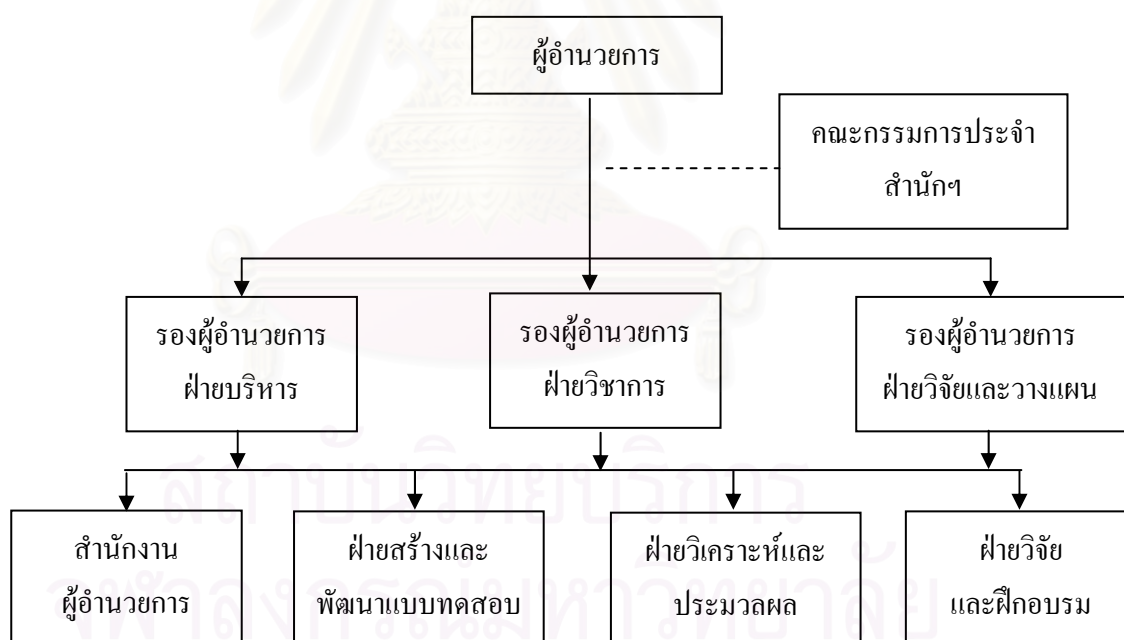
สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยาก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2504 มีลักษณะเป็นหน่วยงานอยู่กับคณะวิชาวิจัยการศึกษา วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร โดยการสนับสนุนของกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อดำเนินการสร้างและวิจัยเกี่ยวกับแบบทดสอบมาตรฐาน ต่อมาเมื่อวิทยาลัยวิชาการศึกษาได้ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ.2517 สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยาได้ปรับเปลี่ยนฐานะเป็นสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มีฐานะเทียบเท่าคณะของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภารกิจหลักในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวัดและการประเมิน โดยรับผิดชอบดำเนินงานคลังข้อสอบมาตรฐาน ตามแผนงานบริหารและจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยและการบริการวิชาการด้านการวัด การประเมิน และการวิจัยแก่สังคม

เนื่องจากสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มีฐานะเทียบเท่าคณะ จึงมีกรอบภาระงานและการปฏิบัติงาน 5 ด้านเช่นเดียวกับคณะโดยทั่วไป คือ 1) การผลิตบัณฑิต 2) การวิจัยและประเมินผล 3) การบริการทางวิชาการและสังคม 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 5) กิจกรรมของนิสิตนักศึกษา

โครงสร้าง

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา แบ่งโครงสร้างภายในตามภาระงานเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายสร้างและพัฒนาแบบทดสอบ ฝ่ายวิเคราะห์และประมวลผล ฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม และสำนักงานผู้อำนวยการ ซึ่งทำหน้าที่เลขานุการสำนักงาน มีบุคลากรทั้งสาย ก สาย ค ลูกจ้างประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยรวมกันทั้งสิ้น 35 คน แยกเป็นบุคลากร สาย ก 18 คน สาย ค 6 คน ลูกจ้างประจำ 6 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (ระยะยาว) 3 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย (ระยะสั้น) 2 คน

แผนภาพที่ 9 การจัดโครงสร้างสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร



การบริหารงาน

ผู้บริหารสำนักประกอบด้วยผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายวิจัยและวางแผน ผู้อำนวยการจะบริหารงานร่วมกับรองผู้อำนวยการและคณะกรรมการประจำสำนักฯ ที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารสำนัก

รองผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายจะได้รับมอบหมายให้ดูแลงานให้ฝ่ายต่างๆ แต่ละฝ่ายจะมีหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน

จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มีการกำหนดปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ไว้ในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2543 – 2554 อย่างชัดเจน เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่เป็นสาย ก ที่มีคุณวุฒิ ความสามารถและประสบการณ์ในการดำเนินงานในระดับสูง ขอบข่าย ภาระงานและการปฏิบัติงานครอบคลุมทุกด้านตามหน้าที่ของ สถาบันอุดมศึกษารวมทั้งเป็นหน่วยสนับสนุนให้กับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกสำนัก ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เติมเต็มและต่อเนื่อง

จุดแข็งอีกประการหนึ่ง ได้แก่ การมีสถานะเทียบเท่าคณะวิชาอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยทำให้การบริหารงานคล่องตัวรวดเร็วในทุกๆ ด้าน การก่อตั้งมาแล้วกว่า 40 ปี ทำให้มีพัฒนาการด้านการวัด การประเมินผลที่ต่อเนื่องและมั่นคงเป็นที่ยอมรับระดับประเทศ

จุดอ่อน

เมื่อพิจารณากรอบภาระงานที่ต้องทำหน้าที่เป็นหน่วยผลิตบัณฑิตตามหลักสูตรของตนเอง ต้องพัฒนาองค์ความรู้รวมทั้งให้บริการการอบรมสัมมนาด้านการวัดผล การประเมินผล รวมทั้งให้บริการแบบทดสอบ การตรวจ ประมวลผลสอบ งานวิจัยร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสำนัก และหน้าที่อื่นๆ เช่นเดียวกับคณะวิชาโดยทั่วไป ถึงแม้จำนวนบุคลากรเหมือนจะไม่ค่อยขยับเพิ่มขึ้นไป แต่เมื่อเทียบกับภาระดังกล่าวแล้วจำนวนบุคลากรที่มีอยู่อาจไม่เพียงพอที่จะให้บริการกับหน่วยงานภายนอก หรือเป็นกำลังในการสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก

4.2.4 ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มีลักษณะหน่วยงานในกำกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2531 มีภารกิจ 1) สร้างและพัฒนาแบบสอบทางการศึกษาและวิชาชีพ 2) บริการทดสอบและประเมินผล 3) วิจัยและเผยแพร่องค์ความรู้ทางการทดสอบและประเมินผล และ 4) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายโดยมุ่งให้ศูนย์สนับสนุนงานด้านการทดสอบและประเมินผลการสอน ศูนย์ทดสอบทางการศึกษาได้วางกรอบการดำเนินงานที่สำคัญไว้ 3 ด้าน เพื่อให้การทดสอบเป็นระบบการให้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณค่า ดังนี้ 1) งานพัฒนาวิชาการ ทดสอบและเผยแพร่ประกอบด้วยการพัฒนาคลังข้อสอบมาตรฐาน การทดสอบแบบปรับเหมาะกับความสามารถของผู้สอบ (adaptive testing) การพัฒนารูปแบบการปรับเทียบคะแนนสอบ (test equating) การตรวจสอบการทำหน้าที่ต่างกันของข้อสอบ (differential item functioning) การจัดทำจุลสารวิชาการทางการทดสอบและการให้คำปรึกษาทางวิชาการทดสอบและเทคโนโลยีการทดสอบ 2) งานพัฒนาแบบสอบและจัดการทดสอบทางการศึกษาและดนตรีประกอบด้วย การสอบวิชาสอบร่วม ได้แก่ ภาษาอังกฤษ และพื้นฐานการวิจัย

แบบสอบภาษาต่างประเทศระดับคุณวุฒิบัณฑิต แบบสอบภาษาต่างประเทศสำหรับการคัดเลือกบุคลากร แบบสอบทฤษฎีดนตรีสากล แบบสอบรวบยอดวิชาชีพครูและการประเมินการสอน 3) งานบริการทดสอบทางวิชาชีพ ประกอบด้วยแบบวัดทักษะต่างๆ แบบวัดความสามารถเชาว์ปัญญาและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แบบวัดความถนัดและศักยภาพ การวัดเจตคติและแบบวัดบุคลิกภาพ

โครงสร้าง

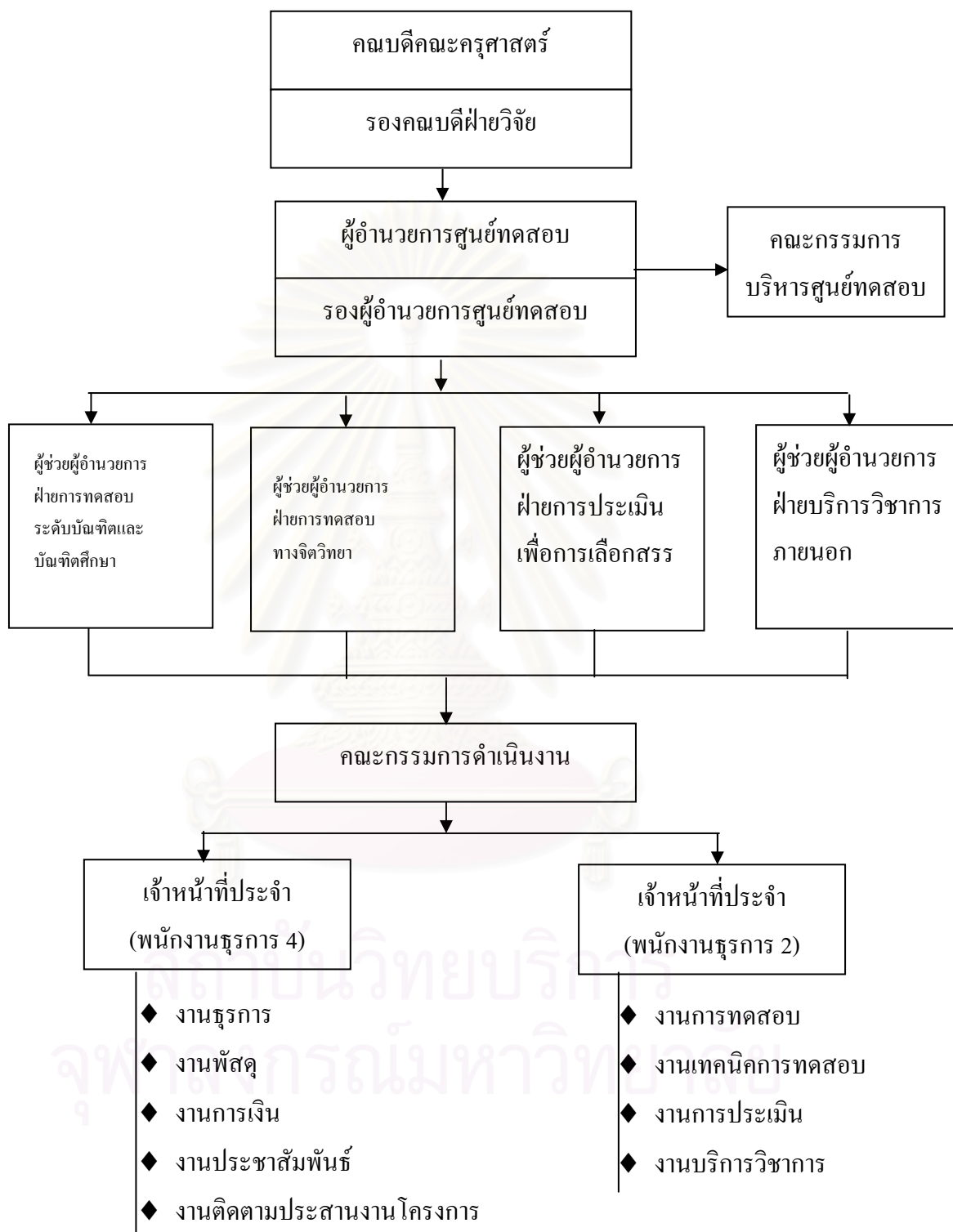
ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา เป็นหน่วยงานขนาดเล็กจัดโครงสร้างตามกรอบการดำเนินงานทั้ง 3 ด้านเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายการทดสอบระดับบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา ฝ่ายการทดสอบทางจิตวิทยา ฝ่ายการประเมินเพื่อการเลือกสรรและฝ่ายบริการวิชาการภายนอก มีผู้ปฏิบัติงานเป็นคณาจารย์จากภาควิชาการศึกษาศาสตร์

บริหารงาน

บริหารงานในรูปของคณะกรรมการ มีผู้อำนวยการศูนย์เป็นผู้บริหารตามนโยบายของคณะกรรมการบริหารศูนย์ทดสอบ มีรองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ดำเนินงานร่วมกันในลักษณะของคณะกรรมการดำเนินงานในฝ่ายวิชาการแต่ฝ่ายปฏิบัติคือ จัดดำเนินการสอบให้กับนิสิตทั้งในและนอกคณะครุศาสตร์และให้กับบุคลากรภายนอก หน่วยราชการ และเอกชนที่ขอรับบริการ บุคลากรเป็นคณาจารย์ภาควิชาการศึกษาศาสตร์และมีเจ้าหน้าที่ประจำ 2 คน ผู้บริหารมีวาระในการดำรงตำแหน่ง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 10 การจัดโครงสร้างศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุดแข็ง

มีวิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน บุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงตรงตามภาระงาน มีการศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ร่วมกับภาควิชาวิจัยการศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ทางการทดสอบและประเมินผลอยู่ตลอดเวลา และสามารถนำองค์ความรู้นั้นไปใช้ได้ทันที ผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับสูงจากมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก

จุดอ่อน

จำนวนบุคลากรน้อยและต้องมีการกึ่งหลักด้านการสอนและวิจัยควบคู่ไปกับการทำงานให้กับศูนย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในของคณะ ทำให้ศูนย์ขาดความคล่องตัวในการบริหารและตัดสินใจ และทำให้ไม่สามารถให้บริการกับผู้ต้องการใช้บริการได้ทั่วถึงและครอบคลุมทุกด้าน

4.2.5 ศูนย์ทดสอบทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

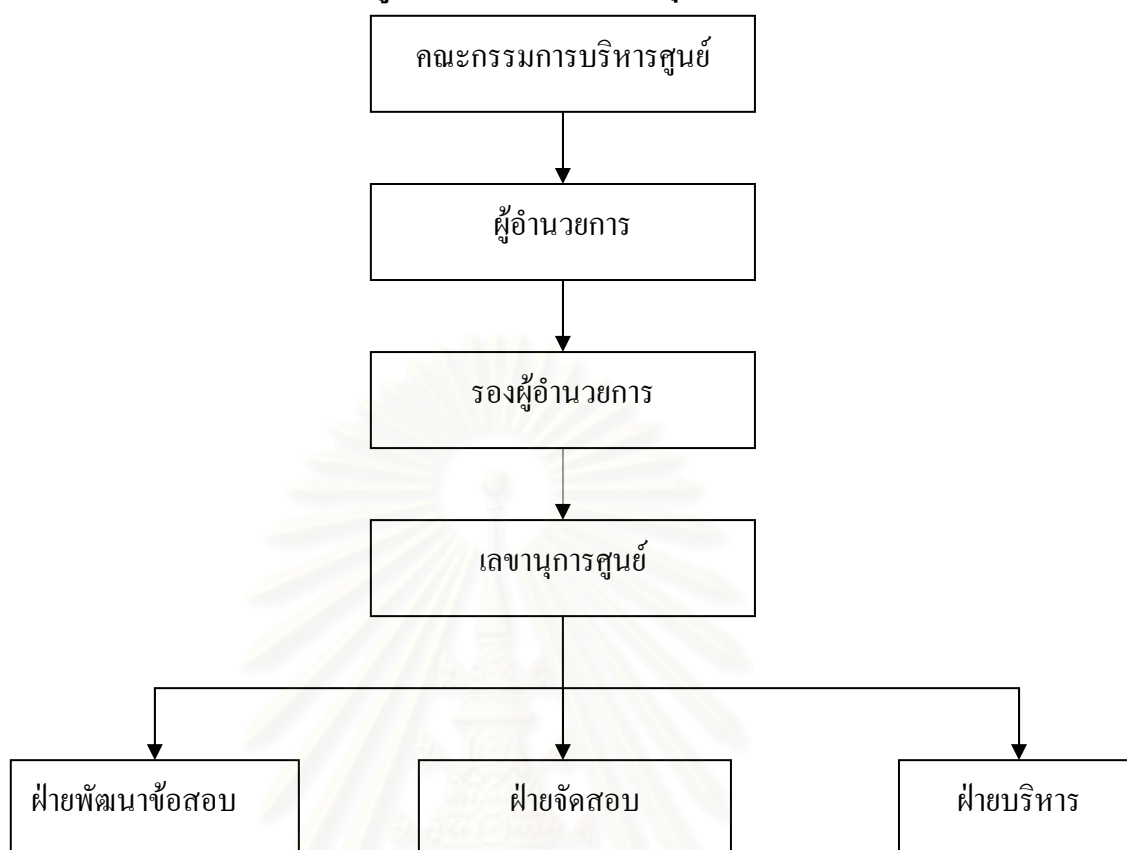
มีลักษณะเป็นหน่วยงานอิสระในกำกับมหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2539 มีภารกิจ 1) ให้บริการทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาไทยให้กับบุคคลทั่วไป เพื่อนำผลไปใช้ในการศึกษาต่อหรือสมัครเข้าทำงาน 2) เป็นศูนย์รับสมัครและจัดสอบวัดความรู้ผู้ประสงค์สมัครเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย 3) ให้บริการทดสอบและประเมินผลผู้สมัครคัดเลือกเข้าศึกษาในโครงการพิเศษต่างๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ 4) ให้บริการกับหน่วยงานภายนอกในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน หรือเพื่อประเมินผลการทำงาน

โครงสร้าง

ลักษณะเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก จัดโครงสร้างตามภารกิจที่รับผิดชอบเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายพัฒนาข้อสอบ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดสอบ มีผู้ปฏิบัติงานประจำ 9 คน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 11 การจัดโครงสร้างศูนย์ทดสอบทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



การบริหารงาน

การบริหารงานในรูปของคณะกรรมการ มีผู้อำนวยการศูนย์เป็นผู้บริหารตามนโยบายของคณะกรรมการ บริหารงานตามกลุ่มงานและแบบโครงการที่นำบุคลากรทุกฝ่ายมาร่วมกันทำงาน โดยมีหัวหน้าโครงการรับผิดชอบแต่ละโครงการ บุคลากรมีตำแหน่งเป็นพนักงาน ยกเว้นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการที่ยังคงเป็นข้าราชการ ผู้บริหารมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

จุดแข็ง

มีการกิจชัดเจน ทำงานโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกร่วมงานตามโครงการต่างๆ เช่น มีการนำบุคลากรจากหน่วยงานอื่นในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาร่วมโครงการในช่วงงานสั้นๆ โครงการ เช่น งานที่ร่วมดำเนินการกับทบวงมหาวิทยาลัย ทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

จุดอ่อน

จำนวนบุคลากรน้อย ทำให้ขาดบุคลากรทำงานในเชิงรุกเนื่องจากไม่มีเวลาเพียงพอ และทำให้บุคลากรไม่มีเวลาเพียงพอ ในการรับการพัฒนาในด้านที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน

ผู้บริหารยังเป็นข้าราชการประจำ ยังมีภาระด้านการสอนควบคู่ไปกับภาระการบริหารศูนย์ อาจขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานได้

4.3 องค์การที่ทำหน้าที่ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติในต่างประเทศ

4.3.1 ประเทศญี่ปุ่น

ศูนย์สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยแห่งชาติ (National Centre for University Entrance Examinations)

ศูนย์สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยแห่งชาติ ประเทศญี่ปุ่น ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2520 เป็นองค์การระดับชาติ รับผิดชอบในการสร้างแบบทดสอบการทดสอบและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การสอบและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ขั้นที่หนึ่ง (joint first - stage admission test) ซึ่งดำเนินการร่วมกันโดยมหาวิทยาลัยของรัฐในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ศูนย์นี้มีหน้าที่ ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยด้วย

ในปี พ.ศ. 2528 สถาปนาปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ (National Council on Educational Reform) ได้แนะนำให้ใช้แบบทดสอบกลางระดับชาติสำหรับสมัครเข้ามหาวิทยาลัย (National Center Test for University Admissions) หรือเรียกสั้นๆ ว่า แบบทดสอบกลางระดับชาติ (The National Center Test) แทนการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ขั้นที่หนึ่ง ในรายงานฉบับแรกเมื่อปี พ.ศ.2528 สถาปนาปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติได้เสนอให้มีการสอบระดับชาติแบบใหม่ขึ้น โดยมี จุดประสงค์ในการประเมินภาพผู้สมัครเข้ามหาวิทยาลัย ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถ ความถนัด และคุณลักษณะอื่นๆ ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ.2533 จึงได้เริ่มมีการทดสอบระดับชาติเป็นครั้งแรกขึ้น

บทบาทหน้าที่

1. สร้างแบบทดสอบ จัดสอบ และงานอื่นๆ เพื่อการทดสอบกลางระดับชาติ ซึ่ง ดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน
2. วิจัยเพื่อพัฒนาระบบคัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
3. จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้สมัครใช้เสนอแนวทาง ในการตัดสินใจสมัครเข้ามหาวิทยาลัย

ระบบการรับนักศึกษาในประเทศญี่ปุ่น

มหาวิทยาลัยรัฐในส่วนกลางและภูมิภาค มหาวิทยาลัยเอกชน คัดเลือกผู้เรียนบน พื้นฐานของคะแนนทดสอบระดับชาติ คะแนนจากการสอบที่แต่ละมหาวิทยาลัยจัดสอบเอง ร่วมกับรายงานจากโรงเรียนและเกณฑ์อื่นๆ

เป้าหมายหลักของการทดสอบกลางระดับชาติ คือการประเมินระดับพื้นฐาน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในการจัดสอบทั่วประเทศเป็นการจัดที่ ได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วม ส่วนการสอบคัดเลือกที่แต่ละมหาวิทยาลัย ดำเนินการเอง เป็นการประเมินโดยรวมของศักยภาพและความถนัดโดยใช้สอบวัดผลสัมฤทธิ์

แบบสอบวัดทักษะ สัมภาษณ์และอื่นๆ ผู้สมัครเข้ามหาวิทยาลัยจึงมีโอกาส 2 ครั้ง ในการสมัครเข้ามหาวิทยาลัยรัฐในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

โดยทั่วไปแล้ว มหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน มีกระบวนการคัดเลือกพิเศษ ดังนี้

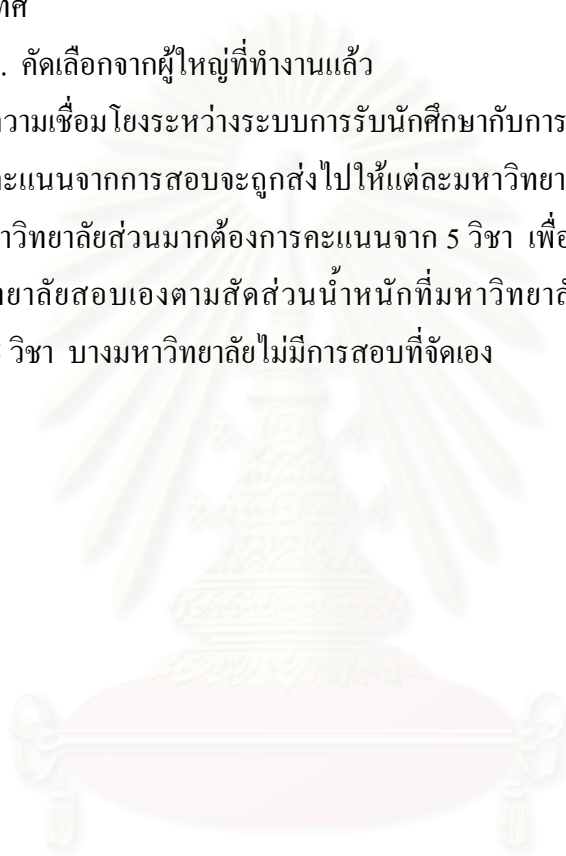
1. คัดเลือกจากการรับรองของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่ผู้สมัครจบการศึกษา โดยไม่มีการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ใดๆ

2. คัดเลือกนักเรียนที่มาจากต่างประเทศ โดยประเมินผลการศึกษาที่มาจากโรงเรียนต่างประเทศ

3. คัดเลือกจากผู้ใหญ่ที่ทำงานแล้ว

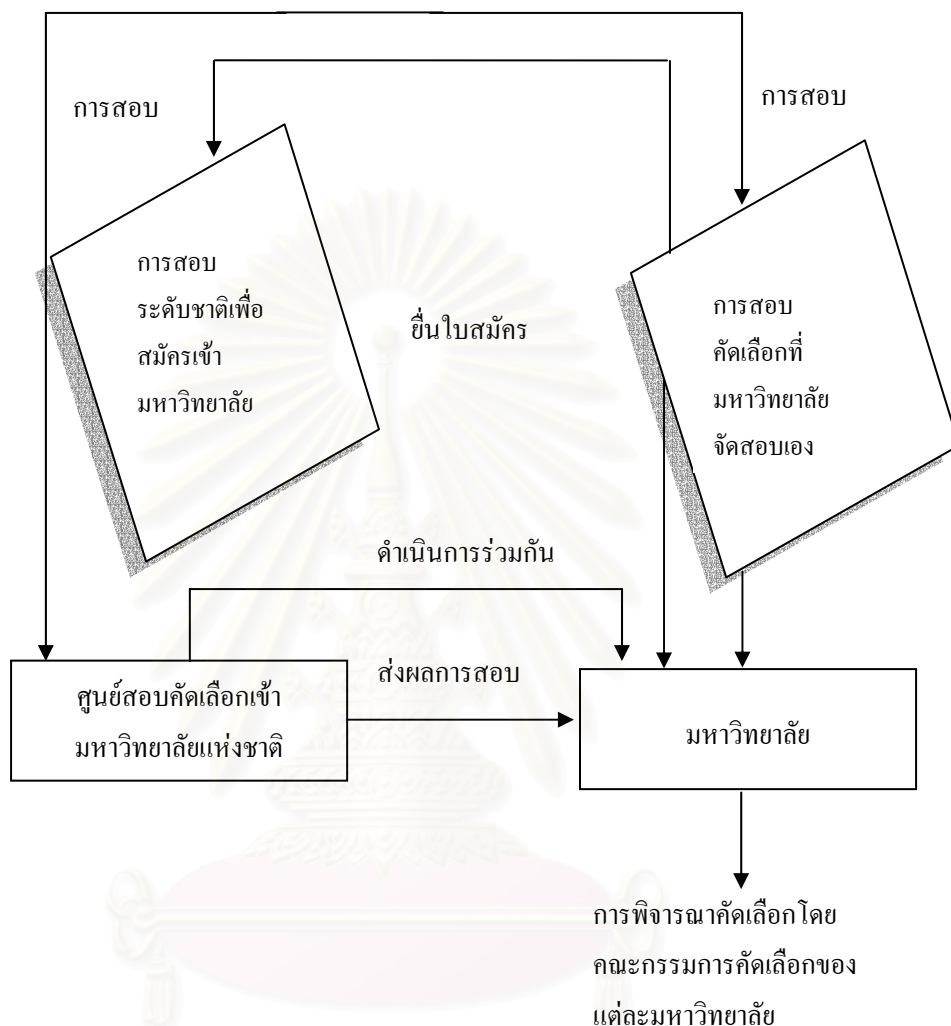
ความเชื่อมโยงระหว่างระบบการรับนักศึกษากับการทดสอบกลางระดับชาติ

คะแนนจากการสอบจะถูกส่งไปให้แต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยนำผลไปใช้โดยตรง มหาวิทยาลัยส่วนมากต้องการคะแนนจาก 5 วิชา เพื่อนำไปใช้ร่วมกับคะแนนสอบคัดเลือกที่มหาวิทยาลัยสอบเองตามสัดส่วนน้ำหนักที่มหาวิทยาลัยกำหนด บางมหาวิทยาลัยต้องการน้อยกว่า 5 วิชา บางมหาวิทยาลัยไม่มีการสอบที่จัดเอง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 12 ความเชื่อมโยงระหว่างระบบการรับนักศึกษาของมหาวิทยาลัยและ
การทดสอบกลางระดับชาติของประเทศไทย



กลุ่มวิชาและวิชาที่สอบ

การสอบวัดพื้นฐานสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจัดขึ้นในวันเสาร์ – อาทิตย์ ประมาณกลางเดือนมกราคม วิชาที่ศูนย์จัดสอบมี 18 วิชา แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ภาษาญี่ปุ่น สังคม คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ แต่ละมหาวิทยาลัยจะกำหนดรายวิชาในแต่ละกลุ่มวิชาที่ต้องการให้ผู้สมัครได้สมัครสอบ ข้อสอบเป็นแบบปรนัยตรวจด้วยเครื่อง ใช้เวลาสอบวิชาละ 60-90 นาที

ตารางที่ 12 กลุ่มวิชาและวิชาที่ศูนย์สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยแห่งชาติจัดสอบ

กลุ่มวิชา	วิชา	วิชาที่ให้เลือก
ภาษาญี่ปุ่น	ภาษาญี่ปุ่น 1-2	
	<ul style="list-style-type: none"> ● จริยธรรม, เศรษฐศาสตร์ และ การเมือง ● ประวัติศาสตร์ญี่ปุ่น ● ประวัติศาสตร์โลก ● ภูมิศาสตร์ ● สังคมร่วมสมัย 	เลือกสอบ 1 ใน 5 วิชา
คณิตศาสตร์	คณิตศาสตร์ 1	
A		
B*	คณิตศาสตร์ II คณิตศาสตร์ สำหรับวิศวกรรมศาสตร์ การดูแลรักษาหนังสือและการบัญชี I - II	เลือกสอบ 1 ใน 3 วิชา
วิทยาศาสตร์	ฟิสิกส์	เลือกสอบ 1 ใน 2 วิชา
A	ธรณีวิทยา	
	เคมี	เลือกสอบ 1 ใน 2 วิชา
B*	วิทยาศาสตร์	
	ชีววิทยา	
C		
ภาษาต่างประเทศ*	ภาษาอังกฤษ ภาษาเยอรมัน ภาษาฝรั่งเศส	เลือกสอบ 1 ใน 3 วิชา

หมายเหตุ * ในกลุ่มสาขาเหล่านี้ กำหนดให้ผู้สมัครเลือกสอบ 1 วิชา

โครงสร้างและการบริหาร

โครงสร้าง

ศูนย์สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยแห่งชาติ มีโครงสร้างแบ่งออกเป็น ส่วน (division) ตามภาระงานเป็น 3 กลุ่มงานใหญ่ ได้แก่ 1) ส่วนปฏิบัติงานทั่วไป (general affairs division) มี 3 ฝ่ายย่อย คือ ฝ่ายงานทั่วไป ฝ่ายบัญชี และฝ่ายข้อมูลมหาวิทยาลัย 2) เป็นส่วนดำเนินการ (operations division) แบ่งเป็น 3 ฝ่ายย่อย คือ ฝ่ายดำเนินการ 1 ฝ่ายดำเนินการ 2 และฝ่ายประมวลผลข้อมูล 3) ส่วนวิจัย (research division) แบ่งเป็น 7 ฝ่ายย่อย คือ จัดระบบข้อมูล

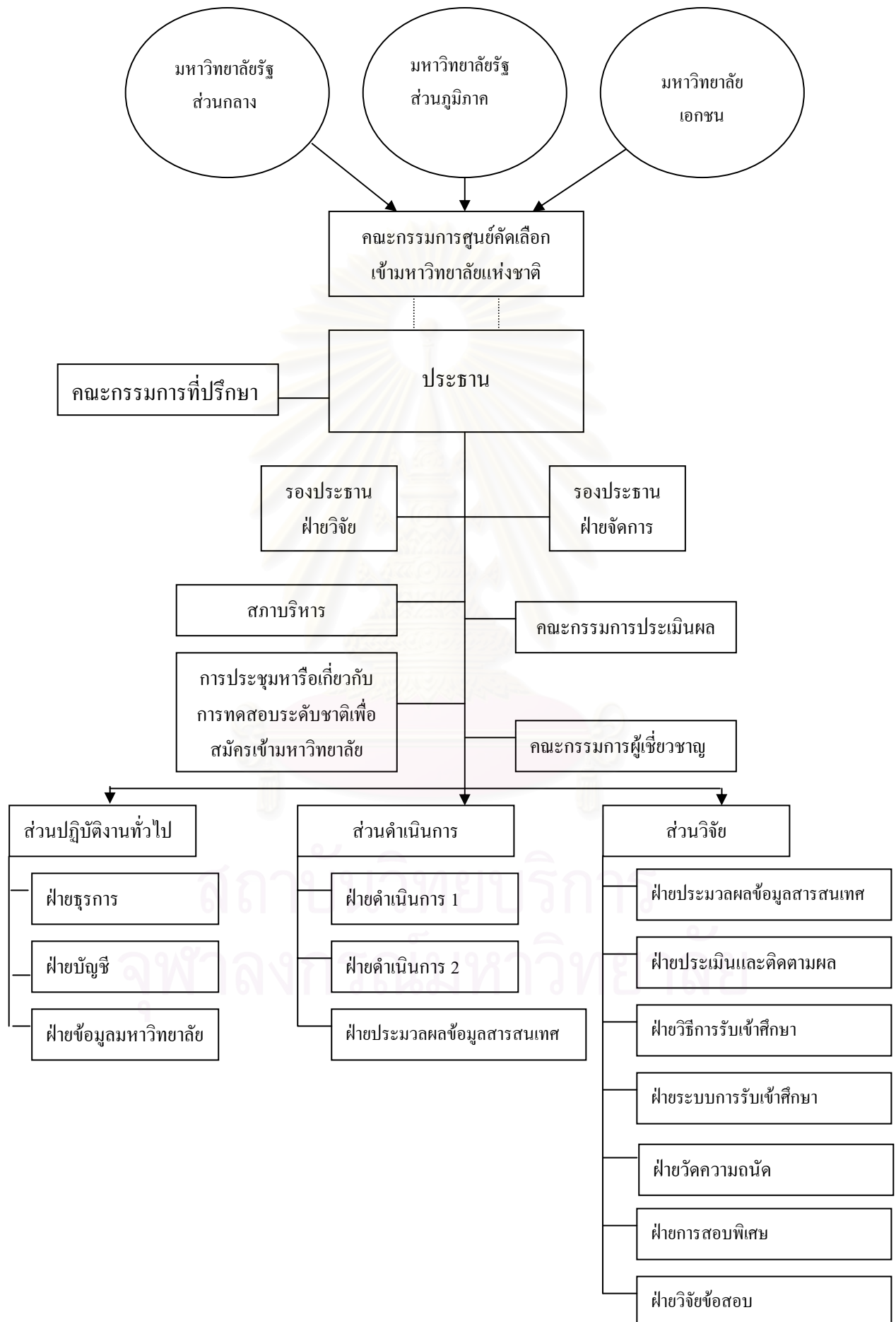
ฝ่ายประเมินและติดตามผล ฝ่ายวิธีการรับเข้าศึกษา ฝ่ายระบบการรับเข้าศึกษา ฝ่ายวัดความถนัด
ฝ่ายการสอบพิเศษ และฝ่ายวิจัยข้อสอบ

ในโครงสร้างจากประธานศูนย์มายังส่วนงาน มีคณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายต่างๆ
รวมทั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำการดำเนินงาน ตามโครงสร้างมี
รองประธานศูนย์ 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิจัยและฝ่ายจัดการ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 13 โครงสร้างศูนย์สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยแห่งชาติ ประเทศญี่ปุ่น



การบริหารศูนย์

สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยแห่งชาติ ประเทศญี่ปุ่นมีผู้ปฏิบัติงานประจำประมาณ 104 คน ส่วนมาเป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนปฏิบัติงานทั่วไปและส่วนจัดสอบ บริหารงานและดำเนินงานโดยมีคณะกรรมการชุดต่างๆ ประกอบด้วย

คณะกรรมการทดสอบกลางระดับชาติเพื่อการสมัครเข้ามหาวิทยาลัย (The Boards of the National Center Test for University Admission) ประกอบด้วยผู้แทนออกจากสมาคมมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน และประธานศูนย์สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย

คณะกรรมการที่ปรึกษา (The Board of Councilors) ทำหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ประธานพิจารณาโครงการและการบริหารงานที่สำคัญอื่นๆ ของศูนย์ ประกอบด้วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการและประสบการณ์

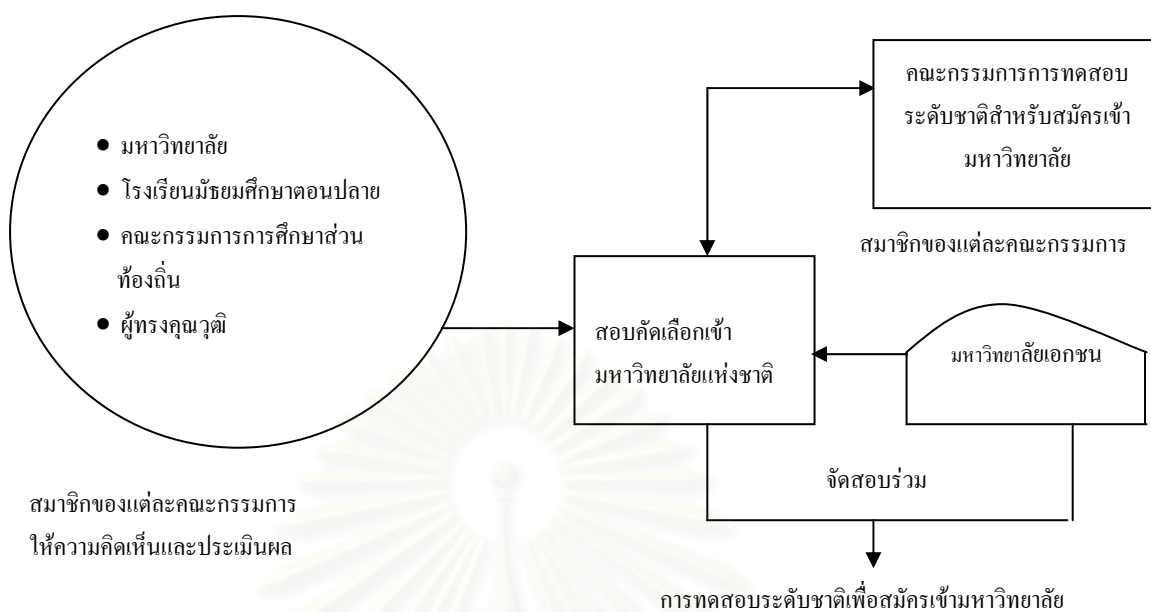
สภาบริหาร (The Council of Administration) มีหน้าที่ให้คำแนะนำประธานเกี่ยวกับการประเมินเนื้อหาของแบบทดสอบกลางแห่งชาติ ประกอบด้วยคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน คณะครูจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้แทนจากคณะกรรมการการศึกษาส่วนท้องถิ่น (Local Boards of Education) และผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการและประสบการณ์

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ (The Expert Committees) คณะกรรมการแต่ละชุดประกอบด้วย คณาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ/เอกชน คณะครูจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้แทนจากคณะกรรมการการศึกษาส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการและประสบการณ์ และอื่นๆ คณะกรรมการเหล่านี้ประกอบด้วย คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญในการสร้างข้อสอบซึ่งแบ่งตามรายวิชา การบริการการสอบ การจัดการข้อมูลมหาวิทยาลัยให้ผู้สมัคร คณะกรรมการตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างข้อสอบ และคณะกรรมการออกแบบข้อสอบ

การบริหารการสอบระดับชาติเพื่อสมัครเข้ามหาวิทยาลัย

ศูนย์สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยแห่งชาติดำเนินการจัดสอบทั่วประเทศร่วมกับมหาวิทยาลัยรัฐ/เอกชน มีหน่วยสอบประมาณ 400 แห่ง

แผนภาพที่ 14 การบริหารการสอบระดับชาติของประเทศไทยปี



ศูนย์สอบคัดเลือกฯ จะทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัย โดยมีบทบาทหน้าที่ทั้งในส่วนที่ดำเนินงานร่วมกัน และส่วนที่เชื่อมโยงต่อกัน ดังนี้

บทบาทของศูนย์	บทบาทของมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วม
<ul style="list-style-type: none"> สร้างข้อสอบ พิมพ์ข้อสอบ จัดส่งข้อสอบไปยังหน่วยสอบ แนะนำข้อมูลข่าวสารการสอบให้ผู้สมัคร บริการการสอบร่วมกับมหาวิทยาลัย ตรวจสอบให้คะแนน ส่งผลการสอบให้มหาวิทยาลัย 	<ul style="list-style-type: none"> ประกาศเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก พิจารณาเลือกหน่วยสอบ แจ้งข้อมูลที่ได้รับจากศูนย์ให้ผู้สมัครทุกคน บริการการสอบ รับผลการสอบของผู้สมัคร

ศูนย์สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยแห่งชาติที่เป็นองค์การที่ทำหน้าที่ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ประเทศไทย เป็นองค์การวิชาชีพขนาดเล็กเมื่อเทียบกับสัดส่วนของผู้ใช้บริการ ที่มีจำนวนประมาณ 450,000 คน ทำหน้าที่คล้ายกับที่สำนักทดสอบกลางทบวงมหาวิทยาลัย ดำเนินการอยู่ โดยมีเป้าหมายหลักในการประเมินพื้นฐานสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเท่านั้น ผลการสอบจะถูกส่งไปให้มหาวิทยาลัยแต่ละมหาวิทยาลัยที่กำหนดวิธีการคัดเลือกโดยใช้ผลการสอบเป็นส่วนหนึ่งร่วมกับองค์ประกอบอื่นๆ ที่แต่ละมหาวิทยาลัยกำหนด ด้วยเหตุที่ประเทศไทยมีจำนวนประชากรอายุ 18 ปี ต้องการศึกษาใน

ระดับอุดมศึกษามากเป็นอันดับ 2 ของโลก รองจากประเทศสหรัฐอเมริกา การบริหารการสอบจึงใช้มหาวิทยาลัยรัฐทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและมหาวิทยาลัยเอกชน ร่วมบริหารการสอบให้ผู้สมัครจำนวนประมาณ 5 แสนคน ในการบริหารศูนย์จะมีคณะกรรมการหรือสภาที่ปรึกษาที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนร่วมทุกระดับร่วมพิจารณา ให้คำแนะนำการบริหารงานศูนย์ การออกข้อสอบเป็นคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ประมาณ 380 คน มาร่วมกันออกข้อสอบตลอดไป การดำเนินการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และให้บริการแก่มหาวิทยาลัยประชาชนได้อย่างทั่วถึง

บทบาทหน้าที่ของศูนย์สอบคัดเลือกฯ ประเทศญี่ปุ่นแตกต่างจากสำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย คือมิได้ดำเนินการประมวลผลและประกาศผู้มีสิทธิ์ได้รับการคัดเลือก แต่เป็นหน่วยงานที่จัดสอบและส่งผลการสอบไปให้มหาวิทยาลัยที่ผู้สมัครสอบได้ยื่นสมัครเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยนั้น โดยตรง แล้วมหาวิทยาลัยจึงนำผลการสอบไปพิจารณาคัดเลือกร่วมกับองค์ประกอบอื่นๆ ตามวิธีการและเกณฑ์ที่แต่ละมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งประกาศ ผู้เข้าสอบจะไม่มีโอกาสทราบคะแนนผลการสอบในแต่ละวิชาเนื่องจากศูนย์จะไม่ส่งผลการสอบกลับไปยังผู้สมัคร

ดังนั้นจะเห็นว่าศูนย์สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยแห่งชาติมีบทบาทหน้าที่เฉพาะในส่วนที่ดำเนินการทดสอบกลางระดับชาติ เพื่อนำผลไปสมัครเข้ามหาวิทยาลัย มิได้มีบทบาทครอบคลุมการประเมินผลการจัดการศึกษาของชาติในระดับต่างๆ บทบาทดังกล่าวแตกต่างจากบทบาทหน้าที่ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ที่ประเทศไทยมีนโยบายจะจัดตั้งขึ้น

ศูนย์สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยแห่งชาติ ประเทศญี่ปุ่น มีลักษณะองค์การสรุปได้ดังนี้

1. เป็นองค์การวิชาชีพขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นองค์การตามแนวราบ (flat organization)
2. แบ่งงานเป็นส่วนตามหน้าที่เฉพาะ (functional departmentation) ในแต่ละส่วนมีการแยกแยะงานแบบแนวราบ (horizontal differentiation) เป็นฝ่ายต่างๆ ที่ทำหน้าที่ตามส่วนงาน มีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกมาร่วมปฏิบัติงานในลักษณะคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ
3. บริหารงานในลักษณะคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้องจากส่วนต่างๆ การดำเนินงานแต่ละส่วนขึ้นตรงกับประธาน
4. มีการบริหารจัดการร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ/เอกชนทั่วประเทศ ภายใต้รูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรภายนอกร่วมกับทรัพยากรภายในองค์การ

4.3.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา

หน่วยงานที่ให้บริการทดสอบระดับชาติที่มีชื่อเสียงที่สุดทั้งในระดับชาติและนานาชาติคือ **Educational Testing Service** หรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า ETS

ETS เป็นหน่วยงานเอกชน ทางการศึกษาที่ใหญ่ที่สุดของโลก มีลักษณะเป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร (nonprofit organization) ตั้งขึ้นในปี ค.ศ.1947 เพื่อรองรับความต้องการผลการทดสอบ SAT และ GRE และการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ประเภทต่างๆ ทำหน้าที่หลักในการพัฒนาแบบสอบและบริการการทดสอบให้แก่บุคคล สถานศึกษา และหน่วยงานต่างๆ ให้บริการแบบสอบปีละ 12 ล้านฉบับ ใน 190 ประเทศ มีศูนย์ทดสอบ 25,000 ศูนย์ทั่วโลก เมื่อเริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 1947 โดยรับพนักงานและโปรแกรมการทดสอบส่วนหนึ่งจาก American Council on Education, Canegie Foundation for the Advancement of Teaching และ College Entrance Examination Board มาจัดตั้ง ETS ขึ้น ระยะเวลาสร้างข้อสอบและตรวจด้วยมือ ต่อมาเริ่มใช้เครื่องมือในการตรวจข้อสอบ และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการพัฒนาข้อสอบ ให้บริการการสอบ ตรวจและประมวลผลการสอบ

วิสัยทัศน์ (vision)

ETS จะเป็นผู้นำระดับสากลในการให้การประเมินผลที่ยุติธรรมและเชื่อถือได้ การวิจัยและผลิตที่เกี่ยวข้องและให้บริการเพื่อช่วยเหลือ

- บุคคล ให้ประสบความสำเร็จในการถ่ายโอน (transitions) การศึกษาและอาชีพตลอดชีวิต
- ผู้ปกครอง ให้มีความเข้าใจและใช้การประเมินผลและผลิตที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือบุตรหลานให้บรรลุศักยภาพ
- สถาบันการศึกษา ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจรับผู้สมัครเข้าศึกษา ให้รางวัลและจัดระดับ ส่งเสริมการเรียนการสอนและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะเกี่ยวกับคุณภาพของโปรแกรมและการให้บริการ
- ภาครัฐกิจ ในการใช้ผลการประเมินและการบริการในการช่วยให้อุปการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ
- รัฐบาล ประเทศ มลรัฐ และเขตการศึกษา โดยการสร้างความเท่าเทียมกันในคุณภาพการศึกษา พัฒนาและใช้การประเมินและผลิตที่เกี่ยวข้องและบริการอย่างเต็มที่และเหมาะสม
- ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล ในการพัฒนานวัตกรรมการประเมินผลที่ยุติธรรม เชื่อถือได้ และใช้เทคโนโลยีในการดำเนินการ
- นักวิจัย ในการพัฒนาและเผยแพร่การวัดผลทางการศึกษาเพื่อให้ความเห็นเชิงนโยบายเกี่ยวกับข้อโต้แย้งในประเด็นวิกฤตทางการศึกษา

พันธกิจ (mission)

ช่วยเหลือคุณภาพและความเท่าเทียมกันในการศึกษา โดยให้การประเมินผลที่ยุติธรรมและเชื่อถือได้ งานวิจัยและการให้บริการที่เกี่ยวข้อง ผลผลิตและบริการวัดความรู้และทักษะ ส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการศึกษาและการพัฒนาด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนทุกคนทั่วโลก

ค่านิยมและข้อตกลงของผู้ปฏิบัติงาน (values and commitments)

- มีมาตรฐานวิชาชีพระดับสูงในการทดสอบและวิจัย
- การทดสอบต้องมีความยุติธรรมและเชื่อถือได้
- สนับสนุนความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษาและอาชีพ
- ทุกสิ่งทุกอย่างที่ต้องมีความสมบูรณ์
- ให้บริการลูกค้าได้ตามความคาดหวังของลูกค้า
- สนับสนุน ยกย่องพนักงาน โดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า
- รับผิดชอบต่อสังคมและให้ความสำคัญกับสิ่งใกล้เคียง รัฐธรรมนูญ และสังคม
- ตรวจสอบได้ เปิดเผย และรับผิดชอบต่อทุกอย่างที่ได้ทำไป

ที่ตั้ง

สำนักงานใหญ่ตั้งที่ เมือง Princeton และ เมือง Ewing รัฐนิวเจอร์ซีย์ และมีสำนักงานที่ภูมิภาคและประเทศอื่นอีก 5 แห่งคือ ที่ประเทศเปอร์โตริโก เมืองไอคแลนด์ รัฐแคลิฟอร์เนีย เมืองเทมพา รัฐฟลอริดา รัฐวอชิงตัน ดี ซี และประเทศเนเธอร์แลนด์

ลักษณะการดำเนินงาน

เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญของ ETS และผู้นำทางการศึกษามีคณะกรรมการให้คำแนะนำโปรแกรมการสอบ และกำกับติดตามการพัฒนาแบบทดสอบในทุกสาขา การเขียนข้อสอบเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่าง ETS และทบทวนโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอกให้มีความชัดเจน แม่นตรงและยุติธรรม ข้อสอบที่สร้างโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอกจะถูกทบทวนโดยคณะของ ETS เช่นเดียวกัน

บุคลากร (personnel)

ปัจจุบัน(พ.ศ.2546) มีพนักงานประจำประมาณ 2,500 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญกว่า 1,100 คน ทางด้านการศึกษา จิตวิทยา สถิติ วิทยาศาสตร์ สังคมวิทยา มานุษยวิทยา และการวัดทางจิตวิทยา มีบุคลากรระดับปริญญาเอก 240 คน

การบริหารหน่วยงาน

ETS ใช้รูปแบบการบริหารหน่วยงานแบบ matrix management (The ETS Model) ที่เน้นความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก โดยประกอบด้วยทีมผู้เชี่ยวชาญแบ่งแยกหน้าที่กัน ดังนี้

- 1) Program managers
- 2) Content specialists
- 3) Psychometricians/Statisticians
- 4) Operation Staff
- 5) Publishing Staff
- 6) Communications Staff
- 7) Test Security Staff
- 8) Customer Service Representatives
- 9) Others

การปรับปรุงโครงสร้าง และการขยายงานการทดสอบ

ประธานคนปัจจุบันคือ Mr. Kurt Langraf กำลังปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 ฝ่าย ได้แก่ Research & Development; Strategic Business Unit; Sale, Marketing & Business Development, และ Strategic Functional Support มีการจัดตั้ง International Division อยู่ในฝ่าย Strategic Business Unit เพื่อทำงานด้านติดต่อประสานความร่วมมือกับต่างชาติ สำหรับงานด้านการทดสอบกำลังปรับเปลี่ยนฐานการทดสอบจากการทดสอบด้วยกระดาษและดินสอ (Paper Pencil – Based Testing) และการทดสอบโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer – Based Testing) เป็นการทดสอบโดยใช้ Internet Based Testing

กระบวนการผลิตแบบสอบ

ฝ่ายดำเนินงาน (Operations Service Center) ทำหน้าที่ 3 ขั้นตอน

- 1) Printing
- 2) Packaging
- 3) Mailing

งานพิมพ์ส่วนใหญ่ และการส่งแบบสอบไปยังศูนย์ทดสอบต่างๆ ใช้ระบบการทำสัญญาจ้างบริษัทจากภายนอกเป็นผู้ดำเนินการ

กระบวนการรักษาความปลอดภัย

ETS มีหน่วยรักษาความปลอดภัยของการทดสอบ ซึ่งประกอบด้วย พนักงาน 25 คน ดูแลความปลอดภัยของการทดสอบ ทั้งการทดสอบด้วยกระดาษ/ดินสอ และคอมพิวเตอร์ โดยดำเนินงาน 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1) มาตรการป้องกัน (prevent)
ฝึกอบรมพนักงาน ทำสัญญา ส่งไปรษณีย์ที่ประกันความปลอดภัย
- 2) มาตรการตรวจสอบ (detection)
เฝ้าระวังติดตามความผิดปกติของการทดสอบและคะแนนสอบ
- 3) มาตรการแก้ไข (redemption)
มีคณะกรรมการแก้ไขปัญหา การยกเลิกการสอบ/คะแนนสอบ

3.4 เทคโนโลยีการทดสอบของ ETS

ETS ได้พัฒนาเทคโนโลยีสำหรับการทดสอบที่สำคัญมีดังนี้

- 1) Test Creation System (TCS) สำหรับช่วยสร้างข้อสอบ
- 2) GENASYS สำหรับการวิเคราะห์ข้อสอบ
- 3) Online Scoring Network (ONS) สำหรับผู้ตรวจบนจอคอมพิวเตอร์
- 4) E-Rater Software ส่งเสริมการตรวจข้อสอบอัตโนมัติ
- 5) Criterion สำหรับฝึกทักษะทางภาษาอังกฤษ , GMAT, GRE
- 6) Online Performance Scoring สำหรับผู้ใช้ประเมินนักเรียน

รายได้

มีรายได้ประจำปีมากกว่า 600 ล้านดอลลาร์ จากการให้บริการการทดสอบจำนวนประมาณ 12 ล้านฉบับ ในประเทศต่างๆ กว่า 190 ประเทศ บริหารงบประมาณอย่างเป็นอิสระทั้งจากการสนับสนุนจากรัฐบาลหรือการกำหนดทิศทางทางการดำเนินงาน

ประเภทของการให้บริการ มีหลากหลาย เช่น

- **การให้บริการทดสอบทางการคอมพิวเตอร์ (computer – based testing)**

เพื่อนำผลไปสมัครเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย เป็นแบบทดสอบที่วัดความรู้เชิงลึกอย่างเช่น Graduate Record Examinations, the Graduate Management Admission Test และ TOEFL คาดว่าในปี พ.ศ. 2548 ETS จะปรับเปลี่ยนหรือใช้การสอบทางอินเทอร์เน็ต (internet based testing)

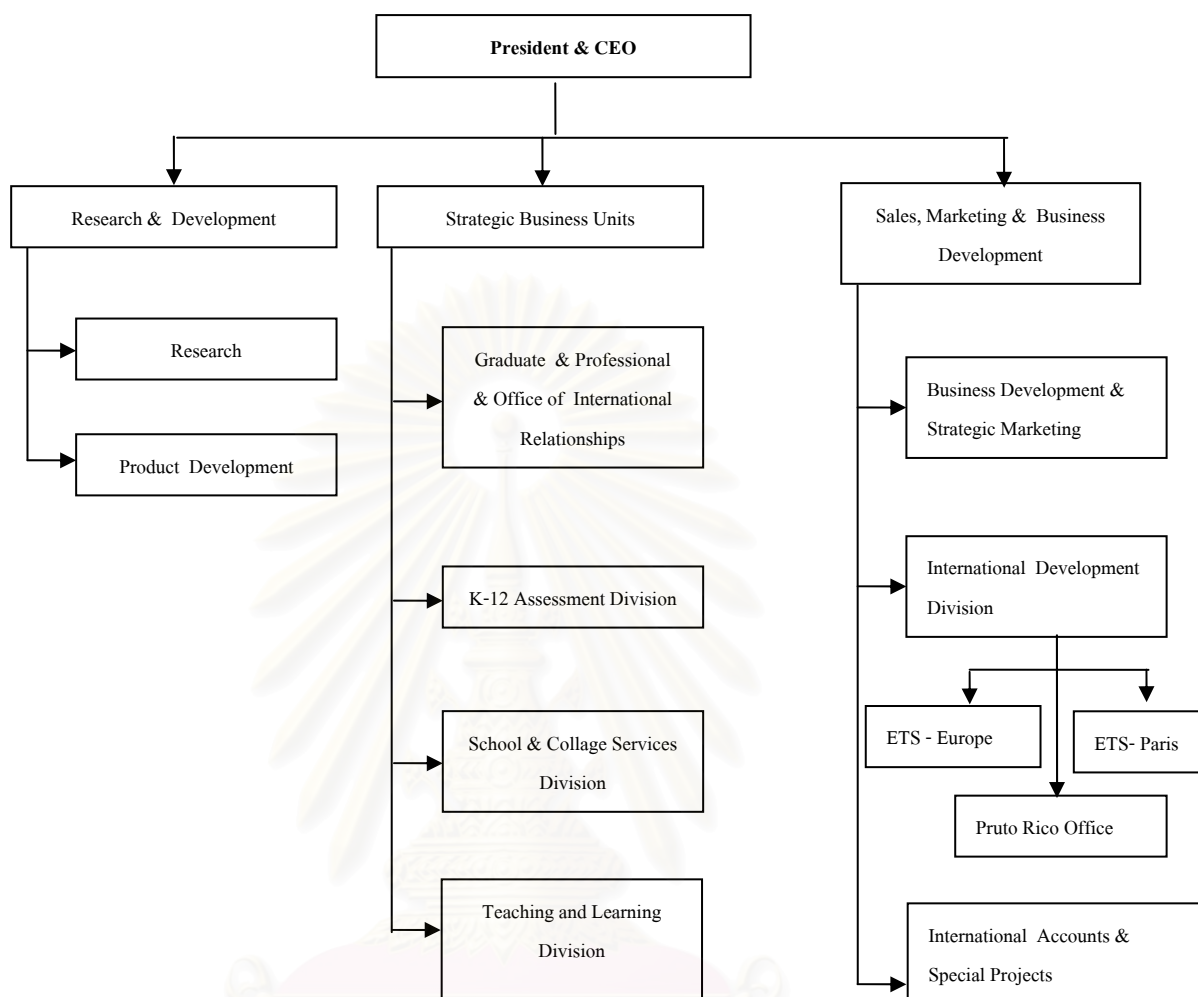
- **การประเมินการปฏิบัติงาน (performance assessment)**

ETS ได้พัฒนาการประเมินที่ใช้ Portfolio เป็นฐานขึ้น (portfolio-based assessment) เมื่อคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพครู (National Board for Professional Teaching Standards) ได้หาวิธีพัฒนาสำหรับการทดสอบเพื่อให้ประกาศนียบัตรแก่ครู

- **ข้อสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ (multiple – choice test)**

ETS ได้พัฒนาข้อสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบขึ้นหลายประเภท หลายสาขา ประมาณ 200 โปรแกรมการสอบเพื่อให้บริการตามความต้องการของสถาบันอุดมศึกษา รัฐบาล และวิชาชีพด้านต่างๆ เช่น TOEFL, GRE, GMAT, SAT I, SAT II

แผนภาพที่ 15 การจัดโครงสร้างของ Educational Testing Service



4.3.3 ประเทศสหราชอาณาจักร

Universities and Colleges Admissions Service (UCAS)

1. UCAS เป็นองค์กรเอกชนที่สร้างระบบและวิธีการสมัครเข้ามหาวิทยาลัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยคัดเลือกนักศึกษา และเป็นผู้ส่งข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตัวผู้สมัครให้มหาวิทยาลัย และให้ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยให้ผู้สมัครทราบก่อนตัดสินใจสมัคร

UCAS ตั้งขึ้นเมื่อปี 1993 โดยการรวมของ 3 หน่วยงาน คือ

1) University Central Council Admission ซึ่งตั้งมากกว่า 30 ปี มีหน้าที่จัดสอบรวม (Joint National Entrance Examination)

2) Polytechnics and Colleges Admission Service ทำหน้าที่ประสานการสมัครเข้า Polytechnics และ Colleges ซึ่งรวมตัวกันเป็นมหาวิทยาลัย ในช่วงปี 1991 ตามกฎหมาย Binary Line

3) The Standing Conference of University Entrance Scheme ตั้งขึ้นโดยที่ประชุมอธิการบดี (Vice Chancellor Council)

2. หลักการและภารกิจหลักของ UCAS เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้สมัครเข้ามหาวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย เพื่อที่จะให้ผู้สมัครได้รับโอกาสเท่าเทียมกันในการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ซึ่งผู้สมัครจะได้รับการศึกษาเต็มตามความสามารถของเขา และเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาคัดเลือกได้นักศึกษาที่มีความสามารถที่จะรับประสบการณ์จากมหาวิทยาลัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักการข้างต้น UCAS มีข้อกำหนด ดังนี้

- 1) จะเคารพสิทธิของสถาบันอุดมศึกษาในการคัดเลือกนักศึกษาของตนเอง
- 2) เปิดโอกาสให้ผู้สมัครทุกคน โดยไม่แบ่งแยกเพศ อายุ ศาสนา กลุ่ม สีผิว หรือประวัติทางการศึกษา ได้มีโอกาสในการเลือกเรียนวิชาหรือสาขาวิชา โดย UCAS จะเป็นผู้ให้ข้อมูลในการตัดสินใจ
- 3) ให้ความสำคัญต่อผู้ใช้บริการการสมัครแต่ละบุคคล
- 4) ทำการวิจัย เป็นที่ปรึกษา พิมพ์เอกสารเผยแพร่ และกิจกรรมการแนะนำอื่นเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้รับประโยชน์สูงสุดจากระบบ
- 5) เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ศึกษาในระดับอุดมศึกษา
- 6) ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงระดับมัธยมศึกษา การศึกษาต่อเนื่องและอุดมศึกษา และต่อความต้องการของสังคม
- 7) ดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- 8) ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมทั้งด้านวัฒนธรรม ธุรกิจ และการศึกษา ทั้งระดับท้องถิ่น และระดับประเทศ
- 9) ส่งเสริมสวัสดิการแก่พนักงาน

3. ภารกิจหลักของ UCAS แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงานหลัก คือ

1) Application Processing Group กลุ่มที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสมัครเข้ามหาวิทยาลัยจะดำเนินการด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้สมัครเข้าสู่อุดมศึกษา

2) Information and Planning Group กลุ่มสารสนเทศและวางแผน จะทำหน้าที่ศึกษาและกำหนดความต้องการของลูกค้าและทำให้แน่ใจว่าสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้

3) Corporate Services กลุ่มบริการ ทำหน้าที่ในการบริการให้บริษัทที่มี infrastructure ที่มีความพร้อมจะทำงานและทรัพยากรต่างๆ ถูกใช้ไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. UCAS แบ่งโครงสร้างภายในเป็น 7 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) Application Service Department 2) Digital Service Department 3) Marketing & Communications Department

4) Outreach Department 5) Facilities Department 6) Finance Department 7) Human Resources Department

5. การสมัครเข้ามหาวิทยาลัยผ่าน UCAS ผู้สมัครจะต้องดำเนินการ ดังนี้

1) ชื่อแบบฟอร์มใบสมัครของ UCAS ผ่านโรงเรียนที่กำลังศึกษาอยู่
2) ศึกษาคุณสมบัติและเกณฑ์การรับสมัครเข้าศึกษาตามคณะ/ประเภทวิชาของมหาวิทยาลัยจากคู่มือการสมัครซึ่งจัดพิมพ์โดย UCAS

3) กรอกใบสมัคร ตามคู่มือการกรอกใบสมัคร ใบสมัครจะประกอบด้วยส่วนต่างๆ คือ

3.1) รายละเอียดส่วนตัว รวมทั้งที่อยู่ที่จะติดต่อได้สะดวก

3.2) ผลการสอบ GCSE

3.3) ผลการสอบ A level ทั้งที่ได้รับผลแล้ว และที่ สมัครสอบไว้แล้วกับ Board ใด แม้ยังไม่ทราบผล

3.4) ส่วนที่เป็นการเขียนเรียงความเกี่ยวกับตนเอง เหตุผลที่สมัครเข้ามหาวิทยาลัย นั้นๆ ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ เป็นต้น

3.5) ส่วนที่เป็นการรับรองของอาจารย์ผู้สอน ส่วนนี้จะเป็นความลับเมื่อผู้สมัครกรอกข้อความส่วนอื่นแล้ว จะส่งใบสมัครให้อาจารย์ที่สอนลงนามรับรอง 2 คน แล้วปิดผนึกส่งผ่านโรงเรียนไปยัง UCAS

4) ระยะเวลาในการสมัคร

นักเรียนจะเริ่มสมัครได้เมื่อเรียนอยู่ปีที่ 2 ของระดับ A level โดยส่งใบสมัครได้ระหว่างวันที่ 1 กันยายน ถึงวันที่ 15 ธันวาคม ก่อนปีการศึกษาที่สมัครเข้าศึกษา

ใบสมัครที่ส่งถึง UCAS ช้ากว่ากำหนดข้างต้น คือ ระหว่าง 16 ธันวาคม ถึง 30 มิถุนายน จะส่งให้มหาวิทยาลัยพิจารณา ในกรณีที่ช้ากว่านั้นจะรอไว้พิจารณาหลังจากการประกาศผลการรับรอบแรก

5) การดำเนินการของ UCAS

5.1) เมื่อได้รับใบสมัครของผู้สมัครจากโรงเรียนพร้อมค่าสมัครสอบแล้ว จะทำการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของการกรอกใบสมัคร แล้วตรวจรหัสโรงเรียน ซึ่ง UCAS เป็นผู้กำหนด แล้วจะออกจดหมายตอบรับการรับใบสมัคร

5.2) จัดทำสำเนาใบสมัครตามจำนวนมหาวิทยาลัย/สาขาวิชาที่สมัคร ผู้สมัครสมัครได้ 6 คณะ/ประเภทวิชา/มหาวิทยาลัย ในการจัดทำสำเนาจะใช้เครื่องทำสำเนาซึ่งสามารถถ่ายใบสมัครเก็บไว้เป็นไมโครฟิล์ม เพื่อเป็นหลักฐานสำหรับตรวจสอบในกรณีที่ต้องการตรวจสอบ ใบสมัครตัวจริงจะเก็บรักษาไว้เพียง 1 ปี จึงจะทำลาย เครื่องถ่ายสำเนาดังกล่าวจะกำหนดเลขหมายผู้สมัครในใบสมัครด้วย และมีจดหมายแจ้งเลขที่ผู้สมัครให้ผู้สมัครทราบ

5.3) ในขณะที่เดียวกันจะบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ส่งไปยังมหาวิทยาลัย และหลังจากนั้นเมื่อทำสำเนาใบสมัครเสร็จจึงส่งใบสมัครไปยังมหาวิทยาลัย หลังจากส่งข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ 2-3 วัน

5.4) มหาวิทยาลัยจะใช้เวลาพิจารณาระหว่าง 15 มกราคม – มีนาคม เมื่อมหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วจะแจ้งผลไปยัง UCAS และตัวผู้สมัคร UCAS จะแจ้งให้ผู้สมัครเลือกมหาวิทยาลัยที่ตอบรับเข้าศึกษาไว้ได้ 2 แห่ง ในกรณีที่มากกว่า 2 แห่งตอบรับ

ในกรณีที่ผู้สมัครบางคนยังไม่มีผลการสอบ A level มหาวิทยาลัยจะพิจารณารับเข้าศึกษาแบบมีเงื่อนไข ว่าต้องได้ A Level ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดเท่านั้น ถ้าได้ผลตามเงื่อนไขที่กำหนดจะเรียกว่า *firmed offer*

5.5) เมื่อประกาศผลการรับสมัครเข้าศึกษาทั้งหมดแล้ว UCAS จะประกาศที่ว่างตามมหาวิทยาลัยต่างๆ ด้วยสื่อทุกชนิดให้ผู้สมัครที่ยังไม่มีมหาวิทยาลัยตอบรับ สมัครรอบ 2 เรียกว่า *Clearing* หลังจากประกาศผลรอบแรก 1 สัปดาห์ ผู้สมัครจะใช้ใบสมัครรอบ 2 ที่ได้รับไปพร้อมกับใบสมัครรอบแรกส่งใบสมัครไปยังมหาวิทยาลัยโดยตรง

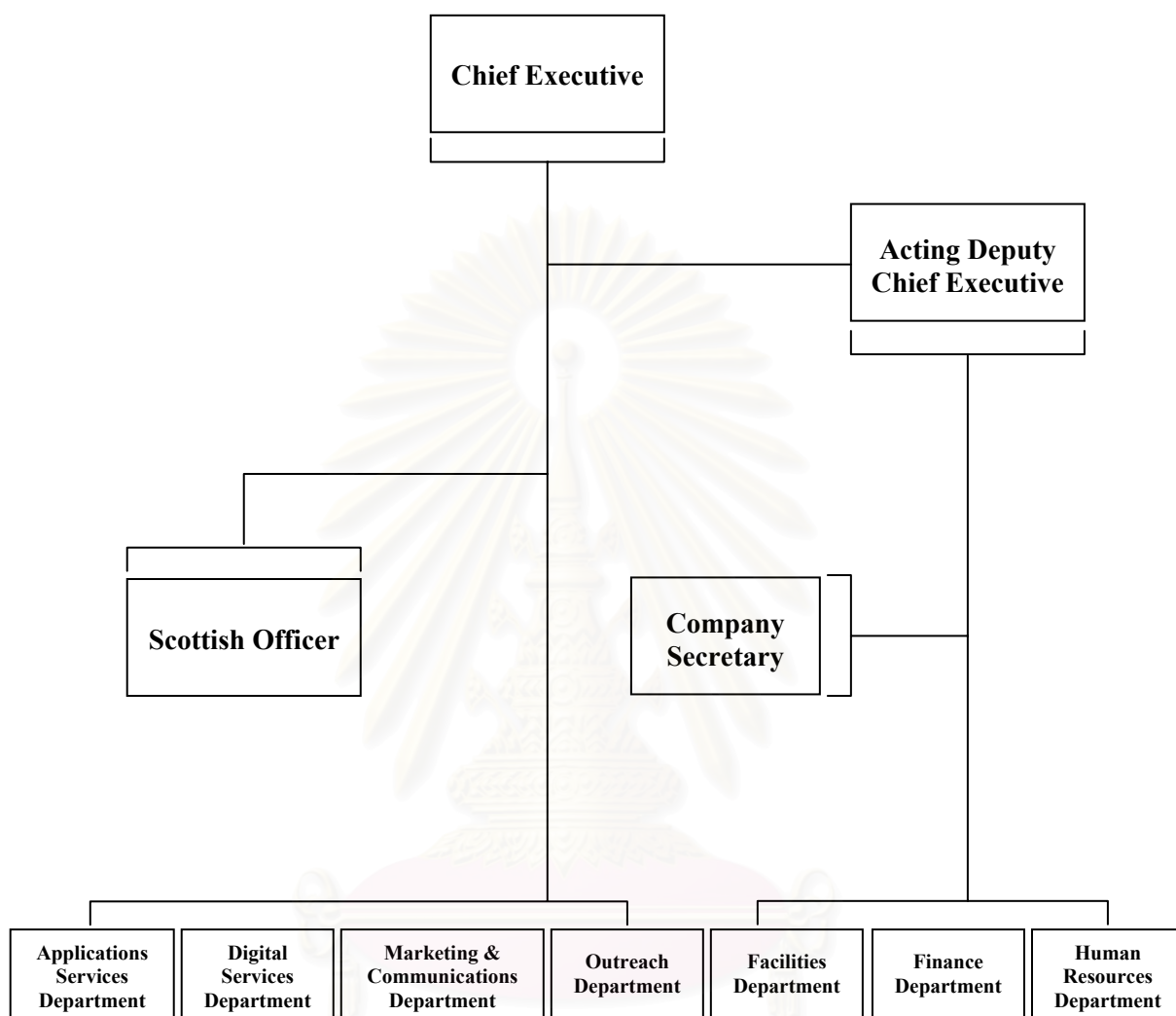
6) การแก้ไข เพิ่มเติม หรือเพิกถอนการสมัคร UCAS จะติดต่อกับผู้สมัครทางจดหมาย จะมีแบบฟอร์มติดต่อทุกขั้นตอน

7) ปี 1995 UCAS ได้ทดลองใช้ *Electronic Applications System* คือสมัครทาง E-mail ซึ่งยังมีผู้สมัครด้วยวิธีนี้น้อยอยู่ในปี 1997 มีโรงเรียนประสงค์จะสมัครด้วยวิธีนี้ประมาณ 200 โรงเรียน

มีผู้สมัครผ่าน UCAS ประมาณปีละ 450,000 คน มหาวิทยาลัย/สถาบัน รับได้ประมาณ 250,000 คน นักเรียนจะสมัครสอบกี่ครั้งก็ได้ ยิ่งสมัครสอบมากโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกยิ่งน้อยลง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 16 การจัดโครงสร้าง Universities and Colleges Admissions Service



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 5 คุณลักษณะสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่พึงประสงค์

5.1 องค์กรที่มีประสิทธิผล

องค์กรทุกองค์การให้ความสำคัญกับประสิทธิผล (effectiveness) ซึ่งหมายถึงระดับความสามารถที่องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดได้ (Downson, 1996; ศิริชัย กาญจนาวาสี, 2536: ทิพาดี เมฆสุวรรณ, 2538: สุจิตรา บุญยรัตนพันธ์, 2539) ความเหมาะสมของบริบท การวางแผน และการดำเนินงาน ส่วนประสิทธิผลเป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายโดยตรงต่อการสร้างผลผลิต หน่วยโครงการสามารถมีประสิทธิภาพได้โดยไม่มีประสิทธิภาพ และโครงการอาจมีประสิทธิผลได้โดยไม่มีประสิทธิภาพ เพราะว่าประสิทธิผลเป็นสิ่งสำคัญและถือว่าเป็นเกณฑ์สำคัญสูงสุด (ultimate criteria) ที่จะตัดสินผลการจัดการหรือดำเนินการขององค์กร (Steers, et.al., 1985) ระดับความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายนั้นอาจเป็นจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เฉพาะเจาะจง (Barnard, 1968) หรือเป็นระดับความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่มีหลายๆ เป้าหมายก็ได้ (Price, 1968; Zammuto, 1982)

ความหมายและแนวทางการศึกษาประสิทธิผลขององค์กร

ศิริชัย กาญจนาวาสี (2545) ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ว่า เป็นการพิจารณาผลผลิต (output) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการสามารถกระทำได้ โดยเปรียบเทียบผลที่ได้จากโครงการกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้อย่างครอบคลุมตัวแปรที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโครงการอย่างแท้จริง โครงการจะถือว่ามีประสิทธิภาพต่อเมื่อผลของโครงการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำเร็จของผลอยู่บนพื้นฐาน ความเหมาะสมของบริบท การวางแผน และการดำเนินงานตามลำดับ

ความหมายประสิทธิผลขององค์กรในปัจจุบันมีการพัฒนาขึ้นจากแนวคิดดั้งเดิมที่หมายถึงระดับซึ่งองค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การให้ความหมายดังกล่าวนี้เป็นการให้นิยามตามแนวคิดของ Talcott Parsons และ Amitai Etzioni (Etzioni, 1964; Price, 1968; Reddin, 1970; Hanman and Freeman, 1977; Parsons, Caplow, Katz and Kahn อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร, 2529) ที่อธิบายความหมายของประสิทธิผลขององค์กรว่า เป็นความสามารถขององค์กรในการจัดหาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่นั้นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป้าหมายที่กล่าวถึงเป็นเป้าหมายขององค์กรพยายามจะทำให้เกิดขึ้นจริง มิใช่เป็นเป้าหมายอย่างเป็นทางการ นิยามดังกล่าวมีข้อสังเกตว่าความคลุมเครือทั้งในด้านวิชาการและการนำไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับรายละเอียดของการให้ความหมายของคำว่า “เป้าหมาย” อย่างเช่นคำถามที่ว่า เป้าหมายของใคร เป้าหมายระยะสั้นหรือเป้าหมายระยะยาว เป้าหมายอย่างเป็นทางการ หรือเป้าหมายที่เกิดขึ้นจริง ต่อมานักวิจัยและผู้เกี่ยวข้องจำนวนมากมีความเห็นพ้องกันว่า จำเป็นจะต้องมีเงื่อนไขบางอย่างในการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ นั่นคือ ความอยู่รอด (survival) การประเมินว่า องค์กรจะอยู่รอดหรือไม่นั้นต้องระบุถึงความไม่อยู่รอดขององค์กรได้ ซึ่งไม่เหมือนกับมนุษย์ที่สามารถ จะระบุได้ว่าในความเป็นจริงหากองค์กรไม่สามารถอยู่รอดได้ก็จะมีเปลี่ยนแปลง (reform) ขายหรือลดบางส่วนออกไป หรือก็ไปรวมกับองค์กรอื่น การประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์เดียวและมุ่งเป้าหมายของความอยู่รอดเป็นหลัก จึงไม่สามารถครอบคลุมเป้าหมายขององค์กรประเภทต่างๆ ได้ (Robbins, 1990)

ในช่วงทศวรรษ 1960 ถึงต้น ทศวรรษ 1970 การศึกษาประสิทธิผลขององค์การ ได้พัฒนาไปสู่แนวคิดของการใช้เกณฑ์การวัดหลายๆ เกณฑ์มาประกอบกันแทนที่จะใช้เกณฑ์ง่ายๆ เกณฑ์เดียวเหมือนช่วงก่อนหน้านี้นี้ Camaron (1984) ให้เหตุผลว่าที่เป็นเช่นนี้เพราะประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องที่ ซับซ้อน เครื่องมือที่ใช้ในการวัดควรเป็นเครื่องมือที่ซับซ้อนเช่นเดียวกับสิ่งที่มุ่งวัดรวมทั้งเกณฑ์ที่เลือกใช้ควรกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์การนั้นๆ ด้วย การใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การเป็นการใช้แนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีระบบเข้ามาอธิบาย Parsons (อ้างถึงในกรณี กิรดิบุตร, 2529) อธิบายการบรรลุเป้าหมายขององค์การว่าต้องครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างระบบขององค์การกับส่วนต่างๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งองค์การนั้นปฏิบัติงานอยู่ Parsons ได้ระบุถึงกิจกรรม 4 ประเภท ที่ทุกองค์การจะต้องกระทำ ได้แก่ 1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม 2) การบรรลุถึงเป้าหมาย 3) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่นำไปสู่ความมั่นคงทางสังคมและ 4) การรักษารูปแบบหรือการดำรงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมกระตุ้นใจ

Campbell (1977) ได้ศึกษาและรวบรวมการใช้เกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์การในช่วงนี้ เช่นผลงานของ Price, Campbell และ Steers เป็นต้น พบว่ามีการศึกษาจำนวนไม่มากนักที่ใช้เกณฑ์หลายตัว เกณฑ์ที่ใช้มีตั้งแต่เกณฑ์ที่ใช้โดยทั่วไป เช่น คุณภาพ ขวัญกำลังใจ จนไปถึงเกณฑ์ที่มีเฉพาะเจาะจง เช่น อัตราการเกิดอุบัติเหตุ การขาดงาน เป็นต้น Campbell ได้รวบรวมไว้ถึง 30 รายการ องค์การแต่ละแห่งไม่ จำเป็นต้องใช้เกณฑ์ที่เหมือนกัน เนื่องจากองค์การมีความหลากหลายและผู้ประเมินมีความสนใจที่ต่างกัน เกณฑ์ทั้ง 30 รายการไม่ได้เกี่ยวข้องกับทุกองค์การและบางเกณฑ์จะมีความสำคัญมากกว่าเกณฑ์อื่นๆ ในการประเมินองค์การแต่ละแห่งไม่ จำเป็นต้องใช้เกณฑ์เหมือนกัน การเลือกใช้เกณฑ์ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการที่ศึกษา ผู้ประเมินกำหนดให้เหมาะสมกับองค์การที่ต้องการ ซึ่งในปัจจุบันนี้ผู้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การมีความเห็นพ้องต้องกันเกือบทั้งหมดว่าการประเมินนั้นต้องการเกณฑ์หลายเกณฑ์ (multiple criteria) ในการพิจารณาทั้งวิธีการหรือกระบวนการ (means or process) และจุดมุ่งหมายหรือผลผลิตที่จะได้ (ends or outcomes) นิยามของประสิทธิผลขององค์การในแนวคิดเชิงระบบจึงจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนเหล่านี้

การให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ จึงอาจบอกให้เห็นถึงความคิดหลักพื้นฐานทางวิชาการ มุมมองหรือผู้ศึกษาและไม่สามารถจะกำหนดความหมายที่ใช้โดยทั่วไป หรือเป็นสากลได้ เช่นเดียวกับแนวคิดการศึกษาประสิทธิผลขององค์การที่นิยมแบ่งออกเป็น 4 แนว (Yutchman and Seahore, 1967; Pfeffer and Salancik, 1978; Quinn and Cameron, 1983; Cameron, 1984; Robbins, 1990) ได้แก่ 1) แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (the Goal Attainment Approach) 2) แนวทางเชิงระบบ (the Systems Approach) 3) แนวทางเชิงกลยุทธ์ – กลุ่มผลประโยชน์ (the Strategic Constituencies Approach) 4) แนวทางการแข่งขัน คุณค่า (the Competing – Values Approach)

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย การประเมินประสิทธิผลแนวโน้มเป็นไปในรูปของการวิเคราะห์ห้วงการสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่เป็นไปได้ (feasible goals) ได้ดีอย่างไร วิธีการนี้จะยอมรับว่ามีข้อจำกัดอยู่หลายประการในการเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร เมื่อยอมรับและบ่งชี้ได้ว่าอะไรคือข้อจำกัดแล้ว จะสามารถวัดได้ว่าเป้าหมายที่ได้รับการบรรลุถึงมากที่สุด (optimized goals) จากทรัพยากรที่มีอยู่โดยคำนึงถึงข้อจำกัดเหล่านั้นคืออะไร โดยทั่วไปเป้าหมายขององค์กรมี 3 ประเภท (Steer, 1997) คือ 1) เป้าหมายทางการ (official goals) 2) เป้าหมายเชิงปฏิบัติ (operative goals) 3) เป้าหมายที่ใช้เป็นเกณฑ์การวัดปฏิบัติงานได้ (operational goals) ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยการประเมินถึงการบรรลุเป้าหมายนั้น มักจะวัดเป้าหมายเชิงปฏิบัติมากกว่าเป้าหมายทางการ องค์กรควรแยกเป้าหมายทั้ง 3 ลักษณะดังกล่าวนี้ให้ชัดเจน

2. แนวทางเชิงระบบ เป็นการประเมินประสิทธิขององค์กรที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีระบบเปิด โดยมีหลักการประเมินโดยวัดจากความสามารถในการจัดหาทรัพยากรมาใช้ และระดับความอยู่รอดขององค์กร แนวคิดนี้มีความสัมพันธ์กับแนวทางการบรรลุเป้าหมาย แต่ต่างกันที่เป็นการมุ่งเป้าหมายผลสำเร็จขั้นสุดท้าย (end goals) ที่เป็นเป้าหมายระยะสั้น กับการมุ่งเป้าหมายของวิธีการ (means goals) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นระบบขององค์กร

3. แบบเชิงกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนผู้เกี่ยวข้อง เป็นการให้ความสำคัญแก่กลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องและมีอำนาจในการควบคุมทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิผลจะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด องค์กรจะต้องประเมินและเปรียบเทียบผลกระทบของส่วนต่างๆ ของสภาพแวดล้อมที่จะมีต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะต้องแยกแยะส่วนของสภาพแวดล้อมในทางกลยุทธ์ให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาลำดับความสำคัญในการตอบสนองกลุ่มผลประโยชน์นั้น

4. แบบการแข่งขันคุณค่า การให้นิยามของการมีประสิทธิผลองค์กรตามแนวแบบการแข่งขันคุณค่ามีหลายความหมาย และไม่อาจกำหนดเกณฑ์ที่ดีที่สุด (Robbins, 1990) การประเมินจึงถือเอาคุณค่าความนิยมของผู้ประเมินเป็นศูนย์กลางของการประเมิน และคุณค่านั้นจะต้องสอดคล้องไปในแนวเดียวกับสิ่งที่ผู้ประเมินต้องการประเมินผล

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลทั้ง 4 แนว แสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบแนวทางการศึกษาประสิทธิภาพขององค์การ

แนวทางการศึกษา	นิยามของการมีประสิทธิภาพ	ฐานคติ (Assumption)	การวัด	เงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้	ปัญหา
1. การบรรลุเป้าหมาย (The Goal - Attainment Approach)	ระดับซึ่งองค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	พิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีเป้าหมายแน่นอน มีความสมเหตุสมผล และมุ่งสู่เป้าหมาย	วัดจากผลปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง (actual performance) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ (planned performance)	ควรเลือกใช้เพื่อเป้าหมายชัดเจนและสามารถวัดได้เหมาะสมกับองค์การที่มีการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective หรือ MBO) ถ้ามีใช้ MBO ต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่จะทำการวัดและจัดระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องพอสำหรับการวัด	1) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับฐานคติที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดให้ชัดเจน เช่น ใครเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย เป้าหมายสูงสุดขององค์การคืออะไร อธิบายได้อย่างชัดเจนหรือไม่ เป้าหมายเหล่านี้สามารถบริหารจัดการได้หรือไม่ และเกิดจากความตกลงร่วมกันหรือไม่ และเกิดจากความก้าวหน้าที่จะบรรลุเป้าหมายเหล่านี้จะต้องสามารถวัดได้ 2) องค์การมีเป้าหมายที่หลากหลาย ต้องจัดเรียงความสำคัญของเป้าหมาย และต้องไม่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความสัมพันธ์ภายในองค์การ
2. เชิงระบบ (The System Approach)	ระดับความสามารถในการจัดหาทรัพยากรนำเข้า การธำรงรักษาระบบภายในองค์การ และ ปฏิสัมพันธ์ที่ประสบผลสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	พิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นระบบที่มีความซับซ้อน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน	วัดจากระดับความอยู่รอดขององค์การ โดยมีทรัพยากรนำเข้าอย่างเพียงพอ การจัดคนเข้าทำงานอย่างเหมาะสม การมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม	เหมาะกับองค์การที่มี 1) เป้าหมายไม่ชัดเจนและไม่สามารถวัดได้ 2) การประสานเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรนำเข้ากับผลผลิต	สัมพันธ์กับวิธีการวัดและวิธีการที่ใช้ในการวัด 1) การวัดเป้าหมายปลายทางจะต้องง่ายเมื่อเปรียบเทียบกับการวัดตัวแปรกระบวนการอย่างเช่น ความยืดหยุ่นในการตอบสนองเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมแนวเชิงระบบ

แนวทางการศึกษา	นิยามของการมีประสิทธิผล	ฐานคติ (Assumption)	วิธีการวัด	เงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้	ปัญหา
3. เชิงกลยุทธ์-กลุ่ม ผลประโยชน์ (The strategic –Constituencies Approach)	ระดับความสามารถขององค์กรในการ ตอบสนองความต้องการของกลุ่ม ผู้เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์กร	พิจารณาองค์กรในฐานะที่ เป็นระบบภายใต้ สภาพแวดล้อม เฉพาะส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดของ องค์กรซึ่งต้องเผชิญกับกลุ่ม ผลประโยชน์ที่มีอิทธิพลและ ควบคุมทรัพยากรของ องค์กร	การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนภายใน องค์กร และความพึงพอใจใน งานของบุคลากร วัดจากความสามารถขององค์กร ในการสร้างความพึงพอใจต่อ เป้าหมายของกลุ่มผลประโยชน์ที่ เกี่ยวข้องโดยตรง	เงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้ กลุ่มผลประโยชน์มีอิทธิพลต่อ องค์กรแล้วองค์กรตอบสนองความ ต้องการภายนอก	2) มักจะให้ความสำคัญกับวิธี การที่จะทำให้องค์กรที่จะทำให้องค์กร บรรลุสัมฤทธิ์ผลมากกว่า ประสิทธิภาพ องค์กร ในทางปฏิบัติเป็นการยากที่จะแยกกลุ่ม ผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพราะ สภาพแวดล้อมจะมีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว
4. การแข่งขันคุณค่า (The Competing-Values Approach)	มี 4 นิยามตามแบบจำลองประสิทธิผล องค์กรที่ให้ความสำคัญในคุณค่าที่ แตกต่างกันและมุ่งเน้นวิธีการและ เป้าหมายที่แตกต่างกัน 1) รูปแบบที่เป็นคนและความ	เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินไม่ มีเกณฑ์ที่ดีที่สุด ขึ้นอยู่กับ ใครเป็นผู้ประเมินผลผู้ ประเมินมีความสนใจให้ คุณค่า	ขึ้นอยู่กับวัฏจักรชีวิตขององค์กร ที่มีอยู่ 5 ขั้น และแบบจำลองที่ใช้ ในการประเมินประสิทธิผล องค์กรที่มีความสัมพันธ์กัน	องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงในเกณฑ์ที่ สนใจในแต่ละช่วงเวลา	การศึกษาแนวนี้ให้ความสำคัญทั้ง เป้าหมายกับวิธีการ ปัญหาที่เกิดขึ้น เหมือนแนวทางการบรรลุเป้าหมายและ แนวทางการบรรลุเป้าหมายและ แนวทาง เชิงระบบ

แนวทางการศึกษา	นิยามของการมีประสิทธิผล	ฐานคติ (Assumption)	วิธีการวัด	เงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้	ปัญหา
	<p>สัมพันธนิยามคิด การที่สมาชิกขององค์กรทำงานด้วยความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกันและได้รับการฝึกฝนทักษะความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสม</p> <p>2)รูปแบบระบบเปิด นิยามคือความสามารถปรับตัวได้ดีต่อเงื่อนไขและอุปสรรคที่เปลี่ยนไปของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและสามารถหาความช่วยเหลือจากภายนอกได้มากขึ้น</p> <p>3)รูปแบบเป้าหมายที่สมเหตุสมผล นิยามคือ เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจนเป็นที่เข้าใจดีและปริมาณงานของผลผลิตสูง</p> <p>4)รูปแบบกระบวนการภายในขององค์กร นิยามคือความเป็นระเบียบต่อเนื่องราบรื่นในการทำงานและมีช่องทางการสื่อสารที่ทำให้คนในองค์กรได้รับรู้สิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของคน</p>	<p>ใดก็จะถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าองค์กรอยู่ในขั้นใดของวัฏจักรชีวิต</p>	<p>รูปแบบ 1 วัดจากการผนึกกำลังในการทำงานและแรงงานที่ชำนาญ รูปแบบ 2 วัดจากคามยืดหยุ่นและการได้มารูปแบบ ซึ่งทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมภายนอก รูปแบบ 3 วัดจากการวางแผน ผลผลิต และประสิทธิภาพ รูปแบบ 4 วัดจากการมีข้อมูลสารสนเทศและเสถียรภาพ</p>		<p>การศึกษาแบบการแข่งขันคุณค่าจะเป็นผลดีเมื่อมองกลุ่มผลประโยชน์ในแง่ที่องค์กรจะได้อย่างไรในการใช้เกณฑ์เหล่านั้นมากกว่าที่จะแยกแยะว่าเกณฑ์ใดจะใช้กับกลุ่มผลประโยชน์ใด</p>

จากแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์กรทั้ง 4 แนวดังกล่าว เมื่อนำมาพิจารณาในเชิงบูรณาการจะพบว่าแนวคิดที่มีความสัมพันธ์กัน 3 ประการคือ 1) การบรรลุถึงเป้าหมายองค์กรให้สูงสุด 2) ความเป็นระบบเปิดขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งเป็นแหล่งทรัพยากรและต้องตอบสนองความต้องการเพื่อความอยู่รอด และ 3) ลักษณะองค์กรหรือโครงการขององค์กรนั้นๆ ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรและส่งผลต่อกระบวนการทำงานและการบริหารองค์กรด้วย

Steers (1976) ได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1) ลักษณะขององค์กร (organizational characteristics) ประกอบด้วย โครงสร้างและเทคโนโลยี โครงสร้างจะมีองค์ประกอบของการกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะทาง ความเป็นทางการช่วงการบังคับบัญชา ขนาดองค์กร และขนาดของหน่วยงาน และต้องมีการพรรณาลักษณะงานที่ชัดเจนประกอบตัวโครงสร้างด้วย จึงจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Glueck, 1980) ส่วนเทคโนโลยีนอกจากหมายถึงเครื่องมือเครื่องใช้แล้ว ยังหมายถึงวิธีการที่องค์กรนำมาใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรด้วย

2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (environmental characteristics) ซึ่งมีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ทั้งนี้สภาพแวดล้อมภายนอกจะมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด ขึ้นกับความสามารถในการคาดคะเนสภาวะของสภาพแวดล้อมและความมีเหตุผลของการกระทำขององค์กรผู้บริหารองค์กรจึงต้องทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมและปรับโครงสร้างและการปฏิบัติให้กำกับสภาวะดังกล่าว

3) ลักษณะของบุคลากรในองค์กร (employee characteristics) ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรจะมีความคาดหวังที่จะได้รับความสนใจ การตอบสนองจากองค์กรจากปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจ เป้าหมาย ความชัดเจนของบทบาท เพื่อใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ องค์กรจึงต้องสรรหาและรักษาทรัพยากรสมาชิก และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ โดยต้องสร้างบรรยากาศในลักษณะที่เอื้ออำนวยและกระตุ้นให้คิดความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพ (Katz and Kahn, 1978)

4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (managerial policies and practices) ที่เกิดจากการวางเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ รวมทั้งการปรับตัวเองขององค์กร และการริเริ่มสิ่งใหม่

จากปัจจัยหรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของ Steers รวมกับการศึกษาประสิทธิผลองค์กร ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์คุณลักษณะพื้นฐานที่จะส่งผลให้สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่จะจัดตั้งขึ้นเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผล จะได้อธิบายว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลทุกองค์กรควรมีคุณลักษณะพื้นฐานดังนี้

1) มีนโยบายการบริหารและการปฏิบัติจากการวางแผนเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนตามระดับความสำคัญและต้องสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

2) ต้องมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3) มีการวางแผน กำหนดกลยุทธ์เพื่อนำทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมภายนอกมาใช้โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญเฉพาะทาง ผลผลิตต้องสร้างความพึงพอใจกับผู้บริหาร

4) มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

5.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization)

ความหมายและมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Kramlinger (1992) ให้ความหมายว่าเป็นกลุ่มคนขนาดใหญ่ที่สมาชิกแต่ละคนในทุกระดับมีการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองเพื่อส่งเสริมพันธกิจขององค์กร

Argyris and Schon (1998) อธิบายว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาที่รวมถึงการสืบเสาะปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรของกลุ่มสมาชิกขององค์กรนั้น กระบวนการสืบเสาะปัญหานี้มีด้วยกัน 3 แบบ ได้แก่ 1) single-loop learning ที่จะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรตรวจพบความคลาดเคลื่อนหรือปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยการสร้างหรือกำหนดกลยุทธ์องค์กรขึ้นใหม่ 2) double-loop learning คล้ายกับชนิดแรก แต่รวมถึงการแสวงหาและปรับโครงสร้างปทัสถานขององค์กร กระบวนการนี้จะเป็นที่ต้องการเมื่อผลที่คาดหวังไว้นั้นไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ 3) deuterio learning เป็นกระบวนการที่องค์กรเรียนรู้วิธีการที่จะเรียน

Senge (1990) ได้ให้ความหมายว่าในองค์กรแห่งการเรียนรู้มีรูปแบบของความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นและกระจายแพร่หลายไปจะถูกรักษาไว้ ความต้องการหรือความปรารถนานั้นจะเป็นอิสระ และองค์กรจะขยายความสามารถในการสร้างสรรค์อนาคตออกไปอย่างต่อเนื่อง Senge ได้พิจารณาองค์กรแห่งการเรียนรู้จากมุมมองของทฤษฎีเชิงระบบและได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ในการปรับตัว (adaptive learning) และการเรียนรู้ในการก่อกำเนิด (generative learning) สรุปได้ว่า การปรับตัวเป็นขั้นแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ส่วนการก่อกำเนิดจะรวมถึงการสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้นก่อนการปรับตัว และเป็นสิ่งที่องค์กรได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าแล้วก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงนั้น

Slater and Narver (1995) อธิบายว่าเป็นการพัฒนาความรู้ใหม่หรือความเข้าใจ ความรู้ใหม่นั้นอย่างลึกซึ้ง (insight) ความรู้ใหม่นี้จะมีศักยภาพในการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์กร พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นจะนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ถึงจะมีการให้ความหมายขององค์กรแห่งความรู้ไว้ แต่นักวิชาการส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าไม่มีใครทราบความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ความหมายต่างๆ ที่มีผู้อธิบายไว้ เป็นเพียงทฤษฎีมากกว่าความเป็นจริง ยังไม่มีองค์กรใดที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง มีแต่องค์กรที่อยู่ในระหว่างกระบวนการที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Watkin and Marsick, 1992) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความหมายที่มีการกล่าวไว้ต่างๆ อาจสรุปความหมายเหล่านั้นได้เป็น 2 มิติ คือ มิติที่เป็นกระบวนการและมิติที่เป็นผลลัพธ์หรือผลผลิต

1. มิติกระบวนการ (process dimension)

ในความหมายที่เป็นกระบวนการ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีคุณลักษณะเป็นกระบวนการที่สนับสนุนส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สมาชิกทุกคนในทุกระดับจะเรียนและเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลในองค์กรกับการเรียนรู้ขององค์กร องค์กรจะวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและพัฒนาความรู้ใหม่ที่มีศักยภาพต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กร และส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับวัฒนธรรม องค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างสรรค์ผลที่ต้องการอย่างแท้จริงและเป็นอิสระ (Kramlinger, 1992; Argyris and Schon, 1978; Senge, 1990; Smither, Houston and McIntire, 1996; Luthans, 1998)

2. มิติผลผลิต หรือผลลัพธ์ (product or outcome dimension)

การที่องค์กรเป็นที่รวมของสมาชิกที่ทุกคนในทุกระดับมีการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงในวิถีทางที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและพันธกิจขององค์กร การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงทั้งการแสวงหาความรู้ใหม่ ทักษะ หรือทัศนคติ พฤติกรรมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปนั้นจะนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การปรับปรุงนั้นจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในด้านต่างๆ เช่น กระบวนการทำงาน ผลผลิต การให้บริการลูกค้า โครงสร้างและหน้าที่ของงานแต่ละประเภท การทำงานเป็นกลุ่มและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Watkins and Marsick, 1992)

ในความหมายทั้งสองมิติดังกล่าว ไม่ว่าจะ เป็นกระบวนการหรือผลลัพธ์ จะมีความหมายหลักที่เกี่ยวกับการที่สมาชิกหรือองค์กรมีการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการร่วมมือกันขององค์กรในการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้สูงสุดเพื่อสร้างสรรค์ความสำเร็จในอนาคตอย่างต่อเนื่องและเป็นอิสระ

Luthans (1998) นำการให้ความหมายของ Senge ที่กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ในส่วนที่เป็น generative learning มารวมกับแนวคิดเกี่ยวกับ double – loop learning ของ Argyris and Schon มาสรุปเป็นคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่

1. ความเครียด (tension) ในความหมายของ Senge ความเครียดในมิตินี้เป็นความเครียดที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ (creative tension) ทำหน้าที่เป็นตัวเร่งหรือความต้องการที่จูงใจให้อยากเรียน ความเครียดจะมาจากช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์องค์กรกับสภาพหรือฐานะที่องค์กรเป็นอยู่ในปัจจุบัน (statues quo)

2. กระบวนการคิดเชิงระบบ (system thinking) หมายถึงความคิดร่วมกันของทุกคนในองค์กรและการเปิดรับความคิดใหม่ๆ ของคนในองค์กรและ กระบวนการทางความคิดในองค์กรร่วม

3. วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ (culture facilitating learning) เป็น สิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้โดยการสร้างกลไกขึ้นจากการทำงานเป็นกลุ่ม การให้คำแนะนำการมอบอำนาจการตัดสินใจ และความเห็นใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและสะท้อนให้เห็นจากความเกี่ยวข้องและความสนใจในการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร

ตามแนวคิดของ Luthans (1998) คุณลักษณะดังกล่าวเกิดขึ้นโดยค่านิยมทางวัฒนธรรมที่ให้คุณค่ากับบุคลากร ดังนี้ 1) ทุกคนสามารถเป็นแหล่งกำเนิดของความคิดที่เป็นประโยชน์ แต่ละคนจะให้ข้อมูลที่ประเมินแล้วว่ามีความสำคัญสำหรับตัวเอง 2) คนที่เข้าใกล้ปัญหามากที่สุดมักจะมีความคิดที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหา นั่น คือ สนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปตามโครงสร้างองค์กร 3) การเรียนรู้ที่ขึ้นลงตามสายบังคับบัญชาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร 4) ความคิดใหม่ๆ เป็นเรื่องสำคัญและควรจะได้รับส่งเสริมและให้รางวัล 5) ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นควรจะถูกมองว่าเป็นโอกาสของการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่เกิดจากความล้มเหลวนั้นเป็นวัฒนธรรมที่มีคุณค่าสำหรับองค์กร

พฤติกรรมองค์กรในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกขององค์กร การกระตุ้นและส่งเสริมให้องค์กรมีการสื่อสารเรียนรู้ร่วมกันจากการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ที่เกิดจากการประสบการณ์ในการทำงานทั้งในส่วนที่ตัดสินใจถูกต้องและไม่ถูกต้อง กระบวนการตัดสินใจที่กระจายไปตามโครงสร้างองค์กร ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วที่มาจากความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถในการนำความคิดเห็นใหม่ไปสู่การกระทำได้รวดเร็วกว่าคู่แข่ง การเรียนรู้ภายในองค์กรมาจากทั้งตัวบุคคลและองค์กรซึ่งแตกต่างกัน การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลจะมาจากการศึกษา ประสบการณ์และการทดลอง ส่วนการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดเมื่อระบบและ วัฒนธรรมในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง นำการเรียนรู้และแปรสภาพความคิดนั้นไปเป็นสิ่งใหม่ๆ การเรียนรู้ลักษณะนี้จึงเกิดข้ามกันระหว่างขอบเขตของ สถานที่ เวลาและลำดับการบังคับบัญชา (Ulrich, Jick and Glinow, 1993)

ปัจจัยพื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้

Bennett and O'Brien (1994) สรุปปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการเรียน และการเปลี่ยนแปลงขององค์การไว้ 12 ปัจจัย ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การ 2) หลักปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูง 3) หลักปฏิบัติของผู้บริหารระดับกลาง 4) บรรยากาศในการทำงาน 5) โครงสร้างองค์การและงานในองค์การ 6) การไหลเวียนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 7) หลักปฏิบัติของทีมงานและบุคคล 8) กระบวนการทำงาน 9) เป้าหมายการปฏิบัติงาน และข้อมูลย้อนกลับ 10) การฝึกอบรมและการให้การศึกษา 11) การให้รางวัลและการยกย่อง 12) การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน

คุณลักษณะและลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาทฤษฎี งานวิจัย หลักการ และหลักปฏิบัติขององค์การที่เรียกว่า มีคุณสมบัติและลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปบูรณาการกับแนวคิดของ Bennett and O'Brien (1994) ที่แบ่งปัจจัยพื้นฐานขององค์การการเรียนรู้เป็น 12 ระบบย่อย ทำให้ได้ข้อสรุปของคุณสมบัติและลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ (Argyris and Schon, 1978 ; Seng, 1990; Watkins and Marsick, 1992; Ulrich, Jack and Glinow, 1993; Bennett and O'Brien, 1994; Marquardt and Reynolds, 1994; Slater and Narver, 1995; Marquardt, 1996; Luthans, 1998)

1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การ (vision and strategy)

กระบวนการเรียนรู้ในองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์การเคลื่อนไปสู่การเรียนรู้อย่างยั่งยืน หลักการสำคัญคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์การ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ การจะไปสู่เป้าหมายขององค์การได้ ต้องการกลยุทธ์ที่กว้าง สมาชิกต้องรู้ว่าวิสัยทัศน์ขององค์การเป็นอย่างไร เพื่อจะไปสู่เป้าหมายขององค์การ สมาชิกจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับผู้นำโดยผ่านการวางแผนกลยุทธ์ สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ระหว่างกันและเปิดกว้างต่อความคิดใหม่จากสภาพแวดล้อมภายนอก วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นคุณสมบัติขั้นแรกของการไปสู่การกำหนดทิศทางที่ชัดเจนขององค์การ และทิศทางที่ชัดเจนขององค์การเป็นคุณสมบัติจำเป็นขององค์การแห่งการเรียนรู้ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์จะเป็นแรงขับเคลื่อนของสมาชิกรวมทุกคนในองค์การไปสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลงเป็นแรงบันดาลใจให้กระทำและเกิดพันธสัญญาในการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต

2. หลักปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูง (executive practices)

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์การ ผู้บริหารระดับสูงต้องสนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ขึ้น การพัฒนาความรู้ใหม่หรือการเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมนี้จะเปลี่ยนไปเมื่อการเรียนรู้มีความหมายต่อสมาชิกและต้องสนับสนุน ประชาสัมพันธ์ โครงการต่างๆ ที่จะทำให้

เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแนวความคิดหรือโครงสร้างการทำงานจะนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน ทั้งนี้กลยุทธ์ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอย่างเดียวจะไม่สามารถก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ถ้าปราศจากผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาความเป็นวิชาชีพ และการชักจูงให้สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญ และให้เข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับผลสำเร็จขององค์การ

3. หลักปฏิบัติของผู้บริหารระดับกลาง (managerial practices)

หลักปฏิบัติของผู้บริหารระดับกลางเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสนับสนุนวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารระดับกลางสามารถทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ และสร้างความสามารถในการเรียนรู้ได้เช่นกัน โดยการสนับสนุนผู้ร่วมงานให้เติบโตพัฒนา และเรียนอย่างเอาใจจริงเอ้าจ้ง ช่วยบูรณาการสิ่งที่ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้ และใช้ความผิดพลาดในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ความผิดพลาดนั้นจะกลายเป็นอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติงานในระยะยาว โดยการเพิ่มความอดทนในการเสี่ยงในการค้นหาข้อมูล และระวังที่จะเกิดปัญหา การปรับตัว สิ่งเหล่านี้เป็น deuterio learning ซึ่งจำเป็นสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์การจะเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ นอกจากที่สมาชิกจะเกิดการเรียนรู้ในส่วนตัวสมาชิกเอง ผู้บริหารระดับกลางยังต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหารระดับสูง และทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงาน นับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นจริง

4. บรรยากาศในการทำงาน (climate)

บรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยความไว้วางใจกัน สมาชิกไม่กลัวที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพูดถึงที่อยู่ในใจ ไม่มีเครื่องกีดกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทุกๆ คน ทำงานร่วมกันเพื่อสนับสนุนการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สิ่งเหล่านี้จะมาจากบรรยากาศของการอำนวยความสะดวก ความเป็นผู้นำ โครงสร้างแบบเปิดและมีชีวิต และการกระจายอำนาจให้ทุกส่วนมีส่วนร่วมในการวางแผน ภายใต้บรรยากาศลักษณะนี้จะทำให้องค์การตระหนักถึงความสำคัญของประสบการณ์ และมีกลไกในการแนะนำ ทำงานเป็นทีม มอบอำนาจ และเห็นอกเห็นใจกัน ความสามารถในการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วเท่าๆ กับเกิดความสามารถในการคิดค้นความคิดใหม่ๆ และแปรสภาพความคิดเหล่านี้ไปสู่การกระทำอย่างรวดเร็ว

วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบของการแลกเปลี่ยนความเห็น การกระทำ คุณค่า และความเชื่อที่พัฒนาขึ้นภายในองค์การ ในการมาอยู่ร่วมกันภายในองค์การใดองค์การหนึ่ง สมาชิกจะนำความเชื่อ การให้คุณค่า ทัศนคติติดตัวมาตามที่ถูกสอนไว้ การมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันจะเป็นตัวขวางกั้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพขององค์การ ดังนั้นขั้นแรกขององค์การแห่งการเรียนรู้คือการพัฒนากลยุทธ์ที่สร้างสรรค์บรรยากาศสำหรับการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว เพื่อส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือสำหรับกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5. โครงสร้างองค์การและโครงสร้างงาน (organizational and job structure)

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบย่อยที่ต้องการลักษณะงานที่เลื่อนไหล และตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก ต้องการการทำงานเป็นทีมที่ข้ามระหว่างกลุ่มงานเฉพาะทาง การกำหนดงานด้วยตนเอง และความยืดหยุ่น องค์การต้องมีการปรับนโยบายและโครงสร้าง เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ กลยุทธ์สำหรับส่งเสริมทีมงานและการหมุนเวียนงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์การให้มากที่สุด ให้เกิดความสามารถในการก่อให้เกิดความรู้ ความคิดใหม่ๆ เพื่อปรับตัวและสร้างทางเลือกใหม่ในอนาคต

6. การไหลเวียนของข้อมูลข่าวสาร (information flow)

สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการรวบรวมและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในองค์การแห่งการเรียนรู้ ระบบข้อมูลข่าวสารจะสนับสนุนการไหลเวียนข้อมูลอย่างต่อเนื่องให้กับสมาชิกทุกคน ซึ่งรวมทั้งข้อมูลย้อนกลับไปที่ทุกระบบ เครือข่ายเทคโนโลยีและระบบคอมพิวเตอร์จะเป็นเครื่องมือให้การจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้วยระบบนี้จะทำให้สมาชิกทุกคนมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างพอเพียง จะช่วยเปลี่ยนความคิดของสมาชิกและใช้เทคโนโลยีในการสร้างทางเลือกในอนาคต เกิดการเชื่อมโยงสมาชิกทุกคนในทุกระดับมีข้อมูลในการแก้ไขปัญหา และสามารถเรียนรู้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะทำให้ความร่วมมือภายในองค์การมาจากฐานของความรู้

7. หลักปฏิบัติของทีมงานและของบุคคล (individual and team practices)

สมาชิกแต่ละคนในทีมงานจะต้องแลกเปลี่ยนความคิดกันอย่างเปิดเผย และตรงไปตรงมาเพื่อมุ่งไปสู่ การแก้ปัญหาาร่วมกัน การทำงานเป็นทีมที่มาจากบุคคลต่างหน้าที่กันจะเป็นประโยชน์และสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ สมาชิกและทีมงานจะใช้ความคิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มิใช่ใช้เป็นการดำเนินคดีหรือลงโทษ การใช้ประโยชน์ของการรวมกันของทรัพยากรและพลังงานจากบุคคล ทีมงาน และองค์การ เป็นการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นกลุ่มโดยผ่านประสบการณ์จะเกิดขึ้นในทุกสถานที่ ทุกระดับขององค์การ และต้องส่งเสริมให้มีการมอบอำนาจตัดสินใจผ่านไปตามโครงสร้างขององค์การ จุดเด่นของหลักปฏิบัติของทีมงานและของบุคคลแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ความสัมพันธ์ในการให้คำแนะนำปรึกษา ที่ต้องมาจากข้อมูล ความคิดเชิงระบบ และการพูดจาที่เหมาะสม ถ้าปราศจากพัฒนาการของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความเป็นผู้นำของระดับบริหาร ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในข้อนี้จะไม่เกิดขึ้น

8. กระบวนการทำงาน (work process)

กระบวนการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสนับสนุนการทำให้องค์กรแห่งการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ กระบวนการทำงานจะต้องร่วมกับเทคนิคการแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบและใช้การทดลองและวิธีการใหม่ๆ ส่งเสริมการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสนับสนุนความเป็นระบบขององค์กร ความคลาดเคลื่อนที่ปรากฏขึ้นพบว่ามักมาจากช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นตามทฤษฎีกับผลที่เกิดขึ้นจริง ในกระบวนการทำงานจึงต้องใช้ทั้ง single - loop learning และ double – loop learning การแสวงหาความรู้และรวบรวมความรู้จากประสบการณ์นับว่าเป็นรูปแบบหนึ่งขององค์กรแห่งการเรียนรู้

9. เป้าหมายการปฏิบัติงานและข้อมูลย้อนกลับ (performance goals and feedback)

เป้าหมายการปฏิบัติงานและข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับธุรกิจใดๆ ที่ความสำเร็จขึ้นอยู่กับลูกค้า คุณค่าของการเรียนรู้อยู่ที่ความสามารถขององค์กรในการให้บริการที่ดีที่สุดแก่ลูกค้า พนักงานทุกคนจำเป็นต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการถึงการบรรลุเป้าหมายว่าเป็นอย่างไร รวมทั้งข้อมูลข่าวสารจากลูกค้า หน่วยสนับสนุน และคู่แข่ง เพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพตลอดทั่วองค์กร ข้อมูลย้อนกลับทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการทำให้องค์กรบรรลุความต้องการ และเล็งเห็นทิศทางที่ถูกต้องสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

10. การฝึกอบรมและการให้การศึกษา (training and education)

การฝึกอบรมและการให้การศึกษาเป็นหลักของการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการให้ข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้าและการมีเป้าหมายที่ชัดเจนของบุคลากร การพัฒนาการเรียนรู้ใหม่ๆ จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และเมื่อพฤติกรรมเปลี่ยนก็จะนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในปัจจัยด้านนี้ควรพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น ปรับตัวและคิดอย่างเป็นอิสระ โดยทุกๆ ไปโครงการ ฝึกอบรมจะให้ความสนใจในการช่วยให้บุคลากรเรียนรู้จากประสบการณ์ของเขาหรือจากคนอื่นๆ เพื่อให้เป็นผู้แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มากขึ้น การพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั่วองค์กรจะเป็นการสร้างศูนย์แห่งความเป็นเลิศขึ้น (center of excellence) จะมีการแปรสภาพการเรียนรู้ที่เกิดเฉพาะในชั้นเรียนไปสู่งาน และพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้เทคโนโลยี การฝึกอบรมและการให้การศึกษาจะสนับสนุนหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้

11. การให้รางวัลและการยกย่อง (rewards and recognition)

ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ คนที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและปรับตัวได้จะได้รับ การยกย่อง องค์กรต้องให้การส่งเสริมและให้รางวัลกับนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความกล้าที่จะเสนอความคิดใหม่ๆ และใช้ความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และกล้าที่จะเสี่ยงในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

12. การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน (individual and team development)

ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน การฝึกอบรมจะ ช่วยพัฒนาและส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาโดยผ่านทางบุคลากรและการพัฒนาองค์กร สมาชิก ทุกคนต้องการความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ต้องเกิดควบคู่ไปกับการทำงานท่ามกลางบรรยากาศของผู้ร่วมกันมากกว่าที่จะเป็นเจ้านายกับลูกน้อง องค์กรจะต้องให้การสนับสนุนบุคลากรและทีมงานผ่านแผนการพัฒนาที่มีคุณภาพสูง รวมทั้งโอกาสการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ และโอกาสการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นขณะทำงานด้วย

จากปัจจัยพื้นฐานทั้ง 12 ปัจจัยที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาจกล่าว ได้ว่าเป็นปัจจัยทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ ปัจจัยเหล่านี้แสดงให้เห็นคุณลักษณะขององค์กร แห่งการเรียนรู้ได้ว่าองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และการเตรียม บุคลากรให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ต้องมีผู้นำที่มีสมรรถนะของการเป็นผู้นำที่จะสร้างสรรค์ สภาพการณ์หรือเงื่อนไขให้สมาชิกใน องค์กรปรับเปลี่ยนจากการเปลี่ยนแปลงอย่างเปราะบาง (change fragile) ไปเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีชีวิตชีวา (change agile) (Chayla, 1985 อ้างถึงใน มาลี ธรรมศิริ, 2543) มีผู้บริหารระดับกลางที่รับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมผู้ร่วมงานให้กล้า แสดงความคิดเห็นเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน โดยไม่นำความผิดพลาดที่เกิดจากการตั้งใจทำงานในหน้าที่มา ลงโทษ สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหาทั้งในระดับบุคคล และองค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายกลยุทธ์ มีการทำงานในลักษณะเป็นกลุ่มงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการแข่งขัน จัดบรรยากาศให้การทำงานและการเรียนรู้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำงาน ร่วมกัน ในฐานะผู้ร่วมงานที่พร้อมจะแสวงหาความคิดใหม่ ปัญหาใหม่ และโอกาสในการเรียนรู้ใหม่ๆ ร่วมกันซึ่งเป็นกระบวนการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร เพื่อไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และต้องมีโครงสร้างงานและโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นรองรับ สภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนไปในโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่พร้อมจะแข่งขันในการให้บริการลูกค้า โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการทำงานให้สามารถแข่งขันในระดับ นานาชาติได้

5.3 องค์การที่มีการบริหารจัดการที่ดี

แนวคิดและองค์ประกอบของการบริหารจัดการที่ดี

แนวคิดของการบริหารจัดการที่ดี (good governance) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในแวดวงของหน่วยงานระหว่างประเทศที่มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการพัฒนาประเทศช่วงปลาย ทศวรรษที่ 1980 เป็นการกล่าวอย่างกว้างๆ ถึงรูปแบบของระบบการเมืองที่ครอบคลุมถึงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติ (accountability) และความโปร่งใส (transparency) ในการตัดสินใจ และมักถูกนำไปเชื่อมโยงกับเงื่อนไขทางการเมืองเช่นความเป็นประชาธิปไตย การส่งเสริมระบบที่มีพรรคการเมืองหลายพรรค และการเลือกตั้งเสรี (Kruiter, 1996) แนวคิดของการบริหารจัดการที่ดีได้รับความสนใจเนื่องมาจากความล้มเหลวของประเทศที่ได้รับความช่วยเหลือในการพัฒนาประเทศจากประเทศซีกโลกตะวันตก หรืออีกนัยหนึ่งคือความล้มเหลวของรัฐที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ซึ่งอาจมาจากกฎระเบียบของรัฐที่ซับซ้อน โครงสร้างหน่วยงานที่รับผิดชอบที่ไม่เอื้อต่อการตัดสินใจหรือการเข้าแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า การบริหารจัดการที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นหลักปฏิบัติเพื่อตอบสนอง เป้าหมายไม่ว่าจะเป็นในระดับรัฐบาลหรือองค์กรภาครัฐหรือเอกชน

ในความหมายของ good governance มีนักวิชาการของไทยใช้คำแตกต่างกันอยู่บ้าง เช่น สำนักงาน ก.พ. ใช้คำว่า “การบริหารจัดการที่ดี” อานันท์ ปันยารชุน ใช้คำว่า “ธรรมาภิบาล” ราชบัณฑิต ใช้คำว่า “วิธีการปกครองที่ดี” ธีรยุทธ บุญมี ใช้คำว่า “ธรรมรัฐ” การให้นิยามที่แตกต่างกันมาจากมุมมองปัญหาซึ่งนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกันอย่างเช่น ธรรมรัฐกลุ่มอำนาจนิยม เป็นการมองในทัศนะของฝ่ายความมั่นคงที่เห็นว่ารัฐเป็นเจ้าของธรรม อำนาจรวมศูนย์อยู่ที่รัฐและกลไกเชิงสถาบันของรัฐ การสร้างความเบิกแผ่น สร้างความโปร่งใสในชาติ และการร่วมกันกู่วิกฤติเศรษฐกิจเป็นความคิดแบบชาตินิยม หากมองธรรมรัฐเป็นกลุ่มชนนิยม จะสนับสนุนแนวคิดเรื่องการกระจายอำนาจ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคสังคมที่จะไปตรวจสอบภาครัฐ และเอกชน จึงให้ความสำคัญต่อแนวคิด เรื่องความช่วยเหลือความร่วมมือระหว่างกลุ่มต่างๆ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ภาคประชาสังคม (นฤมล ทับจุมพล, 2541)

United Nations Development Programme (UNDP) ให้ความหมายของการบริหารจัดการ ที่ดีว่า หมายถึงการดำเนินการของผู้มีอำนาจทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมที่จะจัดการกับกิจการของประเทศที่ก่อรูปด้วยการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบรวมถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยมีพื้นฐานมาจากการให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ประเทศต่างๆ พัฒนานตนเองในลักษณะที่พึ่งตนเองได้ ส่วน International Monetary Fund (IMF) เน้นเฉพาะแง่มุมด้านเศรษฐศาสตร์ จึงสนับสนุนเรื่องความ โปร่งใส การสร้างกฎเกณฑ์ที่จะนำไปสู่การสร้างภาคเอกชนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจระยะยาว โดยไม่เกี่ยวข้อง

กับแง่มุมของการบริหารจัดการที่ดีเท่าใดนัก (International Monetary Fund, 1997 อ้างถึงใน รัชนา ศานติยานนท์ และคณะ, 2544)

ความหมายของการบริหารจัดการที่ดีหรือ good governance จึงอาจแตกต่างกันไปบ้าง ซึ่งขึ้นกับแนวทางการมองปัญหาและเน้น ไปในด้านที่หน่วยงาน หรือกลุ่มบุคคลนั้นเกี่ยวข้องกับ

องค์ประกอบของการบริหารจัดการที่ดี

รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีดังได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีและระบุงการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ว่าควรประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

หลักสำคัญของการบริหารจัดการที่ดี

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542) ให้ความหมายหลักสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีไว้ดังนี้

1. **หลักนิติธรรม** ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจให้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. **หลักคุณธรรม** ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. **หลักความโปร่งใส** ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

จากระเบียบที่กำหนดให้ส่งเสริมการบริหารที่อยู่บนหลักความโปร่งใสนี้ ความโปร่งใสจึงหมายถึง การมีระบบสารสนเทศที่ดีและการเปิดเผย และเผยแพร่สารสนเทศไปยังบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ รับผิดชอบในการประเมินการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ การมีระบบสารสนเทศที่ดีจำเป็นต้องมีระบบข้อมูลเพื่อการบริหารและการประเมินผล ซึ่งต้องอาศัยมาตรการ 1) พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร (management information system - MIS) และการประเมินผล รวมทั้งระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (geographic information system, GIS) ที่สอดคล้องและครอบคลุมเกณฑ์และตัวชี้วัดการประเมินผล 2) ปรับปรุงสมรรถนะในการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลและการจัดทำ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 3) เพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้และเปิดโอกาสให้ผู้สนใจ

ทั่วไปเข้ามาตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงาน 4) ส่งเสริมพัฒนาการบริการข้อมูล ทำอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง 5) เพิ่มประสิทธิภาพข้อมูลอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และ 6) อบรมและพัฒนาบุคลากรด้านการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล (วรเดช จันทรศร และไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2544) ในทัศนะของผู้บริหาร ระบบสารสนเทศมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อใช้ในการตัดสินใจด้านการวางแผนและการดำเนินงาน จึงควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประการคือ ต้องตรงต่อความต้องการ (relevant) ทันเหตุการณ์ (timeliness) และถูกต้อง (accurate) (วิจิตร ศรีสอาน, 2529 อ้างถึงในโชติ นพรัตน์, 2537) นอกจากนี้สารสนเทศ (information) ต้องเป็นข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผลและถูกจัดให้อยู่ในรูปที่มี ความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้รับข้อมูล

การประเมินผลในระบบเปิด

นอกจากการมีระบบสารสนเทศที่ดีแล้วหลักการโปร่งใสยังหมายถึงการที่องค์กรต้องมีการประเมินผลในระบบเปิดด้วย ระบบการประเมินผลถือได้ว่าเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในกระบวนการบริหารจัดการการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ การประเมินผลในระบบเปิดมีแนวคิดที่สำคัญ 5 ประการ โดยพิจารณา 1) การประเมินผลในฐานะเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2) การมุ่งนำเสนอผลลัพธ์และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการตัดสินใจหรือการปรับปรุงมาตรการนโยบาย 3) มุ่งสนองตอบความต้องการของประชากรผู้รับบริการ 4) เป็นกระบวนการทางการเมืองที่เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนโยบาย และ 5) มุ่งเน้นเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนในการรับทราบข้อมูลข่าวสารสาธารณะ

หลักการสำคัญของการประเมินผลในระบบเปิดได้เน้นในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน ความชัดเจนและโปร่งใส ระบบข้อมูลการประเมินผลการตรวจสอบสาธารณะ ความถูกต้อง และเป็นกลางความเสมอภาคและเป็นธรรม และการปราศจากอคติและการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อสนองตอบเป้าหมายหรือผลลัพธ์สุดท้ายคือ ผลประโยชน์สาธารณะ การตอบสนอง ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และความเป็นธรรมในสังคม การปรับปรุงพัฒนาการบริหารภาครัฐ และเสริมสร้างนวัตกรรม รวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวัฒนธรรมสู่การบริหารจัดการที่ดี

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะการประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

การมีส่วนร่วมของประชาชน จัดเป็นหลักการสำคัญมากหลักการหนึ่งในการประเมินผลในระบบเปิด ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการได้เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจรับทราบปัญหาและการติดตามผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการควบคุมการ

ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นหลักประกันว่าประชาชนผู้รับบริการจะได้รับบริการที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างชัดเจน

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

ในเอกสารของ Office of the Auditor General of Canada and Treasury Board Secretariat (1998, อ้างถึงใน รัชนา สานติยานนท์ และคณะ, 2544) กล่าวว่าในการบริหารรัฐกิจได้มีแรงกดดันให้นำหลักการรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติมาใช้ในการบริหารจัดการด้วยเหตุผลดังนี้

- 1) การเรียกร้องให้มีให้เน้นการบริหารที่เน้นผลลัพธ์ และการปฏิบัติงานในภาครัฐบาล
- 2) การเรียกร้องให้หน่วยงานรัฐบาลมีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระมากขึ้น
- 3) การใช้ความสำคัญกับความโปร่งใสในฐานะที่เป็นลักษณะสำคัญของการบริหารรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน

ในการจัดการให้เกิดการรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผลนั้น Office of the Auditor General of Canada and Treasury Board Secretariat เสนอว่าจำเป็นต้องมีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน ความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ความสมดุลระหว่างความคาดหวัง และขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติ การรายงานที่มีความน่าเชื่อถือและการประเมิน และการปรับที่สมเหตุ สมผล ข้อเสนอดังกล่าวจะเห็นว่าหลักความรับผิดชอบนั้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีกระบวนการทำงานที่มีแผนงาน มีความรับผิดชอบในการกระทำที่มีความคาดหวัง และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจที่มีระดับลดหลั่นกันลงมา ตามลำดับ

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการ ที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.4 องค์กรที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (participate administration)

กระบวนการบริหารขององค์กรเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เป็นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหาร จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย เนื่องจากรู้สึกว่าคุณภาพตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Likert (1961) เสนอว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารมีทั้งจากบนลงล่าง (downward communication) จากล่างขึ้นบน (upward communication) และมีการสื่อสารแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันด้วย

Anthony (1978) ให้ความหมายการบริหารงานและมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการของการให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้ความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา แนวคิดพื้นฐานของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมคือการแบ่งอำนาจหน้าที่ผู้บริหารให้ผู้ที่บังคับบัญชา แต่ผู้บริหารยังคงเป็นผู้ตัดสินใจภายหลังจากการพิจารณาข้อตกลงของกลุ่มที่คล้ายคลึงกัน ผู้บริหารแบบนี้ต้องมีทักษะในการสื่อสาร เข้าใจความต้องการของคน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการจัดความขัดแย้งและสามารถประนีประนอม เพื่อตอบสนองความคาดหวังของกลุ่มและองค์กร การบริหารงานลักษณะนี้ ผู้บริหารต้องได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงานว่ามีความสำคัญ มีความก้าวหน้า มีความมั่นคง มีเพื่อน และมีความสำเร็จในงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงมีสาระสำคัญที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้บังคับบัญชารวมทั้งจูงใจ กระตุ้นให้กำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกกลุ่มทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรต้องมีความคล่องตัวและเป็นอิสระ (Donnelly, 1987) การบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น จะต้องเป็นการที่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกัน ตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินการ และการประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539) ในองค์กรใดๆ องค์กรประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ ผู้นำ (House, 1971) ที่มีบุคลิกเอาใจใส่ ช่วยเหลือ แบ่งปันความคิดเห็น ชี้แนะผู้ร่วมงาน รวมทั้งมีกระบวนการตัดสินใจที่ไม่เป็นมาตรฐานเกินไปและไม่เป็นระบบศูนย์กลาง ช้าชากและต้องให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Anthony (1978) จำแนกรูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. แบบกลุ่มงาน (work group)

การบริหารแบบกลุ่มงาน เป็นการทำงานภายใต้แนวคิดการเพิ่มคุณค่าในงาน (job enrichment) กลุ่มงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นๆ ในองค์กรทำงานร่วมกันและประสานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ Herzberg อธิบาย

การเพิ่มคุณค่าในงานว่าเป็นการเพิ่มปริมาณงานในแนวดิ่ง (vertical job loading) สมาชิกกลุ่มงานต้องวางแผนและจัด ตารางเวลาในการทำงานเอง กลุ่มงานมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มงานเอง โดยไม่ต้องให้หัวหน้ากำหนด งานบริการบางอย่างจะถูกกระจายไปยังผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเป็นอิสระและมีส่วนร่วมมากขึ้น การเพิ่มคุณค่าในงานยังมีความหมายรวมไปถึงการทำงานที่เพิ่มปัจจัยจูงใจ (motivational factors) เช่น ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและส่วนตัว

2. แบบโครงการหรือเมทริกซ์ (matrix or project management)

การบริหารแบบโครงการหรือเมทริกซ์โดยทั่วไปจะเป็นโครงการเฉพาะอยู่ภายใต้การดูแลของผู้อำนวยการโครงการที่ได้รับมอบอำนาจในการวางแผนและดำเนินโครงการจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้เข้าร่วมโครงการจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับโครงการในระดับสูง การบริหารงานจะมีความคล่องตัวและสนับสนุนให้สมาชิกมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจ

3. แบบร่วมเจรจาต่อรอง (collecting bargaining)

ในลักษณะนี้จะมีการแต่งตั้งผู้แทนของสมาชิกองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เช่นสหภาพแรงงาน เป็นกระบวนการที่มีการแบ่งปันร่วมกันคิด ร่วมกันทำระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร

4. แบบประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม (industrial democracy)

เป็นรูปแบบที่มีตัวแทนสมาชิกองค์กรเข้ามาเป็นกรรมการบริหารร่วมกับเจ้าของ เป็นการให้สิทธิสมาชิกหรือพนักงานในการซื้อหุ้นบริษัทหรือให้โบนัสพนักงานโดยการให้ถือหุ้นบริษัทเพื่อให้มีสิทธิในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงานในการตัดสินใจ

นอกจากนี้ Putti (1987) ได้สรุปวิธีการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 รูปแบบ ดังนี้

1. การวางแผนแบบสแกนลอน (the scanlon plan) เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดแนวทางหนึ่ง เป็นการทำงานแบบทีมระหว่างคนงานกับผู้บริหาร เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่ม ผลผลิต และผลกำไร

2. เจเคกรูฟ (Jishu Kamri - JK) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็กๆ ที่มีอำนาจเด็ดขาด กลุ่มเหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แล้วพยายามที่จะข้อยุติอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำกลุ่มอาจได้รับการเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (consultative hierarchy) เป็นวิธีการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ภายในบริษัท

4. ทีกรุป (T-Group approach or sensitivity) วิธีการนี้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของฝ่ายบริหาร เทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้ถึงค่านิยม แรงจูงใจ จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่แต่ละคนจะต้องเข้าใจตนเองเสียก่อน

5. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่างๆ ในองค์การ (multiple management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการที่จะให้บุคคลในระดับต่างๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6. คิวซีซี (quality control circle) ระบบคิวซีซีเป็นการทำงานของกลุ่มเล็กๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3-15 คน โดยวัตถุประสงค์ที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นจะหาแนวทางแก้ไข

7. แนวทางการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (committee approach for participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่สูงกว่าพนักงานปฏิบัติ คณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราวเพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า

8. การมีส่วนร่วมและการสร้างทีม (participation and team building) กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในองค์การมีความมั่นคง สมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความ คิตรีเริ่ม

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการบริหารตามแนวของ Anthony และ Putti มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดคุณลักษณะจัดรูปแบบและโครงสร้างสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมิใช่หมายความถึงการมีส่วนร่วมเฉพาะในองค์การเท่านั้น แต่ครอบคลุมไปถึงการมีส่วนร่วมระหว่างผู้เกี่ยวข้อง (stakeholder) ภายนอกองค์การซึ่งเป็นไปตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ข้อ (6) ที่ให้การจัดการศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบัน สังกัดอื่น ดังนั้น การบริหารสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ จึงนำแนวทางการใช้คณะกรรมการ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Putti มาเป็นฐานความคิดในการออกแบบองค์การ คณะกรรมการจะต้องมีส่วนมาจากผู้แทนองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรจัดการศึกษาระดับเขตพื้นที่ ระดับจังหวัด และผู้แทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภารกิจของสถาบันเช่น ผู้ปกครอง เป็นต้น การมีส่วนร่วมจะต้องร่วมตั้งแต่การ

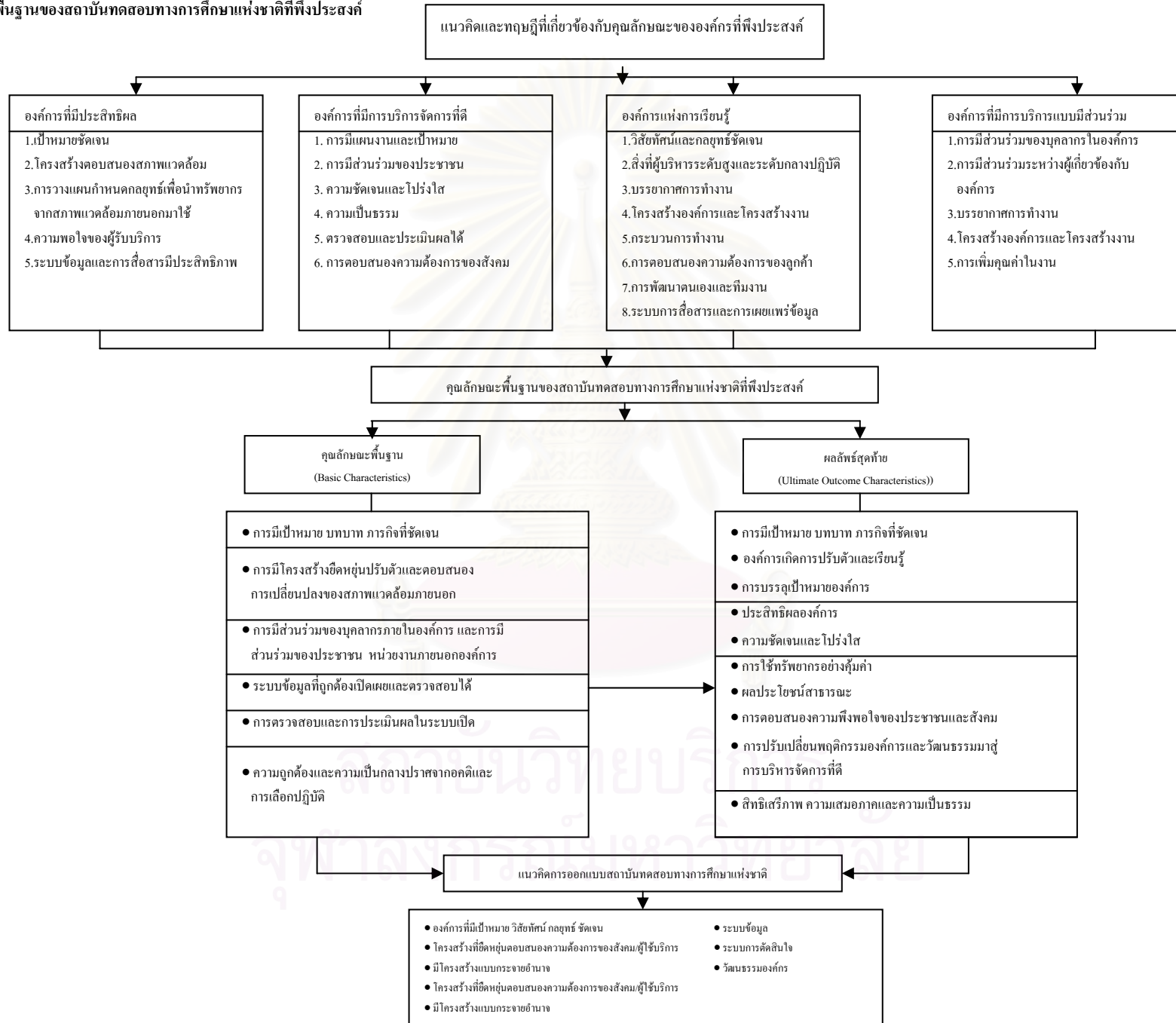
วางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล เพื่อให้กระบวนการดำเนินการของสถาบันมีความ โปร่งใส และให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจ และความยุติธรรม หรือเรียกว่ามีการบริหาร จัดการที่ดี นอกจากนี้การมีส่วนร่วมภายในองค์กร สามารถนำแนวคิดของการจัดรูปแบบบริหาร แบบกลุ่มงาน แบบโครงการหรือเมทริกซ์ของ Anthony (1978) มาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับการ บริหารองค์กร ที่มีขนาดเล็ก กระทัดรัด แต่มีผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความเชี่ยวชาญ ความถนัดเฉพาะทาง

เมื่อนำปัจจัยพื้นฐานของคุณลักษณะของความเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผล ความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี และความเป็นองค์กรที่มี บริหารแบบมีส่วนร่วม มาวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดคุณลักษณะพื้นฐาน และผลลัพธ์ สุดท้ายของการกำหนดคุณลักษณะเหล่านั้น เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดภาพรวมของ คุณลักษณะพื้นฐานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติแล้ว พบว่าปัจจัยพื้นฐานขององค์กร แต่ละองค์กรส่วนใหญ่เป็นปัจจัยร่วมกัน เนื่องจากเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรพึง ประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยร่วมเหล่านั้นมาจัดเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของสถาบัน โดยพิจารณา จากผลลัพธ์สุดท้ายของการกำหนดปัจจัยพื้นฐานของแต่ละ องค์กรที่สอดคล้องกัน รายละเอียด ปรากฏในแผนภาพที่ 17



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 17 สรุปคุณลักษณะพื้นฐานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่พึงประสงค์



ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

ความหมายและประเภทของรูปแบบ

Keeves (1977) ให้ความหมายของรูปแบบว่าหมายถึงการแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร Keeves ได้พัฒนารูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ต่อจากแนวคิดของ Cleland and William, 1972; Mescon, Albert and Khedoui, 1985; Anderson, Sweeney and Williams, 1992 (อ้างถึงในชัยศึก เกตุทัต, 2541) และได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 5 ประเภทดังนี้

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (analog model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากของจริงคล้ายคลึงกัน รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจนเพื่อให้สามารถนำไปทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่นรูปแบบของการพัฒนาของอะตอม จุดอ่อนของรูปแบบคือไม่สามารถระบบความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบภายในรูปแบบได้อย่างชัดเจน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (semantic model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบ ในรูปของข้อความ ใช้หลักการเทียบเคียงในเชิงความคิด ปรากฏการณ์และใช้ข้อความในการอธิบาย จุดอ่อนของรูปแบบคือ ขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากต่อการทดสอบโครงสร้างของรูปแบบ รูปแบบที่ใช้กับการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของเด็ก

3. รูปแบบเชิงแผนภูมิ (schematic model) เป็นรูปแบบที่ใช้แผนภูมิ (diagram) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน เช่น การเขียนรูปแบบโครงสร้างขององค์กรการบริหารงาน

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (mathematics model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ เริ่มนำมาใช้ในช่วงปี ค.ศ.1960 ในสาขาวิชาการวัดผลการศึกษาและต่อมาได้แบบผลไปทางด้านการวิจัยการศึกษา รูปแบบนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎีและนำไปทดสอบสมมติฐานได้ เพื่อนำไปสู่การพิสูจน์ข้อเท็จจริงได้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (causal model) พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ สามารถวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและผลกระทบต่อตัวแปรที่สนใจศึกษาทั้งขนาด และทิศทางทั้งทางตรงและทางอ้อมแนวคิดที่สำคัญคือต้องสร้างจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้วสามารถเก็บรวบรวมในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ รูปแบบระบบเส้นเดี่ยว (recursive model) ที่แสดงความสัมพันธ์ย้อนกลับ และรูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (non-recursive model) ที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นคู่ระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรหลังอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรอื่นๆ ภายในรูปแบบนั้น คือมีความสัมพันธ์ไปและย้อนกลับได้

สำหรับ Steiner (1998) ได้ให้ความหมายรูปแบบว่า หมายถึงสิ่งของสิ่งหนึ่งที่กำลังคล้อยคลึงกับสิ่งของอีกสิ่งหนึ่ง และได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (physical model) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (model of) ที่หมายถึงแบบจำลองที่สร้างและออกแบบเหมือนของจริงทุกประการ เพื่อใช้เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น แบบจำลองเครื่องบิน

1.2 รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (model for) หมายถึงแบบจำลองที่สร้างและออกแบบได้เพื่อใช้เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อน เช่น แบบจำลองต้นแบบผลิตเครื่องบิน

2. รูปแบบเชิงความคิด (conceptual model) แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

2.1 รูปแบบเชิงแนวความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (conceptual model of) คือรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยจำลองจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว

2.2 รูปแบบเชิงแนวความคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (conceptual model for) คือรูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายทฤษฎีหรือปรากฏการณ์ เพื่อใช้อธิบายตัวสาระของทฤษฎีหรือปรากฏการณ์นั้น

การพัฒนาารูปแบบ

Keeves (1988) กล่าวถึงหลักการกว้างๆ ในการพัฒนารูปแบบที่ดีว่าควรมีลักษณะเช่นนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา

2. รูปแบบควรเป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกตและหาข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องศึกษาดังรูปแบบนอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้แล้วควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในสิ่งที่กำลังศึกษาด้วย

โดยสรุปแล้วการสร้างและพัฒนารูปแบบอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป ไม่มีข้อกำหนดตายตัว แต่โดยทั่วไปอาจแบ่งออกเป็นสองตอนใหญ่ๆ คือ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ (construct) และขั้นตอนการหาความตรง (validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ

การตรวจสอบรูปแบบ

เมื่อทำการศึกษาและพัฒนารูปแบบขึ้นมาแล้ว ควรจะต้องนำมาทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบที่สร้างขึ้นจึงควรต้องมีความชัดเจน และจากการทดสอบผู้ศึกษาสามารถจะนำผลไปปรับปรุงแบบที่พัฒนาขึ้นภายใต้แนวความคิด ทฤษฎีที่ใช้เป็นฐานของการพัฒนา ซึ่งผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้น รูปแบบบางรูปไม่สามารถกระทำได้ด้วยวิธีการทางสถิติซึ่งอาจจะด้วยข้อจำกัดบางประการ หรือเป็นการศึกษาเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าผลสรุปที่ได้มาจากการทดสอบด้วยตัวเลข ในกรณีนี้ Eisner (1976) ได้เสนอแนวความคิดการทดสอบหรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิดว่าการรับรู้เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ Eisner ได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เป็นการประเมินโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (goal base model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบของการประเมินแบบสนองตอบ (responsive model) หรือการรองรับกระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบของการประเมินอิงการตัดสินใจ (decision making model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์ วิจัยอย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นการเฉพาะทาง (specialization) .ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยเรื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะผู้ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในวงการอุดมศึกษาจึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้กระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิมีความยืดหยุ่นตามอัธยาศัยและความถนัดแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ

นอกจากนี้ Eisner (1975, 1979 อ้างถึงใน สิริชัย กาญจนวาสี, 2545) ยังมีความเห็นว่าการประยุกต์มโนทัศน์ของศิลปวิจารณ์ มาใช้เป็นรูปแบบของการประเมิน เป็นการวิพากษ์โดยใช้วิจารณ์คุณภาพของการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (descriptive aspect) ตีความหมายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (interpretive aspect) ออกมาในเชิงประจักษ์ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญและตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น (evaluate aspect)

ดังนั้น การประเมินเพื่อตรวจสอบรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยในการวิจัยนี้จึงได้ใช้วิธีให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและการดำเนินงานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ และผู้บริหารระดับสูงที่มีส่วนกำหนดหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศ เป็นผู้ประเมิน ดังนั้นความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสะท้อนคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมิน เพื่อให้ นำผลการประเมินไปใช้ได้ทั้งในเชิงความคิดและเชิงปฏิบัติการ

ตอนที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย พัฒนามาจากการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด หลักการ ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำไปสู่การกำหนดขั้นตอนของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวประกอบด้วย

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการออกแบบองค์การ บทบาทของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติในบริบทของการปฏิรูปการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์การที่พึงประสงค์ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) องค์การที่มีประสิทธิภาพ 2) องค์การที่มีการบริหารจัดการที่ดี 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ และ 4) องค์การที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. ศึกษาสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งสถาบันในต่างประเทศและในประเทศ สถาบันในต่างประเทศได้ศึกษา ได้แก่ สถาบันในประเทศญี่ปุ่น (NCUEE) ประเทศสหรัฐอเมริกา (ETS) และประเทศสหราชอาณาจักร (UCAS) เหตุผลที่เลือกศึกษาสถาบันในประเทศเหล่านี้เนื่องจาก 1) เป็นสถาบันที่มีบทบาท ภารกิจ ใกล้เคียงกับบทบาท ภารกิจของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย 2) เป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงมีผลการดำเนินการเป็นที่ยอมรับในระดับสากล 3) ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลของหน่วยงานทั้ง 3 แห่งนี้จากการศึกษาเอกสาร อินเตอร์เน็ต และจากประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยที่ได้มีโอกาสไปฝึกงาน ฝึกอบรม และศึกษาดูงานสถาบันนั้นๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของสถาบันนั้นด้วย ส่วนสถาบันในประเทศไทยได้ศึกษา 5 หน่วยงาน ทั้ง 5 หน่วยงานนี้ถือได้ว่ามีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ (รายละเอียดของทั้ง 8 หน่วยงาน ปรากฏในตอนต่อ 4)

3. ศึกษาแนวคิดในการพัฒนารูปแบบของ Keeves เพื่อนำมากำหนดรูปแบบในการพัฒนาสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และแนวคิดในการตรวจสอบรูปแบบ โดยในการวิจัยนี้ได้ใช้แนวคิดของ Eisner เป็นกรอบในการประเมินเพื่อตรวจสอบรูปแบบสถาบันที่พัฒนาขึ้น

4. จากผลการศึกษาข้อ 1 - 3 นำไปสู่การยกร่างรูปแบบสถาบันรูปแบบต่างๆ ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นของทุกองค์การ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมาย 2) บทบาท 3) ภารกิจ 4) โครงสร้าง และ 5) การบริหารจัดการ

5. นำรูปแบบสถาบันที่ยกร่างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และประเมิน โดยกลุ่มผู้ประเมินที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากภารกิจของสถาบัน

6. นำผลจากการตรวจสอบและประเมินรูปแบบสถาบันในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาวิเคราะห์สรุปเพื่อเสนอเป็นรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยที่นำเสนอข้างต้น ผู้วิจัยได้เสนอเป็นแผนผังแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงไว้ ดังนี้



สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย เป็นงานวิจัยเชิงพัฒนาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์รูปแบบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ พัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติรูปแบบต่างๆ เพื่อนำไปสู่การนำเสนอรูปแบบสถาบันทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนหลักของการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง : วิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ

1.1 วิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศไทย และของต่างประเทศ 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสหราชอาณาจักร โดยรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร จากอินเทอร์เน็ต และจากประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยที่ได้ไปฝึกงาน ฝึกอบรม ดูงานที่หน่วยงานนั้นโดยตรงและจากการศึกษาดูงานหน่วยงานและมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ

1.2 วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ของรูปแบบหน่วยงานจาก 4 ประเทศ ประเทศไทยวิเคราะห์ 5 หน่วยงาน ได้แก่ 1) สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันคือ สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) 2) สำนักทดสอบกลาง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัยเดิม) 3) สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 4) ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 5) ศูนย์ทดสอบทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน่วยงานในต่างประเทศมี 3 หน่วยงาน ได้แก่ National Center for University Entrance Examination (NCUEE) ประเทศญี่ปุ่น Educational Testing Service (ETS) ประเทศสหรัฐอเมริกา และ Universities and Colleges Admission Service (UCAS) ประเทศสหราชอาณาจักรนั้น ในการกำหนดวิธีการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดจากการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีองค์การ การออกแบบองค์การ และคุณลักษณะพื้นฐานที่ส่งถึงผลลัพธ์สุดท้ายขององค์การ

1.3 ตรวจสอบผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันของต่างประเทศ (NCUEE , ETS , UCAS) โดยผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และ/หรือ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เคยไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรมที่หน่วยงานนั้น

ขั้นตอนที่สอง : พัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยรูปแบบต่างๆ

2.1 พัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย

พัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ รูปแบบต่างๆ ขึ้น โดยใช้สารสนเทศที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่หนึ่งร่วมกับการวิเคราะห์แนวโน้มและผลกระทบที่มีต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สภาพการ แนวโน้ม ผลกระทบที่มีต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทย เอกสารและงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาขยายกร่างรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ที่ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบคือ 1) จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ 2) ภารกิจ 3) ลักษณะสถาบัน 4) การจัดโครงสร้าง 5) การบริหารสถาบัน 6) ลักษณะการดำเนินการ 7) ผู้มีส่วนร่วม 8) องค์การเครือข่าย 9) งบประมาณ 10) ภาระงานด้านวิจัย 11) กลไกในการติดตามกำกับ การดำเนินงาน

2.2 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบันนำรูปแบบสถาบัน ที่พัฒนาขึ้นมาตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา ที่มีส่วนกำหนดนโยบายทางการศึกษาระดับประเทศ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ มีวุฒิระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 21 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (delphi technique)

ขั้นตอนที่สาม : ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ที่พัฒนาขึ้น

นำร่างรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่พัฒนาขึ้นและผ่านการดำเนินการในขั้นตอนที่สองแล้ว มาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ได้รับผลกระทบจากภารกิจของสถาบัน 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารระดับสูงและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 21 คน โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 48 คน โดยการประชุมสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่สี่ : วิเคราะห์สรุป และนำเสนอรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

นำผลจากผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 และ 3 มาวิเคราะห์ร่วมกับความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ แล้วพัฒนาเป็นรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่มีความสมบูรณ์ และเหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันและอนาคต

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แบ่งตามขั้นตอนของการวิจัย 3 กลุ่ม

กลุ่ม 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้หรือประสบการณ์โดยตรงในการทำงานศึกษาคูงาน ฝึกอบรมที่สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสหราชอาณาจักร ใช้การเลือกตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ตรวจสอบผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาของต่างประเทศมีคุณลักษณะดังนี้

1.1 ประเทศญี่ปุ่น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิชาวญี่ปุ่นที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย และมีประสบการณ์ที่สัมพันธ์กับ National Center for University Entrance Examination (NCUEE)

1.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิชาวไทย ที่เคยเป็นผู้บริหารระดับสูงในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เคยไปศึกษาคูงาน ฝึกอบรมที่ Educational Testing Service (ETS)

1.3 ประเทศสหราชอาณาจักร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิชาวไทย ที่เป็นผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เคยศึกษาคูงานที่ Universities and Colleges Admission Service (UCAS)

กลุ่ม 2 ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 21 คน โดยเลือกจาก

2.1 ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับประเทศ และระดับอุดมศึกษา จำนวน 7 คน

2.2 ผู้มีส่วนกำหนดหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศ จำนวน 5 คน

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับภาระงานและการดำเนินงานของสถาบัน จำนวน 9 คน

กลุ่ม 3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือได้รับผลกระทบจากภาระงานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จากประชากรทั่วประเทศ จำนวน 70 คน ประกอบด้วย 2 กลุ่มย่อย

3.1 ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 10 คน และอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 12 คน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจำนวน 17 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจำนวน 31 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เป็นตัวแปรที่เป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบสถาบันในมิติต่างๆ แบ่งได้ 4 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะองค์การ ตัวแปรโครงสร้างองค์การ ตัวแปรการบริหารองค์การ และตัวแปรทรัพยากร แหล่งทุน

1. ตัวแปรลักษณะองค์การ ประกอบด้วย ลักษณะหรือรูปแบบของสถาบันหรือหน่วยงานที่ให้บริการด้านการทดสอบทางการศึกษา

2. ตัวแปรโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างองค์การ การจัดกลุ่มงาน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน

3. ตัวแปรการบริหารองค์การ ประกอบด้วยการบริหารภายใน การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก และกลไกในการติดตามกำกับการดำเนินงานตามแผน

4. ตัวแปรทรัพยากร แหล่งทุน ประกอบด้วย การได้มาของบุคลากร การได้มาและการบริหารงบประมาณ

1. ตัวแปรลักษณะองค์การ ประกอบด้วยลักษณะหรือรูปแบบของสถาบันหรือหน่วยงานที่ให้บริการด้านการทดสอบทางการศึกษารูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1.1 หน่วยงานราชการ หมายถึง หน่วยงานที่มีความรับผิดชอบภารกิจหลักและภารกิจพื้นฐานของรัฐ ให้บริการที่มีใช้การบริการเชิงพาณิชย์ มีสภาพเป็นนิติบุคคลและรับจัดสรรค่าใช้จ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานชัดเจนตามสายบังคับบัญชา

1.2 องค์กรมหาชน หมายถึง หน่วยงานภาครัฐที่มีสภาพเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการ บริหารงานอย่างเป็นอิสระและคล่องตัวภายใต้การกำหนดทิศทาง นโยบาย และสนับสนุนงบประมาณจากรัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง สามารถหารายได้โดยไม่ต้องนำส่งรัฐ

2. ตัวแปรโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ดังนี้

2.1 การจัดโครงสร้างองค์การ หมายถึง การออกแบบองค์การที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ อำนาจหน้าที่ และแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงองค์ประกอบหรือกลุ่มงาน และกระบวนการต่างๆ ภายในหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การและสนองตอบความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพการณ์และเงื่อนไขที่อยู่แวดล้อมองค์การ

2.2 การจัดกลุ่มงาน หมายถึง การจัดกลุ่มกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์และตำแหน่งที่เกี่ยวข้องไว้ในรูปของผลลัพธ์ที่ต้องการ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน หมายถึง ความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมที่มีความพิเศษหรือความชำนาญเฉพาะทางไว้ด้วยกัน โดยสายการมอบอำนาจ ความรับผิดชอบ และระดับการตัดสินใจ

3. ตัวแปรการบริหารองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ดังนี้

3.1 ระบบการบริหารภายใน หมายถึง โครงสร้างการบริหารงานภายในองค์การทุกระดับและทุกส่วนที่แสดงถึงความสัมพันธ์ การประสานงาน การควบคุม การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

3.2 ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก หมายถึง โครงสร้างการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องจากทุกส่วนและทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กำกับ ติดตามและดำเนินการร่วมกันอย่างโปร่งใส และมีระบบเชื่อมโยงกับหน่วยงานด้านการศึกษาภายนอกทุกระดับ

3.3 กลไกในการติดตามกำกับการดำเนินงานตามแผน หมายถึง วิธีการหรือช่องทางในการตรวจสอบ กำกับ ดูแลการดำเนินงานขององค์การและบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

4. ตัวแปรทรัพยากร แหล่งทุน ประกอบด้วยตัวแปรย่อยดังนี้

4.1 การได้มาบุคลากร หมายถึง วิธีการรับและกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ทำงานในองค์การ เพื่อทำให้เกิดความเป็นมาตรฐานของการทำงานในองค์การ

4.2 การได้มาและการบริหารงบประมาณ หมายถึง การได้มาและการบริหารรายได้เพื่อใช้ในการดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้ใช้บริการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ชุด คือ (1) แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสหราชอาณาจักร ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (2) แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย (3) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (4) แบบกำหนดแนวทางสนทนากลุ่มสำหรับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยแต่ละชุดมีชื่อวัตถุประสงค์ ลักษณะ การวัด ที่มา ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อเครื่องมือ	วัตถุประสงค์	ลักษณะการวัด
1. แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ จัดทำเป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ 1.1 ประเทศญี่ปุ่น National Center for University Entrance Examination (NCUEE) 1.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา Educational Testing Service (ETS) 1.3 ประเทศสหราชอาณาจักร Universities and Colleges Admissions Service (UCAS)	เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์ รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ของต่างประเทศ	แบบตรวจสอบรายการ (check list) เป็นมาตร ประเมิน 4 ระดับ 1 = ไม่ถูกต้อง 2 = ถูกต้องบางส่วน 3 = ถูกต้องแต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด 4 = ถูกต้องและครอบคลุมทั้งหมด
2. แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษา แห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย	เพื่อตรวจสอบรูปแบบสถาบันทดสอบทาง การศึกษาแห่งชาติที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น	แบบมาตรประมาณค่าความเหมาะสมและความ เป็นไปได้จากระดับ 1 ถึง 4 คือ ความเหมาะสม 1 = ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง 2 = ไม่เหมาะสม 3 = เหมาะสม 4 = เหมาะสมอย่างยิ่ง ความเป็นไปได้ 1 = เป็นไปได้ได้น้อยที่สุด 2 = เป็นไปได้ได้น้อย 3 = เป็นไปได้มาก 4 = เป็นไปได้มากที่สุด
3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความ เป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบสถาบัน ทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ	เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง และอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ระบบปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	แบบมาตรประมาณค่าความเหมาะสมและความ เป็นไปได้จากระดับ 1 ถึง 4 คือ ความเหมาะสม 1 = ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง 2 = ไม่เหมาะสม 3 = เหมาะสม 4 = เหมาะสมอย่างยิ่ง ความเป็นไปได้ 1 = เป็นไปได้ได้น้อยที่สุด 2 = เป็นไปได้ได้น้อย 3 = เป็นไปได้มาก 4 = เป็นไปได้มากที่สุด
4. แบบกำหนดแนวทางสนทนากลุ่ม สำหรับประเมิน รูปแบบสถาบัน	เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา	ประเด็นหลักในการสนทนา 1. ความเหมาะสมของรูปแบบสถาบันใน องค์ประกอบด้านต่าง ๆ 2. การมีส่วนร่วมในการกิจของสถาบัน ของเขต พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 3. ลักษณะการดำเนินการร่วมกันระหว่าง บุคลากรภายในสถาบันกับบุคลากรจากเขต พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสหราชอาณาจักร

เครื่องมือวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศญี่ปุ่น (National Center for University Entrance Examination : NCUEE) ประเทศสหรัฐอเมริกา (Educational Testing Service : ETS) และประเทศสหราชอาณาจักร (Universities and Colleges Admission Service : UCAS)

ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ มีดังนี้

1.1 สังเคราะห์เอกสาร ประกอบด้วย

1.1.1 เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี งานวิจัยเกี่ยวกับการออกแบบองค์การ

1.1.2 เอกสารราชการในช่วงปี พ.ศ.2541 ถึงปี พ.ศ.2546 เกี่ยวกับสภาพการณ์ แนวโน้มและผลกระทบที่มีต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1.1.3 เอกสารเกี่ยวกับคุณลักษณะสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่พึงประสงค์ ได้แก่ องค์การที่มีประสิทธิผล องค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การที่มีการบริหารจัดการที่ดี และองค์การที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยทำการวิเคราะห์ครอบคลุมคุณลักษณะพื้นฐานที่ส่งผลถึงผลลัพธ์สุดท้าย ได้แก่ การมีเป้าหมาย บทบาท ภารกิจที่ชัดเจน การจัดโครงสร้างที่ตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายใน/นอก องค์การและหน่วยงาน ภายนอกทุกระดับ การมีระบบข้อมูลที่ถูกต้อง เปิดเผย ตรวจสอบได้ การประเมินผลในระบบเปิด และความถูกต้องเป็นกลาง ปราศจากอคติ และการเลือกปฏิบัติ

1.1.4 เอกสารรูปแบบหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศรวม 8 หน่วยงาน

1) องค์การที่ทำหน้าที่ทดสอบทางการศึกษาในประเทศไทยที่สำคัญ ได้แก่ สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (เดิม) สำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย (เดิม) สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์ทดสอบทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) องค์การที่ทำหน้าที่ทดสอบทางการศึกษาในต่างประเทศ ได้แก่ National Center for University Entrance Examinations (NCUEE) ประเทศญี่ปุ่น Educational Testing Service (ETS) ประเทศสหรัฐอเมริกา และ Universities and Colleges Admission Service (UCAS) ประเทศสหราชอาณาจักร

1.2 สร้างแบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสหราชอาณาจักร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) แบบ 4 ระดับ เพื่อตรวจสอบผลการวิเคราะห์ว่าถูกต้องและครอบคลุมทั้งหมด (4) ถูกต้องแต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด (3) ถูกต้องบางส่วนและครอบคลุมบางส่วน (2) หรือผลการวิเคราะห์ไม่ถูกต้อง (1) ผลการวิเคราะห์นำเสนอไว้ในมิติต่างๆ 11 มิติ ได้แก่ ลักษณะองค์การ ภาระงาน การจัดโครงสร้าง การบริหารองค์การ ลักษณะการดำเนินการ ผู้มีส่วนร่วม งบประมาณ เทคโนโลยี องค์การเครือข่าย ภาระงานด้านวิจัย และกลไกในการติดตามประเมินผล การกำหนดมิติมาจากการศึกษาในข้อ 1

1.3 นำร่างเครื่องมือเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และนำความเห็นมาปรับปรุงเครื่องมือให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

1.4 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วตรวจสอบความเป็นปรนัย (objectivity) ด้านความแจ่มชัดในความหมายของข้อความและความแจ่มชัดในการให้ระดับคะแนนและการแปลความหมายของระดับคะแนนที่ให้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย การวัดและประเมินผลการศึกษาจำนวน 2 ท่าน

1.5 แปลแบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์ทั้ง 3 ฉบับ จากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ ตรวจสอบความถูกต้องของความหมาย ผลการวิเคราะห์ที่เป็นภาษาอังกฤษให้ตรงกับภาษาไทย โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ และมีประสบการณ์เป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการของสำนักทดสอบกลาง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2. แบบตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

เครื่องมือนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบรูปแบบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยใน 11 องค์ประกอบ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

2.1 ผู้วิจัยพัฒนานำแบบสอบถามความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดตั้งและบทบาทหน้าที่สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทยที่สร้างขึ้นและได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเป็นปรนัยแล้วจากอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมแล้วไปสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการ เรื่องการวัดและการประเมินผลมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดขึ้นเมื่อวันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2547 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพมหานคร มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ด้านการวัดและประเมินผล ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 163 คน

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าแบบ 5 ระดับ จากระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งถึงไม่เห็นด้วย จำนวน 51 ข้อ สอบถามใน 12 มิติ ได้แก่ 1) สถานภาพของสถาบัน 2) การกำกับสถาบัน 3) ลักษณะของการจัดตั้ง 4) ภาระงาน 5) การจัดโครงสร้าง 6) การบริหารสถาบัน 7) ลักษณะการดำเนินการ 8) ผู้มีส่วนร่วม 9) งบประมาณ 10) การทดสอบ 11) ความสัมพันธ์ในการดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนระหว่างสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และสถาบันทดสอบ 12) ประโยชน์ของบทบาทสถาบันทดสอบฯ ในการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความเป็นเพิ่มเติมในการตอบแต่ละรายการในทุกมิติ และในส่วนท้ายแบบสอบถามมีส่วนให้ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับมิติที่ 4, 5, 6, 10 และ 11 เพิ่มเติมด้วย

การแปลผลการวิเคราะห์กำหนดไว้ดังนี้

ระดับความเห็นเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย

ระดับความเห็น	1.00 – 1.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
	1.50 – 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
	2.50 – 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
	3.50 – 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
	4.50 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรม SPSS โดยวิเคราะห์ทั้งในภาพรวมและแยกวิเคราะห์ตามสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุราชการ ตำแหน่ง หลังจากนั้นได้คัดเลือกรายการที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความเห็นตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และความคิดเห็นเพิ่มเติมมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ร่วมกับผลการศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร ข้อมูล ผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ในประเทศไทยและต่างประเทศและสารสนเทศที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่หนึ่ง

2.2 ยกร่างแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบได้แก่ 1) จุดประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ 2) ภารกิจ 3) การจัดโครงสร้าง 4) การบริหารสถาบัน 5) ลักษณะการดำเนินการ 6) ผู้มีส่วนร่วม 7) งบประมาณ 8) เทคโนโลยี 9) องค์การเครือข่าย 10) ภาระงานด้านวิจัยและ 11) กลไกในการติดตามประเมินผล โดยข้อความในแต่ละองค์ประกอบต้องครอบคลุมตัวแปรหลักที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 4 กลุ่ม จำนวนข้อความในแต่ละองค์ประกอบแสดงไว้ในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 องค์ประกอบและจำนวนข้อความในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ
1. จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบฯ	21
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ กลยุทธ์	
1.1 จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน	4
1.2 วิสัยทัศน์	1
1.3 พันธกิจ	7
1.4 กลยุทธ์	9
2. ภารกิจ	13
3. ลักษณะสถาบัน	3
4. การจัดโครงสร้าง	6
5. การบริหารสถาบัน	6
6. ลักษณะการดำเนินการ	6
7. ผู้มีส่วนร่วม	6
8. องค์การเครือข่าย	4
9. งบประมาณ	3
10. ภาระงานด้านวิจัย	5
11. กลไกในการติดตามกำกับกำกับการดำเนินการวิจัย	6
รวม	70

3. นำร่างเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเป็นปรนัย (objectivity) หลังจากนั้นได้ปรับปรุงให้รายการมีความชัดเจน ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

3. **แบบกำหนดแนวทางสนทนากลุ่ม** สำหรับการประชุมสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือได้ผลกระทบจากการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา กรอบคำถามเป็นเรื่องเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ อำนาจหน้าที่ ลักษณะองค์การ การจัดโครงสร้าง การบริหารองค์การ บทบาทของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอนว่าควรจะมีส่วนร่วมในการออกข้อสอบ การจัดสอบ การดำเนินการของสถาบันอย่างไร อาทิ การออกข้อสอบ การเป็นศูนย์สอบ การร่วมในการบริหารศูนย์สอบ การนำผลการประเมินไปใช้ กลไกการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน เครือข่ายของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อให้การดำเนินการและผลลัพธ์ที่ได้เป็นที่เชื่อมั่นยอมรับของประชาชน รวมทั้งทรัพยากรและแหล่งทุน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. ข้อมูลจากรวบรวมจากเอกสาร อินเทอร์เน็ต สื่อต่าง ๆ การวิเคราะห์เอกสาร
2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม

2.1 ข้อมูลจากเครื่องมือชุดที่ 1 เป็นข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของต่างประเทศ ใช้วิธีการดังนี้

2.1.1 ดำเนินการจัดทำหนังสือและเตรียมแบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์

2.1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิไทยใช้วิธีติดต่อขออนุญาตหมายเวลาเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ ของการทำแบบตรวจสอบฯ หากไม่สะดวกให้อธิบายทางโทรศัพท์และนัดหมายเวลารับแบบตรวจสอบฯ คั้น

2.1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิต่างประเทศ

- ติดต่อทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) หรือทางโทรศัพท์ หรือโทรสาร เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ของการทำแบบตรวจสอบฯ

- ส่งแบบตรวจสอบฯ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) หรือทางไปรษณีย์ หรือทางโทรสาร พร้อมกำหนดการขอรับแบบตรวจสอบฯ คั้น

2.2 ข้อมูลจากเครื่องมือชุดที่ 2 เป็นข้อมูลผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย โดยใช้เทคนิคเคลฟาย

2.2.1 ดำเนินการจัดทำหนังสือและเตรียมแบบสอบถาม

2.2.2 ติดต่อขออนุญาตหมายเวลาเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ของการทำแบบสอบถาม หรืออธิบายทางโทรศัพท์

2.2.3 ทำเคลฟายรอบที่หนึ่ง โดยการส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และติดต่อเวลาเพื่อไปปรับข้อมูลด้วยตนเอง หรือนัดหมายเวลาส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์

2.2.4 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รอบที่หนึ่ง

2.2.5 ทำเคลฟายรอบที่สอง โดยรอบนี้ผู้ทรงคุณวุฒิจะได้รับข้อมูลย้อนกลับเชิงสถิติ (statistical feedback) ที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Medium) และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Range) ของกลุ่ม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเองแล้ว ขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนพิจารณาคำตอบใหม่

2.2.6 ทำเคลฟายรอบที่สอง

2.3 ข้อมูลจากเครื่องมือชุดที่ 3 เป็นข้อมูลผลการประเมินรูปแบบสถาบันที่ตอบโดยกลุ่มผู้บริหารระดับสูง และอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีขั้นตอนรวบรวมดังนี้

2.3.1 ดำเนินการจัดทำหนังสือและเตรียมแบบสอบถาม

2.3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ทางไปรษณีย์หรือไปพบด้วยตนเอง

2.3.3 รวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์หรือด้วยตนเอง

3. แบบกำหนดแนวทางสนทนากลุ่ม เป็นข้อมูลเพื่อประเมินรูปแบบสถาบัน รวบรวมจากกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ดำเนินการดังนี้

3.1 ติดต่อนัดหมายเวลา ในการจัดสถานที่ประชุมสนทนากลุ่มกับผู้เข้าร่วม ประชุม

3.2 ผู้วิจัยจัดการประชุมสนทนากลุ่มตามวัน เวลา และสถานที่ที่ได้นัดหมายไว้ โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนา ตามประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในแบบกำหนดแนวทาง สนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามลักษณะหรือประเภทของข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลจากรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติระดับชาติ ใช้การ วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

2. ข้อมูลเพื่อพัฒนารูปแบบสถาบันที่เหมาะสมและเป็นไปได้สำหรับประเทศไทย

2.1 ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

2.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นต่อรูปแบบสถาบันทดสอบทาง การศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย วิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถามเพื่อคัดเลือกรายการที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบสถาบัน วิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows

2.3 นำข้อมูลที่ได้จาก 2.1 และ 2.2 มาสังเคราะห์ร่วมกัน เพื่อยกร่างแบบ ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบันทดสอบที่ประกอบด้วย องค์ประกอบ 11 องค์ประกอบ และข้อความในแต่ละองค์ประกอบที่ครอบคลุมตัวแปรหลักที่ใช้ใน การวิจัย

3. ข้อมูลจากผลการตรวจสอบรูปแบบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบสถาบัน ด้วยเทคนิคเดลฟาย วิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าเฉลี่ย (Mean) ฐานนิยม (Mode) พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows

3.1 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม พิสัยระหว่างควอไทล์ เป็นค่าที่ใช้พิจารณาอันตามติด้านความสอดคล้องและความคงที่ของความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ค่าเฉลี่ยของการตรวจสอบด้านความเหมาะสม ใช้พิจารณาเรียงลำดับความเหมาะสมของข้อความในแต่ละองค์ประกอบ

4. ข้อมูลจากการประเมินรูปแบบสถาบัน

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามความเห็นผู้บริหารระดับสูงและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ของระดับความเห็นและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows

4.2 ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา วิเคราะห์โดยการจำแนกประเภทข้อมูล (typological analysis) การเปรียบเทียบข้อมูล (comparison) และการสร้างข้อสรุปแบบอุปมัย (analytic induction)

เนื่องจากผู้วิจัยได้จัดให้มีสนทนากลุ่ม 5 ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลจึงเริ่มจากการจำแนกประเภทข้อมูลจากการสนทนากลุ่มแต่ละกลุ่มในระดับจุลภาคและมหภาคโดยทำดัชนีข้อมูลเพื่อการสร้างข้อสรุปชั่วคราวและใช้ประสบการณ์ของผู้วิจัยประกอบการจำแนกข้อมูลด้วยขั้นตอนต่อไปคือ นำข้อมูลที่จำแนกประเภทไว้แล้วมาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างที่มีอยู่ในคุณลักษณะ (qualities) หรือคุณสมบัติ (attributes) ของข้อมูลทุกชุด ขั้นตอนการเปรียบเทียบข้อมูลนี้จะทำให้ข้อมูลมีความเป็นนามธรรมมากกว่าเดิม และสามารถนำไปใช้สรุป (generalize) ได้มากกว่าหนึ่งกรณี ซึ่งจะนำไปสู่ขั้นตอนการสร้างข้อสรุปแบบอุปมัยที่ได้จากการเปรียบเทียบหรือวิเคราะห์ส่วนประกอบข้อมูลที่ได้จัดทำไว้แล้ว

เกณฑ์คัดเลือกข้อความในองค์ประกอบต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็นเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ดังนี้

เกณฑ์ระดับความคิดเห็นในเรื่องความเหมาะสม คือ

ระดับ 4 ช่วงคะแนน 3.50 – 4.00 หมายถึง เหมาะสมอย่างยิ่ง

ระดับ 3 ช่วงคะแนน 2.50 – 3.49 หมายถึง เหมาะสม

ระดับ 2 ช่วงคะแนน 1.50 – 2.49 หมายถึง ไม่เหมาะสม

ระดับ 1 ช่วงคะแนน 1.00 – 1.49 หมายถึง ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

เกณฑ์ระดับความคิดเห็นในเรื่องความเป็นไปได้ คือ

- ระดับ 4 ช่วงคะแนน 3.50 – 4.00 หมายถึง เป็นไปได้มากที่สุด
- ระดับ 3 ช่วงคะแนน 2.50 – 3.49 หมายถึง เป็นไปได้มาก
- ระดับ 2 ช่วงคะแนน 1.50 – 2.49 หมายถึง เป็นไปได้น้อย
- ระดับ 1 ช่วงคะแนน 1.00 – 1.49 หมายถึง เป็นไปได้น้อยที่สุด

ข้อความที่ได้รับเลือกเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติจะต้องผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1. ข้อความเหล่านั้นจะต้องมีค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.00 ทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้
2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของการตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าไม่เกิน 1.50 และค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00
3. ข้อความนั้นต้องมีความคงที่ของระดับชั้นตามติ คือการเปลี่ยนแปลงค่าตอบไม่เกินร้อยละ 20 ของรอบที่ผ่านมา

แนวทางการใช้เกณฑ์ตัดสินในภาพรวมของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ได้ใช้แนวทางการกำหนดร่วมกันของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะทำให้ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย (Stufflebeam et al., 1971) เนื่องจากสถาบันอยู่ในระหว่างการเริ่มดำเนินการ จึงไม่สามารถเปรียบเทียบผลผลิตที่ได้จากกระบวนการดำเนินงานของสถาบันที่ต่างรูปแบบกัน หรือไม่สามารถเปรียบเทียบกับเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ รวมทั้งไม่สามารถเปรียบเทียบกับรูปแบบหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นองค์การทดสอบทางการศึกษาในปัจจุบันได้ เพราะบทบาทภารกิจมีความแตกต่างกัน แนวทางเกณฑ์ตัดสินในภาพรวมของรูปแบบสถาบัน จะพิจารณาทั้งด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ 4 ระดับ เช่นเดียวกับที่ใช้ในการประเมินองค์การโดยทั่วไปควบคู่ไปกับผลการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ โดยนำความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากการประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพิจารณาประกอบกับผลการตรวจสอบรูปแบบสถาบันของผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์คัดเลือกข้อความในองค์ประกอบต่างๆ เพื่อนำเสนอเป็นรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

1. ข้อความที่ได้รับเลือกในแต่ละองค์ประกอบ ต้องเป็นข้อความที่ได้รับการตรวจสอบและประเมินทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้แล้ว ข้อความนั้นต้องมีลักษณะดังนี้
 - 1.1 มีความสอดคล้องและความคงที่ของระดับชั้นตามติหลังจากทำเดลฟายรอบที่ 2
 - 1.2 มีค่ามัธยฐานระดับความคิดเห็นจากการตรวจสอบทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไม่ต่ำกว่า 3.00

1.3 ได้รับการประเมินโดยกลุ่มผู้ประเมินที่เป็นผู้บริหารระดับสูงและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไม่ต่ำกว่า 2.50 และ/หรือเป็นข้อความที่กลุ่มผู้ประเมินที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษามีความเห็นสอดคล้องกันทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้

2. ในกรณีที่ข้อความนั้นมีค่ามัธยฐานระดับความคิดเห็นจากการตรวจสอบทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไม่ต่ำกว่า 3.00 หากข้อความนั้นผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกันในด้านใดด้านหนึ่ง ผู้วิจัยจะพิจารณาจากผลการประเมินประกอบด้วยคือ ข้อความนั้นต้องมีผลการประเมินทั้งด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไม่ต่ำกว่า 2.50 จึงจะกำหนดให้ข้อความนั้นมีความสำคัญในระดับรอง

3. การเรียงลำดับความสำคัญของความเหมาะสมของข้อความในแต่ละองค์ประกอบพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความเห็นด้านความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบข้อความนั้น



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) วิเคราะห์รูปแบบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ 2) พัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติรูปแบบต่างๆ เพื่อนำไปสู่การนำเสนอรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และ 3) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่พัฒนาขึ้น

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ ประกอบด้วยประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสหราชอาณาจักร และประเทศไทย

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบของสถาบันทดสอบทางการศึกษารูปแบบต่างๆ

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบัน

3.1 ผลการตรวจสอบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ต่อรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

3.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ได้รับผลกระทบจากภารกิจของสถาบัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์สรุปและนำเสนอรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศจำนวน 4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร ในส่วนของประเทศไทย ได้ศึกษาหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษา ซึ่งมีผลงานและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป 5 หน่วยงาน ได้แก่ 1) สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งในปัจจุบันหลังจกมีการจัดโครงสร้างหน่วยงานทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 แล้วเปลี่ยนมาเป็นชื่อ สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ 2) สำนักทดสอบกลาง

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ทบวงมหาวิทยาลัย เดิม) 3) สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 4) ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ 5) ศูนย์ทดสอบทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาเสนอโดยละเอียดไว้แล้วในบทที่ 2 ในส่วนของการศึกษาสถาบันทดสอบทางการศึกษา ระดับประเทศของต่างประเทศ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษา 3 ประเทศ ได้แก่ 1) National Center for University Entrance Examination (NCUEE) ประเทศญี่ปุ่น 2) Educational Testing Service (ETS) ประเทศสหรัฐอเมริกา และ 3) Universities and Colleges Admission Service (UCAS) ประเทศสหราชอาณาจักร เหตุผลที่เลือกศึกษา 3 ประเทศนี้ เนื่องจากทั้ง 3 หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่ใกล้เคียงกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย มีผลการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลของหน่วยงาน ทั้ง 3 แห่งนี้จากการศึกษาเอกสาร จากอินเทอร์เน็ต และจากประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยที่ได้มีโอกาสไปฝึกงานที่ NCUEE ฝึกอบรมที่ ETS เรื่อง Design and Development of Large-Scale Testing Programs และจากการศึกษาคูงานที่ UCAS การศึกษาคูงานหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ UCAS เช่น University of Cambridge, Oxford Colleges Admission Office, Department of Education and Employment, University of Bath เป็นต้น หลังจากวิเคราะห์หน่วยงานทั้ง 3 แห่งแล้ว ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ เป็นดังนี้

1. ลักษณะองค์การ

สถาบันหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษา ทุกหน่วยงานในประเทศไทย เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงหรือทบวงที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา สถาบันในต่างประเทศมี National Center for University Entrance Examination (NCUEE) ประเทศญี่ปุ่นเพียงสถาบันเดียวที่เป็นหน่วยงานราชการส่วน Educational Testing Service (ETS) ประเทศสหรัฐอเมริกา และ Universities and Colleges Admissions Service (UCAS) ประเทศสหราชอาณาจักร เป็นองค์การเอกชน

NCUEE, ETS และ UCAS มีการจัดตั้งหน่วยงานในลักษณะเดียวกันคือ มาจากการดำเนินงานหรือเกิดจากรวมหน่วยงานเดิมที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและจัดการทดสอบ การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเข้าด้วยกันเพื่อลดความซ้ำซ้อนของการดำเนินการ การรวมทรัพยากรความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เป็นองค์การระดับชาติที่ทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน นักเรียน นักศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้อย่างทั่วถึง

NCUEE มีพัฒนาจากการดำเนินการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ขั้นที่หนึ่ง (the Joint First – Stage Achievement Test) สำหรับผู้ต้องการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่ทดลองจัดสอบขึ้นเป็นครั้งแรกโดย The National University Association ใน พ.ศ. 2517 ต่อมา มีการจัดตั้ง Institution for Research and Improvement of National University Entrance Examination ที่มหาวิทยาลัยโตเกียวใน พ.ศ.2519 โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิจัยเกี่ยวกับการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ขั้นที่หนึ่ง ในอีก 1 ปีต่อมา คือ พ.ศ.2520 มีการตั้ง NCUEE ขึ้นทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา มีศูนย์และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเข้าร่วมดำเนินการในปีแรก 120 แห่ง และเพิ่มจำนวนขึ้นกว่า 400 แห่งในปัจจุบัน หลังจากได้จัดสอบมา 11 ครั้ง จนถึงปี พ.ศ.2533 NCUEE ได้เปลี่ยนบทบาทจากการจัดสอบ The First – Stage Achievement Test เป็น The National Center Test แทนตามคำแนะนำของสภาปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ (The National Council on Education Reform) ที่เสนอแนะไว้ตั้งแต่ พ.ศ.2528

Educational Testing Service หรือเป็นที่รู้จักกันดีทั่วโลกในชื่อของ ETS ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2490 หรือ 58 ปีมาแล้ว โดยรับพนักงานและโปรแกรมการทดสอบส่วนหนึ่งจาก American Council on Education, Carnegie Foundation for the Advancement of Testing และ College Examination Board มาจัดตั้ง ETS ขึ้นเพื่อรองรับความต้องการผลการทดสอบ SAT และ GRE และการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ประเภทต่างๆ รวมถึงทำหน้าที่หลักในการพัฒนาแบบสอบและบริการทดสอบให้กับบุคคลสถานศึกษา และหน่วยงานต่างๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกา

Universities Colleges Admission Service หรือ UCAS ถึงแม้จะเพิ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2536 แต่เกิดจากการรวมของ 3 หน่วยงานที่ตั้งมานานแล้ว ได้แก่ University Central Council Admission ซึ่งตั้งมากกว่า 30 ปี มีหน้าที่ในการจัดสอบคัดเลือกรวมระดับชาติ (the Joint National Entrance Examination) และอีก 2 หน่วยงานคือ Polytechnics and Colleges Admission Service และ The Standing Conference of University Entrance Scheme ที่ตั้งขึ้นโดยที่ประชุมอธิการบดี

2. การกิจ

ภารกิจสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดี 4 ด้านหลักคือ สร้างแบบทดสอบ จัดสอบ วิจัยเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการดำเนินการด้านต่างๆ และให้บริการ ขอบข่ายของภารกิจแต่ละด้านขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการจัดตั้งหน่วยงาน และเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการทุกระดับ

ในประเทศไทย สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเนื่องจากประเทศไทยให้ความสำคัญกับมาตรฐานการศึกษามาตั้งแต่เริ่มมีกระทรวงธรรมการ มีการจัดตั้งกองสอบไล่สำหรับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามาโดยตลอดเพื่อให้คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษามาตรฐานเดียวกัน สำนักงานทดสอบทางการศึกษา จึงมีภารกิจหลักในการควบคุม

และรักษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันทั่วประเทศ ภารกิจจึงครอบคลุมตั้งแต่พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษา สร้างเครื่องมือและจัดสอบเพื่อประเมินมาตรฐานการศึกษา วิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือและเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีบริการให้บุคคลทั่วไปไปตรวจสอบวุฒิ และเทียบความรู้ให้กับผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาว่าเทียบได้กับความรู้ในระดับใดเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของประเทศไทย เพื่อเป็นการควบคุมและรักษามาตรฐานการศึกษา

สำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย (เดิม) จัดตั้งขึ้น โดยมีจุดประสงค์เป็นหน่วยงานกลางในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พัฒนามาจากฝ่ายสอบคัดเลือก ของกองบริการการศึกษา ภารกิจจึงประกอบด้วยการสร้างแบบทดสอบและจัดสอบวัดความรู้พื้นฐานวิชาการวิชาชีพของผู้ประสงค์สมัครเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่กำหนดใช้คะแนนจากการสอบที่ดำเนินการโดยทบวงมหาวิทยาลัย (เดิม) นอกจากนี้ยังทำหน้าที่คัดเลือกผู้สมัครตามเกณฑ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด วิจัยเพื่อพัฒนาแบบทดสอบ ระบบการจัดสอบและการคัดเลือกฯ ส่วนการให้บริการเป็นการให้บริการผลการสอบและการคัดเลือกให้กับผู้สอบให้กับสถาบันอุดมศึกษาที่รับผู้เรียน โดยพิจารณาจากคะแนนสอบวัดความรู้ และให้หน่วยงานต่างๆ สำนักทดสอบกลางมิได้ทำหน้าที่ตรวจสอบวุฒิ หรือเทียบความรู้ผู้จบการศึกษาจากต่างประเทศ ระดับอุดมศึกษา เหมือนภารกิจที่สำนักงานทดสอบทางการศึกษา ดำเนินการในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา เนื่องจากภารกิจนี้เป็นส่วนหนึ่งของสำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา หรือเดิมเรียกว่าสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะจึงมีรอบภารกิจ เช่นเดียวกับคณะอื่นๆ โดยทั่วไปด้วย คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัยและประเมินผล การบริการทางวิชาการและสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกิจกรรมของนิสิตนักศึกษา เดิมสำนักนี้มีชื่อว่า สำนักทดสอบทางการศึกษา สังกัดวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร ทำหน้าที่ดำเนินการสร้างและวิจัยเกี่ยวกับแบบทดสอบมาตรฐาน เมื่อปรับเปลี่ยนฐานะจากหน่วยงานหนึ่งภายใต้คณะเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะจึงมีภารกิจหลักในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวัดและการประเมิน ดำเนินการวิจัย และให้บริการวิชาการด้านการวัด การประเมิน การฝึกอบรมและการวิจัยให้กับสถานศึกษาทั้งในระดับพื้นฐาน อุดมศึกษาและหน่วยงานอื่นด้วย

NCUEE มีภารกิจคล้ายกับสำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย (เดิม) คือ เป็นหน่วยงานระดับชาติที่ทำหน้าที่สร้างแบบทดสอบ จัดสอบให้กับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และผู้ประสงค์จะสมัครเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้คะแนนจากการสอบของ NCUEE หน่วยงานนี้มีได้ทำหน้าที่คัดเลือกผู้สมัครสอบให้กับสถาบันอุดมศึกษาเพียงแต่ทำหน้าที่จัดสอบและส่งผลการสอบให้กับสถาบันอุดมศึกษานำไปพิจารณาผู้สมัครเอง สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยญี่ปุ่นจะใช้วิธีการที่หลากหลายในการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร อย่างเช่นพิจารณาจาก GPA

จดหมายรับรองจากสถานศึกษา ความสามารถพิเศษ การสอบสัมภาษณ์ บางที่กำหนดให้ผู้สมัครต้องสอบเพิ่ม NCUEE ให้มีความสำคัญด้านการวิจัยอย่างยังมีการดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาและพัฒนาทุกกระบวนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ETS เป็นสถาบันทดสอบทางการศึกษาที่ให้บริการทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ ภารกิจจึงกว้างขวางมากเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่หลากหลายทั่วโลก ETS มีภารกิจในการสร้างและจัดสอบวัดความรู้ ทักษะทางวิชาการ วิชาการ ความถนัด คุณลักษณะต่างๆ รวมทั้งการทดสอบเพื่อไปประกอบวิชาชีพ การวิจัยครอบคลุมตั้งแต่วิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือ การดำเนินการ และวิธีการให้บริการ ในด้านการให้บริการนั้น ETS สามารถให้บริการทั้งในประเทศและนอกประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งในด้านการให้คำปรึกษา การฝึกอบรม การส่งผู้เชี่ยวชาญไปร่วมดำเนินการกับหน่วยงานต่างๆ

UCAS จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการเป็นหน่วยงานกลางในการประสานการสมัครเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จึงมีภารกิจเฉพาะในส่วนรับสมัครและประสานข้อมูลระหว่างผู้ประสงค์จะสมัครเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่ร่วมดำเนินการรับนักศึกษาจากการรับสมัครผ่าน UCAS หน่วยงานนี้ให้ความสำคัญกับวิธีการให้บริการ การจัดทำและบริการข้อมูล การประสานกับสถาบันอุดมศึกษา การให้บริการครอบคลุมการแนะแนว การฝึกอบรมให้กับครูผู้สอน ครูแนะแนวที่จะนำข้อมูลและความรู้ไปถ่ายทอดให้กับนักเรียน การให้บริการนี้นอกจากจะให้บริการกับผู้ที่อยู่ในประเทศแล้ว ยังให้บริการผ่านสื่อต่างๆ ให้กับนักเรียนที่ศึกษาอยู่ในประเทศต่างๆ ที่มีความประสงค์จะเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหราชอาณาจักร ดังนั้นภารกิจด้านการให้บริการจึงเป็นงานด้านที่ UCAS ให้ความสำคัญมากที่สุด

3. การจัดโครงสร้าง

สถาบันทดสอบทางการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ที่เป็นหน่วยราชการ และหน่วยงานเอกชน มีการจัดโครงสร้างเป็นส่วน กลุ่มงาน หรือฝ่ายตามภารกิจ ซึ่งลักษณะนี้เป็นการจัดโครงสร้างโดยเน้นภารกิจเป็นหลัก (agenda approach) สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักทดสอบกลาง สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยาเนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการจึงมีลักษณะเป็นองค์กรแนวตั้ง (vertical organization) มีระบบการบริหารลดหลั่นเป็นชั้นๆ มีสายการบังคับบัญชา และกฎระเบียบที่ต้องพึงปฏิบัติชัดเจน สำนักทดสอบกลางจะมีลักษณะต่างๆ ไปจากหน่วยงานราชการทั่วไป คือเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก การจัดโครงสร้างภายในจึงแบ่งออกเป็นฝ่ายตามภารกิจอย่างไม่เป็นทางการ มีคณะอนุกรรมการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันอุดมศึกษาชุดต่างๆ ดำเนินการเฉพาะด้าน มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างได้ตลอดเวลาเพื่อให้มีความยืดหยุ่นและมีความคล่องตัวสูง อย่างเช่น ETS และ UCAS มีการปรับโครงสร้างเมื่อ 2 – 3 ปีที่ผ่านมา ตามเป้าหมายการให้บริการของหน่วยงาน ETS มีการตั้ง International Division ขึ้นมา

ใน Strategic Business เพื่อเป็นการให้บริการในระดับชาติ UCAS มีการปรับส่วนงาน (department) ให้ลดความซ้ำซ้อนจากโครงสร้างเดิม

4. การบริหารองค์การ

การบริหารองค์การมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะองค์การ สถาบันที่เป็นหน่วยราชการมีสายการบริหารงาน สายการบังคับบัญชา การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอน มีลักษณะการบริหารงานแบบรวมศูนย์ สถาบันทดสอบในประเทศ มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารภายใต้ นโยบายและการกำกับของผู้บังคับบัญชาระดับกระทรวง หรือกรม สำนักทดสอบกลางมีบทบาทหน้าที่ในลักษณะที่ดำเนินการแทนสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นนโยบาย แนวทางการดำเนินการจึงมี คณะอนุกรรมการที่ประกอบด้วยอธิการบดีสถาบันอุดมศึกษา และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่กำหนดนโยบาย เช่นเดียวกับสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยาที่บริหารโดยผู้อำนวยการ ร่วมกับคณะกรรมการประจำสำนักที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารสำนัก ศูนย์ทดสอบทางวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารเช่นกัน

NCUEE ศูนย์ทดสอบทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารเช่นกัน NCUEE ถึงแม้ว่าจะมีฐานะเป็นหน่วยงานราชการแต่การบริหารหน่วยงานจะมีลักษณะเป็นอิสระบริหารในลักษณะคณะกรรมการบริหารเช่นกัน ประธานสถาบันจะเป็นอดีตอธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หลังจากจัดตั้งสถาบันมาเป็นเวลา 11 ปี จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร (The National Center for University Entrance Examination Board) ประกอบด้วยผู้แทนจากสมาคมสถาบันอุดมศึกษารัฐและเอกชน ประธานสภา นอกจากนี้ยังมี Board of Councilor ทำหน้าที่พิจารณาโครงการการบริหารงานและให้คำแนะนำประธานสถาบัน อีกชุดหนึ่งด้วย

ETS และ UCAS บริหารงานในลักษณะหน่วยงานเอกชน คือมีผู้บริหารระดับสูงบริหารงานร่วมกันหัวหน้ากลุ่มหรือผู้บริหารระดับรอง ETS มีการบริหารงานแบบ matrix management คือ มีการบังคับบัญชา 2 ทาง โดยผู้บริหารของหน่วยงานเฉพาะหน้าที่อยู่ทางแนวดิ่ง และมีผู้บริหารโครงการหรือผู้เชี่ยวชาญบริหารในแนวนอน เพื่อควบคุมประสานกิจกรรมของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การบริหารในลักษณะนี้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้มีประสิทธิภาพสูงกว่าการบริหารโดยทั่วไป และยังเป็นการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ประธานของ ETS จึงมีลักษณะเป็น CEO (chief executive officer) ด้วย

5. ลักษณะการดำเนินการ

ส่วนมากจะมีลักษณะใช้บุคลากรภายในดำเนินการร่วมกับบุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก

ในประเทศไทยสำนักทดสอบทางการศึกษา มีการดำเนินงานโดยใช้บุคลากรภายในเป็นหลัก กรรมการชุดต่างๆ ดำเนินการ ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายในกระทรวงศึกษาธิการ และบางส่วนมาจากสถาบันอุดมศึกษา ระดับปฏิบัติจะมาจากครูผู้สอน สำนักทดสอบกลางมีข้อจำกัดในเรื่องบุคลากรที่มีจำนวนน้อยมาก การดำเนินการจึงเป็นการดำเนินการในลักษณะคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่รับผิดชอบตามภารกิจและความเชี่ยวชาญโดยมีบุคลากรภายในเป็นร่วมปฏิบัติงานในฐานะฝ่ายเลขานุการ นอกจากนั้นยังมีระบบ outsourcing ซึ่งสามารถดำเนินการได้มีประสิทธิภาพเนื่องจากมีผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ มาร่วมดำเนินการสำหรับสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยาที่มีฐานะเป็นคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มีหน้าที่สำคัญในการผลิตองค์ความรู้และบุคลากรทางด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จึงไม่มีความจำเป็นในการใช้บุคลากรภายนอกสถาบันมาร่วมดำเนินการ เพราะเป็นที่รวมผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านนี้อยู่แล้ว เช่นเดียวกับศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ดำเนินงานร่วมกับบุคลากรของภาควิชาวิจัยการศึกษา

NCUEE และ ETS ใช้บุคลากรประจำดำเนินการร่วมกับบุคลากรภายนอก ทั้งจากสถาบันอุดมศึกษา ครู ผู้บริหารจากสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกทั้งในทุกระดับส่วน UCAS เนื่องจากมีภารกิจด้านการรับสมัครและประสานการรับนักศึกษาที่สถาบันอุดมศึกษา การดำเนินงานจึงใช้บุคลากรประจำเป็นหลัก ในบางภารกิจที่เร่งด่วนจะมีบุคคลภายนอกร่วมทำงานเฉพาะเป็นครั้งคราว เช่นการตรวจสอบใบสมัคร เป็นต้น

6. ผู้มีส่วนร่วม

ผู้มีส่วนร่วมวิเคราะห์ได้จากลักษณะการดำเนินการ สถาบันทุกแห่งจะมีบุคลากรภายนอกมาร่วมดำเนินการมากบ้างน้อยบ้างตามลักษณะการดำเนินการ สำนักทดสอบทางการศึกษาในกำกับสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง และ UCAS ผู้มีส่วนร่วมเป็นบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา สำนักงานทดสอบทางการศึกษา ผู้มีส่วนร่วมเป็นบุคลากรในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการระดับต่างๆ บางส่วนมาจากสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีส่วนร่วมในฐานะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนสำนักทดสอบกลาง ผู้มีส่วนร่วมเชิงวิชาการจะเป็นบุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษา ผู้มีส่วนร่วมในระดับปฏิบัติจะมีบุคลากรทั้งจากโรงเรียนและสถาบันอุดมศึกษา NCUEE และ ETS ผู้มีส่วนร่วมจะมาจากหน่วยงาน บุคลากรทุกส่วนทั้งจากสถาบันอุดมศึกษา ครู ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และหน่วยงานการศึกษา

7. งบประมาณ

งบประมาณได้จาก 2 แหล่ง คือจากรัฐและการให้บริการ

หน่วยงานที่เป็นราชการทุกแห่งจะได้งบประมาณจากรัฐ ทุกหน่วยงานในประเทศไทยมีรายได้จากการให้บริการยกเว้นสำนักทดสอบทางการศึกษาเพียงแห่งเดียวที่งบประมาณได้จากรัฐแหล่งเดียว สำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย รายได้หลักจากค่าสมัครสอบ จากการให้ เพราะมีระเบียบให้สามารถมีเงินรายได้ของตนเองนอกเหนือจากงบประมาณ ส่วน ETS และ UCAS จะมีรายได้จากการให้บริการเพียงอย่างเดียว

8. เทคโนโลยี

สถาบันทดสอบทางการศึกษาทุกแห่งมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยดำเนินงานร่วมกับบุคลากรประจำ สถาบันในต่างประเทศมีการพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการดำเนินการตลอดเวลา โดยมุ่งตอบสนองความต้องการผู้ใช้บริการ และอำนวยความสะดวกให้กับผู้ดำเนินการที่เป็นฝ่ายให้บริการด้วย

9. องค์กรเครือข่าย

ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและการดำเนินการ ในประเทศไทยมีสำนักทดสอบกลางเพียงหน่วยงานเดียวที่มีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 18 แห่ง เป็นองค์กรเครือข่ายในลักษณะศูนย์บริหารการจัดสอบภายใต้มาตรฐานระบบและวิธีดำเนินการเดียวกันทั่วประเทศ NCUEE มีสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรเครือข่ายทำหน้าที่เป็นศูนย์บริหารการสอบ เช่นเดียวกับสำนักทดสอบกลาง ส่วนอีก 2 หน่วยงาน ไม่มีองค์กรเครือข่าย สถาบันดำเนินการเองโดยตรงในส่วนของ UCAS ผู้ใช้บริการจะติดต่อกับสถาบันโดยตรงทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และทางไปรษณีย์ ส่วน ETS จะมีหน่วยงานเอกชนทั้งในประเทศและนอกประเทศเป็นองค์กรเครือข่ายให้ทั่วโลกตามขอบข่ายการให้บริการ

10. ภารกิจด้านวิจัย

ทุกสถาบันให้ความสำคัญกับภารกิจด้านวิจัยที่นำผลมาใช้ในการพัฒนาระบบงาน และวิธีการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ภารกิจด้านวิจัยมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ

บุคลากรภายในหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือให้บุคคลภายนอกเป็นผู้ดำเนินการ (outsourcing) โครงสร้างหน่วยงานในส่วนที่รับผิดชอบงานด้านวิจัยมี 2 แบบ คือ 1) มีหน่วยงานฝ่าย หรือกลุ่มงานรับผิดชอบโดยตรง 2) ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ทุกกลุ่มงานจะมีการดำเนินการควบคู่ไปกับการวิจัยเพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงงาน

11. กลไกในการติดตาม กำกับการดำเนินการ

ผลงานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาทุกแห่งจะต้องเชื่อถือได้และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงต้องมีการวางมาตรการ กลไกในการติดตาม กำกับการดำเนินการ ในทุกขั้นตอน อาจอยู่ในรูปของการออกแบบระบบ การมอบหมายงาน การมอบหมายผู้รับผิดชอบ มีคณะกรรมการควบคุมและประเมินผล รวมทั้งมีมาตรการป้องกัน ตรวจสอบแก้ไข และติดตาม ประเมินผลกระบวนการดำเนินการ

ผลการวิเคราะห์รูปแบบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ 4 ประเทศ สรุปได้ตามที่ปรากฏในตารางแสดงการเปรียบเทียบ National Center for University Entrance Examination (NCUEE) ประเทศญี่ปุ่น Educational Testing Service (ETS) ประเทศสหรัฐอเมริกา University and Colleges Admissions Service (UCAS) ประเทศสหราชอาณาจักร สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักทดสอบกลาง และสำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา ศูนย์ทดสอบทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเทศไทย

สรุปผลการเปรียบเทียบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ของประเทศต่างๆ แสดงไว้ในตารางที่ 16

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศไทย

มิติ	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศสหรัฐอเมริกา	ประเทศอังกฤษ	ประเทศไทย				
	National Center for University Entrance Examination (NCUEE)			Universities and Colleges Admission Service (UCAS)	สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (เดิม)	สำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย	สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	ศูนย์ทดสอบ ทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
1. ลักษณะ องค์กร	หน่วยงานภาครัฐที่มีการบริหารงานอย่างเป็นอิสระ	องค์กรเอกชน	องค์กรเอกชน	หน่วยงานภาครัฐ	หน่วยงานภาครัฐ	หน่วยงานภาครัฐ	หน่วยงานภาครัฐ เป็นหน่วยงานอิสระในกำกับมหาวิทยาลัย	หน่วยงานภาครัฐ เป็นหน่วยงานในกำกับคณะครุศาสตร์
2.ภารกิจ	สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จัดสอบนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และงานอื่นๆ เพื่อการทดสอบกลาง ระดับชาติผลการทดสอบส่งไปให้สถาบันอุดมศึกษาใช้ในการพิจารณาผู้เรียนเข้าศึกษาในแต่ละสถาบัน วิจัยเพื่อพัฒนาระบบบคัดเลือกจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลสถาบัน อุดมศึกษา	สร้างแบบทดสอบประเภทต่างๆ เพื่อการทดสอบความรู้และทักษะทางวิชาการ วิชาชีพ วิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการให้บริการ บริการ บริการฝึกอบรมทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษาและบริการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามความต้องการของผู้ใช้บริการทั้งภายใน/นอกประเทศ	ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างระบบและวิธีการสมัครเข้ามหาวิทยาลัย รับสมัครและประสานข้อมูลผู้สมัครให้สถาบัน อุดมศึกษา เพื่อพิจารณาผู้เรียนเข้าศึกษา	พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพ การศึกษา สร้างเครื่องมือและจัดสอบเพื่อประเมินคุณภาพ การศึกษานักเรียนระดับต่างๆ พัฒนาระบบงานสารสนเทศและให้บริการ	สร้างแบบทดสอบวัดความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ จัดสอบวัดความรู้ผู้ประสงค์จะสมัครเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ระบบกลาง ประสาน การสมัคร และดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครให้กับสถาบันอุดม	สร้างและวิจัยเกี่ยวกับแบบทดสอบมาตรฐานแบบต่างๆ ให้บริการทดสอบและประมวลผล การสอบ ฝึกอบรม ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา การวิจัย ให้กับบุคลากร และหน่วยงาน	ให้บริการทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษให้กับบุคคลทั่วไปเพื่อใช้ในการศึกษาต่อหรือสมัครเข้าทำงาน เป็นศูนย์รับสมัครและจัดสอบวัดความรู้ให้กับทบวงมหาวิทยาลัย ให้บริการทดสอบและประเมินผล ผู้สมัครเข้าศึกษาใน	สร้างและพัฒนาแบบสอบทางการศึกษาและวิชาชีพ บริการทดสอบและประเมินผล วิจัย และเผยแพร่องค์ความรู้ทางการทดสอบและประเมินผล

มิติ	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศสหรัฐอเมริกา Educational Testing Service (ETS)	ประเทศอังกฤษ Universities and Colleges Admission Service (UCAS)	ประเทศไทย					
	National Center for University Entrance Examination (NCUEE)			สำนักงานทดสอบ ทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (เดิม)	สำนัก ทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย	สำนักทดสอบทาง การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	ศูนย์ทดสอบ ทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
3.การจัด โครงสร้าง	แบ่งโครงสร้างเป็นส่วนตาม หน้าที่เฉพาะ ภายในส่วนแบ่ง งานเป็นฝ่ายต่างๆ	แบ่ง โครงสร้างเป็นกลุ่มงาน ตามหน้าที่ ภายในกลุ่มงาน แบ่งเป็นฝ่ายต่างๆ	แบ่งโครงสร้างเป็นกลุ่มงานตาม หน้าที่ ภายในกลุ่ม แบ่งเป็น ฝ่ายหรือทีมงานย่อยตามภารกิจ เฉพาะ	ตรวจสอบวุฒิ บริการเทียบ ความรู้ทั้งใน/ ต่างประเทศระดับ ต่ำกว่าอุดมศึกษา	ศึกษา ให้บริการ ผลการสอบ และ การคัดเลือกให้ กับ สถาบัน อุดมศึกษา และหน่วยงาน ต่างๆ วิจัยเพื่อ พัฒนาแบบ ทดสอบ ระบบการ จัดสอบ และการ คัดเลือกฯ	ภายใน/นอก มหาวิทยาลัย ผลิต บัณฑิต และพัฒนา องค์ความรู้ด้านการ วัดและประเมินผล การศึกษา	โครงการพิเศษของ จุฬาฯ และให้บริการ หน่วยงานภายนอก ในการคัดเลือกคนเข้า ทำงานหรือเพื่อ ประเมินผลการ ทำงาน	จัด โครงสร้างภายใน ตามภารกิจ	จัด โครงสร้างภายใน ตามภารกิจ

มิติ	ประเทศญี่ปุ่น National Center for University Entrance Examination (NCUEE)	ประเทศสหรัฐอเมริกา Educational Testing Service (ETS)	ประเทศอังกฤษ Universities and Colleges Admission Service (UCAS)	ประเทศไทย				
				สำนักงานทดสอบ ทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (เดิม)	สำนัก ทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย	สำนักทดสอบทาง การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	ศูนย์ทดสอบ ทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4 การบริหาร องค์กร	บริหารในลักษณะกรรมการ มีประธานบริหาร ภายใน ร่วมกับรองประธาน และคณะ กรรมการบริหารและสภา บริหาร	การบริหารงานแบบ Matrix Management มีประธาน บริหารงานร่วมกับหัวหน้า กลุ่มงานภายใน	บริหารงานโดยหัวหน้า หรือ ผู้บริหารสูงสุดร่วมกับ ผู้บริหารระดับสูงของ หน่วยงาน	บริหารแบบรวม ศูนย์มีผู้รับผิดชอบ แต่ละกลุ่ม งานชัดเจน มีการ บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น มี ระดับการสั่งการ	บริหารงานร่วมกับ ศูนย์มหาวิทยาลัยที่ เป็นองค์กร เครือข่ายโดย กระจายอำนาจ ตัดสินใจ ภายใต้ นโยบาย หลักการ และระบบงานที่ เป็นมาตรฐาน เดียวกัน	บริหารงานโดย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ร่วมกับ คณะกรรมการ ประจำสำนักที่ทำ หน้าที่เป็นคณะ กรรมการบริหาร สำนัก	บริหารงานในรูปแบบ คณะกรรมการ มี ผู้อำนวยการและรอง ผู้อำนวยการบริหาร ตามนโยบายของ คณะกรรมการบริหาร ศูนย์	บริหารงานในรูปแบบ ของคณะกรรมการ มีผู้อำนวยการศูนย์ เป็นผู้บริหารตาม นโยบายของ คณะกรรมการ บริหารศูนย์
5.ลักษณะการ ดำเนินการ	มีบุคลากรประจำและมีระบบ Outsourcing	มีบุคลากรประจำทำงาน ร่วมกับบุคลากรภายนอก องค์กร	มีบุคลากรประจำทำงาน ร่วมกับบุคลากรภายนอกที่มา ร่วมทำงานเฉพาะเป็นครั้งคราว ตามภารกิจ	ใช้บุคลากรภายใน เป็นหลักมี คณะกรรมการชุด ต่างๆ ส่วนใหญ่ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน กระทรวงศึกษาธิการ	บุคลากรภายใน ทำงานร่วมกับ คณะกรรมการชุด ต่างๆ ที่เป็น ผู้ทรงคุณวุฒิและ บุคลากรจากสถาบัน ศึกษามีระบบ Outsourcing	ดำเนินงานโดย บุคลากรภายใน หน่วยงาน	มีบุคลากรประจำ ทำงานร่วมกับ บุคลากรภายนอก	ดำเนินการโดย บุคลากรภายใน หน่วยงาน

มิติ	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศสหรัฐอเมริกา Educational Testing Service (ETS)	ประเทศอังกฤษ Universities and Colleges Admission Service (UCAS)	ประเทศไทย				
	National Center for University Entrance Examination (NCUEE)			สำนักงานทดสอบ ทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (เดิม)	สำนัก ทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย	สำนักทดสอบทาง การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	ศูนย์ทดสอบ ทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6.ผู้มีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรจาก มหาวิทยาลัยรัฐ/เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้แทนจากคณะกรรมการการศึกษาส่วนท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรจากมหาวิทยาลัยรัฐ/เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย หน่วยงานการศึกษาของรัฐ/เอกชน 	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมหาวิทยาลัย 	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรจากสถานศึกษาระดับต่างๆ บุคลากรจากหน่วยงาน การศึกษาที่เกี่ยวข้องในการ ดำเนินงาน 	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมหาวิทยาลัยรัฐ ที่เป็นศูนย์ ดำเนินการ อาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้บริหารระดับสูงจากมหาวิทยาลัยรัฐ 	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมหาวิทยาลัยรัฐ 	บุคลากรมหาวิทยาลัย	บุคลากรมหาวิทยาลัย
7.งบประมาณ	ได้จากรัฐและการให้บริการ	ได้จากการให้บริการ	ได้จากการให้บริการ	ได้จากรัฐ	ได้จากรัฐและการให้บริการเป็นส่วนใหญ่	ได้จากรัฐและการให้บริการ	ได้จากรัฐและการให้บริการ	ได้จากรัฐและการให้บริการ
8.เทคโนโลยี	มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ดำเนินงานได้รวดเร็วและให้บริการทั่วถึง โดยไม่ต้องใช้บุคลากรมาก	มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้บริการอย่างรวดเร็วทั่วถึงตามความต้องการของผู้ให้บริการ	มีระบบเทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลและให้บริการข้อมูลกับผู้ใช้บริการ	ใช้ระบบเทคโนโลยีในการดำเนินงานร่วมกับบุคลากร	มีระบบเทคโนโลยีทันสมัยทำให้การดำเนินงานรวดเร็วและให้บริการได้ทั่วถึงรวดเร็ว ถูกต้อง	ใช้ระบบเทคโนโลยีในการดำเนินงานร่วมกับบุคลากร	ใช้ระบบเทคโนโลยีในการดำเนินงานร่วมกับบุคลากร	ใช้ระบบเทคโนโลยีในการดำเนินงานร่วมกับบุคลากร

มิติ	ประเทศญี่ปุ่น National Center for University Entrance Examination (NCUEE)	ประเทศสหรัฐอเมริกา Educational Testing Service (ETS)	ประเทศอังกฤษ Universities and Colleges Admission Service (UCAS)	ประเทศไทย				
				สำนักงานทดสอบ ทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (เดิม)	สำนัก ทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย	สำนักทดสอบทาง การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	ศูนย์ทดสอบ ทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะกรรมการ คุณวุฒิ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
9.องค์การ เครือข่าย	ดำเนินงานจัดสอบทั่วประเทศ ร่วมกับมหาวิทยาลัยรัฐเอกชน มีหน่วยสอบ400แห่งทั่วประเทศ	มีสาขา5แห่งทั้งในและนอก ประเทศให้บริการ ทั่วโลกมี หน่วยงานเอกชนทำหน้าที่เป็น เครือข่ายให้ บริการลูกค้าทั่วโลก	ไม่มีติดต่อกับผู้ใช้บริการทาง ไปรษณีย์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นหลักและติดต่อกับ มหาวิทยาลัย ที่รับนักศึกษา โดยตรง	ไม่มี	มีมหาวิทยาลัยรัฐ 18 แห่ง เป็น ศูนย์บริการการจัด สอบร่วมกับ มหาวิทยาลัยเอกชน และโรงเรียนทั่ว ประเทศ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
10.ภารกิจ ด้านวิจัย	ให้ความสำคัญมากที่สุด มี ส่วนวิจัยที่ประกอบด้วยฝ่าย ต่างๆ 7 ฝ่าย เพื่อนำผลไป พัฒนาการดำเนินการ ทุกระบบ	ให้ความสำคัญมากที่สุด มี การวิจัยทั้งทางวิชาการ และ การให้บริการ เพื่อปรับปรุง การดำเนินงานตลอดเวลา มุ่ง ให้ลูกค้าหรือผู้ใช้ บริการ เกิด ความพึงพอใจสูงสุด	มีหน่วยวิจัยอยู่ในกลุ่มงาน สารสนเทศ และการวางแผน เพื่อศึกษาความต้อง การของ ผู้ใช้บริการ	ไม่มีฝ่ายหรือกลุ่ม งานที่รับ ผิดชอบ โดยตรง ใช้การ วิจัยเป็นส่วนหนึ่ง ของการพัฒนา เครื่องมือ และ ระบบ งาน	ไม่มีฝ่ายที่รับผิดชอบ โดยตรง ใช้การ วิจัยเป็นส่วนหนึ่ง ของการ พัฒนาการ ดำเนินงานในทุก กลุ่มงาน ให้การ สนับสนุน ข้อมูล หรือดำเนินการวิจัย ร่วมกับคณะ วิจัยที่ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอก	ให้ความสำคัญกับ งานวิจัย เพื่อพัฒนา องค์ความรู้ และ ให้บริการกับ หน่วยงานภายนอก และสังคม มี โครงสร้างที่ รับผิดชอบด้านวิจัย โดยตรง	ไม่มีฝ่ายที่รับผิดชอบ โดยตรง	ไม่มีฝ่ายที่รับผิดชอบ โดยตรง แต่มีการ ศึกษาวิจัยร่วมกับ ภาควิชาวิจัย การศึกษาเพื่อสร้าง องค์ความรู้ทางการ ทดสอบและ ประเมินผล

มิติ	ประเทศญี่ปุ่น National Center for University Entrance Examination (NCUEE)	ประเทศสหรัฐอเมริกา Educational Testing Service (ETS)	ประเทศอังกฤษ Universities and Colleges Admission Service (UCAS)	ประเทศไทย				
				สำนักงานทดสอบ ทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (เดิม)	สำนัก ทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย	สำนักทดสอบทาง การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	ศูนย์ทดสอบ ทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะกรรมการ คุรุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
11. กลไกในการติดตาม กำกับ ดำเนินการ	มีคณะกรรมการทำหน้าที่ ประเมินผลการดำเนินการ กำกับ ดำเนินการ	มีมาตรการป้องกันตรวจสอบ แก้ไขและติดตามประเมินผล การดำเนินงานในทุกขั้นตอน	ใช้ระบบกลุ่มงานแยกย่อย ทำงานเชื่อมโยงกัน ซึ่งต้อง เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด ร่วมกัน	มีการตรวจสอบ ตามลำดับขั้นตอน ของผู้รับผิดชอบ	มีขั้นตอนกำหนด แผนงานและ กรอบ เวลาชัดเจน มีระบบ ประเมินผลงาน สม่ำเสมอ มีระบบให้ ผู้ใช้บริการ ตรวจสอบผลการ ดำเนินงาน	มีแผนดำเนินงาน ล่วงหน้าชัดเจน เป็นตัวกำกับ ผลงาน	มีขั้นตอนการ ดำเนินงานตาม ภารกิจชัดเจน ใน บทบาทที่มีฐานะ ที่เป็นศูนย์บริหาร การสอบของ ทบวงมหาวิทยาลัย จึงมีระบบการกำกับ และประเมินผล เช่นเดียวกับระบบ ใหญ่	มีขั้นตอนการ ดำเนินงานตาม ภารกิจชัดเจน มีการ กำกับและ ประเมินผลงาน ควบคู่กับการ ดำเนินงาน

ผลการวิเคราะห์รูปแบบทางการศึกษาระดับประเทศทั้ง 4 ประเทศ สรุปลักษณะที่เหมือนกันและต่างกันในประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ลักษณะที่เหมือนกัน

1.1 เป็นองค์กรงานวิชาการ บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ไม่ว่าจะมิลักษณะองค์กรเป็นรูปแบบใดก็ตาม จะเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ มีความคล่องตัวสูง มีการบริหารจัดการที่ดี เป็นองค์กรมุ่งประสิทธิผลที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานด้วย

1.2 เป็นหน่วยงานที่มีการกำหนดเป้าหมาย ภารกิจ และขั้นตอนในการดำเนินการชัดเจน มีการจัดโครงสร้างองค์กรตามกลุ่มภารกิจแต่ละกลุ่มงาน มีการจัดกลุ่มกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์และเอื้อต่อการดำเนินงานของกลุ่มงานอื่น

1.3 ให้ความสำคัญกับมาตรฐานการทำงานของบุคลากร และกลไกในการติดตามกำกับการทำงานตามแผน เป็นหน่วยงานที่มีการดำเนินงานที่โปร่งใส เชื่อถือได้

1.4 มีการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในและบุคลากรภายนอก และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการที่มุ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการ และผู้ให้บริการ

2. ลักษณะที่แตกต่างกัน

2.1 ลักษณะองค์กร มีลักษณะหรือรูปแบบส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานภาครัฐ มีบางหน่วยงานคือ Educational Testing Service (ETS) และ Universities and Colleges Admission Service (UCAS) ที่เป็นหน่วยงานเอกชน

2.2 มีภารกิจแตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งหน่วยงาน ภารกิจหลักจะเป็นด้านการพัฒนาแบบสอบ การจัดสอบ การวิจัย การให้บริการด้านการทดสอบ หน่วยงานที่อยู่ในกำกับสถาบันอุดมศึกษาจะมีภารกิจด้านการพัฒนาองค์ความรู้ และผลิตบุคลากรทางด้านวัดและประเมินผลการศึกษาด้วย Universities and Colleges Admission Service (UCAS) และสำนักทดสอบกลางทบวงมหาวิทยาลัย มีขอบข่ายภารกิจเน้นไปในด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

2.3 ภารกิจจะส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดความต้องการในการมีองค์การเครือข่าย และผู้มีส่วนร่วม หน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดสอบจะมีศูนย์ดำเนินการที่มีลักษณะเป็นองค์กรเครือข่ายกระจายครอบคลุมพื้นที่ให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการ สำหรับ Educational Testing Service มีหน่วยงานสาขาให้บริการอยู่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีการส่งบุคลากรไปให้บริการภายนอกประเทศด้วย

2.4 งบประมาณมีทั้งได้จากรัฐอย่างเดียวคือ สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จากการให้บริการอย่างเดียวคือ ETS และ UCAS หน่วยงานนอกจากนั้นจะได้ทั้งงบประมาณและการให้บริการ การได้งบประมาณจากรัฐขึ้นอยู่กับว่าเป็นการให้บริการภาครัฐที่รัฐจำเป็นต้องกำหนดให้มีหรือต้องจัดให้กับผู้ใช้บริการหรือไม่

รูปแบบขององค์กรที่ทำหน้าที่ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติที่ศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่าโดยทั่วไปแล้วมีลักษณะพื้นฐานที่คล้ายคลึงกันในหลายมิติ ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร เป็นหน่วยงานอิสระคล่องตัวปราศจากการแทรกแซง ชี้นำและกำกับจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ
2. เป็นองค์กรวิชาการเฉพาะทาง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจ ทิศทาง แผนการ ดำเนินการชัดเจน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน
3. บริหารงานในลักษณะคณะกรรมการบริหารสูงสุด (Board & Trustees) ที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานต่างๆ ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับ ติดตามผล และตรวจสอบผลการดำเนินงานในทุกระดับ
4. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีโครงสร้างระบบการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจากทุกส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กำกับ ติดตามผล ตรวจสอบและร่วมดำเนินการด้วยเพื่อการยอมรับและเกิดความโปร่งใส
5. จัดโครงสร้างตามภารกิจหลักที่รับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับบริบทรอบองค์กร เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและนำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมภายนอกมาใช้ในการดำเนินการ
6. มีระบบเชื่อมโยงกับหน่วยงานด้านการศึกษาทุกระดับ มีศูนย์ดำเนินการในลักษณะองค์กรเครือข่ายในกรณีที่มีผู้ใช้บริการจำนวนมาก
7. มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยในกระบวนการดำเนินงาน เทคโนโลยีที่ใช้ต้องมีการปรับอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า คุ่มทุนและการบริการที่รวดเร็วเที่ยงตรงและยุติธรรม
8. ตรวจสอบผลงานได้ โปร่งใส การดำเนินการยึดหลักความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน และเปิดเผยต่อสาธารณะ มุ่งการทดสอบที่มีความเที่ยง (valid) ความตรง (reliable) และยุติธรรม (fair)
9. มุ่งให้บริการตามความต้องการของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในทุกระดับและทุกวัตถุประสงค์
10. มีรายได้จากการดำเนินการ จากการให้บริการ โดยไม่ต้องใช้เงินสนับสนุนภายนอก มีระเบียบ วิธีการบริหารเงินรายได้ที่คล่องตัวเป็นประสิทธิภาพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

รูปแบบ (Model) หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร (Keeves, 1977) ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบเชิงข้อความ (sematic model) ซึ่งรูปแบบหนึ่งที่ Keeves ได้พัฒนาขึ้นเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบ รูปแบบเชิงข้อความนี้เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบในรูปของข้อความ ใช้หลักการเทียบเคียงในเชิงความคิด ปรากฏการณ์และใช้ข้อความในการอธิบาย

2.1 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่มีความเหมาะสมสำหรับประเทศไทย โดยมีหลักการศึกษและพัฒนาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ การออกแบบองค์การ แนวโน้มและผลกระทบที่มีต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาของประเทศไทย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะขององค์การที่พึงประสงค์ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) องค์การที่มีประสิทธิผล 2) องค์การที่มีการบริหารจัดการที่ดี 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ และ 4) องค์การที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. วิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศไทย ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสหราชอาณาจักร

3. นำผลจากการศึกษาในข้อ 1 และ 2 มากร่างรูปแบบสถาบันทดสอบร่วมกับประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยที่ได้มีโอกาสไปฝึกงาน ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน สถาบันทดสอบในประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสหราชอาณาจักร

4. นำรูปแบบสถาบันที่ยกร่างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยเทคนิคเดลฟาย

5. ประเมินรูปแบบสถาบันที่พัฒนาขึ้นโดยกลุ่มผู้ประเมินที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากภารกิจของสถาบัน โดยใช้แบบสอบถาม และการประชุมสนทนากลุ่ม

6. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอน 4 และ 5 มาพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย เพื่อเสนอในตอนที่ 4

เนื่องจากรายละเอียดของการดำเนินการในบางขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบสถาบันได้เสนอไว้ในบทที่ 4 ตอนอื่นๆ แล้ว ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนของการกร่างรูปแบบสถาบัน

2.2 ความหมายของรูปแบบสถาบัน

รูปแบบสถาบัน หมายถึง รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่ประกอบด้วยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เป็นตัวแปรที่เป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบสถาบันในมิติต่างๆ แบ่งตัวแปรเป็น 4 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะองค์การ ตัวแปรโครงสร้าง

องค์การ ตัวแปรบริหารองค์การและตัวแปรทรัพยากร แหล่งทุน เพื่อให้รูปแบบสถาบันมีรายละเอียด และชัดเจน และแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกันขององค์ประกอบภายใน

2.2.1 ตัวแปรลักษณะองค์การ หมายถึง ลักษณะหรือรูปแบบของสถาบัน หรือหน่วยงานที่ให้บริการด้านการทดสอบทางการศึกษา ลักษณะองค์การจะครอบคลุมหรือมีส่วน กำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารจัดการ งบประมาณและการหารายได้ สถานภาพของ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ระบบการติดตามประเมินผลการทำงาน ตัวแปรลักษณะองค์การที่เสนอ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา มี 2 ลักษณะ คือ องค์การภาครัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และ องค์การมหาชน ประกอบด้วย องค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกา และองค์การมหาชนที่ จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติ

การกำหนดรูปแบบลักษณะองค์การดังกล่าว เป็นผลจากการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการออกแบบองค์การ สถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ งานวิจัย และเอกสารอื่นๆ

2.2.2 ตัวแปรโครงสร้างองค์การ เป็นตัวแปรที่มีความหมายครอบคลุมถึง การจัดโครงสร้างองค์การ การจัดกลุ่มงาน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การกำหนดตัวแปรนี้ ได้จากการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการออกแบบองค์การ แนวคิดและทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะองค์การที่พึงประสงค์ สถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ และ งานวิจัย เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 ตัวแปรการบริหารองค์การ เป็นตัวแปรที่ครอบคลุมถึงระบบ การบริหารภายใน ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก และกลไกในการติดตาม กำกับการดำเนินงานตามแผน การกำหนดตัวแปรนี้ได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการ ออกแบบองค์การ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์การที่พึงประสงค์ สถาบัน ทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ งานวิจัยและเอกสารอื่นๆ

2.2.4 ตัวแปรทรัพยากร แหล่งทุน เป็นตัวแปรที่ครอบคลุมถึงการได้มาของ บุคลากร การได้มาและการบริหารงบประมาณ ตัวแปรทรัพยากร แหล่งทุน จะเกี่ยวข้องไปตัวแปร อื่น ๆ ด้วย

ความหมายของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แสดงไว้ในตอนที่ 3
หลังจากกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแล้ว ได้นำมากำหนดรายละเอียดของ องค์ประกอบของรูปแบบสถาบันเพื่อนำมาสร้างแบบตรวจสอบรูปแบบสถาบันทดสอบทาง การศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

ตารางที่ 17 ที่มาของการกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบ (กลุ่มตัวแปร)	ที่มา							ความสำคัญ
	พบ การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542	พบ องค์การ มหาชน พ.ศ.2542	บริบท ของการ ปฏิรูป การศึกษา	แนวคิดและ ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับ ออกแบบองค์การ	แนวคิดและทฤษฎีที่ เกี่ยวกับคุณลักษณะ ขององค์การที่ พึงประสงค์	สถาบัน ทดสอบทาง การศึกษา ระดับชาติ	งานวิจัย/ เอกสาร อื่นๆ	
1. จุดประสงค์ของการจัดตั้ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ (ทั้ง 4 กลุ่ม)	✓		✓		✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> เป็นองค์ประกอบสำคัญของทุกองค์การ เป็นส่วนที่องค์การจะนำไปวางเป้าหมาย แผนงาน แผนเงิน วิธีการบริหารงาน เทคโนโลยีที่ใช้ ตลอดจนส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถาบัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วย
2. ภารกิจ (โครงสร้างกลุ่มงาน การบริหารองค์การ ทรัพยากร แหล่งทุน)	✓		✓			✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผลต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่ 1 ที่นำมาขยายให้ปรากฏรายละเอียดในโครงสร้างองค์การ ใช้กำหนดคุณสมบัติและความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ (กลุ่มตัวแปร)	ที่มา							ความสำคัญ
	พรบ การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542	พรบ องค์การ มหาชน พ.ศ.2542	บริบท ของการ ปฏิรูป การศึกษา	แนวคิดและ ทฤษฎี เกี่ยวกับ ออกแบบองค์การ	แนวคิดและทฤษฎีที่ เกี่ยวกับคุณลักษณะ ขององค์การที่ พึงประสงค์	สถาบัน ทดสอบทาง การศึกษา ระดับชาติ	งานวิจัย/ เอกสาร อื่นๆ	
								<ul style="list-style-type: none"> นำไปสู่เป้าหมายขององค์การ นำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างงาน บุคลากร การบริหารและการจัดโครงสร้าง
3. ลักษณะสถาบัน (ทั้ง 4 กลุ่ม)		✓		✓		✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> เป็นตัวที่ส่งผลไปถึงการออกแบบ องค์การ การได้มาของทรัพยากร แหล่งทุน การบริหารองค์การ ฯลฯ
4. การจัดโครงสร้าง (ทั้ง 4 กลุ่ม)				✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> แสดงถึงความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ ระหว่างงาน บุคคล การประสานงาน ภายใน สายการบังคับบัญชา การมอบ/กระจายอำนาจ ความสัมพันธ์ สื่อสาร ระหว่างบุคลากรและสายงาน

องค์ประกอบ (กลุ่มตัวแปร)	ที่มา							ความสำคัญ
	พรบ การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542	พรบ องค์กร มหาชน พ.ศ.2542	บริบท ของการ ปฏิรูป การศึกษา	แนวคิดและ ทฤษฎี เกี่ยวกับ ออกแบบองค์การ	แนวคิดและทฤษฎีที่ เกี่ยวกับคุณลักษณะ ขององค์การที่ พึงประสงค์	สถาบัน ทดสอบทาง การศึกษา ระดับชาติ	งานวิจัย/ เอกสาร อื่นๆ	
5. การบริหารสถาบัน (ทั้ง 4 กลุ่ม)		✓		✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> • องค์การเกิดการปรับตัวและเรียนรู้ • มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของ องค์การ การบริหาร งบประมาณ • การบริการจัดการที่ดี • การบริหารแบบมีส่วนร่วม • บรรยากาศการทำงาน • การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและ วัฒนธรรมองค์การ
6. ลักษณะการดำเนินการ (ทั้ง 4 กลุ่ม)					✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> • การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า • การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี • กลไก ระบบ ขั้นตอนการดำเนินงาน • การบริการจัดการที่ดี

องค์ประกอบ (กลุ่มตัวแปร)	ที่มา							ความสำคัญ
	พบ การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542	พบ องค์กร มหาชน พ.ศ.2542	บริบท ของการ ปฏิรูป การศึกษา	แนวคิดและ ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับ ออกแบบองค์กร	แนวคิดและทฤษฎีที่ เกี่ยวกับคุณลักษณะ ขององค์กรที่ พึงประสงค์	สถาบัน ทดสอบทาง การศึกษา ระดับชาติ	งานวิจัย/ เอกสาร อื่นๆ	
7. ผู้มีส่วนร่วม (ทั้ง 4 กลุ่ม)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การบริหารจัดการที่ดี ความเสมอภาค และเป็นธรรม ความพึงพอใจของประชาชนและสังคม
8. องค์กรเครือข่าย (ทั้ง 4 กลุ่ม)	✓			✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> องค์กรที่มีประสิทธิผล การตอบสนองความต้องการผู้ใช้บริการ ความชัดเจน โปร่งใส องค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม
9. งบประมาณ (ลักษณะองค์กร ทรัพยากร แหล่งทุน)		✓				✓		<ul style="list-style-type: none"> เป็นตัวขับเคลื่อนและสนับสนุน องค์กรให้บรรลุถึงผลลัพธ์สุดท้าย อย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

องค์ประกอบ (กลุ่มตัวแปร)	ที่มา							ความสำคัญ
	พบ การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542	พบ องค์กร มหาชน พ.ศ.2542	บริบท ของการ ปฏิรูป การศึกษา	แนวคิดและ ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับ ออกแบบองค์การ	แนวคิดและทฤษฎีที่ เกี่ยวกับคุณลักษณะ ขององค์การที่ พึงประสงค์	สถาบัน ทดสอบทาง การศึกษา ระดับชาติ	งานวิจัย/ เอกสาร อื่นๆ	
10. ภารกิจวิจัย (การบริหารองค์การ ทรัพยากร แหล่งทุน))	✓		✓	✓	✓	✓		<ul style="list-style-type: none"> • องค์การแห่งการเรียนรู้ • การตอบสนองความพึงพอใจของประชาชนและสังคม • การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า • การบริหารจัดการที่ดี
11. กลไกในการติดตาม กำกับ การดำเนินการ (ทั้ง 4 กลุ่ม)		✓		✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> • การบริหารจัดการที่ดี • องค์การมีประสิทธิผล • องค์การแห่งการเรียนรู้ • ผลประโยชน์สาธารณะ • การตอบสนองความพึงพอใจของประชาชนและสังคม • การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบที่ได้จากการยกร่างตามขั้นตอนข้างต้นประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ หลังจากนั้นได้กำหนดข้อความหรือรายการย่อยลงภายใต้องค์ประกอบเหล่านั้น ทั้งนี้ ข้อความบางข้อความผู้วิจัยได้คัดเลือกมาจากแบบสอบถามความคิดเห็น เรื่องรูปแบบสถาบัน ทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทยที่วิเคราะห์แล้ว และผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.3 จัดทำแบบตรวจสอบและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ในการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบัน ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติตามที่นำเสนอไว้ในภาคผนวก ข ซึ่งผลการตรวจสอบและประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบันนำเสนอไว้ในตอนที่ 3

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เป็นแบบสอบถามที่มี องค์ประกอบและข้อความย่อยในแต่ละองค์ประกอบเช่นเดียวกับแบบตรวจสอบ



สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบัน

3.1 ผลการตรวจสอบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ต่อรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่พัฒนาขึ้นใน 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบฯ วิทยาลัยฯ พันธกิจ และ กลยุทธ์ 2) ภารกิจ 3) ลักษณะสถาบัน 4) การจัดโครงสร้าง 5) การบริหารสถาบัน 6) ลักษณะการดำเนินการ 7) ผู้มีส่วนร่วม 8) องค์การเครือข่าย 9) งบประมาณ 10) ภารกิจด้านวิจัย และ 11) กลไกในการติดตามกำกับการทำงาน โดยใช้แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพื่อสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 21 คน ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของประเทศ อธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในภาคผนวก ก) ผู้วิจัยวิเคราะห์ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพื่อตรวจสอบการได้รับฉันทามติ (consensus) ด้วยค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

ในการกำหนดเกณฑ์สำหรับตรวจสอบการได้รับฉันทามติจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยกำหนดว่าข้อความนั้นต้องมีค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ จะนำเสนอเรียงตามองค์ประกอบของรูปแบบสถาบัน ตามรอบที่ได้รับความเห็นจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเสนอค่าสถิติมัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเห็นของการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ รายละเอียดของค่าสถิติแต่ละรอบแสดงไว้ในภาคผนวก ก ตารางที่ 30 และ 31

3.1.1 ผลการวิเคราะห์รอบที่ 1 (รายละเอียดเสนอในภาคผนวก ก ตารางที่ 30)

องค์ประกอบที่ 1 จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบฯ วิทยาลัยฯ พันธกิจ และกลยุทธ์

ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ จากตารางที่ 30 แสดงว่าจากจุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ที่เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา 4 ข้อ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน 3 ข้อ (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50) ว่ามีความเหมาะสมในระดับเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีความเป็นไปได้ในระดับเป็นไปได้มากที่สุด จำนวน 2 ข้อ (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) คือ เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับทุกระบบการศึกษา (ข้อ 1) และเพื่อวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ (ข้อ 4) ในจุดประสงค์เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่และ ระดับสถานศึกษาในด้านต่างๆ (ข้อ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า

มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50) ส่วนจุดประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้นั้น (ข้อ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีค่าเหมาะสมและความเป็นไปได้มากเช่นกัน แต่ระดับความคิดเห็นดังกล่าวนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ > 1.50)

วิสัยทัศน์ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน ว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) และความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50)

พันธกิจ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้จำนวน 5 ข้อ คือ ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอุดมศึกษาทุกระบบ (ข้อ 1) วัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ข้อ 2) พัฒนาระบบการบริหารการทดสอบที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส เทียบธรรม รวมทั้งการบริการการทดสอบที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการ (ข้อ 3) พัฒนาเครื่องมือทดสอบเพื่อวัดและประเมินความรู้ความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ รวมทั้งการออกแบบและสร้างคลังข้อสอบ (ข้อ 4) เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการทดสอบรวมทั้งเป็นศูนย์ประสานความร่วมมือการทดสอบ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ (ข้อ 6) โดยใน 5 ข้อนี้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีค่าเหมาะสมอย่างยิ่งทั้ง 5 ข้อ (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) ใน 5 ข้อนี้ มีความเป็นไปได้มากที่สุด 2 ข้อ คือ ข้อ 4, 6 อีก 3 ข้อ คือ ข้อ 1, 2, 3 มีความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50) ส่วนพันธกิจอีก 2 ข้อ คือ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการจัดทำเป็นเครือข่ายผู้พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล (ข้อ 5) สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา (ข้อ 7) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกันในเรื่องความเหมาะสม (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ > 1.50) แต่มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องความเป็นไปได้ในระดับเป็นไปได้อย่างมาก

กลยุทธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทั้ง 9 ข้อ (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50) โดยทุกข้อผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีค่าเหมาะสมอย่างยิ่ง (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) และความเป็นไปได้มากที่สุด 2 ข้อ (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) คือ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว เทียบตรง และตอบสนองผู้ใช้บริการที่มีจำนวนมากได้ในเวลาจำกัด (ข้อ 5) มีระบบการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าถึงและใช้ประโยชน์ผลการประเมินการเรียนรู้อย่างทั่วถึง (ข้อ 9) ส่วนอีก 7 ข้อ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50) คือ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส เทียบธรรม ผู้ใช้บริการยอมรับและเชื่อถือผลการประเมินของสถาบัน (ข้อ 1) ใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการกระจายอำนาจการบริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจากทุกส่วน มีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถาบัน (ข้อ 2) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีกระบวนการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความ

ผู้เชี่ยวชาญ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสถาบัน (ข้อ 3) ใช้ประโยชน์จากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ (ข้อ 4) พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงาน หน่วยงานที่สนับสนุนข้อมูลการดำเนินการของสถาบัน (ข้อ 6) ระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันจากภาครัฐและภาคเอกชน ในกระบวนการดำเนินการ (ข้อ 7) และมีระบบและกลไกในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การประเมินผลการดำเนินการของสถาบันในทุกระดับและทุกส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 8)

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจ

ค่ามัธยฐาน ฐานนิยมและพิสัยระหว่างควอไทล์จากตารางที่ 30 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านความเหมาะสมของภารกิจที่เสนอให้พิจารณาทั้ง 13 ข้อ และมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านความเป็นไปได้ ยกเว้นข้อ 8 และข้อ 9 (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≥ 1.50) โดยในด้านความเหมาะสมนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีเหมาะสมอย่างยิ่งทุกข้อ (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) ยกเว้นข้อ 9 ที่เห็นว่ามีเหมาะสม ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50) ในด้านความเป็นไปได้ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเป็นไปได้มากที่สุด 4 ข้อ คือ ข้อ 2, 10, 11, 12 (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) และอีก 9 ข้อมีความเป็นไปได้มาก ($2.5 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50)

เมื่อพิจารณาระดับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่สอดคล้องกันทั้งด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภารกิจในแต่ละข้อ พบว่าภารกิจที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุดมี 4 ข้อ คือ จัดทำเครื่องมือทดสอบผลการเรียนรู้รายขอระดับชาติตามเกณฑ์มาตรฐานการทดสอบการศึกษาระดับต่างๆ (ข้อ 2) พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าถึง และใช้ประโยชน์ผลการประเมินการเรียนรู้อย่างทั่วถึง (ข้อ 10) ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลของผู้ใช้บริการการทดสอบ สนับสนุนและให้บริการผลการทดสอบแก่หน่วยงานต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและประกอบอาชีพ (ข้อ 11) และเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ (ข้อ 12)

ภารกิจที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีความเป็นไปได้มากมี 7 ข้อคือ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ (ข้อ 1) จัดทำระบบวิธีการบริหาร วิธีการทดสอบและดำเนินการวัดผลการเรียนรู้รายขอระดับชาติช่วงชั้นต่างๆ (ข้อ 3) ประสานงานกับหน่วยงาน/องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการการทดสอบผู้เรียนทั่วประเทศ (ข้อ 4) บริการสอบวัดความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ ให้กับผู้เรียนทุกระดับและประชาชนทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง การคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ สอบเทียบระดับ และการเทียบโอนผลการเรียนที่มาจากการศึกษาในระบบเดียวกันและต่างระบบและเพื่อประกอบอาชีพ

(ข้อ 5) ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือทดสอบทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ระบบการบริหารการสอนและวิธีการทดสอบ รวมทั้งองค์ความรู้เกี่ยวกับการทดสอบ ส่งเสริมและเผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษา (ข้อ 6) วิจัยและพัฒนาความรู้ด้านการทดสอบ และประเมินผลทางการศึกษา (ข้อ 7) ให้ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระบบและทุกระดับ โดยใช้ผลการประเมินการจัดการศึกษาในระดับต่างๆ (ข้อ 13)

ภารกิจในการพัฒนาบุคลากรด้านการทดสอบและประเมินผล การสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญการสร้างเครื่องมือทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา (ข้อ 8) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง แต่ในด้านความเป็นไปได้ที่เห็นว่าเป็นไปได้มากนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ > 1.50) เช่นเดียวกับการกิจเรื่องให้การรับรองมาตรฐานของระบบและวิธีการดำเนินงาน เครื่องมือหน่วยงานการประเมินผลและการทดสอบทางการศึกษา รวมทั้งให้มีการประกันคุณภาพงานและหน่วยงานที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามี ความเหมาะสม แต่ความเห็นว่าเป็นไปได้มากนั้นมีความเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน

องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะสถาบัน

ค่ามัธยฐาน ฐานนิยมและพิสัยระหว่างควอไทล์จากตารางที่ 30 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการที่สถาบันจะเป็นองค์การภาครัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเทียบเท่าองค์การหลักทั้ง 5 องค์การของกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีความไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง (ค่ามัธยฐาน < 1.50 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50) และมีความเห็นไม่สอดคล้องกันในด้านความเป็นไปได้ในระดับเป็นไปได้น้อยที่สุด (ค่ามัธยฐาน < 1.5 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ > 1.50)

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกันในด้านความเหมาะสมในการเป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้ง ยุบเลิก โดยพระราชกฤษฎีกาตามความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร (คณะรัฐมนตรี) ภายใต้พระราชบัญญัติองค์การมหาชน ที่ระดับมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ > 1.50) แต่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นไปได้มากที่สุดในการเป็นองค์การมหาชนในลักษณะนี้ (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

ในการเป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้ง ยุบเลิก โดยพระราชบัญญัติตามความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (สภาผู้แทนและวุฒิสภา) ด้านความเหมาะสมผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสม แต่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นไปได้ในระดับน้อย ($1.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 2.50)

องค์ประกอบที่ 4 การจัดโครงสร้าง

การจัดโครงสร้างที่ผู้วิจัยเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา มี 2 แบบ แบบที่ 1 มีโครงสร้างแบ่งเป็น 5 สำนัก/กลุ่มงาน คือ 1) สำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือทดสอบทำหน้าที่พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ทดสอบผลการเรียนรู้รวบยอด เครื่องมือวัดมาตรฐานวิชาการ/วิชาชีพ รวมทั้งการสร้างและการดูแลคลังเครื่องมือทดสอบ 2) สำนักบริหารและพัฒนาการทดสอบทำหน้าที่บริหารและพัฒนาการทดสอบวัดมาตรฐานวิชาการ/วิชาชีพและประสานการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาศึกษาต่อและเข้าสู่วิชาชีพ 3) สำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวัดและประเมินผล ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผล พัฒนาระบบเครือข่ายการวัดและประเมินผลและประสานความร่วมมือด้านการทดสอบในระดับชาติและนานาชาติ 4) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำหน้าที่พัฒนาระบบสารสนเทศ ประมวลผลข้อมูลและจัดทำรายงานผลการประเมินพัฒนาระบบงานและระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และ 5) สำนักอำนวยการ ทำหน้าที่บริหารงานทั่วไป งบประมาณ การเงิน การคลัง บุคลากร ประชาสัมพันธ์ การประกันคุณภาพ จากค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ ในตารางที่ 30 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุดทั้ง 5 ข้อ (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

ในแบบที่ 2 มีการแบ่งโครงสร้างเป็น 6 สำนัก / กลุ่มงาน โครงสร้างหลักเป็น 5 สำนัก/กลุ่มงานเช่นเดียวกับที่ระบุในแบบที่ 1. แต่ทั้ง 5 สำนักจะไม่มีหน้าที่ศึกษาวิจัยกระบวนการดำเนินงานนั้น สำนักที่เพิ่มขึ้นจะทำหน้าที่ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนางานของสถาบันในทุกด้าน อาทิ การสร้างเครื่องมือ วิธีการสมัครการบริหารการทดสอบ และส่งผลการศึกษาและวิจัยให้สำนัก/กลุ่มงานที่มีหน้าที่โดยตรงนำไปพัฒนากระบวนการดำเนินงานนั้นๆ สำนัก/กลุ่มงาน ที่เพิ่มขึ้น คือ 6) สำนักวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบัน ในโครงสร้างแบบนี้ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกันทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารสถาบัน

ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ จากตารางที่ 30 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ 2 ข้อ คือ บริหารในรูปคณะกรรมการ มีคณะกรรมการทำหน้าที่กำหนดนโยบาย โดยมีผู้อำนวยการสถาบันทดสอบฯ เป็นเลขานุการคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดนี้มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุด (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50) และเห็นว่าไม่เหมาะสมที่จะบริหารโดยคณะบุคคลมีผู้อำนวยการบริหารงานร่วมกับผู้บริหารระดับรอง ($1.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 2.50) แต่มีความเป็นไปได้มากที่สุดที่จะบริหารในลักษณะนี้ ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50) ส่วนการบริหารในรูป

สถาบันมีคณะกรรมการกำหนดนโยบายที่แต่งตั้งจากหน่วยงาน/สถาบันที่เกี่ยวข้อง มี คณะอนุกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกันทั้งในด้านความ เหมาะสมและความเป็นไปได้

องค์ประกอบที่ 6 ลักษณะการดำเนินการ

ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ ในตารางที่ 30 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในลักษณะการ ดำเนินการทั้ง 3 ข้อ (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50) โดยมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความ ความเป็นไปได้มากที่สุด 2 ข้อ ให้มีระบบให้บุคคล/หน่วยงานภายนอกสถาบันทดสอบฯ ดำเนินการบาง ด้าน โดยการประมวลทำสัญญาภายใต้ระบบและมาตรฐานที่สถาบันกำหนด เช่น การรับสมัคร การขนส่ง ข้อสอบ การแจ้งผลการสอบ การพิมพ์ข้อสอบ การจัดทำฐานข้อมูล การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในกระบวนการดำเนินงานของทุกสำนัก/กลุ่มงาน โดยต้องมีระบบการรักษา ความปลอดภัยที่เข้มงวด และตรวจสอบได้ (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) ส่วนการใช้บุคลากรประจำร่วมกับ บุคลากรภายนอกสถาบันทดสอบฯ โดยแต่งตั้งให้เป็นกรรมการเพื่อดำเนินการในภารกิจที่ต้องการความ เชี่ยวชาญและมีลักษณะเฉพาะกิจ มีกำหนดเวลาแล้วเสร็จชัดเจน เช่น การพิมพ์แบบทดสอบ เป็นต้น มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50)

องค์ประกอบที่ 7 ผู้มีส่วนร่วม

ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ ในตารางที่ 30 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในกระบวนการ ดำเนินงานของสถาบันฯ ในองค์ประกอบนี้ (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50) ทั้ง 3 ข้อที่เสนอให้ พิจารณา คือเห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มาก 2 ข้อ คือ ให้บุคลากรจาก โรงเรียน สถาบันอุดมศึกษารัฐ/เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ร่วมสร้างเครื่องมือและกลั่นกรอง เครื่องมือทดสอบผลการเรียนรู้ และมีคณะกรรมการแต่งตั้งจากบุคลากรนอกสถาบันฯ ทำหน้าที่ ประเมินคุณภาพสถาบัน (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) ส่วนการให้บุคลากรจากโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษาและท้องถิ่นร่วมกันเป็นคณะกรรมการบริหารการจัดสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความ เหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50) ในการที่ดำเนินการใน ลักษณะนี้

องค์ประกอบที่ 8 องค์การเครือข่าย

ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ ในตารางที่ 30 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทุกข้อ (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50) ในการพิจารณาจัดตั้งองค์การเครือข่ายของสถาบันในลักษณะดังนี้คือ มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) และมีความเป็นไปได้มาก 2 ข้อ คือ หน่วยงานที่เป็นองค์การเครือข่ายต้องได้รับการรับรองมาตรฐานของระบบ วิธีการ เครื่องมือและคุณสมบัติของบุคลากร จากสถาบันทดสอบฯ ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50) และให้สถาบันอุดมศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์การเครือข่ายทำหน้าที่รับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ ประมวลผลการสอบ และพัฒนาครู อาจารย์ บุคลากรด้านการวัดและประเมินผลในภูมิภาคนั้นๆ และมีความเห็นว่ามี ความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้มากในการให้หน่วยงานการศึกษาภาครัฐ/เอกชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของสถาบัน ส่วนการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์การเครือข่ายในการรับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ และประมวลผลการสอบนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าไม่เหมาะสม ($1.5 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 2.50) แต่มีความเป็นไปได้มากที่จะมีองค์การเครือข่ายในลักษณะนี้

องค์ประกอบที่ 9 งบประมาณ

ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ ในตารางที่ 30 แสดงว่าใน องค์ประกอบนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการได้งบประมาณจากรัฐและจากการให้บริการ ต่างๆ มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุด (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50) ส่วนการได้ รับเงินจากการบริจจาคั้น ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าไม่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้น้อย ($1.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 2.50) ความเห็นดังกล่าวนี้ไม่สอดคล้องกัน (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ > 1.50)

องค์ประกอบที่ 10 การกิจด้านวิจัย

ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ ในตารางที่ 30 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกันในการกำหนดให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงานที่รับผิดชอบภารกิจ ด้านวิจัย โดยเฉพาะในทุกสำนัก และกำหนดให้มีสำนัก/กลุ่มงาน ที่ทำหน้าที่วิจัยและพัฒนา กระบวนการดำเนินงานของสถาบันทดสอบฯ (ค่าพิสัยสำหรับควอไทล์ > 1.50) ในการใช้บุคลากร ภายในสถาบันเป็นผู้ดำเนินการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมและมีความเห็นไม่ สอดคล้องกันว่ามีความเป็นไปได้ในระดับเป็นไปได้น้อย ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามี ความเหมาะสมอย่างยิ่ง (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) และมีความเป็นไปได้ที่จะใช้บุคลากรภายในระดับ

ร่วมกับบุคลากรภายนอกในการวิจัย และเห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุด (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) ที่จะจัดจ้างผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย (outsourcing) โดยบุคลากรภายในจะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานทุกขั้นตอนให้ แต่มิได้ร่วมอยู่ในคณะผู้วิจัย

องค์ประกอบที่ 11 กลไกในการติดตามกำกับการดำเนินงาน

ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ ในตารางที่ 30 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเกี่ยวกับกลไกในการติดตามกำกับการดำเนินงานของสถาบันสอดคล้องกันในด้านความเหมาะสมอย่างยิ่งและความเป็นไปได้ในระดับมากหรือมากที่สุดทุกข้อ (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50) ยกเว้นการใช้มาตรการปลูกฝังจรรยาบรรณของนักวิจัยและประเมินผลเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยไม่มีการทุจริต ที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) ส่วนด้านความเป็นไปได้ที่อยู่ในระดับ เป็นไปได้มากนั้น ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ในการใช้มาตรการป้องกัน ตรวจสอบ แก้ไขและติดตามประเมินผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน (ข้อ 2) มีการกำหนดขั้นตอนแผนงานและกรอบเวลาชัดเจน มีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 4) มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีความเป็นไปได้มากที่สุด (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) และมีความเห็นว่ามี ความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มาก ที่จะใช้ระบบกลุ่มงานแยกย่อยทำงานเชื่อมโยงกัน ซึ่งจะเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดร่วมกัน (ข้อ 3) มีระบบให้ผู้ให้บริการตรวจผลการดำเนินงาน (ข้อ 5) และการมีคณะกรรมการที่เป็นบุคคลภายนอกสถาบันทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

3.1.2 ผลการวิเคราะห์รอบที่ 2 (รายละเอียดเสนอในภาคผนวก ค ตารางที่ 31)

หลังจากผู้วิจัยได้รับแบบตรวจสอบฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิครบทั้ง 21 คนแล้ว ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลกลับคืนสู่ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประกอบด้วยคำตอบของกลุ่มในรอบที่ 1 และคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน ค่าสถิติที่เสนอกลับคืนสู่ผู้ทรงคุณวุฒิได้แก่ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ ของคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และระดับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบที่ 1 การเสนอผลการวิเคราะห์ในรอบนี้จะเสนอระดับความเห็นด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ความสอดคล้องกันของความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะข้อคำถามที่มีการเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบฯ วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์

จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบฯ ผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบความเห็นด้านความเหมาะสมของจุดประสงค์ข้อ 1, 2 ข้อละ 1, 2 คน เปลี่ยนแปลงความเห็นด้านความเป็นไปได้ของจุดประสงค์ข้อ 1, 2, 3 ข้อละ 2, 1, 2 คน ตามลำดับ

ความเห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 ที่มีการเปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 1 เป็นดังนี้

จุดประสงค์ข้อ 3 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเห็นด้านความเป็นไปได้ที่อยู่ในระดับเป็นไปได้มาก เปลี่ยนจาก 4.00 – 2.25 เป็น 4.00 – 2.50 ทำให้ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนจากไม่สอดคล้องกันเป็นสอดคล้องกัน (ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ ≤ 1.50)

วิสัยทัศน์ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 1 คน เปลี่ยนแปลงคำตอบในด้านความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ แต่ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความเห็นและความสอดคล้องกันของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 1

พันธกิจ ผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบความเห็นด้านความเหมาะสมของพันธกิจข้อ 2, 3, 6 ข้อละ 1 คน พันธกิจข้อ 1, 4, 5, 7 ข้อละ 2 คน เปลี่ยนแปลงความเห็นด้านความเป็นไปได้ของพันธกิจข้อ 2, 3, 7 ข้อละ 2 คน และพันธกิจข้อ 1 จำนวน 3 คน การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 เปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 1 ดังนี้

พันธกิจข้อ 1 ค่ามัธยฐานของความเห็นด้านความเหมาะสม เปลี่ยนจาก 4.00 เป็น 3.00 ทำให้ความเห็นเปลี่ยนจากระดับเหมาะสมอย่างยิ่ง (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) เป็นเหมาะสม ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ด้านความเป็นไปได้ในระดับเป็นไปได้มาก เปลี่ยนจาก 3.50 – 3.00 เป็น 3.00 – 3.00 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิยังคงสอดคล้องกันเช่นเดียวกับความเห็นในรอบที่ 1 (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

พันธกิจข้อ 5 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ด้านความเหมาะสมในระดับเหมาะสมเปลี่ยนจาก 4.00 – 2.00 เป็น 4.00 – 2.50 ทำให้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนจากไม่สอดคล้องกันเป็นสอดคล้องกัน (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

พันธกิจข้อ 7 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ด้านความเหมาะสมในระดับเหมาะสมเปลี่ยนจาก 4.00 – 1.50 เป็น 3.50 – 1.50 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิยังคงไม่สอดคล้องกันเช่นเดียวกับความเห็นในรอบที่ 1 (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ > 1.50)

กลยุทธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบความเห็นด้านความเหมาะสมของกลยุทธ์ข้อ 1, 7 ข้อละ 1 คน กลยุทธ์ข้อ 9 จำนวน 2 คน กลยุทธ์ข้อ 8 จำนวน 3 คน เปลี่ยนแปลงคำตอบความเห็นด้านความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ข้อ 3, 4, 5, 8 ข้อละ 1 คน กลยุทธ์ข้อ 6, 7 จำนวน 2 คน และเปลี่ยนแปลงคำตอบทั้งด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ข้อ 6 จำนวน 2 คน กลยุทธ์ข้อ 2 จำนวน 3 คน การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 เปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 1 ดังนี้

กลยุทธ์ข้อ 2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเห็นด้านความเหมาะสม ในระดับมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เปลี่ยนจาก 4.00 – 3.50 เป็น 4.00 – 4.00 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเห็นด้านความเป็นไปได้ในระดับมีความเป็นไปได้มาก เปลี่ยนจาก 4.00 – 3.00 เป็น 3.50 - 3.00 ผู้ทรงคุณวุฒิยังคงมีความเห็นสอดคล้องกันเช่นเดียวกับความเห็นในรอบที่ 1 (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

กลยุทธ์ข้อ 5 ค่ามัธยฐานของความเห็นด้านความเป็นไปได้ เปลี่ยนจาก 4.00 เป็น 3.00 ทำให้ความเห็นเปลี่ยนจากเป็นไปได้มากที่สุดเป็นเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50)

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจ

ผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบภารกิจในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ข้อ 1, 8, 12, 13 ข้อละ 1 คน ภารกิจข้อ 5 จำนวน 2 คน ภารกิจข้อ 4, 9, 11 ข้อละ 3 คน เปลี่ยนแปลงเฉพาะด้านความเหมาะสม ภารกิจข้อ 6, 8 ข้อละ 1 คน ภารกิจข้อ 10 จำนวน 2 คน เปลี่ยนแปลงเฉพาะด้านความเป็นไปได้ ภารกิจข้อ 3 จำนวน 2 คน ภารกิจข้อ 6, 7 ข้อละ 3 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 เปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 1 ดังนี้

ภารกิจข้อ 9 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเห็นด้านความเป็นไปได้ ในระดับเป็นไปได้มากที่สุดเปลี่ยนจาก 4.00 – 2.00 เป็น 3.00 – 2.00 ทำให้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนจากไม่สอดคล้องกันเป็นสอดคล้องกัน (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

ภารกิจข้อ 11 ค่ามัธยฐานของความเห็นด้านความเป็นไปได้เปลี่ยนจาก 3.50 เป็น 3.00 ทำให้ความเห็นเปลี่ยนจากเป็นไปได้มากที่สุด (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50) เป็นระดับเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50)

องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะสถาบัน

ผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบลักษณะสถาบันในด้านความเหมาะสม ลักษณะสถาบันข้อ 1, 2, 3 ข้อละ 2, 3, 3 คน และด้านความเป็นไปได้ลักษณะสถาบันข้อ 1, 2, 3 ข้อละ 4, 3, 4 คน ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 ที่มีการเปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 1 ดังนี้

ลักษณะสถาบันข้อ 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเห็นด้านความเป็นไปได้ในระดับเป็นไปได้น้อยที่สุด เปลี่ยนจาก 3.00 – 1.00 เป็น 2.00 – 1.00 ทำให้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนจากไม่สอดคล้องกันเป็นสอดคล้องกัน (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

ลักษณะสถาบันข้อ 2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเห็นด้านความเหมาะสมในระดับเหมาะสมอย่างยิ่ง เปลี่ยนจาก 4.00 – 2.25 เป็น 4.00 – 3.50 ทำให้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนจากไม่สอดคล้องกันเป็นสอดคล้องกัน (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

ลักษณะสถาบันข้อ 3 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเห็นด้านความเหมาะสมในระดับมีความเหมาะสม เปลี่ยนจาก 4.00 – 1.25 เป็น 3.50 – 1.50 ซึ่งไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการได้รับฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิคือ ความเห็นยังคงไม่สอดคล้องกัน (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ > 1.50) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเห็นด้านความเป็นไปได้ในระดับเป็นไปได้น้อย เปลี่ยนจาก 2.75–1.25 เป็น 2.00 – 1.50 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิยังคงมีความสอดคล้องกันเหมือนความเห็นในรอบที่ 1 (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

องค์ประกอบที่ 4 การจัดโครงสร้าง

ผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบการจัดโครงสร้างในด้านความเหมาะสม โครงสร้างข้อ 1, 3 ข้อละ 1 คน โครงสร้างข้อ 4, 5, 6 ข้อละ 2 คน ด้านความเป็นไปได้ โครงสร้างข้อ 2, 6 ข้อละ 1 คน โครงสร้างข้อ 3, 5 ข้อละ 2 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 ที่มีการเปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 1 ดังนี้

โครงสร้างข้อ 3 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเห็นด้านความเป็นไปได้ในระดับเป็นไปได้มากที่สุด เปลี่ยนจาก 4.00 – 2.50 เป็น 4.00 – 3.00 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิยังคงมีความสอดคล้องกันเหมือนความเห็นในรอบที่ 1 (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

โครงสร้างข้อ 5 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเห็นด้านความเป็นไปได้ในระดับเป็นไปได้มากที่สุด เปลี่ยนจาก 4.00 – 3.50 เป็น 4.00 – 4.00 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิยังคงมีความสอดคล้องกันเหมือนความเห็นในรอบที่ 1 (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

โครงสร้างข้อ 6 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเห็นด้านความเหมาะสมในระดับเหมาะสม เปลี่ยนจาก 4.00 – 2.00 เป็น 4.00 – 3.00 ทำให้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนจากไม่สอดคล้องกันเป็นสอดคล้องกัน (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารสถาบัน

ผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบการบริหารสถาบันในด้านความเหมาะสม การบริหารสถาบันข้อ 1, 2, 3 ข้อละ 4, 3, 3 คน ตามลำดับ ด้านความเป็นไปได้การบริหารสถาบันข้อ 1, 2, 3 ข้อละ 4, 3, 4 คน ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 เปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 1 ดังนี้

การบริหารสถาบันข้อ 2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเห็นด้านความเป็นไปได้ในระดับเป็นไปได้มากที่สุด เปลี่ยนจาก 4.00 – 2.00 เป็น 3.25 – 2.00 ทำให้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนจากไม่สอดคล้องกันเป็นสอดคล้องกัน (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

การบริหารสถาบันข้อ 3 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเป็นไปได้ในระดับเป็นไปได้มาก เปลี่ยนจาก 3.00 – 1.50 เป็น 3.00 – 2.00 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิยังคงมีความสอดคล้องกันเหมือนความเห็นในรอบที่ 1 (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

องค์ประกอบที่ 6 ลักษณะการดำเนินการ

ผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบลักษณะการดำเนินการในด้านความเหมาะสมของลักษณะการดำเนินการข้อ 1, 2, 3 ข้อละ 1, 2, 3 คน ตามลำดับ ด้านความเป็นไปได้ ลักษณะการดำเนินการข้อ 1, 2, 3 ข้อละ 3, 1, 1 คน ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 เปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 1 ดังนี้

ลักษณะการดำเนินการข้อ 1 ค่ามัธยฐานของความเห็นด้านความเป็นไปได้ เปลี่ยนจาก 3.00 เป็น 4.00 ทำให้ความเห็นเปลี่ยนจากเป็นไปได้มาก เป็นเป็นไปได้มากที่สุด (ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50)

องค์ประกอบที่ 7 ผู้มีส่วนร่วม

ผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบในด้านความเหมาะสมของผู้มีส่วนร่วมข้อ 1, 2, 3 ข้อละ 1 คน ด้านความเป็นไปได้ของผู้มีส่วนร่วมข้อ 1, 2, 3 ข้อละ 2, 1, 2 คน ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 เปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 1 ดังนี้

ผู้มีส่วนร่วมข้อ 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเหมาะสมในระดับความเหมาะสมอย่างยิ่ง เปลี่ยนจาก 4.00 – 3.00 เป็น 4.00 – 3.50 ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิยังคงมีความสอดคล้องกัน เหมือนความเห็นในรอบที่ 1 (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50) ด้านความเป็นไปได้มีการเปลี่ยนแปลงค่ามัธยฐานจาก 3.00 เป็น 4.00 ทำให้ความเห็นเปลี่ยนจากเป็นไปได้มาก เป็นเป็นไปได้มากที่สุด

องค์ประกอบที่ 8 องค์การเครือข่าย

ผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบองค์การเครือข่ายในด้านความเหมาะสมขององค์การเครือข่ายข้อ 1, 2, 3, 4 ข้อละ 1, 2, 1, 3 คน ตามลำดับ ด้านความเป็นไปได้ขององค์การเครือข่ายข้อ 1, 2, 4 ข้อละ 2 คน เมื่อนำคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒিরอบ 2 ไปวิเคราะห์แล้ว ไม่ปรากฏว่ามีการเปลี่ยนแปลงค่ามัธยฐานหรือค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ในข้อใดๆ

องค์ประกอบที่ 9 งบประมาณ

ผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบงบประมาณในด้านความเหมาะสมของ งบประมาณข้อ 1, 2, 3 ข้อละ 2, 1, 2 คน ตามลำดับ ด้านความเป็นไปได้ของงบประมาณข้อ 1, 3 ข้อละ 1, 3 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 เปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 1 ดังนี้

งบประมาณข้อ 1 ค่ามัธยฐานของความเห็นด้านความเป็นไปได้เปลี่ยนจาก 3.50 เป็น 3.00 ทำให้ความเห็นเปลี่ยนจากเป็นไปได้มากที่สุดเป็น เป็นไปได้มาก ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50)

งบประมาณข้อ 3 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเหมาะสมในระดับไม่เหมาะสม เปลี่ยนจาก $3.75 - 1.00$ เป็น $3.50 - 1.00$ ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิยังคงไม่สอดคล้องกันเช่นเดียวกับความเห็นในรอบที่ 1 (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ > 1.50)

องค์ประกอบที่ 10 ภารกิจด้านวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบภารกิจด้านวิจัยในด้านความเหมาะสมของ ภารกิจด้านวิจัยข้อ 4 จำนวน 1 คน ด้านความเป็นไปได้ของภารกิจด้านวิจัยข้อ 1, 2, 3, 4 ข้อละ 1 คน ข้อ 5 จำนวน 2 คน เมื่อนำคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒিরอบ 2 ไปวิเคราะห์แล้วไม่ปรากฏว่ามี การเปลี่ยนแปลงค่ามัธยฐานหรือค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ในข้อใดๆ

องค์ประกอบที่ 11 กลไกในการติดตามกำกับการดำเนินงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบ กลไกการติดตามกำกับการดำเนินงานใน ด้านความเหมาะสมของกลไกข้อ 1, 2, 5 ข้อละ 1 คน กลไกฯ ข้อ 4, 6 ข้อละ 2 คน ด้านความเป็นไปได้ของกลไกฯ ข้อ 2, 3, 5 ข้อละ 1 คน ข้อละ 1, 6 ข้อละ 2 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน รอบที่ 2 เปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 1 ดังนี้

กลไกข้อ 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเหมาะสมในระดับความ เหมาะสมอย่างยิ่งเปลี่ยนจาก $4.00 - 3.50$ เป็น $4.00 - 4.00$ ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิยังคง สอดคล้องกันเช่นเดียวกับความเห็นในรอบที่ 1 ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ของความเป็นไปได้เปลี่ยน จาก $4.00 - 2.00$ เป็น $4.00 - 2.50$ ทำให้ความเห็นเปลี่ยนจากไม่สอดคล้องกันเป็นสอดคล้องกัน (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

กลไกข้อ 4 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความเหมาะสมเปลี่ยนจาก $4.00 - 3.50$ เป็น $4.00 - 4.00$ ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิยังคงสอดคล้องกันเช่นเดียวกับความเห็นในรอบ ที่ 1 (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50)

กลไกข้อ 6 ค่ามัธยฐานของความเห็นด้านความเป็นไปได้เปลี่ยนจาก 3.50 เป็น 3.00 ทำให้ความเห็นเปลี่ยนจากเป็นไปได้มากที่สุด เป็นเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq$ ค่ามัธยฐาน < 3.50)

จากการนำผลการวิเคราะห์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากการแสดงความเห็นรอบที่ 1 และรอบที่ 2 (ค่าสถิติผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบที่ 1 และรอบที่ 2 แสดงในภาคผนวก ค ตารางที่ 32) มาพิจารณาความคงที่ของระดับนันทมติ โดยตรวจสอบโดยใช้เกณฑ์ค่าร้อยละของการเปลี่ยนแปลงคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิจากรอบที่ 1 ว่าข้อความใดมีจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบไม่เกินร้อยละ 20 คือจากจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ความเห็นทั้งหมด 21 คนจะต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบไม่เกิน 4 คน ข้อความนั้นแสดงว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นข้อความที่มีระดับนันทมติคงที่จากผลการวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 2 ปรากฏว่าไม่มีข้อความใดที่มีจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิเปลี่ยนแปลงคำตอบเกินร้อยละ 20 จึงสรุปได้ว่าความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบที่ 2 มีนันทมติคงที่ ผู้วิจัยจึงยุติกระบวนการเคลฟาย (จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่เปลี่ยนแปลงคำตอบในรอบที่ 2 แสดงไว้ในตารางที่ 18)

ผู้วิจัยพิจารณานันทมติทั้งในด้านความสอดคล้องและความคงที่ของความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้เกณฑ์

1. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 แสดงว่าข้อความนั้นผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน
2. การเปลี่ยนแปลงคำตอบรอบที่ 2 ต้องไม่เกินร้อยละ 20 แสดงว่าข้อความนั้นมีความคงที่ของระดับนันทมติ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เรียงลำดับความสำคัญของความเหมาะสมของข้อความในแต่ละองค์ประกอบโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) ของคำตอบ ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 21 คน เมื่อยุติกระบวนการเคลฟาย ส่วนความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิในองค์ประกอบต่างๆ สรุปแสดงไว้ในภาคผนวก ค ตารางที่ 33

ตารางที่ 18 สรุปความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ
ที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ (N = 21)

องค์ประกอบ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ในรอบที่ 2		นันทามติ				\bar{X} ความ เหมาะ สม	ลำดับ ความ เหมาะ สม
	ความ เหมาะสม (ร้อยละ)	ความเป็น ไปได้ (ร้อยละ)	ความคงที่		ความสอดคล้อง			
			ความ เหมาะสม	ความเป็น ไปได้	ความ เหมาะสม	ความเป็น ไปได้		
1. จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน								
1) เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียนทุกระดับ ทุกระบบ การศึกษา	1 (4.76)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.90	1
2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการ พัฒนาคุณภาพ การจัดการ ศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ และระดับสถานศึกษาในด้าน ต่างๆ	0 (0.00)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	3.57	2
3) เพื่อพัฒนาบุคลากรทาง การศึกษาให้มีความสามารถ ในการประเมินผลการเรียนรู้	2 (9.52)	2 (9.52)	✓	✓	✗	✓	3.05	4
4) เพื่อวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เกี่ยวกับการประเมินผลการ เรียนรู้	0 (0.00)	0 (0.00)	✓	✓	✓	✓	3.29	3

องค์ประกอบ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ในรอบที่ 2		นันทามติ				\bar{X} ความ เหมาะสม	ลำดับ ความ เหมาะสม
	ความ เหมาะสม (ร้อยละ)	ความ เป็นไปได้ (ร้อยละ)	ความคงที่		ความสอดคล้อง			
			ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้		
3.พันธกิจ								
1) ประเมินคุณภาพการจัดการ ศึกษาระดับชาติตามมาตรฐาน การเรียนรู้ในแต่ละระดับทั้ง การศึกษาระดับพื้นฐาน การศึกษา ระดับอุดมศึกษาทุกระบบ	2 (9.52)	3 (14.28)	✓	✓	✓	✓	3.24	4
2) วัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ ตามมาตรฐานวิชาการและ วิชาชีพ เพื่อการศึกษาต่อการ ประกอบอาชีพ และเพื่อ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดชีวิต	1 (4.76)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.48	3
3) พัฒนาระบบการบริหารการ ทดสอบที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส เทียบธรรม รวมทั้ง การบริการการทดสอบที่ อำนวยความสะดวกให้แก่ ผู้ใช้บริการ	1 (4.76)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.95	1
4) พัฒนาเครื่องมือทดสอบเพื่อ วัดและประเมินความรู้ ความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพรวมทั้งการออกแบบ และสร้างคลังข้อสอบ	2 (9.52)	0 (0.00)	✓	✓	✓	✓	3.95	1
5) พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และทักษะในการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ และจัดทำเป็นเครือข่าย ผู้พัฒนาเครื่องมือวัดและ ประเมินผล	2 (9.56)	0 (0.00)	✓	✓	✓	✓	3.24	4

องค์ประกอบ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ในรอบที่ 2		จรรยาบรรณ				\bar{X} ความ เหมาะสม	ลำดับ ความ เหมาะสม
	ความ เหมาะสม (ร้อยละ)	ความ เป็นไปได้ (ร้อยละ)	ความคงที่		ความสอดคล้อง			
			ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้		
6) เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการทดสอบรวมทั้ง เป็นศูนย์ประสานความร่วมมือ การทดสอบ ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ	1 (4.76)	0 (0.00)	✓	✓	✓	✓	3.90	2
7) สนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิด ความเท่าเทียมกันในโอกาส ทางการศึกษา	2 (9.52)	2 (9.52)	✓	✓	✗	✓	2.71	5
4. กลยุทธ์								
1) มีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานมีความ โปร่งใส เทียบธรรม ผู้ใช้บริการ ยอมรับและเชื่อถือผลการ ประเมินของสถาบัน	1 (4.76)	0 (0.00)	✓	✓	✓	✓	3.90	3
2) ใช้ระบบการบริหารแบบมี มีส่วนร่วมมีการกระจายอำนาจ การบริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุก ระดับจากทุกส่วนมีส่วนร่วม ในการดำเนินการของสถาบัน	3 (14.28)	3 (14.28)	✓	✓	✓	✓	3.90	3
3) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มี กระบวนการคัดสรรบุคลากรที่มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมี คุณลักษณะที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานของสถาบัน	0 (0.00)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	3.81	5
4) ใช้ประโยชน์จากองค์กรทั้ง ภาครัฐและเอกชนในการบริหาร จัดการเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้	0 (0.00)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	3.62	6

องค์ประกอบ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ในรอบที่ 2		ฉันทามติ				\bar{X} ความ เหมาะสม	ลำดับ ความ เหมาะสม
	ความ เหมาะสม (ร้อยละ)	ความ เป็นไปได้ (ร้อยละ)	ความคงที่		ความสอดคล้อง			
			ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้		
5) ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการ ดำเนินการเพื่อให้ความรวดเร็ว เที่ยงตรง และตอบสนองผู้ใช้ บริการที่มีจำนวนมากได้ใน เวลาจำกัด	0 (0.00)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	4.00	1
6) พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยง กับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ ประสานงาน หน่วยงานที่สนับสนุน ข้อมูลการดำเนินการของสถาบัน เช่น สำนักทะเบียนราษฎร กระทรวงมหาดไทย	2 (9.52)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.95	2
7) ระดมทรัพยากรทั้งภายในและ ภายนอกสถาบันจากภาครัฐและ ภาคเอกชนในกระบวนการ ดำเนินงาน	1 (4.76)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.86	4
8) มีระบบและกลไกในการรักษา ความปลอดภัยของข้อมูลการ ประเมินผลการดำเนินการของ สถาบันในทุกระดับของทุกส่วนงาน อย่างสม่ำเสมอ	3 (14.28)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	3.95	2
9) มีระบบการประชาสัมพันธ์ให้ ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าถึง และ ใช้ประโยชน์ผลการประเมินการ เรียนรู้อย่างทั่วถึง	2	0 (0.00)	✓	✓	✓	✓	3.95	2
องค์ประกอบที่ 2 การกิจ								
1) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนรู้ระดับชาติตามมาตรฐาน การเรียนรู้ในแต่ละระดับ	1 (4.76)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	4.00	1

องค์ประกอบ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ในรอบที่ 2		นันทามติ				\bar{X} ความ เหมาะสม	ลำดับ ความ เหมาะสม
	ความ เหมาะสม (ร้อยละ)	ความ เป็นไปได้ (ร้อยละ)	ความคงที่		ความสอดคล้อง			
			ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้		
2) จัดทำเครื่องมือการทดสอบผลการ เรียนรู้รวมขอระดับชาติ ตาม เกณฑ์มาตรฐานการทดสอบการ ศึกษาระดับต่าง ๆ	0 (0.00)	0 (0.00)	✓	✓	✓	✓	4.00	1
3) จัดทำระบบวิธีการบริหาร วิธีการ ทดสอบ และดำเนินการวัดผลการ เรียนรู้รวมขอระดับชาติช่วงชั้น ต่างๆ	0 (0.00)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.95	2
4) ประสานงานกับหน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหาร จัดการการทดสอบผู้เรียนทั่ว ประเทศ	3 (14.28)	3 (14.28)	✓	✓	✓	✓	3.95	2
5) บริการสอบวัดความรู้ ความ สามารถและคุณลักษณะต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ ให้กับผู้เรียนทุกระดับ และ ประชาชนทั่วไป เพื่อประโยชน์ใน การพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง การคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อการเทียบ ระดับและการเทียบโอนผล การเรียนรู้ที่มาจากการศึกษาใน ระบบเดียวกันและต่างระบบ เพื่อประกอบอาชีพ	2 (9.52)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.67	6
6) ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ทดสอบทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ และ คุณภาพที่พึงประสงค์ ระบบการ บริหารการสอบและวิธีการทดสอบ รวมทั้งองค์ความรู้เกี่ยวกับการ ทดสอบ ส่งเสริม และเผยแพร่ นวัตกรรมเกี่ยวกับการทดสอบทาง	1 (4.76)	3 (14.28)	✓	✓	✓	✓	3.86	4

องค์ประกอบ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ในรอบที่ 2		นันทามติ				\bar{X} ความ เหมาะสม	ลำดับ ความ เหมาะสม
	ความ เหมาะสม (ร้อยละ)	ความเป็นไปได้ (ร้อยละ)	ความคงที่		ความสอดคล้อง			
			ความ เหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความ เหมาะสม	ความเป็นไปได้		
7) วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้าน การทดสอบและประเมินผล ทางการศึกษา	0 (0.00)	3 (14.28)	✓	✓	✓	✓	3.81	5
8) พัฒนาบุคลากรด้านการทดสอบ และประเมินผลการสร้างเครือข่าย ผู้เชี่ยวชาญการสร้างเครื่องมือ ทดสอบและประเมินทางการศึกษา	1 (4.76)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	3.33	8
9) ให้การรับรองมาตรฐานของระบบ และวิธีการดำเนินงาน เครื่องมือ หน่วยงานการประเมินผล และการ ทดสอบทางการศึกษา รวมทั้งให้มี การประเมินคุณภาพและหน่วยงาน	3 (14.28)	3 (14.28)	✓	✓	✓	✓	3.05	9
10) พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ให้ ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าถึง และใช้ ประโยชน์ผลการประเมิน การเรียนรู้อย่างทั่วถึง	2 (9.52)	0 (0.00)	✓	✓	✓	✓	3.95	2
11) ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูล ผู้ใช้บริการการทดสอบ สนับสนุนและให้บริการผล การทดสอบแก่หน่วยงานต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและ การประกอบอาชีพ	3 (14.28)	3 (14.28)	✓	✓	✓	✓	3.90	3
12) เป็นศูนย์กลางความร่วมมือ ด้านการทดสอบทาง การศึกษาทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ	1 (4.76)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	3.95	2
13) ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายใน การพัฒนาการจัดการศึกษา ทุกระบบและทุกระดับ โดยใช้ผล การประเมินการจัดการศึกษาใน ระดับต่างๆ	1 (4.76)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	3.48	7

องค์ประกอบ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ในรอบที่ 2		จันทามติ				\bar{X} ความ เหมาะสม	ลำดับ ความ เหมาะสม
	ความ เหมาะสม (ร้อยละ)	ความ เป็นไปได้ (ร้อยละ)	ความคงที่		ความสอดคล้อง			
			ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้		
องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะสถาบัน								
1) เป็นองค์การภาครัฐในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะ เทียบเท่าองค์กรหลักทั้ง 5 องค์กร ของกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ใน กำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการ	2 (9.52)	4 (19.05)	✓	✓	✓	✓	1.52	3
2) เป็นองค์การมหาชน ที่จัดตั้งขุบเล็ก โดยพระราชกฤษฎีกา ตามความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร (คณะรัฐมนตรี) ภายใต้ พรบ. องค์การมหาชน	3 (14.28)	3 (14.28)	✓	✓	✓	✓	3.52	1
3) เป็นองค์การมหาชน ที่จัดตั้ง/ ขุบเล็ก โดยพระราชบัญญัติตาม ความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (สภาผู้แทน- วุฒิสภา)	3 (14.28)	4 (19.05)	✓	✓	✗	✓	2.48	2
องค์ประกอบที่ 4 การจัดโครงสร้าง								
แบบที่ 1 แบ่งโครงสร้างเป็น 5 สำนัก/ กลุ่มงาน ดังนี้								
1) สำนักพัฒนาและตรวจสอบ เครื่องมือทดสอบทำหน้าที่พัฒนา และตรวจคุณภาพเครื่องมือ ทดสอบผลการเรียนรู้รวมยอด เครื่องมือวัดมาตรฐานวิชาการ/ วิชาชีพ รวมทั้งการสร้างและ การดูแลคลังเครื่องมือทดสอบ	1 (4.76)	0 (0.00)	✓	✓	✓	✓	3.86	3

องค์ประกอบ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ในรอบที่ 2		นันทามติ				\bar{X} ความ เหมาะสม	ลำดับ ความ เหมาะสม
	ความ เหมาะสม (ร้อยละ)	ความ เป็นไปได้ (ร้อยละ)	ความคงที่		ความสอดคล้อง			
			ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้		
2) สำนักบริหารและพัฒนา การจัดสอบ ทำหน้าที่บริหารและ พัฒนาการจัดสอบวัดมาตรฐาน มาตรฐานวิชาการ/วิชาชีพและ ประสานการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ การศึกษาต่อและเข้าสู่อาชีพ	0 (0.00)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	3.76	4
3) สำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย การวัดและประเมินผล ทำหน้าที่ พัฒนาบุคลากรด้านการวัดและ ประเมินผลพัฒนาระบบเครือข่าย การวัดและประเมินผลและประสาน ความร่วมมือด้านการทดสอบใน ระดับชาติและนานาชาติ	1 (4.76)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.48	5
4) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำหน้าที่พัฒนาระบบสารสนเทศ ประมวลผลข้อมูลและจัดทำ รายงานผลการประเมินพัฒนา ระบบงานและระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์	2 (9.52)	0 (0.00)	✓	✓	✓	✓	3.90	2
5) สำนักอำนวยการทำหน้าที่บริหาร งานทั่วไป งบประมาณ การเงิน การคลัง บุคลากร ประชาสัมพันธ์ การประกันคุณภาพ	2 (9.52)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.95	1

องค์ประกอบ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ในรอบที่ 2		นันทามติ				\bar{X} ความ เหมาะสม	ลำดับ ความ เหมาะสม
	ความ เหมาะสม (ร้อยละ)	ความ เป็นไปได้ (ร้อยละ)	ความคงที่		ความสอดคล้อง			
			ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้		
แบบที่ 2 แบ่งโครงสร้างเป็น 6 สำนัก/ กลุ่มงาน โครงสร้างหลักเป็น 5 สำนัก/กลุ่มงาน เช่นเดียวกับที่ระบุในข้อ 1.แต่ทั้ง 5 สำนักจะไม่มีหน้าที่ศึกษาวิจัย กระบวนการดำเนินงานนั้น สำนักที่ เพิ่มขึ้นจะทำหน้าที่ศึกษาวิจัยเพื่อ พัฒนางานของสถาบันในทุกด้าน อาทิ การสร้างเครื่องมือ วิธีการสมัครการ บริหารการตรวจสอบ และส่งผลการศึกษา และวิจัยให้สำนัก/กลุ่มงาน มีหน้าที่ โดยตรงนำไปพัฒนากระบวนการนั้น สำนัก/กลุ่มงาน ที่เพิ่มขึ้น คือ 6) สำนักวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบันฯ	2 (9.52)	1 (0.00)	✓	✓	✓	✗	3.0.5	6
องค์ประกอบที่ 5 การบริหารสถาบัน 1) บริหารในรูปแบบคณะกรรมการ มีคณะกรรมการบริหาร ทำหน้าที่ กำหนดนโยบาย โดยมีผู้อำนวยการ สถาบันทดสอบฯ เป็นเลขานุการ คณะกรรมการ คณะกรรมการชุดนี้ มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการดำเนินการชุด ต่างๆ	4 (19.05)	4 (19.05)	✓	✓	✓	✓	3.95	1
2) บริหารในรูปแบบ มีคณะกรรมการ กำหนดนโยบายที่แต่งตั้งจาก หน่วยงาน สถาบันที่เกี่ยวข้องมี คณะอนุกรรมการดำเนินการชุด ต่างๆ	3 (14.28)	3 (14.28)	✓	✓	✗	✓	2.61	2

องค์ประกอบ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ในรอบที่ 2		นันทามติ				\bar{X} ความ เหมาะสม	ลำดับ ความ เหมาะสม
	ความ เหมาะสม (ร้อยละ)	ความ เป็นไปได้ (ร้อยละ)	ความคงที่		ความสอดคล้อง			
			ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้		
3) บริหารโดยคณะบุคคล มีผู้อำนวยการบริหารงานร่วมกับ ผู้บริหารระดับรอง	3 (14.28)	4 (19.05)	✓	✓	✓	✓	2.61	2
องค์ประกอบที่ 6 ลักษณะดำเนินการ								
1) ใช้บุคลากรประจำร่วมกับบุคลากร ภายนอกสถาบันทดสอบฯ โดย แต่งตั้งให้เป็นกรรมการเพื่อ ดำเนินการในภารกิจที่ต้องการ ความเชี่ยวชาญและมีลักษณะ เฉพาะกิจ มีกำหนดเวลาแล้วเสร็จ ชัดเจน เช่นการพิมพ์แบบทดสอบ เป็นต้น	1 (4.76)	3 (14.28)	✓	✓	✓	✓	3.67	2
2) มีระบบให้บุคคลหน่วยงาน ภายนอกสถาบันทดสอบฯ ดำเนินการบางด้าน โดยการประมวลทำสัญญา ภายใต้ระบบและมาตรฐาน ที่สถาบันกำหนด เช่น การรับสมัคร การขนส่ง ข้อสอบ การแจ้งผลการสอบ การพิมพ์ ข้อสอบ การจัดทำฐานข้อมูล การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	2 (9.52)	1 (14.28)	✓	✓	✓	✓	3.48	3
3) ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยใน กระบวนการดำเนินงานของทุก สำนัก/กลุ่มงาน โดยต้องระบบ การรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด และตรวจสอบได้	3 (14.28)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	4.00	1

องค์ประกอบ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ในรอบที่ 2		นันทามติ				\bar{X} ความ เหมาะสม	ลำดับ ความ เหมาะสม
	ความ เหมาะสม (ร้อยละ)	ความเป็นไปได้ (ร้อยละ)	ความคงที่		ความสอดคล้อง			
			ความ เหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความ เหมาะสม	ความเป็นไปได้		
องค์ประกอบที่ 7 ผู้มีส่วนร่วม								
1) บุคลากรจากโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา รัฐ/เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ร่วมสร้างเครื่องมือและกลั่นกรองเครื่องมือทดสอบผลการเรียนรู้	1 (4.76)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.76	1
2) บุคลากรจากโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษา และท้องถิ่นร่วมกันเป็นคณะกรรมการบริหารจัดการจัดสอบ	1 (4.76)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	3.29	3
3) คณะกรรมการแต่งตั้งจากบุคลากรนอกสถาบันฯ ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพสถาบันฯ	1 (4.76)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.62	2
องค์ประกอบที่ 8 องค์กรเครือข่าย								
1) หน่วยงานที่เป็นองค์กรเครือข่าย ต้องได้รับการรับรองมาตรฐานของระบบวิธีการ เครื่องมือและคุณสมบัติของบุคลากรจากสถาบันทดสอบฯ	1 (4.76)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.71	1
2) ให้สถาบันอุดมศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายทำหน้าที่รับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ และพัฒนาครู อาจารย์ บุคลากรด้านการวัดและประเมินผลในภูมิภาคนั้นๆ	2 (9.52)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.52	2
3) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายในการรับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบและประเมินผล	1 (4.76)	0 (0.00)	✓	✓	✓	✓	2.52	4

องค์ประกอบ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ในรอบที่ 2		นันทามติ				\bar{X} ความ เหมาะสม	ลำดับ ความ เหมาะสม
	ความ เหมาะสม (ร้อยละ)	ความ เป็นไปได้ (ร้อยละ)	ความคงที่		ความสอดคล้อง			
			ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้		
4) ให้งานหน่วยงานการศึกษาภาครัฐ/ เอกชนและหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน การวางแผนและกำหนดทิศทาง ในการดำเนินงานของสถาบัน	3 (14.28)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.14	3
องค์ประกอบที่ 9 งบประมาณ								
1) ได้จากงบประมาณของรัฐ	2 (9.52)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	3.62	2
2) ได้จากการให้บริการต่างๆ	1 (4.76)	0 (0.00)	✓	✓	✓	✓	3.71	1
3) ได้จากการบริจาค	2 (9.52)	3 (14.28)	✓	✓	✗	✗	1.00	-
องค์ประกอบที่ 10 การกิจด้านวิจัย								
1) กำหนดให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงาน ที่รับผิดชอบการกิจด้านวิจัย โดยเฉพาะในทุกสำนัก	0 (0.00)	1 (0.00)	✓	✓	✗	✗	3.00	-
2) กำหนดให้มีสำนัก/กลุ่มงานที่ ทำหน้าที่วิจัยและพัฒนา กระบวนการดำเนินงาน ของสถาบันทดสอบฯ โดยเฉพาะ	0 (0.00)	1 (0.00)	✓	✓	✗	✗	3.25	-
3) ใช้บุคลากรในสถาบันทดสอบฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย	0 (0.00)	1 (0.00)	✓	✓	✓	✗	2.71	3
4) ใช้บุคลากรภายในสถาบันร่วมกับ บุคลากรภายนอกในการดำเนินการ วิจัย	1 (4.76)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	3.33	2
5) จัดจ้างผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก สถาบันฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย (Outsourcing) โดยบุคลากรภายใน จะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานทุก ขั้นตอนให้แต่มีได้ร่วมอยู่ใน คณะผู้วิจัย	0 (0.00)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.62	1

องค์ประกอบ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ในรอบที่ 2		ฉันทามติ				\bar{X} ความ เหมาะสม	ลำดับ ความ เหมาะสม
	ความ เหมาะสม (ร้อยละ)	ความ เป็นไปได้ (ร้อยละ)	ความคงที่		ความสอดคล้อง			
			ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้		
องค์ประกอบที่ 11 กลไกในการติดตาม กำกับการดำเนินงาน								
1) ใช้มาตรการปลูกฝังจรรยาบรรณ ของนักวัดและประเมินผล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยไม่มีการทุจริต	1 (4.76)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.76	3
2) ใช้มาตรการป้องกัน ตรวจสอบ แก้ไขและติดตามประเมินผล การดำเนินงานในทุกขั้นตอน	1 (4.76)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	3.81	2
3) ใช้ระบบกลุ่มงานแยกย่อย ทำงาน เชื่อมโยงกัน ซึ่งจะนำไปตามขั้น ตอนที่กำหนดร่วมกัน	0 (0.00)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	3.48	5
4) มีการกำหนดขั้นตอน แผนงานและ กรอบเวลาชัดเจน มีระบบติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน อย่างสม่ำเสมอ	2 (9.52)	0 (0.00)	✓	✓	✓	✓	3.86	1
5) มีระบบให้ผู้ให้บริการตรวจสอบ ผลการดำเนินงาน	1 (4.76)	1 (4.76)	✓	✓	✓	✓	3.71	4
6) มีคณะกรรมการที่เป็น บุคคลภายนอกสถาบันทำหน้าที่ ติดตามประเมินผลการดำเนินการ	2 (9.52)	2 (9.52)	✓	✓	✓	✓	3.71	4

3.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ได้ดำเนินการโดยสอบถามความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือได้รับผลกระทบจากภารกิจของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารระดับสูงและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวม 22 คน โดยใช้แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบสถาบันฯ กลุ่ม 2 เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 48 คน ประเมินโดยใช้การสนทนากลุ่ม

3.2.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ โดยผู้บริหารระดับสูงและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ในการประเมินด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบันที่พัฒนาขึ้นใน 11 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารระดับสูง จำนวน 10 คน และอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 จำนวน 12 คน (รายนามปรากฏในภาคผนวก ก) ผู้วิจัยนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยแยกการวิเคราะห์เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ เกณฑ์ระดับความคิดเห็นเป็นดังนี้

เกณฑ์ระดับคะแนนความคิดเห็นในเรื่องความเหมาะสมคือ

ระดับคะแนน	1.00 – 1.49	หมายถึง	ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน	1.50 – 2.49	หมายถึง	ไม่เหมาะสม
ระดับคะแนน	2.50 – 3.49	หมายถึง	เหมาะสม
ระดับคะแนน	3.50 – 4.00	หมายถึง	เหมาะสมอย่างยิ่ง

เกณฑ์ระดับความเป็นไปได้ในเรื่องความเป็นไปได้คือ

ระดับคะแนน	1.00 – 1.49	หมายถึง	เป็นไปได้น้อยที่สุด
ระดับคะแนน	1.50 – 2.49	หมายถึง	เป็นไปได้น้อย
ระดับคะแนน	2.50 – 3.49	หมายถึง	เป็นไปได้มาก
ระดับคะแนน	3.50 – 4.00	หมายถึง	เป็นไปได้มากที่สุด

ในการประเมินว่ากลุ่มผู้บริหารระดับสูงและกลุ่มอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความเห็นว่าคุณค่าในแต่ละองค์ประกอบ

ความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาจากข้อความที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 ขึ้นไป

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำเสนอความคิดเห็นทั้งของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ ควบคู่กันไปโดยเรียงตามองค์ประกอบของรูปแบบสถาบันดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบฯ วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์

จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นจากตารางที่ 19 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า จุดประสงค์ทุกข้อมีความเหมาะสมโดยที่ผู้บริหารฯ มีความเห็นว่า จุดประสงค์มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ($\bar{X} \geq 3.50$) และมีความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq \bar{X} < 3.50$) มี 2 ข้อ คือ เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับ ทุกระบบการศึกษา (ข้อ 1) และเพื่อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติฯ (ข้อ 2) จุดประสงค์อีก 2 ข้อ คือ เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้ (ข้อ 3) และเพื่อวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ (ข้อ 4) กลุ่มผู้บริหารเห็นว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก

ในส่วนความเห็นของกลุ่มอาจารย์ฯ พบว่า มีความเห็นในระดับเดียวกับกลุ่มผู้บริหารทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทุกข้อ

วิสัยทัศน์

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า วิสัยทัศน์มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มาก โดยที่กลุ่มผู้บริหารเห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ($\bar{X} \geq 3.50$) ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่ามีความเหมาะสม ($2.50 \leq \bar{X} < 3.50$)

พันธกิจ

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่าพันธกิจทุกข้อยกเว้นข้อ 7 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก

โดยที่กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า พันธกิจที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ($\bar{X} \geq 3.50$) มี 5 ข้อ ข้อที่มีความเหมาะสม ลำดับแรกสุดคือ เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการทดสอบรวมทั้งเป็นศูนย์ประสานความร่วมมือการทดสอบทั้งในระดับชาติและนานาชาติ (ข้อ 6) พันธกิจต่อไปที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องความเหมาะสมเท่ากัน คือ ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ ทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษาทุกระบบ (ข้อ 1) วัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพเพื่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ข้อ 2) พัฒนาระบบ

การบริหารการทดสอบที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส เทียบธรรมรวมทั้งการบริการการทดสอบที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการ (ข้อ 3) พัฒนาเครื่องมือทดสอบเพื่อวัดและประเมินความรู้ความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ รวมทั้งการออกแบบและสร้างคลังข้อสอบ (ข้อ 4) ส่วนอีก 2 ข้อคือ พัฒนาศูนย์กลางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และจัดทำเป็นเครือข่ายผู้พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล (ข้อ 5) และสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา (ข้อ 7) กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม ($2.50 \leq \bar{x} < 3.50$) ในด้านความเป็นไปได้ กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า พันธกิจข้อ 6 มีความเป็นไปได้มากที่สุด พันธกิจข้อ 1, 2, 3, 4, 5, มีความเป็นไปได้มาก พันธกิจข้อ 7 มีความเป็นไปได้น้อย ($1.50 \leq \bar{x} < 2.50$)

สำหรับความเห็นของกลุ่มอาจารย์ในด้านความเหมาะสม กลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่าพันธกิจที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งมี 1 ข้อ คือ ข้อ 3 พันธกิจที่มีความเหมาะสมมี 5 ข้อคือ ข้อ 1, 2, 4, 5 และ 7 ในด้านความเป็นไปได้ กลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า พันธกิจทุกข้อมีความเป็นไปได้มาก ยกเว้นพันธกิจข้อ 7 ที่มีความเป็นไปได้น้อย ($1.50 \leq \bar{x} < 2.50$)

กลยุทธ์

กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่ากลยุทธ์ทุกข้อมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ โดยที่กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า กลยุทธ์ทุกข้อยกเว้นข้อ 7 มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ($\bar{x} \geq 3.50$) คือ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส เทียบธรรม ผู้ใช้บริการยอมรับและเชื่อถือผลการประเมินของสถาบัน (ข้อ 1) ใช้ระบบการมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจการบริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจากทุกส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถาบัน (ข้อ 2) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง มีกระบวนการคัดสรรบุคลากร ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสถาบัน (ข้อ 3) ใช้ประโยชน์จากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ (ข้อ 4) ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว เทียบตรง และตอบสนอง ผู้ใช้บริการที่มีจำนวนมากได้ในเวลาจำกัด (ข้อ 5) พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานหน่วยงานที่สนับสนุนข้อมูลการดำเนินการของสถาบัน (ข้อ 6) มีระบบและกลไกในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การประเมินผลการดำเนินการของสถาบันในทุกระดับและทุกส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 8) และมีระบบการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าถึง และใช้ประโยชน์ผลการประเมิน การเรียนรู้อย่างทั่วถึง (ข้อ 9) ส่วนกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสม ($2.50 \leq \bar{x} < 3.50$) มีข้อเดียวคือ ระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันจากภาครัฐและภาคเอกชนในกระบวนการดำเนินงาน (ข้อ 7) ในด้านความเป็นไปได้ กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า กลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดคือ กลยุทธ์ข้อ 5 ส่วนกลยุทธ์อีก 8 ข้อ มีความเป็นไปได้มาก

สำหรับความเห็นของกลุ่มอาจารย์ในด้านความเหมาะสม กลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า กลยุทธ์ข้อ 1, 3, 8, 9 มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง กลยุทธ์ข้อ 2, 4, 5, 6, และ 7 มีความเหมาะสม ในด้านความเป็นไปได้ กลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า กลยุทธ์ทุกข้อมีความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq \bar{X} < 3.50$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 1

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
องค์ประกอบที่ 1 จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบฯ วิทยาลัยฯ พันธกิจ และกลยุทธ์								
1. จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน								
1) เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับ ทุกระบบการศึกษา	4.00	0.00	3.20	0.92	3.55	0.69	3.09	0.83
2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ และระดับสถานศึกษาในด้านต่างๆ	3.50	0.53	3.00	0.94	3.73	0.47	3.18	0.60
3) เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้	2.70	0.82	2.50	0.85	3.18	1.08	3.00	1.00
4) เพื่อวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้	3.40	0.52	2.90	0.74	3.45	0.69	3.36	0.67
2. วิทยาลัยฯ								
เป็นองค์กรหลักในการประเมินผลการจัดการศึกษาระดับชาติในทุกรูปแบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติในทุกระดับ และตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือประชาชน ภายใต้วามมาตรฐานคุณภาพเดียวกัน รวมทั้งมุ่งสู่มาตรฐานคุณภาพในระดับสากล	3.60	0.70	3.20	1.03	3.36	0.67	3.00	0.63

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
3. พันธกิจ								
1) ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ ทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอุดมศึกษา ทุกระบบ	3.70	0.67	3.20	0.92	3.36	0.67	2.91	0.54
2) วัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	3.70	0.48	3.40	0.70	3.27	0.79	2.82	0.75
3) พัฒนาระบบการบริหารการทดสอบที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส เทียบธรรม รวมทั้งการบริการการทดสอบที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการ	3.70	0.48	3.20	0.63	3.55	0.52	3.27	0.65
4) พัฒนาเครื่องมือทดสอบเพื่อวัดและประเมิน ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ รวมทั้งการออกแบบและสร้างคลังข้อสอบ	3.70	0.48	3.20	0.92	3.36	0.67	3.36	0.67
5) พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มี ความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และจัดทำเป็นเครื่องช่วยผู้พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล	2.70	0.95	2.80	0.92	3.00	1.26	2.82	1.17
6) เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการทดสอบ รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานความร่วมมือ การทดสอบ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ	3.80	0.42	3.50	0.71	3.45	0.69	3.18	0.75
7) สนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา	2.60	0.84	2.00	0.67	2.82	1.08	2.45	0.93

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
4. กลยุทธ์								
1) มีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใสเที่ยงธรรม ผู้ใช้บริการยอมรับและเชื่อถือผลการประเมินของสถาบัน	3.70	0.48	3.10	0.99	3.55	0.52	3.09	0.94
2) ใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจการบริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจากทุกส่วน มีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถาบัน	3.50	0.71	3.10	0.99	3.45	0.52	2.73	0.90
3) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีกระบวนการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสถาบัน	3.60	0.52	3.10	0.74	3.55	0.52	3.09	0.83
4) ใช้ประโยชน์จากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้	3.60	0.52	3.20	0.63	3.30	0.67	3.10	0.74
5) ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วเที่ยงตรง และ ตอบสนอง ผู้ใช้บริการที่มีจำนวนมากได้ในเวลาจำกัด	3.80	0.63	3.50	0.53	3.45	0.52	3.09	0.94
6) พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานหน่วยงานที่สนับสนุนข้อมูลการดำเนินการของสถาบัน เช่น สำนักทะเบียนราษฎร กระทรวงมหาดไทย	3.80	0.63	3.40	0.70	3.18	0.75	2.82	0.98
7) ระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันจากภาครัฐและภาคเอกชนในกระบวนการดำเนินงาน	3.40	0.84	2.90	0.88	3.36	0.67	2.73	0.90

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
8) มีระบบและกลไกในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การประเมินผล การดำเนินการของสถาบันในทุก ระดับและทุกส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ	3.80	0.42	3.10	0.74	3.64	0.50	2.73	0.79
9) มีระบบการประชาสัมพันธ์ให้ ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าถึง และใช้ ประโยชน์ผลการประเมินการเรียนรู้ อย่างทั่วถึง	3.80	0.42	3.30	0.82	3.73	0.47	3.36	0.67

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจ

จากตารางที่ 20 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่ ภารกิจทุกข้อมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ โดยที่กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่ ภารกิจที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ($\bar{X} \geq 3.50$) มี 8 ข้อ คือ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ ระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ (ข้อ 1) จัดทำเครื่องมือการทดสอบผลการเรียนรู้ รวบรวมระดับชาติ ตามเกณฑ์มาตรฐานการทดสอบการศึกษาระดับต่างๆ (ข้อ 2) จัดทำระบบ วิธีการบริหาร วิธีการทดสอบ และดำเนินการวัดผลการเรียนรู้รวบรวมระดับชาติช่วงชั้นต่างๆ (ข้อ 3) ประสานงานกับหน่วยงาน/องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการการทดสอบ ผู้เรียนทั่วประเทศ (ข้อ 4) ให้การรับรองมาตรฐานของระบบ และวิธีการดำเนินงาน เครื่องมือ หน่วยงานการประเมินผลและการทดสอบทางการศึกษา รวมทั้งให้มีการประกันคุณภาพงานและ หน่วยงาน (ข้อ 9) พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าถึง และใช้ประโยชน์ผล การประเมินการเรียนรู้อย่างทั่วถึง (ข้อ 10) ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลของผู้ใช้บริการ การทดสอบสนับสนุนและให้บริการผลการทดสอบแก่หน่วยงานต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และการประกอบอาชีพ (ข้อ 11) และเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษา ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ (ข้อ 12) ส่วนภารกิจที่มีความเหมาะสม ($2.50 \leq \bar{X} < 3.50$) มี 4 ข้อ คือ บริการสอบวัดความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาการและ วิชาชีพให้กับผู้เรียนทุกระดับ และประชาชนทั่วไป เพื่อประโยชน์ใน การพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง การคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ การเทียบระดับและการเทียบโอนผล การเรียนที่มาจากการศึกษาในระบบเดียวกันและต่างประเทศ และเพื่อประกอบอาชีพ (ข้อ 5)

ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือทดสอบทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ระบบการบริหารการสอบและวิธีการทดสอบ รวมทั้งองค์ความรู้เกี่ยวกับการทดสอบ ส่งเสริม และเผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษา (ข้อ 6) วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา (ข้อ 7) พัฒนานวัตกรรมด้านการทดสอบและประเมินผล การสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญการสร้างเครื่องมือทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา (ข้อ 8) และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระบบและทุกระดับ โดยใช้ผลการประเมินการจัดการศึกษาในระดับต่างๆ (ข้อ 13) ในด้านความเป็นไปได้กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า ภารกิจข้อ 10 และ 11 ความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} \geq 3.50$) ส่วนอีก 11 ข้อ มีความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq \bar{X} < 3.50$)

สำหรับความเห็นของกลุ่มอาจารย์ กลุ่มอาจารย์เห็นว่า ภารกิจทุกข้อมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้เช่นเดียวกับกลุ่มผู้บริหาร โดยที่ภารกิจที่เห็นว่ามีเหมาะสมอย่างยิ่งมี 9 ข้อ คือ ข้อ 1, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 12 ส่วนภารกิจอีก 2 ข้อ คือ ข้อ 2, 5, 8 และ 13 มีความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ กลุ่มอาจารย์เห็นว่าภารกิจที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดคือ ข้อ 3 ข้อเดียว ส่วนอีก 12 ข้อ มีความเป็นไปได้มาก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นของ
กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 2

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจ								
1. ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ	3.90	0.32	3.30	0.67	3.64	0.50	3.27	0.65
2. จัดทำเครื่องมือการทดสอบผลการเรียนรู้รายขอระดับชาติ ตามเกณฑ์มาตรฐานการทดสอบการศึกษาระดับต่างๆ	3.80	0.42	3.20	0.63	3.45	0.93	3.09	0.94
3. จัดทำระบบวิธีการบริหาร วิธีการทดสอบ และดำเนินการวัดผลการเรียนรู้รายขอระดับชาติ ช่วงชั้นต่างๆ	3.80	0.42	3.30	0.67	3.64	0.50	3.55	0.52
4. ประสานงานกับหน่วยงาน/องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการการทดสอบผู้เรียนทั่วประเทศ	3.60	0.52	3.20	0.79	3.55	0.93	3.18	0.87
5. บริการสอบวัดความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพให้กับผู้เรียนทุกระดับ และประชาชนทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง การคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ การเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียนที่มาจากการศึกษาในระบบเดียวกันและต่างระบบ และเพื่อประกอบอาชีพ	3.44	0.53	2.89	0.78	3.27	0.65	2.73	0.65
6. ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือทดสอบทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ และคุณภาพที่พึงประสงค์ ระบบการบริหารการสอนและวิธีการทดสอบ รวมทั้ง องค์ความรู้เกี่ยวกับการทดสอบ ส่งเสริม และเผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษา	3.40	0.52	3.10	0.88	3.73	0.47	3.27	0.79
7. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการทดสอบ และประเมินผลทางการศึกษา	3.30	0.67	3.10	0.88	3.55	0.93	3.27	1.01

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
8. พัฒนาบุคลากรด้านการทดสอบและประเมินผลการสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ การสร้างเครื่องมือ ทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา	2.80	0.92	3.20	0.63	3.18	0.87	3.00	0.89
9. ให้การรับรองมาตรฐานของระบบ และวิธีการดำเนินงาน เครื่องมือ หน่วยงานการ ประเมินผล และการทดสอบทางการศึกษา รวมทั้งให้มีการประกันคุณภาพงานและ หน่วยงาน	3.50	0.97	3.00	1.05	3.55	0.52	2.91	0.70
10. พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้รับรู้เข้าถึง และใช้ประโยชน์ผลการ ประเมินการเรียนรู้อย่างทั่วถึง	3.50	0.71	3.50	0.53	3.55	0.52	3.27	0.65
11. ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลของ ผู้ใช้บริการการทดสอบ สนับสนุนและ ให้บริการผลการทดสอบแก่หน่วยงาน ต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและการ ประกอบอาชีพ	3.60	0.52	3.50	0.71	3.55	0.69	3.09	0.83
12. เป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบ ทางการศึกษาทั้งในระดับประเทศและ ระดับนานาชาติ	3.70	0.48	3.40	0.70	3.55	0.52	3.09	0.70
13. ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการ พัฒนาการจัดการศึกษาทุกระบบและทุก ระดับ โดยใช้ผลการประเมินการจัด การศึกษาในระดับต่างๆ	3.00	1.12	2.78	1.09	3.27	1.01	2.91	1.04

องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะสถาบัน

ค่าเฉลี่ยในตารางที่ 21 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่าคุณลักษณะสถาบันที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq \bar{X} < 3.50$) ในการเป็นสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ คือ การเป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้ง ยุบเลิก โดยพระราชบัญญัติตามความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ และการเป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้ง ยุบเลิก โดยความเห็นชอบของฝ่ายบริหารภายใต้พระราชบัญญัติองค์การมหาชน ส่วนการเป็นองค์การภาครัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีความไม่เหมาะสมและเป็นไปได้น้อย ($1.50 \leq \bar{X} < 2.50$)

กลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่าการเป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้ง ยุบเลิก โดยความเห็นชอบของฝ่ายบริหารภายใต้พระราชบัญญัติองค์การมหาชน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มากเช่นกัน ส่วนการเป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้ง ยุบเลิก โดยพระราชบัญญัติตามความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติและการเป็นองค์การภาครัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความไม่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้น้อยที่จะเป็นองค์กรลักษณะนี้

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 3

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะสถาบัน								
1. เป็นองค์การภาครัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเทียบเท่าองค์กรหลักทั้ง 5 องค์กร ของกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ	2.00	1.05	2.10	0.99	1.82	1.17	2.36	1.03
2. เป็นองค์การมหาชน ที่จัดตั้ง/ยุบเลิก โดยพระราชกฤษฎีกาตามความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร(คณะรัฐมนตรี) ภายใต้ พรบ. องค์การมหาชน	2.80	1.23	2.90	0.99	3.36	0.50	3.36	0.67
3. เป็นองค์การมหาชน ที่จัดตั้ง/ยุบเลิก โดยพระราชบัญญัติตามความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ(สภาผู้แทน + วุฒิสภา)	3.00	1.33	2.80	1.23	2.36	0.92	2.27	1.01

องค์ประกอบที่ 4 การจัดโครงสร้าง

ค่าเฉลี่ยในตารางที่ 22 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า การจัดโครงสร้างทั้งแบบที่ 1 และ 2 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ โดยที่กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{x} \geq 3.50$) ในการจัดโครงสร้างแบบที่ 1 คือ จัดให้มี 5 สำนัก/กลุ่มงาน คือ มีสำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือทดสอบ (ข้อ 1) สำนักบริหารและพัฒนากิจการสอบ (ข้อ 2) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ (ข้อ 4) สำนักอำนวยการ (ข้อ 5) ในส่วนการจัดโครงสร้างให้มีสำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวัดและประเมินผล (ข้อ 3) กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq \bar{x} < 3.50$) เช่นเดียวกับการจัดโครงสร้างแบบที่ 2 ที่เพิ่มสำนักวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบันผู้บริหารเห็นว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก

สำหรับความเห็นของกลุ่มอาจารย์ กลุ่มอาจารย์เห็นว่า การจัดโครงสร้างแบบที่ 1 มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีความเป็นไปได้มากที่สุดที่สถาบันจะจัดโครงสร้างให้มีสำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือทดสอบ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักอำนวยการ ส่วนการจัดให้มีสำนักบริหารและพัฒนากิจการสอบ สำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวัดและประเมินผล และสำนักวิจัยฯ ที่เพิ่มขึ้นมาในโครงสร้างแบบที่ 2 กลุ่มอาจารย์เห็นว่า มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq \bar{x} < 3.50$)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 4

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
องค์ประกอบที่ 4 การจัดโครงสร้าง								
แบบที่ 1 แบ่งโครงสร้างเป็น 5 สำนัก/กลุ่มงาน ดังนี้								
1) สำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือทดสอบ ทำหน้าที่พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทดสอบผลการเรียนรู้ รวบรวมขอ เครื่องมือวัดมาตรฐานวิชาการ/วิชาชีพ รวมทั้งการสร้างและการดูแลคลังเครื่องมือทดสอบ	3.60	0.52	3.60	0.52	3.73	0.47	3.55	0.52
2) สำนักบริหารและพัฒนาระบบทดสอบ ทำหน้าที่บริหารและพัฒนาระบบวัดมาตรฐาน มาตรฐานวิชาการ/วิชาชีพและประสานการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่อุปการศึกษาคือและเข้าสู่อาชีพ	3.60	0.52	3.60	0.52	3.36	0.92	3.18	0.87
3) สำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวัดและประเมินผล ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผล พัฒนาระบบเครือข่ายการวัดและประเมินผลและประสานความร่วมมือด้านการทดสอบในระดับชาติและนานาชาติ	3.40	0.52	3.30	0.48	3.45	0.69	3.27	0.65
4) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำหน้าที่พัฒนาระบบสารสนเทศ ประมวลผลข้อมูลและจัดทำรายงานผลการประเมิน พัฒนาระบบงานและระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	3.70	0.48	3.60	0.52	3.73	0.47	3.64	0.50

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
5) สำนักอำนวยการ ทำหน้าที่บริหารงานทั่วไป งบประมาณ การเงิน การคลัง บุคลากร ประชาสัมพันธ์ การประกันคุณภาพ	3.60	0.52	3.60	0.52	3.55	0.93	3.36	0.92
<u>แบบที่ 2</u> แบ่งโครงสร้างเป็น 6 สำนัก/กลุ่มงาน โครงสร้างหลักเป็น 5 สำนัก/กลุ่มงาน เช่นเดียวกับที่ระบุในข้อ 1. แต่ทั้ง 5 สำนักจะ ไม่มีหน้าที่ศึกษา วิจัยกระบวนการดำเนินงานนั้น สำนักที่เพิ่มขึ้น จะทำหน้าที่ศึกษาวิจัยเพื่อ พัฒนางานของสถาบันในทุกด้าน อาทิ การ สร้างเครื่องมือ วิธีการสมัคร การบริหารการ จัดสอบ และส่งผลการศึกษาและวิจัยให้ สำนัก/กลุ่มงาน ที่มีหน้าที่โดยตรง นำไป พัฒนากระบวนการงานนั้นๆ สำนัก/กลุ่มงาน ที่ เพิ่มขึ้น คือ 6) สำนักวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบันฯ	3.40	1.07	3.20	1.14	2.73	1.10	2.73	1.10

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารสถาบัน

ค่าเฉลี่ยในตารางที่ 23 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่าการบริหารสถาบันในรูปคณะกรรมการบริหาร ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย โดยมีผู้อำนวยการสถาบัน ทดสอบฯ เป็นเลขานุการคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดนี้ มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการชุดต่างๆ มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} \geq 3.50$) การบริหารในรูปสถาบัน มีคณะกรรมการกำหนดนโยบายที่แต่งตั้งจากหน่วยงาน/สถาบันที่เกี่ยวข้องมี คณะอนุกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq \bar{X} < 3.50$) ส่วนการบริหารโดยคณะบุคคล มีผู้อำนวยการบริหารงานร่วมกับผู้บริหารระดับรอง ไม่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้น้อย ($1.50 \leq \bar{X} < 2.50$)

กลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่าการบริหารรูปแบบที่ 1 มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} \geq 3.50$) การบริหารในรูปแบบที่ 2 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก ส่วนการบริหารในรูปแบบที่ 3 ไม่เหมาะสมแต่มีความเป็นไปได้มาก

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 5

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
องค์ประกอบที่ 5 การบริหารสถาบัน								
1. บริหารในรูปคณะกรรมการ มีคณะกรรมการบริหาร ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย โดยมีผู้อำนวยการสถาบัน ทดสอบฯ เป็นเลขานุการคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดนี้ มีอำนาจหน้าที่ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ	3.50	0.85	3.50	0.85	3.60	0.97	3.60	0.97
2. บริหารในรูปสถาบัน มีคณะกรรมการ กำหนดนโยบายที่แต่งตั้งจากหน่วยงาน/สถาบันที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ	3.20	0.63	3.20	0.63	2.70	1.06	2.90	1.10
3. บริหารโดยคณะบุคคล มีผู้อำนวยการ บริหารงานร่วมกับผู้บริหารระดับรอง	2.10	0.88	2.00	0.67	2.10	0.99	2.50	0.97

องค์ประกอบที่ 6 ลักษณะการดำเนินการ

ค่าเฉลี่ยในตารางที่ 24 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่าการดำเนินการทั้ง 3 ข้อ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก โดยที่กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าการดำเนินการใช้บุคลากรประจำร่วมกับบุคลากรภายนอกสถาบัน ทดสอบฯ โดยแต่งตั้งให้เป็นการดำเนินการเพื่อดำเนินการในภารกิจที่ต้องการความเชี่ยวชาญและมีลักษณะเฉพาะกิจ มีกำหนดเวลาแล้วเสร็จชัดเจน เป็นต้น (ข้อ 1) การมีระบบให้บุคคล/หน่วยงานภายนอกสถาบันทดสอบฯ ดำเนินการบางด้าน โดยการประมูลทำสัญญาภายใต้ระบบและมาตรฐานที่สถาบันกำหนด เช่น การรับสมัคร การขนส่งข้อสอบ การแจ้งผลการสอบ การพิมพ์ ข้อสอบ การจัดทำฐานข้อมูล การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น (ข้อ 2) มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ($2.50 \leq \bar{X} < 3.50$) ส่วนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในกระบวนการดำเนินงานของทุกสำนัก/กลุ่มงาน โดยต้องมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด และตรวจสอบได้ (ข้อ 3) มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ($\bar{X} \geq 3.50$) และมีความเป็นไปได้มาก

กลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า การดำเนินการแบบที่ระบุในข้อ 1 มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} \geq 3.50$) การดำเนินการแบบที่ระบุในข้อ 2 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก ส่วนการดำเนินการแบบที่ระบุในข้อ 3 มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มาก

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 6

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
องค์ประกอบที่ 6 ลักษณะการดำเนินการ								
1. ใช้บุคลากรประจำร่วมกับบุคลากรภายนอกสถาบันทดสอบฯ โดยแต่งตั้งให้เป็นกรรมการเพื่อดำเนินการในภารกิจที่ต้องการความเชี่ยวชาญ และมีทักษะเฉพาะกิจ มีกำหนดเวลาแล้วเสร็จชัดเจน เช่น การพิมพ์แบบทดสอบ เป็นต้น	3.30	0.95	3.10	0.99	3.64	0.67	3.55	0.69
2. มีระบบให้บุคคล/หน่วยงานภายนอกสถาบันทดสอบฯ ดำเนินการบางด้าน โดยการประมูล ทำสัญญาภายใต้ระบบและมาตรฐานที่สถาบันกำหนด เช่น การรับสมัคร การขนส่งข้อสอบ การแจ้งผลการสอบ การพิมพ์ ข้อสอบ การจัดทำฐานข้อมูล การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	3.10	0.88	2.80	0.92	2.80	0.92	2.70	0.82
3. ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในกระบวนการดำเนินงานของทุกสำนัก/กลุ่มงาน โดยต้องมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด และตรวจสอบได้	3.50	0.97	3.30	0.95	3.73	0.47	3.36	0.81

องค์ประกอบที่ 7 ผู้มีส่วนร่วม

ค่าเฉลี่ยในตารางที่ 25 แสดงว่า บุคลากรจากโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา/ เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ร่วมสร้างเครื่องมือและกลั่นกรองเครื่องมือทดสอบผลการเรียนรู้ (ข้อ 1) การที่คณะกรรมการแต่งตั้งจากบุคลากรนอกสถาบันฯ ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพสถาบันฯ (ข้อ 3) มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} \geq 3.50$) การให้บุคลากรจากโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษาและท้องถิ่นร่วมกันเป็นคณะกรรมการบริหารการ จัดสอบ (ข้อ 2) มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ($2.50 \leq \bar{X} < 3.50$) กลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า ผู้มีส่วนร่วมที่ระบุไว้ในข้อ 1, 2, มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มาก ส่วน ข้อความในข้อ 3 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 7

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
องค์ประกอบที่ 7 ผู้มีส่วนร่วม								
1. บุคลากรจากโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา รัฐ/เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ร่วมสร้างเครื่องมือและกลั่นกรองเครื่องมือทดสอบผลการเรียนรู้	3.90	0.32	3.60	0.70	3.73	0.47	3.40	0.70
2. บุคลากรจากโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษาและท้องถิ่นร่วมกันเป็นคณะกรรมการบริหารการ จัดสอบ	3.10	0.99	2.90	0.88	3.73	0.47	3.20	0.79
3. คณะกรรมการแต่งตั้งจากบุคลากรนอกสถาบันฯ ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพสถาบันฯ	3.60	0.52	3.50	0.53	3.27	0.65	3.20	0.63

องค์ประกอบที่ 8 องค์การเครือข่าย

ค่าเฉลี่ยที่แสดงไว้ในตาราง 26 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า หน่วยงานที่เป็นองค์กรเครือข่ายต้องได้รับการรับรองมาตรฐานของระบบ วิธีการ เครื่องมือ และคุณสมบัติของบุคลากร จากสถาบันทดสอบฯ (ข้อ 1) การให้สถาบันอุดมศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายทำหน้าที่รับสมัครจัดสอบ ตรวจสอบข้อสอบ ประมวลผลการสอบและพัฒนาครู อาจารย์

บุคลากรฯ (ข้อ 2) มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ($\bar{X} \geq 3.50$) และมีความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq \bar{X} < 3.50$) ส่วนการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายในการรับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ และประมวลผลการสอบ (ข้อ 3) ไม่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้น้อย ($1.50 \leq \bar{X} < 2.50$) และการให้หน่วยงานการศึกษาภาครัฐ/เอกชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของสถาบัน (ข้อ 4) มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq \bar{X} < 3.50$)

กลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า องค์กรเครือข่ายที่ระบุไว้ในข้อ 2 มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุด ตามที่องค์กรเครือข่ายระบุไว้ในข้อ 3 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 8

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
องค์ประกอบที่ 8 องค์กรเครือข่าย								
1. หน่วยงานที่เป็นองค์กรเครือข่ายต้องได้รับการรับรองมาตรฐานของระบบวิธีการ เครื่องมือ และคุณสมบัติของบุคลากร จากสถาบันทดสอบฯ	3.80	0.42	3.30	0.82	3.18	1.08	2.91	1.14
2. ให้สถาบันอุดมศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กร เครือข่ายทำหน้าที่รับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ ประมวลผลการสอบ และพัฒนาครู อาจารย์ บุคลากรด้านการวัดและประเมินผลในภูมิภาคนั้นๆ	3.60	0.52	3.40	0.70	3.60	0.52	3.60	0.52
3. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายในการรับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ และประมวลผลการสอบ	2.10	0.99	2.00	0.94	2.90	0.88	2.90	0.88
4. ให้หน่วยงานการศึกษาภาครัฐ/เอกชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของสถาบัน	2.90	0.88	2.90	0.88	3.18	0.75	3.09	0.70

องค์ประกอบที่ 9 งบประมาณ

ตารางที่ 27 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า งบประมาณที่ได้จากการให้บริการต่างๆ มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} \geq 3.50$) งบประมาณที่ได้จากรัฐมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีความเป็นไปได้ ($2.50 \leq \bar{X} < 3.50$) ส่วนการได้จากบริจาคมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้น้อย ($1.50 \leq \bar{X} < 2.50$)

กลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า งบประมาณที่ได้จากรัฐและจากการให้บริการต่างๆ มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุด ส่วนการได้จากการบริจาคไม่เหมาะสมและเป็นไปได้น้อย ($1.50 \leq \bar{X} < 2.50$)

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 9

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
องค์ประกอบที่ 9 งบประมาณ								
1. ได้จากงบประมาณของรัฐ	3.60	0.70	3.40	0.84	3.91	0.30	3.91	0.30
2. ได้จากการให้บริการต่างๆ	3.50	0.85	3.50	0.71	3.55	0.52	3.55	0.93
3. ได้จากการบริจาค	2.60	0.97	2.00	0.82	1.91	1.04	1.82	1.17

องค์ประกอบที่ 10 ภารกิจด้านวิจัย

ตารางที่ 28 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า การกำหนดให้สำนัก/กลุ่มงานที่ทำหน้าที่วิจัยและพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสถาบันทดสอบฯ โดยเฉพาะ (ข้อ 2) การใช้บุคลากรภายในสถาบันร่วมกับบุคลากรภายนอก ในการดำเนินการวิจัย (ข้อ 4) มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ($\bar{X} \geq 3.50$) มีความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq \bar{X} < 3.50$) และเห็นว่าการใช้บุคลากรภายในสถาบันทดสอบฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย (ข้อ 3) และการจัดจ้างผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย (Outsourcing) โดยบุคลากรภายในจะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานทุกขั้นตอนให้แต่มีได้ร่วมอยู่ในคณะผู้วิจัย (ข้อ 5) มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก ส่วนการกำหนดให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านวิจัย โดยเฉพาะในทุกสำนัก (ข้อ 1) ไม่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้น้อย ($1.50 \leq \bar{X} < 2.50$)

กลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า ภารกิจด้านวิจัยที่ระบุไว้ทั้ง 5 ข้อดังกล่าว มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก โดยที่การใช้บุคลากรภายในสถาบันร่วมกับบุคลากรภายนอกในการดำเนินการวิจัยมีความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 10

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
องค์ประกอบที่ 10 ภารกิจด้านวิจัย								
1. กำหนดให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านวิจัย โดยเฉพาะในทุกสำนัก	2.20	1.03	2.20	1.03	3.27	0.79	3.09	0.70
2. กำหนดให้มีสำนัก/กลุ่มงาน ที่ทำหน้าที่วิจัยและพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสถาบันทดสอบฯ โดยเฉพาะ	3.50	0.97	3.20	1.03	3.18	0.87	3.18	0.87
3. ใช้บุคลากรภายในสถาบันทดสอบฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย	3.00	0.94	2.90	0.57	3.18	0.40	3.27	0.47
4. ใช้บุคลากรภายในสถาบันร่วมกับบุคลากรภายนอกในการดำเนินการวิจัย	3.50	0.71	3.20	0.92	3.55	0.69	3.27	1.01
5. จัดจ้างผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย (Outsourcing) โดยบุคลากรภายในจะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานทุกขั้นตอนให้ แต่ไม่ได้ร่วมอยู่ในคณะผู้วิจัย	3.00	1.05	3.10	0.88	2.55	0.93	2.82	0.87

องค์ประกอบที่ 11 กลไกในการติดตามกำกับกับการดำเนินการ

ค่าเฉลี่ยในตารางที่ 29 แสดงว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า กลไกฯ ที่เสนอให้พิจารณาทั้ง 6 ข้อ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยที่การใช้มาตรการป้องกันตรวจสอบแก้ไข และติดตามประเมินผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน (ข้อ 2) มีการกำหนดขั้นตอนแผนงานและกรอบเวลาชัดเจน มีระบบติดตามและประเมินผล การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 4) มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก การมีระบบให้ผู้ให้บริการตรวจสอบผลการดำเนินงาน (ข้อ 5)

การมีคณะกรรมการที่เป็นบุคคลภายนอกสถาบัน ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน (ข้อ 6) มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} \geq 3.50$) การใช้มาตรการปลูกฝังจรรยาบรรณของนักวัดและประเมินผล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่มีการทุจริต (ข้อ 1) การใช้ระบบกลุ่มงานแยกย่อย ทำงานเชื่อมโยงกัน ซึ่งจะนำไปตามขั้นตอนที่กำหนดร่วมกัน (ข้อ 3) มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มาก ($2.50 \leq \bar{X} < 3.50$)

กลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า ข้อความที่ระบุในข้อ 4 มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุด ข้อความในข้อ 2 และ 5 มีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มาก ข้อความในข้อ 1, 3 และ 6 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบที่ 11

องค์ประกอบ	กลุ่มผู้บริหาร				กลุ่มอาจารย์			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
องค์ประกอบที่ 11 กลไกในการติดตามกำกับ การดำเนินงาน								
1. ใช้มาตรการปลูกฝังจรรยาบรรณของนักวัดและประเมินผล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่มีการทุจริต	3.70	0.48	2.80	1.14	3.09	0.83	2.64	0.67
2. ใช้มาตรการป้องกัน ตรวจสอบ แก้ไข และติดตามประเมินผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน	3.80	0.42	3.50	0.71	3.73	0.47	3.36	0.67
3. ใช้ระบบกลุ่มงานแยกย่อย ทำงานเชื่อมโยงกัน ซึ่งจะนำไปตามขั้นตอนที่กำหนดร่วมกัน	3.40	0.52	3.30	0.67	3.00	0.63	2.91	0.70
4. มีการกำหนดขั้นตอน แผนงานและกรอบเวลาชัดเจน มีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	3.70	0.48	3.50	0.71	3.82	0.40	3.55	0.52
5. มีระบบให้ผู้ให้บริการตรวจสอบผลการดำเนินงาน	3.70	0.48	3.50	0.53	3.64	0.67	3.45	0.69
6. มีคณะกรรมการที่เป็นบุคคลภายนอกสถาบัน ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	3.60	0.52	3.60	0.52	3.45	0.69	3.36	0.67

3.2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษา แห่งชาติ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา

3.2.2.1 ผลการประชุมสนทนากลุ่มครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา

การประชุมสนทนากลุ่มครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาจัดขึ้น 4 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมประชุมรวม 31 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก)

การประชุมสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ครูผู้สอนในภาคเหนือ จำนวน 7 คน จากจังหวัดเชียงราย 2 คน แม่ฮ่องสอน เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แพร่ จังหวัดละ 2 คน จัดเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2548 ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ จังหวัดเชียงใหม่

การประชุมสนทนากลุ่มครั้งที่ 2 ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ครูผู้สอน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 คน จากจังหวัดอุบลราชธานี 2 คน นครพนม สกลนคร มุกดาหาร และศรีสะเกษ จังหวัดละ 1 คน จัดเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2548 ณ โรงแรมเนวาดาแกรนด์ จังหวัดอุบลราชธานี

การประชุมสนทนากลุ่มครั้งที่ 3 ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ครูผู้สอนในภาคกลาง จำนวน 10 คน จากจังหวัดกาญจนบุรี 3 คน นครปฐม 2 คน นนทบุรี 2 คน ราชบุรี เพชรบุรี และปราจีนบุรี จังหวัดละ 1 คน จัดเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2548 ณ โรงแรมรอยัล เบญจา กรุงเทพมหานคร

การประชุมสนทนากลุ่มครั้งที่ 4 ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ครูผู้สอนในภาคใต้ จำนวน 8 คน จากจังหวัดสงขลา 4 คน นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง และยะลา จังหวัดละ 1 คน จัดเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2548 ณ โรงแรมไคมอนด์ จังหวัดสงขลา

ผลการประชุมสนทนากลุ่มทั้ง 4 กลุ่ม สรุปได้ตามหัวข้อดังนี้

1. จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบฯ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

กลยุทธ์

จุดประสงค์ในการจัดตั้งสถาบันขึ้นมาทำหน้าที่ประเมินผล การเรียนรู้ทั้ง 4 ช่วงชั้น จะมีส่วนทำให้มาตรฐานของเรียนดีขึ้น สามารถนำมาเปรียบเทียบกับ GPA ของนักเรียนได้ ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาพัฒนาในเรื่องมาตรฐานของโรงเรียน แต่ปัญหาคือ จะทำอย่างไรจึงจะปฏิบัติได้และเป็นมาตรฐานได้จริง ในสภาพปัจจุบันโรงเรียนมุ่งจะสอนเพื่อเข้าสู่ มาตรฐาน แต่ในทางปฏิบัติจริงจะมีความแตกต่างกันมาก การคิด GPA ของแต่ละโรงเรียนยังมีความแตกต่างกันจริง ผลการประเมินของสถาบันจะทำให้รู้ว่าโรงเรียนจัดหลักสูตรได้ตามกรอบ มาตรฐานระดับชาติหรือไม่ ถ้าวัดได้ดีจะสามารถชี้ทิศทางการดำเนินงานและบทบาทของ ผู้เกี่ยวข้องได้ เช่น บทบาทของเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม มีความเห็นว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบันล้มเหลวในทุกระดับ โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาที่จะกลับไปสู่สภาพที่เรียน คิด เลิก เด็กไม่มีความรู้ อ่านหนังสือไม่ออกเหมือนเดิม ผู้เข้าร่วมประชุมบางคนมีความเห็นว่า แม้กระทั่งเด็กๆ ในภาคกลางที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาแล้ว ยังอ่านหนังสือไม่ออก ผู้ทำหน้าที่ศึกษานิเทศก์ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ไม่มีประสบการณ์ในการสอนมาก่อน จึงไม่สามารถให้คำแนะนำ หรือมีบทบาทตามหน้าที่ได้ ไม่เข้าใจปัญหาในการเรียน การสอนที่เกิดขึ้นจริง โรงเรียนยังคงมีปัญหาเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีการ ไปยืมหรือลอกเลียนของ โรงเรียนอื่น ยกเว้น โรงเรียนขนาดใหญ่ที่เป็นโรงเรียนนาร่อง ได้รับการอบรมในเรื่องการจัดทำหลักสูตร สามารถเป็นที่เลี้ยงให้กับโรงเรียนในเครือข่ายได้

สำหรับความเห็นในเรื่องการนำผลการประเมินของสถาบัน ไปใช้ประโยชน์นั้น ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนมากเห็นด้วยที่จะนำผลการประเมินระหว่างช่วงชั้นไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาต่อ แต่ต้องจัดการสอบให้มีมาตรฐานยุติธรรม โดยเฉพาะผลการประเมิน ช่วงชั้นที่ 4 ที่จะนำไปใช้ในการสมัครเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ผู้เข้าร่วมประชุมบางคนมีความเห็นว่า ถ้านำผลการประเมินไปใช้โดยตรงอย่างเดี๋ยวกายที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตามที่มุ่งหวังไว้ ผู้บริหารไม่ค่อยสนใจคุณภาพนักเรียน มุ่งแต่จะตอบสนองนโยบาย กระทรวง ทำตามคำสั่งทุกอย่าง ที่สำคัญคือโรงเรียนถือเป็นนโยบายที่จะไม่ให้เกรดศูนย์ (๐) จึงอยู่ที่ นโยบายและผู้บริหารโรงเรียนที่จะให้ความสำคัญต่อผลการประเมิน ผู้เข้าร่วมประชุมบางคน ยังไม่มีความเห็นในเรื่องการนำผลการประเมินของสถาบันไปใช้ประโยชน์ ต้องการเห็นผลงานจริงๆ ก่อน จึงจะบอกได้ว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ในด้านใดได้บ้าง ส่วนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ของสถาบัน เห็นว่า ให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้วนำมาแตกเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์

2. บทบาทหน้าที่ ภารกิจ

ต้องการให้สถาบันมีบทบาทที่จะชี้แนะ เสนอแนะ การดำเนินงานของโรงเรียน และให้สถาบันมีหน้าที่พัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผลด้วย เพราะขณะนี้ยังไม่มีหน่วยงานใดทำหน้าที่นี้ สถาบันอุดมศึกษายังไม่มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาครูใน ด้านการวัดและประเมินผล เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นในกระทรวงศึกษาธิการ แม้จะมีการจัดอบรม อยู่ตลอดเวลา แต่มุ่งแต่จำนวนคนที่ผ่านการอบรม ไม่ได้มุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ที่ผู้อบรมจะได้รับจริง อย่างเช่นความเห็นดังต่อไปนี้ “ขยันจัดฝึกอบรม ชอบแจกคู่มือบัตร แต่ทำไม่ได้จริง อย่างฝึกเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ได้คู่มือบัตรแล้ว กลับมาถึงโรงเรียน บางคนยังเปิดเครื่องไม่เป็นเลย” “อยากให้สถาบันมาช่วยฝึกอบรมด้านนี้ด้วย ยังไม่เห็นมีหน่วยงานใดทำเรื่องนี้อย่างจริงจัง” “อยากให้ มหาวิทยาลัยจุนเข้าหาโรงเรียนมัธยม ควรมีการอบรมดูแลครูบ้าง”

ผู้เข้าร่วมประชุมบางคน มีความเห็นเพิ่มเติมว่า ควรประชาสัมพันธ์ในเรื่อง วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ของสถาบัน เพราะปัจจุบันจะเข้าใจว่า สถาบันตั้งขึ้นมาเพื่อสอบ O-NET, A-NET สำหรับการคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยมากกว่าตั้งขึ้นมาเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ระดับชาติ

3. ลักษณะสถาบัน

ควรเป็นองค์กรมหาชน ต้องมีความเป็นอิสระสูง จะขึ้นตรงกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ หรือนายกรัฐมนตรีก็ได้ แต่ควรต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการศึกษา หน่วยงานต้องเน้นเรื่องความซื่อสัตย์ โปร่งใส ข้อสอบไม่รั่ว ที่สำคัญสถาบันต้องปราศจากการแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ประชาชนจึงจะเชื่อถือในผลงาน “จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของใครก็ได้ แต่ข้อสอบต้องไม่รั่ว” “จะขึ้นกับใครก็ได้ ห้ามการเมืองแทรกแซง”

4. การจัดโครงสร้าง

ให้มีผู้ปฏิบัติงานทำงานประจำตามกลุ่มงาน ร่วมกับคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โครงสร้างลักษณะนี้ทำให้องค์กรไม่มีขนาดใหญ่เกินไป ซึ่งจะต้องใช้ทรัพยากรทั้งบุคลากรและงบประมาณสูง ควรมีคณะกรรมการรับผิดชอบงานเป็นเรื่อยๆ ไป สถาบันต้องมีทั้ง 2 ส่วน เจ้าหน้าที่ของสถาบันทั้งหมด ถ้าทำเองจะมีอัตราประจำสูงมาก ถ้าต้องการความเชี่ยวชาญให้มีผู้เชี่ยวชาญมาทำงาน จะประหยัดค่าใช้จ่าย มีต้นทุนเฉพาะงานและคล่องตัว

5. การบริหารองค์กร

สถาบันควรจะทำงานในลักษณะองค์กรเครือข่าย ทำให้อำนวยความสะดวกต่อนักเรียนได้อย่างทั่วถึง โดยมีระบบ วิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน กำหนดจากส่วนกลางไปให้ทุกศูนย์ดำเนินการ ให้สถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่เหมือนศูนย์สอบคัดเลือกของทบวงมหาวิทยาลัย (เดิม) ที่ผ่านมาพอใจและเชื่อมั่นในการบริหารงานของทบวงมหาวิทยาลัย (เดิม) มาก

“ทำอย่างทบวงฯ ดีแล้ว นักเรียนสะดวกดี

“ที่ผ่านมาก็ทำได้ดี เชื่อถือได้”

“ยึดที่ความมีมาตรฐาน ความเชื่อมั่น ความยุติธรรม”

6. ผู้มีส่วนร่วม แบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

6.1 ผู้ออกข้อสอบ

ควรให้ครูโรงเรียนมัธยมมาร่วมออกข้อสอบกับอาจารย์จากมหาวิทยาลัยจะเป็นการดีที่ครูโรงเรียนและอาจารย์มหาวิทยาลัยจะได้มาทำงานร่วมกัน เป็นประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อาจารย์มหาวิทยาลัยจะได้มีความเข้าใจมากขึ้นว่า เด็กเรียนอะไรมา สาระการเรียนรู้ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นอย่างไร ส่วนครูจะได้ทราบว่าเนื้อหาส่วนใดที่ยังขาดหายไป หรือไม่ได้เน้นความสำคัญ โดยเฉพาะเนื้อหาที่เป็นพื้นฐานสำคัญใน

การเรียนระดับอุดมศึกษา ทำให้เกิดความเชื่อมโยงกันระหว่างเนื้อหาในระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษา เนื้อหาที่นำมาออกข้อสอบจะได้ไม่เกินเนื้อหาที่นักเรียนได้เรียนมา ครูที่ได้รับการคัดเลือกมาร่วมออกข้อสอบเกิดความภูมิใจที่ได้มาร่วมในภารกิจระดับชาติ ผู้เข้าร่วมประชุมบางคนมีความเห็นว่า เนื้อหาที่สอบนั้นอยู่ในสาระเนื้อหาที่เรียนในโรงเรียน ต่อไปนักเรียนจึงไม่จำเป็นต้องไปเรียนกวดวิชา ในประเด็นนี้มีผู้ไม่เห็นด้วย เพราะมีความเห็นว่า อย่างไรก็ตาม นักเรียนก็ยังคงเรียนกวดวิชา และยิ่งข้อสอบนั้นยากเกินไป นักเรียนจะรู้สึกว่าเป็นต้องเรียนพิเศษจึงจะทำข้อสอบได้

6.2 การได้มาของครูผู้ออกข้อสอบ

“จะคัดเลือกจากอะไร ใช้เกณฑ์อะไรก็ตาม”

“ทำอย่างไร ข้อสอบจะไม่รั่ว ไม่กลัวครูเอาไปบอกนักเรียน หรือเอาข้อสอบไปสอนนักเรียน หรือ”

คำถามดังกล่าว ผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม ส่วนมากให้ความสำคัญมากในการได้มาของครูผู้ออกข้อสอบ ผู้เข้าร่วมประชุมมีความเห็นว่า สถาบันควรติดต่อกับผู้อำนวยการโรงเรียนโดยตรง โดยให้สถาบันบอกจุดประสงค์ไปให้ชัดเจน และควรต้องแจ้งรายละเอียดให้ครูที่มาออกข้อสอบทราบล่วงหน้า เพื่อให้มีเวลาเตรียมตัวมาพอสมควร สถาบันควรกระจายเลือกเชิญครูผู้ออกข้อสอบไปทั่วประเทศ ให้ครูจากโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนรอบนอก มีโอกาส มีส่วนร่วมในการออกข้อสอบด้วย ผู้มาออกข้อสอบต้องมีความรู้ มีประสบการณ์ในการสอนตรงตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้น ถ้ามีความรู้และประสบการณ์ ในการสอนทั้งช่วงชั้นขึ้น (3 ปี) จะยิ่งดี เพราะจะได้ร่วมออกความเห็นได้ในทุกเนื้อหา และต้องเต็มใจที่จะมาร่วมทำงานนี้

การติดต่อครู สามารถกระทำได้ 2 ทาง คือ

1. แจ้งผู้อำนวยการเป็นเอกสารลับ ซึ่งต้องทำความเข้าใจว่า “ลับ” หมายถึงอะไร ที่ผ่านมาผู้บริหารยังมีความเข้าใจไม่ตรงกัน ถ้าผู้บริหารส่งหนังสือเชิญให้ครูก่อนมาร่วมประชุม จะทำให้ครูไม่ทราบว่าต้องมาทำหน้าที่อะไร จึงไม่สามารถเตรียมตัวมาล่วงหน้า

2. แจ้งครูโดยตรงพร้อมกับแจ้งผู้อำนวยการ เพื่อให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการมาเข้าร่วมสร้างข้อสอบ มิใช่มารู้เมื่อมาร่วมประชุมแล้ว ทำให้ต้องใช้ความรู้เฉพาะที่มีติดตัวเท่านั้น

การได้มาของครูผู้ออกข้อสอบ อาจทำได้ 2 ทาง คือ

1. เฉพาะเจาะจง สถาบันเชิญโดยการคัดสรรโดยตรงจากประวัติหรือประสบการณ์ที่ผ่านมา เช่น ประสบการณ์ในการสอน การเข้าร่วมอบรมด้านที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีนี้สถาบันสามารถจัดทำฐานข้อมูลของครูที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละกลุ่ม

สาระทุกจังหวัดไว้ ซึ่งอาจมาจากการสอบถามไปที่ผู้บริหารโรงเรียนโดยตรงว่า โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เป็นใครบ้างสถาบันต้องส่งเกณฑ์ไปให้โรงเรียนพิจารณา

2. ให้โรงเรียนคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด เช่น คุณวุฒิทางวิชาการที่ต้องตรงกลุ่มสาระ จำนวนปีที่ผ่านการสอน สถาบันอาจใช้วิธีสุ่มเลือกโรงเรียนก็ได้ เพื่อให้กระจายไปทั่วทุกโรงเรียน มิใช่มีแต่โรงเรียนขนาดใหญ่และมีชื่อเสียงเท่านั้นที่จะได้มีโอกาสได้รับการคัดเลือก จะได้มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร และโรงเรียนได้ทั่วถึง

ในความเห็นเกี่ยวกับครูผู้ออกข้อสอบว่าควรจะเป็นครูที่สอนในปัจจุบัน หรือควรเชิญครูที่เกษียณไปแล้วมาร่วมออกข้อสอบด้วยนั้น ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรเป็นครูที่สอนในปัจจุบัน เพราะหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 มีการปรับเปลี่ยนไปจากหลักสูตรเดิมที่เคยใช้พอสมควร เกรงว่าผู้เกษียณไปแล้วจะไม่เข้าใจและตามไม่ทัน ครูที่สอนในปัจจุบันมีความรู้ ความสามารถ จะมีจำนวนมากเพียงพอที่สถาบันจะเชิญมาร่วมออกข้อสอบ ผู้เข้าร่วมประชุมบางคนมีความเห็นว่า หากจะเชิญมา ควรอยู่ในฐานะผู้กลั่นกรองข้อสอบ ประสพการณ์ที่สะสมมาจะเป็นประโยชน์มากในการพิจารณาข้อสอบ ให้ครูปัจจุบันเป็นผู้ออกข้อสอบจะเหมาะสมกว่า นอกจากนี้บางคนมีความเห็นว่าสาระการเรียนรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เนื้อหาเป็นความจริง (fact) ถึงหลักสูตรจะปรับเปลี่ยนไป แต่ผู้ทรงคุณวุฒิที่เคยเป็นครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา หรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ยังมีความรู้และประสบการณ์ที่จะออกข้อสอบได้ดี ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ด้านภาษาไทย และสังคมศึกษา เห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่เกษียณไปแล้ว อาจไม่ทันต่อเนื้อหาสาระที่เปลี่ยนไปกับเหตุการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะทางกลุ่มสังคมศึกษาที่เนื้อหาต้องทันสมัย สอดคล้องกับเหตุการณ์โลก และสังคมรอบตัว ความเห็นเกี่ยวกับการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมออกข้อสอบจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มบางคน มีดังนี้

“เกษียณแล้ว ให้ท่านพักผ่อนดีกว่า อย่าไปรบกวนท่านเลย”

“เสียดายความรู้ ประสบการณ์ของท่าน ให้มาช่วยกรองข้อสอบก็ได้”

“หรือให้อาจารย์ที่ชำนาญเรื่องการวัดผล มาช่วยอบรมครูในเรื่องสร้างข้อสอบดี”

ในการติดต่อครู ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคน มีความเห็นว่า ไม่มีความจำเป็นที่สถาบันจะติดต่อผ่านสำนักงานเขตพื้นที่ เพราะเขตจะไม่รู้ข้อมูลของครูเพียงพอที่จะทำหน้าที่คัดเลือกครูได้ส่วนมากไม่ประทับใจกับการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่ อย่างเช่นตัวอย่างความเห็นดังนี้

“ไม่ต้องติดต่อผ่านเขตพื้นที่หรือเพราะไม่ work ทำงานล่าช้า ติดต่ออะไรไปก็กองอยู่ที่สำนักงาน”

“ถ้าให้เขตเป็นคนเลือก ก็คงเล่นพรรคเล่นพวก ตามแต่พวกตัวเอง ผู้บริหาร โรงเรียนจะรู้จักครูของตัวเองดีกว่าในทุกๆ ด้าน เลือกได้ตรงกว่า”

“ให้เขาทำหน้าที่อื่นดีกว่าเรื่องของตัวเองยังวุ่นวายอยู่เลย”

เกณฑ์ในการคัดเลือกครู

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกกลุ่ม มีความเห็นว่า สถาบัน ควรกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกครูผู้ออกข้อสอบ ดังนี้

1. มีคุณวุฒิตรงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จะมาออกข้อสอบ
2. มีประสบการณ์ในการสอนวิชานั้นครบทุกชั้นปีในช่วงชั้นนั้น เช่น ถ้าออกข้อสอบช่วงชั้นที่ 4 ต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการสอนชั้น ม. 4 - ม. 6 ครบทั้ง 3 ชั้นปี
3. มีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 - 15 ปี
4. มีความซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เก็บความลับได้ดี

ในเกณฑ์ต้องมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วนั้น มีความเห็นเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มหนึ่งเห็นว่าควรมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ก็น่าจะเพียงพอ พิจารณาร่วมกับประสบการณ์ด้านอื่นๆ เช่น การเข้าร่วมฝึกอบรมเชิงวิชาการที่สัมพันธ์และเป็นประโยชน์กับงานสอน อีกกลุ่มหนึ่งมีความเห็นว่า จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี จึงจะมีความรู้ความเชี่ยวชาญลึกในเนื้อหานั้นๆ

ความคิดเห็นเพิ่มเติมในการมีส่วนร่วมในการออกข้อสอบ

1. สถานที่สร้างข้อสอบ ต้องการให้จัดในสถานที่ที่สามารถจะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม และมีเครื่องมือที่จะค้นหาความรู้ได้ เช่น ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีอินเทอร์เน็ตให้ค้นหาข้อมูล ไม่อยากให้มีจุดออกข้อสอบที่โรงแรมเพราะไม่สะดวกในการทำงาน
2. ก่อนการแบ่งกลุ่มออกข้อสอบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องการให้มีวิทยากรพูดถึงวิธีการออกข้อสอบก่อนออกข้อสอบจริง รวมถึงแสดงตัวอย่างข้อสอบที่ดีด้วย ในการแบ่งกลุ่มอยากให้มีส่วนผู้เชี่ยวชาญทั้งในด้านเนื้อหาและการวัดผล โดยเฉพาะในร่วมอภิปรายหรือวิเคราะห์ข้อสอบ อยากได้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ วิทยากรด้านการวัดผลอาจไม่จำเป็นที่จะอยู่ประจำทุกกลุ่ม ควรจัดไว้เป็นวิทยากรกลาง เป็นที่ปรึกษาในการออกข้อสอบ เพราะด้านเนื้อหาจะมีอาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถตรวจสอบเนื้อหาได้เป็นอย่างดีอยู่แล้ว
3. อาจแจ้งให้ครูออกข้อสอบ ส่งมาให้สถาบันล่วงหน้า เมื่อมาประชุมจะได้เริ่มวิจารณ์ข้อสอบได้เลย ไม่ต้องเสียเวลาในการสร้างข้อสอบ

4. สถาบันน่าจะใช้โอกาสในการสร้างข้อสอบ พัฒนาความรู้ผู้
ออกข้อสอบไปด้วยเลย คือจัดให้มีการอบรมความรู้เรื่องสร้างข้อสอบ โดยเฉพาะการออกข้อสอบที่
วัดพฤติกรรมในระดับสูงกว่าระดับวัดความเข้าใจ อบรมประมาณ 2 วัน ก่อนออกข้อสอบจริงอีก 3 -
4 วัน สถาบันจะได้เพิ่มเครือข่ายผู้มีความรู้ด้านการวัดผล และมีฐานข้อมูลผู้ออกข้อสอบที่มีคุณภาพ
ไว้ด้วย

5. ช่วงเวลาที่ออกข้อสอบ ควรเป็นช่วงปิดเทอม ครูจะได้มีเวลา
ทุ่มเทเต็มที่กับงานนี้ ไม่ต้องพะวงเรื่องการสอนหรือถูกโรงเรียนมอบหมายให้ไปทำกิจกรรมอื่น

6. ควรกำหนดสัดส่วนระหว่างครู โรงเรียนมัธยมและอาจารย์
มหาวิทยาลัยที่มาร่วมกันออกข้อสอบให้เหมาะสม

6.3 หน่วยงาน/บุคลากรที่ร่วมในการบริหารการสอบ

6.3.1 การจัดสอบ

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกกลุ่มมีความเห็น
สอดคล้องกันว่า ควรให้สถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่เป็นศูนย์บริหารการสอบ เช่นเดียวกับการสอบ
entrance ที่ทบวงมหาวิทยาลัย (เดิม) ดำเนินการ โดยร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ
เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในการบริหาร การสอบในระดับเขตพื้นที่ การกำหนดสนามสอบอาจให้
สำนักงานเขตพื้นที่เป็นผู้กำหนดโรงเรียนที่มีศักยภาพเป็นศูนย์สอบ ควรกระจายไปให้ครบ 175
ศูนย์ เช่นเดียวกับจำนวนของเขตพื้นที่ ในบางเขตพื้นที่ ไม่ควรจัดสนามสอบเพียงจุดเดียว ให้
คำนึงถึงระยะทางที่จะทำให้นักเรียนเดินทางได้สะดวก เช่นเดียวกับการสอบ entrance การจัดสอบ
แต่ละช่วงชั้นไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน บางช่วงชั้นอาจให้นักเรียนนั่งสอบที่โรงเรียนตนเอง เพราะ
นักเรียนยังเล็กอยู่ เช่น ช่วงชั้นที่ 1, 2 บางช่วงชั้น เช่น ช่วงชั้นที่ 3, 4 นักเรียนสามารถเดินทางมา
สอบรวมกันที่ศูนย์สอบได้

6.3.2 การคุมสอบ

ควรให้มีครูต่าง โรงเรียนมาคุมสอบร่วมกัน
โดยเฉพาะการสอบช่วงชั้นที่ 4 ที่ผลการสอบจะนำไปใช้ในการคัดเลือกเข้าสถาบันอุดมศึกษา อาจ
ใช้ครูที่โรงเรียนที่เป็นสถานที่สอบ 1 คน คุมสอบร่วมกับครูต่างโรงเรียนอีก 1 คน

6.3.3 การบริหารศูนย์สอบ

ให้มีผู้แทนคณะกรรมการเครือข่ายสถานศึกษา
ที่ประกอบด้วยคนในท้องถิ่นนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนที่มีศักยภาพมาร่วมใน
การบริหารการสอบร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา ผู้เข้าร่วมประชุมบางคน เห็นว่า ไม่ควรให้มี
ผู้ปกครองเข้าร่วม เพราะเห็นว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง และชัดเจน โดยเฉพาะในเมือง
ใหญ่ที่ลูกมีอิทธิพลเหนือพ่อแม่ อย่างความเห็นที่ว่า

“ไม่ควรให้พ่อแม่มาเกี่ยวข้องด้วย เดียวก็ดูเฉพาะลูก
ของตัวเอง เดียวนี้ลูกใหญ่กว่าพ่อแม่ ลูกให้ทำอะไรพ่อแม่ก็ต้องทำตาม กลัวลูกโกรธ”

7. ทรัพยากร แหล่งทุน

การรับคนเข้าทำงาน ควรกำหนดมาตรฐาน ไม่ให้มีระบบฝากเข้าทำงาน
งานของสถาบันสำคัญต้องได้รับความเชื่อถือและยอมรับจากสาธารณชน

แหล่งทุน นอกจากได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐแล้ว ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
ส่วนมากมีความเห็นว่า อาจหาโดยวิธีการให้บริการ หรือรับบริจาคได้ อย่าง สามารถหารายได้เอง
ได้ โดยการพิมพ์ข้อสอบที่ใช้แล้วเพื่อให้ครูและนักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ หรือหารายได้จากกร
ให้บริการ การทดสอบ การออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบแบบที่บางมหาวิทยาลัยให้บริการอยู่ ครู
ยินดีที่จะใช้ข้อสอบจากสถาบันมาทดสอบความรู้ของนักเรียน เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพ
มาตรฐานของครูผู้สอนได้อีกวิธีหนึ่งด้วย แต่ต้องระวัง เพราะอาจถูกครหาได้ว่าออกเอง ขายเอง
ยกเว้นแต่ต้องเขียนโครงการให้ชัดเจน ระบุวัตถุประสงค์ว่าส่วนหนึ่งจะแจกให้กับโรงเรียนเพื่อใช้
ในการพัฒนานักเรียน ถ้านักเรียนต้องการมีไว้เป็นส่วนตัว ก็สามารถซื้อไว้ศึกษาเองได้

ในการหารายได้โดยการพิมพ์ข้อสอบขาย ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มให้
ความสำคัญมาก อย่างเช่น คำพูดที่ว่า

“ทำเอง ขายเอง จะดีหรือ จะถูกครหาได้”

“ถ้าจะต้องบอกให้ชัดเจนนะ ว่าพิมพ์ข้อสอบที่ใช้แล้ว ไม่ใช่ตัวอย่าง
ข้อสอบที่ยังไม่ใช่”

หรือการใช้บริการอื่นๆ ของสถาบัน

“ไม่ mind หรือก็จะมีข้อสอบจากที่อื่นมาสอบเด็ก ถ้าเรามั่นใจว่า เด็กของ
เรามีความรู้”

“ครูจะได้ประเมินตัวเองด้วยว่า สอนมีมาตรฐานหรือเปล่า ดีชะอีกจะได้รู้
ว่าสอนเป็นอย่างไร”

8. กลไกในการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสถาบัน

ประชาชนต้องการเห็นการทำงานที่เป็นมาตรฐาน เชื่อมมันไว้ใจได้ มีความ
ยุติธรรมสูง ที่ผ่านมามีความพอใจในการดำเนินงานของทบวงมหาวิทยาลัย (เดิม) ในการจัดสอบ entrance
ที่มีการตรวจสอบความบกพร่อง หรือความผิดพลาดในการทำงานอย่างชัดเจนจากบุคคลภายนอก
อย่างเช่น โรงเรียนที่เป็นสนามสอบก็มีคณะกรรมการดูแลตรวจสอบการดำเนินการทุกขั้นตอน

ถ้าใช้ผู้ประเมินภายนอก ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญสูง เข้าใจงาน
ของสถาบันจึงจะทำหน้าที่ได้ดี โดยเฉพาะชื่อเสียงของผู้ประเมินที่จะรับประกันผลการประเมินได้

ตัวอย่าง ความเห็นผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มที่กล่าวถึงกลไกการตรวจสอบ
การดำเนินงานของทบวงมหาวิทยาลัย (เดิม)

“ทำอย่างที่ทบวงฯ ทำคืออยู่แล้ว มีอะไรบกพร่อง ผิดพลาด ก็รู้ได้ทันที”

“เกิดอะไรขึ้น ก็เป็นข่าว รู้ได้ทันที ตรวจสอบได้ว่า เกิดเพราะอะไร”

“นักเรียนยังตรวจสอบผลการสอบได้เลย”

9. ความเห็นอื่นๆ

9.1 สถาบันควรประสานกับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มิให้มีการประเมินซ้ำซ้อน ระหว่าง ประเมินผลการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น กับการประเมินของสำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีการประเมินอยู่แล้ว

9.2 ถ้าสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จะนำผลการประเมินของสถาบัน ไปใช้ก็จะดี แต่ถ้าประเมินไม่ครบทุกกลุ่มสาระวิชา จะไม่สามารถสะท้อนภาพการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นเรื่อง เก่ง ดี มีสุข ได้

9.3 สถาบันควรประเมินผลการเรียนรู้เฉพาะช่วงชั้นที่ 4 ก่อน ส่วนช่วงชั้น 1 - 3 น่าจะให้โรงเรียนดำเนินการร่วมกับเขตพื้นที่

9.4 การประเมินผลการเรียนรู้ช่วงชั้นที่ 4 ที่กำหนดจะประเมิน 5 กลุ่มสาระ คือ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศึกษา นั้น จะทำให้โรงเรียนผู้บริหาร ครู ไม่สนใจการเรียนการสอนในอีก 3 กลุ่มสาระ คือ สุขศึกษา และพลศึกษา ทัศนศิลป์ ดนตรีและนาฏศิลป์ การงานและวิชาชีพ สถาบันควรกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ไปให้โรงเรียน ประเมินตามมาตรฐานนั้น

ผลการประชุมสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

การประชุมสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จัดขึ้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2548 ณ อาคารพญาไทพลาซ่า ชั้น 35 เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 17 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก) ผลการประชุมสรุปได้ดังนี้

1. ต้องให้นักเรียนรู้ว่าสอบแล้วนำไปใช้ประโยชน์อะไร โรงเรียนเอกชนสามารถนำผลไปแสดงให้ผู้ปกครองดูเพื่อให้ผู้ปกครองได้มั่นใจในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

2. การสอบวัดการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้แบบทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (Ordinary National Educational Test : O-NET) ที่กำหนดไว้ปลายเดือนกุมภาพันธ์ต่อเนื่องกับเดือนมีนาคมของทุกปีไม่เหมาะสม เนื่องจากตามปกติโรงเรียนจะสอบปลายภาคประมาณกลางเดือนมีนาคม ถ้าจุดประสงค์ต้องการจะสอบเพื่อประเมินผลการเรียนรู้แต่ละช่วงชั้น ควรต้องให้มีการเรียนรู้ครบสมบูรณ์ก่อน มิฉะนั้นผลการประเมินจะไม่เป็นไปตามจุดประสงค์ การกำหนดให้สอบวัดความรู้และทักษะวิชาการระดับสูง โดยแบบทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นสูง (Advanced National Educational Test : A-NET) หลังจากการสอบ O-NET 1 วัน ก็ไม่เหมาะสมเช่นกัน เพราะการสอบติดกันอาจจะทำให้นักเรียนเครียดไป นอกจากนี้ การกำหนดตารางสอบซ้อนกันจะทำให้นักเรียนเสียโอกาส นักเรียนมีโอกาสที่จะเลือกเรียนทุกกลุ่มสาระ จึงต้องจัดตารางสอบให้เอื้อกับผู้เรียน

3. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 กำหนดให้หลักสูตรประกอบด้วยกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษา และพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ การประเมินผลการเรียนรู้ช่วงชั้นที่ 1 ของสถาบัน (ป. 1 - 3) น่าจะเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษาฯ และวิทยาศาสตร์ แทนที่จะกำหนดเป็นภาษาไทย และคณิตศาสตร์ การประเมินผลการเรียนรู้ช่วงชั้นที่ 2 (ป. 4 - 6) และช่วงชั้นที่ 3 (ม. 1 - 3) น่าจะเพิ่มกลุ่มสาระภาษาอังกฤษเพิ่มเติมไปอีก 1 กลุ่มสาระ รวมเป็น 5 กลุ่มสาระ แต่ถ้าต้องการให้การจัดการศึกษามุ่งสร้างคนดี เก่ง มีสุข ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้ว ควรต้องประเมินให้ครบทั้ง 8 กลุ่มสาระ ในกรณีที่ สมศ. จะนำผลการประเมินไปใช้เป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่งของการประเมินคุณภาพภายนอกแล้ว ควรจะใช้ผลจากการประเมินครบทุกกลุ่มสาระ

4. การจัดสอบในระดับชาติ ควรกำหนดให้มีโรงเรียนที่เป็นสนามสอบกระจายอยู่ทั่วประเทศ เด็กสามารถเคลื่อนย้ายได้ ถ้ากำหนดแน่ชัดแล้วขอให้ประกาศให้นักเรียนรับรู้ทั่วกันจะได้เลือกโรงเรียนที่เด็กไปได้สะดวก ที่สำคัญคือ ต้องบริหารจัดการเรื่องกรรมการคุมสอบให้ดี ข้อสอบที่ดี การบริหารจัดการการสอบต้องดีด้วย ผลการสอบจึงจะมีคุณภาพ

กรรมการคุมสอบควรมาจากต่างโรงเรียนกัน มีการแลกเปลี่ยนครูที่ทำหน้าที่คุมสอบ ต้องมีการคัดเลือกครูคุมสอบให้มีคุณภาพเช่นเดียวกับข้อสอบ โรงเรียนยินดีที่จะเป็นสนามสอบให้

5. ผู้ออกข้อสอบ ควรให้ครูทั้งจากโรงเรียนรัฐ โรงเรียนราษฎร์ โรงเรียนทุกขนาด (เล็ก กลาง ใหญ่) ได้มีโอกาสมาร่วมออกข้อสอบ ครูที่มาจากโรงเรียนขนาดต่างกันจะออกข้อสอบแตกต่างกัน ไม่ควรเชิญเฉพาะโรงเรียนที่มีชื่อเสียง

ผู้จะมาออกข้อสอบจะต้องมีความรู้ มี concept เกี่ยวกับหลักสูตร และต้องมี concept เกี่ยวกับสถาบันทดสอบฯ อย่างดี จึงจะเข้าใจว่า ข้อสอบที่นำไปประเมินผลการเรียนรู้นั้นต้องเป็นเกณฑ์กลาง กระบวนการข้อสอบกลางๆ เป็นเรื่องยากมาก ครูที่สอนดี สอนเก่ง ไม่จำเป็นต้องออกข้อสอบดี เพราะการสอนดีสอนเก่งเป็นการสอนเด็กกลุ่มเดียว ครูจึงสามารถสื่อสารได้กับนักเรียนเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้น ควรจะต้องมีการอบรมให้มีความรู้ในด้านการสร้างข้อสอบก่อนที่จะออกข้อสอบจริง

6. สถาบันควรมีหน้าที่พัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลด้วย เนื่องจากไม่มีหน่วยงานใดทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรทางด้านนี้ ถ้าอบรมเฉพาะครูที่มาออกข้อสอบ ครูก็อาจนำความรู้ที่ไปถ่ายทอดให้กับคนอื่น หรือจะไม่ถ่ายทอดก็ได้ เพราะหน้าที่หลักคือมาออกข้อสอบ แต่ถ้าสถาบันทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรด้วย นอกจากจะได้ผู้ออกข้อสอบที่มีคุณภาพแล้ว ยังสร้างบุคลากรในฐานะข้อมูลผู้ออกข้อสอบด้วย

7. การได้มาของครูผู้ออกข้อสอบ ให้สถาบันติดต่อโดยตรงไปที่โรงเรียน โรงเรียนจะช่วยคัดเลือกครูให้ได้ตามเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด โรงเรียนจะสามารถแยกแยะ รับรองและ คำประกัน ครูที่ส่งมาออกข้อสอบได้ ถ้าไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติตามกำหนด ก็จะไม่มีส่ง อีกส่วนหนึ่ง สถาบันคัดเลือกจากฐานข้อมูลของสถาบันเอง

8. เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ออกข้อสอบ

- 1) มีคุณวุฒิตรงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จะมาออกข้อสอบ
- 2) มีประสบการณ์ในการสอนวิชานั้นครบทุกชั้นปี ในช่วงชั้นนั้น
- 3) โรงเรียนรับประกันในความซื่อสัตย์ได้
- 4) มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี หากมีคุณสมบัติอื่น เช่น จบการศึกษาระดับปริญญาโท ได้รับการอบรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง การกำหนดประสบการณ์ในการสอนอาจลดลงเป็นไม่น้อยกว่า 5 ปี

ในการกำหนดประสบการณ์ในการสอน ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนมากมีความเห็นว่า น่าจะมากกว่า 5 ปี จะได้มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual difference) ได้ดีกว่า

9. บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่ สถาบันควรจะเชิญผู้แทนจากเขตพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ รับทราบการดำเนินงานของสถาบัน ให้เขตพื้นที่ที่มีบทบาทในการช่วยประสานงานกับโรงเรียน ให้ข้อมูลโรงเรียนที่มีศักยภาพในการเป็นสนามสอบ หรืออย่างน้อยก็รับทราบบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ในการเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของสถาบัน

10. การรับคนเข้าทำงาน สถาบันควรจะรับบุคลากรจากมหาวิทยาลัย นักวิชาการมีอาชีพโรงเรียนยินดีจะสนับสนุนบุคลากรมาช่วยทำงานเป็นครั้งคราว เช่น มาช่วยตรวจข้อสอบ อดันยโดยสถาบันจะต้องฝึกอบรมให้ก่อน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์สรุปและนำเสนอรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

4.1 สรุปผลการวิเคราะห์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

การเสนอผลในตอนนี้ เป็นการนำเสนอตามองค์ประกอบและเรียงลำดับความสำคัญของความเหมาะสมของข้อความในแต่ละองค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความเหมาะสม ข้อความใดมีค่าเฉลี่ยเท่ากันแสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญของความเหมาะสมอยู่ในระดับเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 1 จุดประสงค์ของการตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์

จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ มี 3 ข้อ เรียงตามลำดับความเหมาะสม ดังนี้

1. เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับ ทุกระบบการศึกษา
 2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่และระดับสถานศึกษาในด้านต่างๆ
 3. เพื่อวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้
- ส่วนจุดประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีเหมาะสมแต่ความเห็นไม่สอดคล้องกัน ส่วนด้านความเป็นไปได้ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเป็นไปได้มาก

วิสัยทัศน์

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่กำหนดให้สถาบันฯ มีวิสัยทัศน์ เป็นองค์กรหลักในการประเมินผลการจัดการศึกษาของชาติในทุกระดับ และตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือประชาชนภายใต้มาตรฐานคุณภาพเดียวกัน รวมทั้งมุ่งสู่มาตรฐานคุณภาพในระดับสากล

พันธกิจ

ในพันธกิจที่เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา 7 ข้อ นั้น ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน 6 ข้อ ส่วนข้อ 7 พันธกิจสนับสนุนที่ส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีเหมาะสมแต่ความเห็นนั้นไม่สอดคล้องกัน แต่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเป็นไปได้มาก พันธกิจทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับตามความเหมาะสม ดังนี้

พันธกิจที่ 1

- 1.1 พัฒนาระบบการบริหารการทดสอบที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส เทียบธรรมรวมทั้งการบริการการทดสอบที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการ
- 1.2 พัฒนาเครื่องมือเพื่อวัดและประเมินความรู้ ความสามารถทางวิชาการวิชาชีพรวมทั้งการออกแบบและสร้างคลังข้อสอบ

พันธกิจที่ 2 เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการทดสอบรวมทั้งเป็นศูนย์ประสานความร่วมมือการทดสอบ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

พันธกิจที่ 3 วัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

พันธกิจที่ 4

4.1 ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอุดมศึกษาทุกระบบ

4.2 พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และจัดทำเป็นเครือข่ายผู้พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล

กลยุทธ์

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในกลยุทธ์ที่เสนอให้พิจารณาทั้ง 9 ข้อ โดยกลยุทธ์บางข้อผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญในเรื่องความเหมาะสมเท่ากัน

กลยุทธ์ที่ 1 ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความรวดเร็วเที่ยงตรง และตอบสนอง ผู้ใช้บริการที่มีจำนวนมากได้ ในเวลาจำกัด

กลยุทธ์ที่ 2

2.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานหน่วยงานที่สนับสนุนข้อมูลการดำเนินการของสถาบัน เช่น สำนักทะเบียนราษฎร กระทรวงมหาดไทย

2.2 มีระบบกลไกในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การประเมินผลการดำเนินการของสถาบันในทุกระดับและทุกส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ

2.3 มีระบบการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าถึง และใช้ประโยชน์ผลการประเมินการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 3

3.1 มีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส เที่ยงธรรม ผู้ใช้บริการยอมรับและเชื่อถือผลการประเมินของสถาบัน

3.2 ใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการกระจายอำนาจการบริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจากทุกส่วน มีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถาบัน

กลยุทธ์ที่ 4 ระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันจากภาครัฐและภาคเอกชนในกระบวนการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีกระบวนการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสถาบัน

กลยุทธ์ที่ 6 ใช้ประโยชน์จากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้

ความเห็นเพิ่มเติม

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาพรวมขององค์ประกอบที่ 1 ในด้านต่างๆ สรุปได้ว่า สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ควรต้องเป็นองค์การทางวิชาการ (academic institute) มีอิสระในการดำเนินการทางวิชาการ ปราศจากอิทธิพลทางการเมืองและการบริหาร การกำหนดจุดประสงค์ต้องชัดเจน ครอบคลุมพันธกิจหลัก (core mission) ของตนเอง ไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้สถาบันมุ่งลงไปในการกิจเฉพาะเพื่อผลงานที่เป็นเลิศ มีมาตรฐานที่เป็นสากลสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ และต้องไม่ดำเนินการในเรื่องที่มีใช่เป็นหน้าที่โดยตรง ควรประสานและสนับสนุนข้อมูลให้กับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงอยู่แล้ว ควรมีการกำหนดจุดประสงค์หลัก และวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่ต้องดำเนินการในช่วงแรกก่อน และต้องส่งเสริมให้มีการนำผลการประเมินไปใช้อย่างจริงจัง รวมทั้งสถาบันต้องมีระบบการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการที่เข้มแข็งจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีภายใต้หลัก “ธรรมาภิบาล”

องค์ประกอบที่ 2 การกิจ

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ประเมินมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภารกิจที่เสนอให้พิจารณาทั้ง 13 ข้อ โดยภารกิจบางข้อผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญของความเหมาะสมเท่ากัน

ภารกิจที่ 1

1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ ระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ

1.2 จัดทำเครื่องมือทดสอบผลการเรียนรู้รายขอระดับชาติ ตามเกณฑ์มาตรฐานการทดสอบการศึกษาระดับต่างๆ

ภารกิจที่ 2

2.1 จัดทำระบบวิธีการบริหาร วิธีการทดสอบและดำเนินการวัดผลการเรียนรู้รายขอระดับชาติช่วงชั้นต่างๆ

2.2 ประสานงานกับหน่วยงาน/องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการทดสอบผู้เรียนทั่วประเทศ

2.3 พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าถึง และใช้ประโยชน์ผลการประเมินการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

2.4 เป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

ภารกิจที่ 3 ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลของผู้ใช้บริการการทดสอบ สนับสนุน และให้บริการผลการทดสอบแก่หน่วยงานต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและการประกอบอาชีพ

ภารกิจที่ 4 ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือทดสอบทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ และคุณภาพ ที่พึงประสงค์ ระบบการบริหารการสอบและวิธีการทดสอบ รวมทั้งองค์ความรู้เกี่ยวกับการทดสอบ ส่งเสริม และเผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษา

ภารกิจที่ 5 วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา

ภารกิจที่ 6 บริการสอบวัดความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะ ตามมาตรฐาน วิชาการและวิชาชีพให้กับผู้เรียนทุกระดับ และประชาชนทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้อของตนเอง การคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ การเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียนที่มาจาก การศึกษาในระบบเดียวกันและต่างระบบเพื่อประกอบอาชีพ

ภารกิจที่ 7 ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระบบ และทุกระดับ โดยใช้ผลการประเมินการจัดการศึกษาในระดับต่างๆ

ภารกิจที่ 8 พัฒนาคู่มือการดำเนินการทดสอบและประเมินผล การสร้างเครือข่าย ผู้เชี่ยวชาญการสร้างเครื่องมือทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา

ภารกิจที่ 9 ให้การรับรองมาตรฐานของระบบ และวิธีการดำเนินงาน เครื่องมือ หน่วยงานการประเมินผลและการทดสอบทางการศึกษา รวมทั้งให้มีการประกันคุณภาพและ หน่วยงาน

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 2 ว่า สถาบันควรเน้นภารกิจที่ เน้นการให้บริการ ให้ข้อมูลกับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในระดับนโยบาย สถาบันมี ขอบข่ายภารกิจที่กว้างขวางมากครอบคลุมการเรียนที่มีรูปแบบต่างๆ ในหลายระดับ กระบวนการ และเครื่องมือที่ใช้ต้องมีความหลากหลายมาก รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องออกแบบให้เหมาะสมกับสภาพและมีความเป็นไปได้ในการ ปฏิบัติ จึงควรมีการกำหนดขั้นตอนของการดำเนินการให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะสถาบัน

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งในด้านความเหมาะสมอย่างยิ่งและความเป็นไปได้มากที่สุดว่าสถาบันทดสอบฯ ควรเป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้ง/ยุบเลิกโดยพระราช กฤษฎีกาตามความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร (คณะรัฐมนตรี) ภายใต้พระราชบัญญัติองค์การมหาชน ส่วนการเป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้ง/ยุบเลิก โดยพระราชบัญญัติความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (สภาผู้แทน&วุฒิสมาชิก) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นที่ไม่สอดคล้องกันว่ามีลักษณะนี้ไม่เหมาะสม และมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเป็นไปได้น้อย

ลักษณะสถาบันที่เป็นองค์การภาครัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีฐานะเทียบเท่าองค์การหลักทั้ง 5 องค์การของกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในกำกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าไม่เหมาะสมอย่างยิ่งและเป็นไปได้น้อยที่สุด

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะสถาบันว่า องค์การที่ทำหน้าที่นี้ไม่ควรอยู่ภายใต้การดำเนินการของหน่วยงานที่จะถูกประเมิน สถาบันควรเป็นองค์การมหาชนเพื่อความคล่องตัว ในการบริหารและจัดการ และมีความเป็นไปได้สูงที่จะมีพระราชบัญญัติของตนเอง เพื่อให้เป็นองค์การมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้

องค์ประกอบที่ 4 การจัดโครงสร้าง

โครงสร้างแบบที่ 1 มีการจัดโครงสร้างเป็น 5 สำนัก/กลุ่มงานคือ 1)สำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือทดสอบ 2) สำนักบริหารและพัฒนาการจัดสอบ 3) สำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวัดและประเมินผล 4) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5)สำนักอำนวยการ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันทั้งในด้านความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุด โดยให้ความสำคัญของความเหมาะสมของสำนักที่ 5,4,1,2 และ 3 ตามลำดับ

โครงสร้างแบบที่ 2 ที่เสนอให้มีสำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันฯเพิ่มเป็นสำนักที่ 6 นอกเหนือจากโครงสร้างแบบที่ 1 เพื่อทำหน้าที่ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนางานของสถาบันในทุกกลุ่มงานนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีเหมาะสมแต่มีความเห็นไม่สอดคล้องกันว่าจะมีความเป็นไปได้มากที่จะมีโครงสร้างแบบนี้

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า โครงสร้างของสถาบันขึ้นอยู่กับจุดประสงค์และกลยุทธ์ ในกรณีที่เป็้องค์กรอิสระ โครงสร้างจะไม่ใช่ว่าเรื่องสำคัญมากนัก อาจปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาเมื่อปฏิบัติงานไปแล้วเกิดปัญหา ก็สามารถปรับเปลี่ยนได้ การจัดโครงสร้างแบบที่ 1 ต้องมีการคัดสรรคนที่มีทักษะและสถานภาพทางการวิจัยด้วย บุคลากรทุกคนควรเป็นทั้งนักวัดผลและนักวิจัย ต้องกำหนดให้แต่ละสำนัก / กลุ่มงานต้องมีผลงานวิจัย มิฉะนั้นจะไม่เกิดผลงานวิจัยดังเช่นหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน

โครงสร้างที่จะก่อให้เกิดผลงานวิจัย กระบวนการดำเนินงานนั้นควรพิจารณาในรูปแบบของ outsourcing และต้องมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรมาสนับสนุนองค์การ มิฉะนั้นจะต้องใช้เวลานานมากที่บุคลากรจะเข้าใจในหลักการและแนวปฏิบัติขององค์กร

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารสถาบัน

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีความเป็นไปได้มากในการบริหารสถาบันในรูปคณะกรรมการ มีคณะกรรมการบริหารทำหน้าที่กำหนดนโยบายโดยมีผู้อำนวยการสถาบันทดสอบฯ เป็นเลขานุการคณะกรรมการ คณะกรรมการบริหารชุดนี้มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะอนุกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารโดยคณะบุคคลที่มีผู้อำนวยการบริหารงานร่วมกับผู้บริหารระดับรองมีความไม่เหมาะสม แต่มีความเป็นไปได้มากส่วนการบริหารในรูปสถาบัน มีคณะกรรมการกำหนดนโยบายที่แต่งตั้งจากหน่วยงาน/สถาบันที่เกี่ยวข้อง มีคณะอนุกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ นั้น ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมแต่มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเป็นไปได้มาก

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสรุปได้ว่า การบริหารสถาบันควรแบ่งเป็น 2 ระดับ 1) ระดับกำหนดนโยบายที่จะรวมทั้งกำกับติดตาม คณะกรรมการบริหารควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดทำหน้าที่ประจำเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ 2) ระดับบริหารจัดการที่ให้ผู้ผู้อำนวยการสถาบันบริหารงานร่วมกับผู้บริหารระดับรอง แต่ต้องมีกลไกการตรวจสอบการทำงานของคณะบุคคล การบริหารสถาบันในรูปแบบของคณะกรรมการน่าจะเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ แต่องค์ประกอบของกรรมการถ้าไม่มีการระบุไว้ชัดเจนจะสร้างปัญหาต่อการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการเงินและการพัฒนารูปแบบนี้จะมีจุดอ่อนที่กรรมการมักจะไม่มีเวลาทำให้การตัดสินใจไม่มีคุณภาพ ควรแก้ไขโดยให้มีคณะกรรมการประจำ จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 6 ลักษณะการดำเนินการ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สถาบันจะมีการดำเนินการโดยเรียงลำดับความเหมาะสมดังนี้ คือ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในกระบวนการดำเนินงานของทุกสำนัก/กลุ่มงาน โดยต้องมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดและตรวจสอบได้ มีการใช้บุคลากรประจำร่วมกับบุคลากรภายนอกสถาบันทดสอบฯ โดยแต่งตั้งให้เป็นกรรมการเพื่อดำเนินการในภารกิจที่ต้องการความเชี่ยวชาญและมีลักษณะเฉพาะกิจ มีกำหนดเวลาแล้วเสร็จชัดเจน และมีระบบให้บุคคล/หน่วยงานภายนอก สถาบันทดสอบฯ ดำเนินการบางด้าน โดยการประมวลทำสัญญาภายใต้ระบบและมาตรฐานที่สถาบันกำหนด

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินการของสถาบันสรุปได้ว่า ควรระบุภารกิจที่จะต้องดำเนินการแต่ละด้านเพื่อจะได้มีความชัดเจนว่าภารกิจใดใครควรจะต้องทำ ซึ่งอาจจำแนกงานได้ 3 ลักษณะ คือ 1) ส่วนที่สามารถจ้างเหมาบริการได้โดยหน่วยงานภายนอก 2) ส่วนที่ควรทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในและภายนอก และ 3) ส่วนที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญชำนาญการเป็นการเฉพาะ การดำเนินการเป็นได้ทั้ง 3 แบบที่เสนออยู่ที่การบริหารของผู้บริหาร

ส่วนที่อาจเป็นปัญหาสำคัญคือการประมุลผู้เข้ามาดำเนินการที่ขาดความเป็นอิสระและขาดความเข้าใจในแนวคิด (concept) จะกลายเป็นภาระที่หนักมาก เช่นเดียวกับปัญหาที่ผู้เชี่ยวชาญไม่ตรงกับการพัฒนาองค์กร

องค์ประกอบที่ 7 ผู้มีส่วนร่วม

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุดที่บุคลากรจากโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา/เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ร่วมสร้างเครื่องมือและกลั่นกรองเครื่องมือทดสอบผลการเรียนรู้และให้มีคณะกรรมการที่แต่งตั้งจากบุคลากรภายนอกสถาบันฯ ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพสถาบันฯ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มากที่สุดจะให้บุคลากรจากโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษาและท้องถิ่นร่วมกันเป็นคณะกรรมการบริหารการจัดสอบ

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเกี่ยวกับผู้มีส่วนร่วมว่า ต้องให้ความสำคัญกับระบบการรักษาความลับ ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะมาร่วมงาน และศักยภาพของหน่วยงาน เพราะมีโอกาสที่จะเกิดความไม่โปร่งใสได้มาก

องค์ประกอบที่ 8 องค์การเครือข่าย

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุดที่หน่วยงานที่เป็นองค์การเครือข่ายต้องได้รับการรับรองมาตรฐานของระบบ วิธีการเครื่องมือ และคุณสมบัติของบุคลากร จากสถาบันทดสอบฯ และให้สถาบันอุดมศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์การเครือข่ายทำหน้าที่รับสมัครจัดสอบ ตรวจสอบ ประมวลผลการสอบ และพัฒนาครู อาจารย์ บุคลากร ด้านการวัดและประเมินผลในภูมิภาคนั้นๆ ส่วนการให้หน่วยงานการศึกษาภาครัฐ/เอกชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของสถาบันนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก

สำหรับการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์การเครือข่ายในการรับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ และประมวลผลการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าไม่เหมาะสม และมีความเป็นไปได้น้อย

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า ต้องมีการเตรียมการสร้างทัศนคติ แนวทาง วิธีการตรวจสอบและกำหนดวิธีการประเมินที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของเครือข่าย สถาบันน่าจะเป็นผู้คัดเลือก ติดต่อ และให้การรับรอง เชื้อเชิญหน่วยงานให้ร่วมเครือข่าย ทั้งนี้ สถาบันจะต้องกำหนด

ขอบเขตงานและกำหนดให้ชัดเจนว่าต้องมีการรับรองมาตรฐานในระบบย่อยส่วนใดบ้าง เช่น เครื่องข่ายในการพัฒนาข้อสอบ จัดสอบ เป็นต้น ทุกงานที่มอบหมายให้เป็นหน้าที่ของเครือข่าย จำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบว่ามีมาตรฐาน

องค์ประกอบที่ 9 งบประมาณ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุดที่สถาบันจะได้รับงบประมาณหรือมีรายได้จากการให้บริการต่างๆ การได้งบประมาณจากรัฐนั้นผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีความเป็นไปได้มาก

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกันทั้งในความเห็นที่ไม่เหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่จะมีงบประมาณหรือมีรายได้จากการได้รับเงินบริจาค

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า การได้มาของงบประมาณจะมีปัญหาน้อยกว่าวิธีการใช้งบประมาณ สถาบันต้องมีความมั่นคงมีสถานภาพเป็นที่ยอมรับเพื่อความมั่นใจในคุณภาพของสถาบัน ดังนั้น ควรเป็นวาระแห่งชาติที่รัฐจะต้องจัดสรรงบประมาณให้ งบประมาณอาจได้มาจากรัฐ การให้บริการต่างๆ และจากการให้บริจาค แต่การรับบริจาคอาจเป็นข้อจำกัดในการทำงานเนื่องจากการบริจาคคงมาจาก 2 ส่วนคือ บริจาคเพื่อประโยชน์ตอบแทนทางใดทางหนึ่ง หรือบริจาคโดยไม่ต้องการผลตอบแทน

องค์ประกอบที่ 10 ภารกิจด้านวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุดที่สถาบันจะจัดจ้างผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย (outsourcing) โดยบุคลากรภายในจะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานทุกขั้นตอนได้ แต่มีได้อยู่ในคณะผู้วิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการใช้บุคลากรภายในร่วมกับบุคลากรภายนอกในการดำเนินการวิจัยนั้นมีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มาก การที่จะให้บุคลากรภายในสถาบันทดสอบฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสม แต่มีความเห็นไม่สอดคล้องกันว่ามีความเป็นไปได้น้อยที่จะดำเนินการวิจัยในลักษณะนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกันทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะกำหนดให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านวิจัย โดยเฉพาะในทุกสำนักหรือกำหนดให้มีสำนัก/กลุ่มงานที่ทำหน้าที่วิจัยและพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสถาบันทดสอบฯ โดยเฉพาะ

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเกี่ยวกับภารกิจด้านวิจัยสรุปได้ว่า ภารกิจนี้อาจทำได้หลายๆ รูปแบบ มีทั้งบุคลากรภายในดำเนินการเอง หรือใช้รูปแบบ outsourcing หรือทำร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในและผู้เชี่ยวชาญภายนอกสถาบันก็ได้ ขึ้นกับสภาพการณ์ของงานวิจัยแต่ละเรื่อง ควรมีการยืดหยุ่นให้มาก นอกจากนี้สถาบันควรมีการวางรูปแบบของการปฏิบัติงานที่สามารถรวบรวมข้อมูลจากระบบเพื่อเข้าสู่กระบวนการวิจัยได้โดยตรง เพราะงานวิจัยจะมีคุณค่าต้องได้ผลทันต่อการประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะในเชิงปรับปรุงและพัฒนา

องค์ประกอบที่ 11 กลไกในการติดตามกำกับการดำเนินงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุดที่จะใช้กลไกให้มีการกำหนดขั้นตอน แผนงานและกรอบเวลาชัดเจน มีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ มีการใช้มาตรการป้องกัน ตรวจสอบ แก้ไข และติดตามประเมินผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งและมีความเป็นไปได้มากที่สุดที่ใช้มาตรการปลูกฝังจรรยาบรรณของนักวัดและประเมินผล เพื่อให้บุคคลกรปฏิบัติงานโดยไม่มีเจตนาทุจริต มีระบบให้ผู้ให้บริการตรวจสอบผลการดำเนินงาน มีคณะกรรมการที่เป็นบุคคลภายนอกสถาบันทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และใช้กลไกที่มีระบบกลุ่ม แยกย่อย ทำงานเชื่อมโยงกัน ซึ่งจะนำไปตามขั้นตอนที่กำหนดร่วมกัน

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเพิ่มเติมว่า สิ่งสำคัญที่สุดคือการคัดสรร คนดีมีคุณธรรม จริยธรรมมาทำงาน การใช้มาตรการปลูกฝังจรรยาบรรณของนักวัดและประเมินผลเป็นหลักการที่ดี แต่จะไม่ค่อยได้ผล การใช้ระบบกลุ่มงานแยกย่อยทำงานเชื่อมโยงกัน แต่ละกลุ่มจำเป็นต้องมีระบบการกำกับติดตามการทำงานของตนเช่นกัน และเกรงว่าข้อสอบจะรู้ถ้ามีการแบ่งกลุ่มงานย่อยมากไป

สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 2 รอบ แสดงไว้ในตารางที่ 38

4.2 รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย มีกระบวนการพัฒนามาจากการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และบริบทของการปฏิรูปการศึกษาที่มีผลต่อภารกิจด้าน การประเมินผลการจัดการศึกษา อาทิ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินผลการจัดการศึกษาระดับชาติ โดยการประเมินคุณภาพผู้เรียน

การนำผลการประเมินผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสมของการจัดการศึกษาแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษาไปใช้ในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อในช่วงชั้นต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา การทดสอบมาตรฐานรายวิชาหรือกลุ่มรายวิชาต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเทียบโอนผล การเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้จากการเรียนรู้ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

2. ศึกษาทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบขององค์การ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะขององค์การที่พึงประสงค์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนด มิติหรือองค์ประกอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

3. ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง การบริหารงาน สภาพปัญหา จุดอ่อน จุดแข็ง ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ทดสอบหรือประเมินผลการศึกษาในระดับประเทศ ประกอบด้วย หน่วยงาน ในต่างประเทศ 3 หน่วยงาน คือ หน่วยงานในประเทศญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร และหน่วยงานในประเทศไทย 5 หน่วยงาน โดยศึกษาจากเอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ อินเทอร์เน็ต ร่วมกับประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยที่ได้ไปฝึกงาน ฝึกอบรม และศึกษาดูงานหน่วยงานนั้น

4. ขกร่างรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับ ประเทศไทย ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ 2) ภารกิจ 3) ลักษณะสถาบัน 4) การจัดโครงสร้าง 5) การบริหารสถาบัน 6) ลักษณะการดำเนินการ 7) ผู้มีส่วนร่วม 8) องค์การเครือข่าย 9) งบประมาณ 10) ภารกิจด้านวิจัย และ 11) กลไกในการติดตามกำกับการทำงาน

5. ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 21 คน จากการใช้เทคนิคเดลฟาย ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ สถาบันโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ได้รับผลกระทบจากภารกิจของสถาบันทดสอบทางการศึกษา แห่งชาติ จำนวนรวมทั้งสิ้น 70 คน จากการใช้แบบสอบถามและการประชุมสนทนากลุ่ม

6. วิเคราะห์ผลการตรวจสอบและการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ จากการดำเนินการในข้อ 5 เพื่อนำผลมาพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมกับประเทศไทย

7. ข้อความในแต่ละองค์ประกอบที่นำเสนอในรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย คัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในบทที่ 3 พิจารณาร่วมกับความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ

(รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ก ตารางที่ 33)

รูปแบบสถาบันเสนอตามลำดับขององค์ประกอบเป็นดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 จุดประสงค์การจัดตั้งสถาบัน วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์

จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน ได้กำหนดแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

การกำหนดจุดประสงค์นำเสนอเป็น 2 ระดับ คือ จุดประสงค์หลักและจุดประสงค์รอง ตามเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

1. จุดประสงค์หลัก เป็นจุดประสงค์ที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบด้านความเหมาะสม และเป็นไปได้แล้วมีคำมีชยฐานของระดับความเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 2 ด้านไม่ต่ำกว่า 3.00 ความเห็นนั้นต้องสอดคล้องกัน และผลการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องได้รับคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.50 ขึ้นไป คือ ประเมินว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก

2. จุดประสงค์รอง เป็นจุดประสงค์ที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าเหมาะสมและเป็นไปได้มาก แต่ความเห็นด้านใดด้านหนึ่งไม่สอดคล้องกัน ผลการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 ขึ้นไปเหมือนกัน

จุดประสงค์หลัก

1. เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับ ทุกระบบการศึกษา
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ และระดับสถานศึกษาในด้านต่างๆ โดยการประเมินคุณภาพผู้เรียน
3. เพื่อวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้

จุดประสงค์รอง

4. เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้

วิสัยทัศน์

เพื่อเป็นองค์กรหลักในการประเมินผลการจัดการศึกษาระดับชาติในทุกรูปแบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติในทุกระดับ และตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือประชาชนภายใต้มาตรฐานคุณภาพเดียวกัน รวมทั้งมุ่งสู่มาตรฐานคุณภาพในระดับสากล

พันธกิจ

ในพันธกิจที่เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา 7 ข้อนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน 6 ข้อ ส่วนข้อ 7 พันธกิจสนับสนุนที่ส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าเหมาะสมแต่ความเห็นนั้นไม่สอดคล้องกัน แต่ในด้านความเป็นไปได้ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเป็นไปได้มาก พันธกิจทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับตามความเหมาะสม ดังนี้

พันธกิจที่ 1

1.1 พัฒนาระบบการบริหารการทดสอบที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส เทียบธรรม รวมทั้งการบริการการทดสอบที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการ

1.2 พัฒนาเครื่องมือเพื่อวัดและประเมินความรู้ ความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพรวมทั้งการออกแบบและสร้างคลังข้อสอบ

พันธกิจที่ 2 เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการทดสอบรวมทั้งเป็นศูนย์ประสานความร่วมมือการทดสอบ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

พันธกิจที่ 3 วัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

พันธกิจที่ 4

4.1 ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอุดมศึกษาทุกระบบ

4.2 พัฒนาคณากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และจัดทำเป็นเครือข่ายผู้พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล

พันธกิจ สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสการศึกษา ไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา จึงได้ตัดออกจากองค์ประกอบนี้

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่เสนอในผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณามี 9 ข้อ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าเหมาะสมและเป็นไปได้ทุกข้อ เมื่อพิจารณาจากลำดับความเหมาะสมแล้วกำหนดได้เป็น 4 กลยุทธ์หลักดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความรวดเร็วเที่ยงตรง และตอบสนองผู้ใช้บริการที่มีจำนวนมากได้ในเวลาจำกัด

กลยุทธ์ที่ 2

2.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงาน และหน่วยงานที่สนับสนุนข้อมูลการดำเนินการของสถาบัน

2.2 มีระบบและกลไกในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การประเมินผลการดำเนินการของสถาบันในทุกระดับและทุกส่วนของงานอย่างสม่ำเสมอ

2.3 มีระบบการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าถึง และใช้ประโยชน์จากผลการประเมินการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 3

3.1 มีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส เที่ยงธรรม ผู้ใช้บริการยอมรับและเชื่อถือผลการประเมินของสถาบัน

3.2 ใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจการบริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจากทุกส่วน มีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถาบัน

กลยุทธ์ที่ 4

4.1 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีกระบวนการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสถาบัน

4.2 ระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันจากภาครัฐและภาคเอกชน ในกระบวนการดำเนินงาน

4.3 ใช้ประโยชน์จากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจ มี 13 ข้อ

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ

2. จัดทำเครื่องมือการทดสอบผลการเรียนรู้รายขอระดับชาติ ตามเกณฑ์มาตรฐานการทดสอบการศึกษาระดับต่างๆ

3. จัดทำระบบวิธีการบริหาร วิธีการทดสอบ และดำเนินการวัดผลการเรียนรู้รายขอระดับชาติช่วงชั้นต่างๆ

4. ประสานงานกับหน่วยงาน/องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการการทดสอบผู้เรียนทั่วประเทศ

5. พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าถึง และใช้ประโยชน์ผลการประเมินการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

6. เป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ

7. ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลของผู้ใช้บริการการทดสอบ สนับสนุนและให้บริการผลการทดสอบแก่หน่วยงานต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและการประกอบอาชีพ

8. ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือทดสอบทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ระบบการบริหารการสอบและวิธีการทดสอบ รวมทั้ง องค์ความรู้เกี่ยวกับการทดสอบ ส่งเสริม และเผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษา

9. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา

10. บริการสอบวัดความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาการและ วิชาชีพให้กับผู้เรียนทุกระดับ และประชาชนทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง การคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ การเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียนที่มาจาก การศึกษาในระบบเดียวกันและต่างระบบ และเพื่อประกอบอาชีพ

11. ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระบบและทุกระดับ โดยใช้ผลการประเมินการจัดการศึกษาในระดับต่างๆ

12. พัฒนาบุคลากรด้านการทดสอบและประเมินผลการสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ การสร้างเครื่องมือทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา

13. ให้การรับรองมาตรฐานของระบบ และวิธีการดำเนินงาน เครื่องมือ หน่วยงาน การประเมินผลและการทดสอบทางการศึกษา รวมทั้งให้มีการประกันคุณภาพงานและหน่วยงาน ภารกิจทั้ง 13 ข้อ อาจจัดเป็น 4 กลุ่มงานได้ตามลักษณะภารกิจ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ภารกิจด้านการจัดสอบ ประกอบด้วยภารกิจข้อ 1, 3, 4, 10 **กลุ่มที่ 2** ภารกิจด้านการพัฒนาเครื่องมือ เป็นภารกิจข้อ 2 **กลุ่มที่ 3** ภารกิจด้านการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยภารกิจข้อ 8, 9, และ**กลุ่มที่ 4** ภารกิจด้านการให้บริการ ประกอบด้วย ภารกิจข้อ 5, 6, 7, 11, 12, และ 13

องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะสถาบัน

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติควรเป็นองค์กรมหาชนที่จัดตั้ง ยุบเลิก โดยพระราชกฤษฎีกา โดยอยู่ในอำนาจการพิจารณาและอนุมัติได้โดยคณะรัฐมนตรี

องค์ประกอบที่ 4 การจัดโครงสร้าง

สถาบันสามารถจัดโครงสร้างได้ 3 แบบดังนี้

โครงสร้างแบบ 1	โครงสร้างแบบ 2	โครงสร้างแบบ 3
1. สำนักพัฒนาและตรวจสอบ เครื่องมือทดสอบ	1. สำนักพัฒนาและตรวจสอบ เครื่องมือทดสอบ	1. สำนักพัฒนาและตรวจสอบ เครื่องมือ
2. สำนักบริหารและพัฒนากิจการจัดสอบ	2. สำนักบริหารและพัฒนากิจการจัดสอบ	2. สำนักบริหารและพัฒนากิจการจัดสอบ
3. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	3. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	3. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. สำนักอำนวยการ	4. สำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย การวัดและประเมินผล	4. สำนักส่งเสริมและพัฒนา เครือข่ายการวัดและประเมินผล
	5. สำนักอำนวยการ	5. สำนักวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบัน
		6. สำนักอำนวยการ

โครงสร้างที่ 1 เป็นการจัดโครงสร้างตามภารกิจ ในระยะแยกที่ยังไม่ได้มีการ พัฒนาบุคลากรด้านการทดสอบและประเมินผลโดยทั่วไป ยกเว้นให้การอบรมแก่ผู้มาร่วมออก

ข้อสอบที่ต้องทำควบคู่ไปกับการออกข้อสอบ การจัดโครงสร้างควรมี 4 สำนักที่รับผิดชอบกับภารกิจที่สำคัญ การให้การอบรมเพื่อพัฒนาผู้ออกข้อสอบให้ผนวกเป็นกลุ่มงานหนึ่งของสำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือทดสอบ ต่อเมื่อมีความพร้อมในการขยายการพัฒนาบุคลากรให้กับครูโรงเรียนที่รวมถึงผู้ไม่ได้มาออกข้อสอบด้วย จึงควรมีการจัดโครงสร้างให้มีสำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวัดและประเมินผลขึ้น ส่วนภารกิจด้านการให้บริการเป็นภารกิจที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการให้บริการ จึงจัดเป็นภารกิจของสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลัก โดยบางภารกิจเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างสำนักได้ เช่น การประชาสัมพันธ์ เป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างสำนักอำนวยการกับสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศมาเผยแพร่ ตามโครงสร้างแบบที่ 2 ทั้งโครงสร้างแบบที่ 1 และ 2 ให้แต่ละสำนักดำเนินการด้านวิจัยเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนากระบวนการดำเนินงาน แต่ต้องเป็นงานวิจัยที่ไม่ใช้กำลังคนและเวลาในการดำเนินการมาก หากเป็นงานวิจัยขนาดใหญ่ให้ใช้วิธี outsourcing โดยอาจมีบุคลากรประจำร่วมดำเนินการด้วย โครงสร้างแบบที่ 3 เหมาะสมที่จะใช้เมื่อสถาบันดำเนินการได้ตามพันธกิจ และภารกิจที่กำหนดไว้ทั้งหมด มีการทำวิจัยหลากหลายเพื่อพัฒนางานด้านต่างๆ ซึ่งเมื่อปริมาณงานด้านวิจัยเพิ่มขึ้นมาก จะควรแยกส่วนงานนี้ออกเป็นสำนักวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบัน (form follow function)

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารสถาบัน

การบริหารสถาบันเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 คือ บริหารใน 2 ระดับ ระดับนโยบายมีคณะกรรมการบริหารสถาบันที่แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินการ คณะกรรมการนโยบายมีผู้อำนวยการที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรีเช่นกัน เป็นเลขานุการคณะกรรมการ และทำหน้าที่บริหารในระดับปฏิบัติด้วย คณะกรรมการบริหารมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำหน้าที่ดำเนินการด้านต่างๆ ให้

องค์ประกอบที่ 6 ลักษณะการดำเนินการ

สถาบันต้องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในกระบวนการดำเนินงานทุกสำนัก โดยต้องมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดและตรวจสอบได้ มีการใช้บุคลากรประจำร่วมกับบุคลากรภายนอกสถาบันที่มีความเชี่ยวชาญ ร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการเฉพาะกิจที่มีกำหนดเวลาแล้วเสร็จชัดเจน เช่น การพิมพ์ข้อสอบ การออกและตรวจสอบ เป็นต้น นอกจากนี้มีระบบที่ให้บุคคล/หน่วยงานภายนอกสถาบันร่วมดำเนินการบางด้าน โดยการประมูลทำสัญญาภายใต้ระบบและมาตรฐานที่สถาบันกำหนด เช่น การรับสมัคร การแจ้งผลการสอบ การจัดทำระบบฐานข้อมูล เป็นต้น

ทั้งนี้ สถาบันต้องกำหนดและแยกแยะภารกิจให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมเพื่อจัดระดับการดำเนินการหรือกลุ่มของงานเป็น 3 กลุ่ม 1) กลุ่มที่มีความสำคัญมาก สถาบันต้องดำเนินการเอง มีระบบรักษาความลับอย่างเข้มงวด 2) กลุ่มที่สามารถดำเนินการได้โดยใช้บุคลากรภายในร่วมกับบุคลากรภายนอก หรือ 3) งานที่ให้ผู้บุคลากรภายนอกดำเนินการได้ทั้งหมดภายใต้การคุ้มครองมาตรฐานของสถาบัน

องค์ประกอบที่ 7 ผู้มีส่วนร่วม

ในองค์ประกอบนี้ สถาบันต้องดำเนินการเช่นเดียวกับการดำเนินการ คือ ในแต่ละภารกิจต้องกำหนดผู้รับผิดชอบ หรือคนที่ดำเนินการให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาว่าผู้มีส่วนร่วมในแต่ละภารกิจจะประกอบด้วย ใครบ้าง มาจากหน่วยใด และจะให้มาร่วมดำเนินการในเรื่องใดบ้าง ในแต่ละเรื่องจะมีระดับและขอบเขตของการทำงานอย่างไรบ้าง

เนื่องจากขอบข่ายภารกิจของสถาบันกว้างมาก ผู้มีส่วนร่วมงานกับสถาบันจึงมาจากหลายหน่วยงาน หลายระดับ ช่วงเวลาที่ร่วมงานแตกต่างกัน ผู้มีส่วนร่วมมีทั้งเป็นบุคลากรจากโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน เขตพื้นที่ สถาบันอุดมศึกษา/เอกชน องค์กรส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ

องค์ประกอบที่ 8 องค์กรเครือข่าย มีลักษณะดังนี้

1. ให้สถาบันอุดมศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายทำหน้าที่รับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ ประมวลผลการสอบ และพัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผลในภูมิภาคนั้นๆ
2. ให้สถานศึกษา และเขตพื้นที่เป็นองค์กรเครือข่ายทำหน้าที่รับสมัครและจัดสอบ
3. ให้หน่วยงานการศึกษาภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของสถาบัน

ทั้งนี้ หน่วยงานที่เป็นองค์กรเครือข่าย ต้องได้รับการรับรองมาตรฐานของระบบวิธีการ เครื่องมือ และคุณสมบัติของบุคลากรจากสถาบัน

องค์ประกอบที่ 9 งบประมาณ

งบประมาณมาจาก 2 ส่วนคือ งบประมาณที่ได้จากรัฐ และได้จากการให้บริการต่างๆ งบประมาณเริ่มต้นต้องได้รับจากรัฐ การให้บริการของสถาบันมีทั้งส่วนที่เป็นการให้บริการที่ภาครัฐต้องจัดให้ทั้งหมด คือ การประเมินผลการเรียนรู้การศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นต่างๆ บางส่วนเป็นการให้บริการที่ผู้ใช้บริการสามารถเลือกใช้ได้ เช่น การจัดสอบ A-NET ซึ่งส่วนนี้สามารถเก็บค่าสมัครสอบได้

องค์ประกอบที่ 10 ภารกิจด้านวิจัย

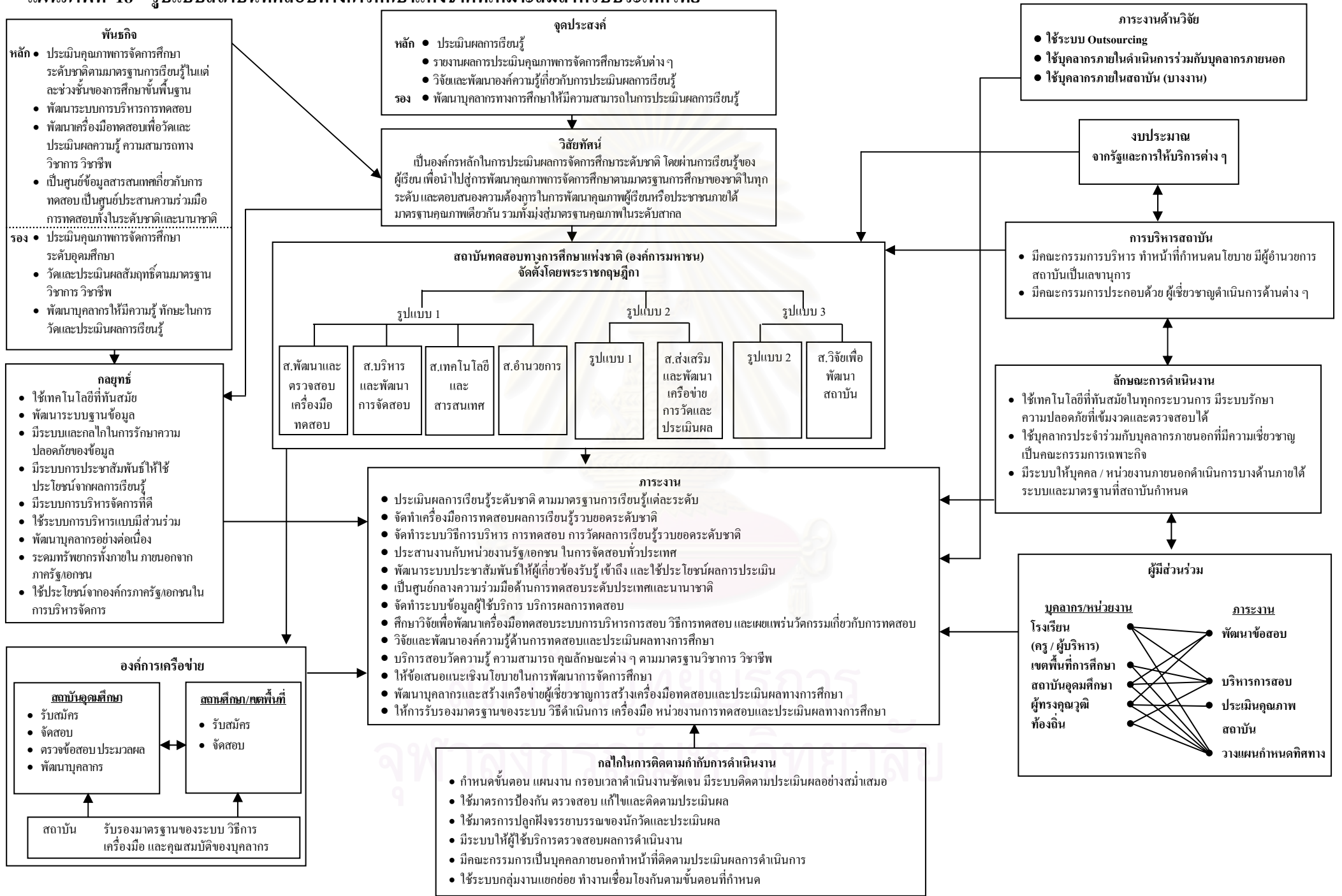
1. ให้จัดจ้างผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน เป็นผู้ดำเนินการวิจัย (outsourcing) โดยบุคลากรภายในจะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานทุกขั้นตอนให้ แต่ไม่ได้ร่วมอยู่ในคณะผู้วิจัย
 2. ใช้บุคลากรภายในสถาบันร่วมกับบุคลากรภายนอกในการดำเนินการวิจัย
- นอกจากนี้ ภารกิจด้านวิจัยอาจใช้บุคลากรของสถาบันในแต่ละสำนักเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมดได้ งานวิจัยนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยการดำเนินงานในส่วนที่เป็นงานประจำ มีโปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูป หรือเป็นงานที่บุคลากรประจำสามารถดำเนินการได้ภายใต้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เช่น วิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือทดสอบ การบริหารการสอบ เป็นต้น เมื่อภารกิจด้านการวิจัยมีจำนวนมากขึ้น ไม่สามารถดำเนินการเพื่อนำผลไปใช้ได้ทันเวลา อาจจัดตั้งสำนักหรือกลุ่มงานขึ้นทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ

องค์ประกอบที่ 11 กลไกในการติดตามกำกับกับการดำเนินงาน ทำได้หลายวิธีเริ่มตั้งแต่

1. มีการกำหนดขั้นตอน แผนงานและกรอบเวลาการดำเนินการชัดเจน มีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
2. ใช้มาตรการป้องกัน ตรวจสอบ แก้ไขและติดตามประเมินผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน
3. ใช้มาตรการปลูกฝังจรรยาบรรณของนักวิจัยและประเมินผล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่มีทุจริต
4. มีระบบให้ผู้ให้บริการตรวจสอบผลการดำเนินงาน
5. มีคณะกรรมการที่เป็นบุคคลภายนอกสถาบันทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินการ
6. ใช้ระบบกลุ่มงานแยกย่อย ทำงานเชื่อมโยงกัน ซึ่งจะนำไปตามขั้นตอนที่กำหนดร่วมกัน

กลไกหนึ่งที่น่าสนใจเพิ่มเติมได้ คือ การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน สถาบันควรให้ความสำคัญ และกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนให้ชัดเจน มีกระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใส มีระบบติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินการที่ผู้ปฏิบัติรับทราบและปฏิบัติได้ รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย แสดงไว้ในแผนภาพที่ 18 และแผนภาพที่ 19

แผนภาพที่ 18 รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย



แผนภาพที่ 19 ลักษณะการบริหารสถาบัน



บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์รูปแบบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติรูปแบบต่างๆ เพื่อนำไปสู่การนำเสนอรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่พัฒนาขึ้น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนาซึ่งแบ่งขั้นตอนตามวัตถุประสงค์เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ในการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ ได้ศึกษาหน่วยงานที่ทำหน้าที่ทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ จากอินเทอร์เน็ต และจากประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยที่ไปฝึกงาน ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานนั้น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ หน่วยงานที่ศึกษา ได้แก่ National Center for University Entrance Examination (NCUEE) ประเทศญี่ปุ่น Educational Testing Service (ETS) ประเทศสหรัฐอเมริกา และ Universities and Colleges Admission Service (UCAS) ประเทศสหราชอาณาจักร หน่วยงานในประเทศไทยได้ศึกษา 1) สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ หรือในปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็น สำนักทดสอบทางการศึกษา 2) สำนักทดสอบกลาง กระทรวงศึกษาธิการ (ทบวงมหาวิทยาลัย – เดิม) 3) สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 4) ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 5) ศูนย์ทดสอบทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์รูปแบบหน่วยงานเสนอภายใต้มิติที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ 11 มิติ ครอบคลุมคุณลักษณะพื้นฐานของหน่วยงานหรือองค์การที่จะส่งผลให้หน่วยงานบรรลุผลลัพธ์สุดท้าย (ultimate outcomes) อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่สอง พัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และจัดทำแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย นำไปสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของประเทศ ผู้มีส่วนกำหนดนโยบายทางการศึกษาระดับประเทศ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านต่างๆ ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 21 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย จนได้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันและมีความคงที่ของระดับนั้นตามมติ (consensus)

ขั้นตอนที่สาม ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่สอง โดยการนำร่างรูปแบบสถาบันที่พัฒนาขึ้นและผ่านการดำเนินการในขั้นตอนที่สองแล้ว มาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) หรือ ผู้ได้รับผลกระทบจากการจัดตั้งสถาบัน 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารระดับสูง และอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการสอนนักศึกษา ชั้นปีที่ 1 ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิด และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 22 คน โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 48 คน โดยจัดการประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) 5 ครั้ง แยกเป็น กลุ่มครูผู้สอน 4 ครั้ง กลุ่มผู้บริหาร 1 ครั้ง ประเด็นสนทนาเป็นเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบสถาบันในองค์ประกอบต่างๆ การดำเนินงานของสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา

ขั้นตอนที่สี่ วิเคราะห์สรุปและนำเสนอรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มี 3 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และ/หรือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เคยไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรมที่หน่วยงานนั้น

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนกำหนดนโยบายและเป็นผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของประเทศ อธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ จำนวน 21 คน

กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย

3.1 ผู้บริหารระดับสูง อาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนนักศึกษา ชั้นปีที่ 1 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 22 คน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 48 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสหราชอาณาจักร แบบตรวจสอบและแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย แนวทางสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ด้วยสถิติ บรรยาย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 เพื่อตอบคำถามวิจัย 2 ประเด็นสำคัญคือ รูปแบบหน่วยงานหรือสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ เป็นอย่างไร และรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยที่ได้รับการตรวจสอบด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในองค์ประกอบต่างๆ และที่ผ่านการประเมินจากผู้เกี่ยวข้องแล้วควรมีลักษณะเป็นอย่างไร ผลการวิจัยสรุปเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ

รูปแบบหน่วยงานหรือสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ ได้จากการศึกษาสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศใน 4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร ในส่วนของประเทศไทยได้ศึกษาจาก 1) สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน 2) สำนักทดสอบกลาง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ทบวงมหาวิทยาลัยเดิม) 3) สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 4) ศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 5) ศูนย์ทดสอบทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในส่วนของต่างประเทศ 3 ประเทศ ศึกษาจาก 1) National Center for University Entrance Examination (NCUEE) ประเทศญี่ปุ่น 2) Educational Testing Service (ETS) ประเทศสหรัฐอเมริกา และ 3) Universities and Colleges Admission Service (UCAS) ประเทศสหราชอาณาจักร ผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศเป็น ดังนี้

1. ลักษณะองค์การ

สถาบันทดสอบทางการศึกษาในประเทศไทยทุกสถาบันเป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สถาบันในต่างประเทศมี 2 ลักษณะ คือ เป็นหน่วยงานภาครัฐ (NCUEE) และเป็นหน่วยงานเอกชน (ETS, UCAS)

สถาบันในต่างประเทศทั้ง 3 แห่ง ตั้งขึ้นจากการพัฒนาหรือรวมหน่วยงานเดิมที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและจัดการทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเข้าด้วยกัน สถาบันเหล่านี้เป็นองค์การทางวิชาการ (academic institute) ที่เป็นที่ยอมรับของสังคมที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านการวัดและการประเมินผล การวิจัย และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถให้บริการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน นักเรียน นักศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศได้อย่างทั่วถึง ในประเทศไทย มีสำนักทดสอบกลางที่พัฒนามาในลักษณะเดียวกัน คือพัฒนามาจากฝ่ายสอบคัดเลือก กองบริการการศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่สอบวัดความรู้และคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนที่รับนักศึกษาผ่านการดำเนินการของ

ทบวงมหาวิทยาลัย หน่วยงานอีก 2 แห่ง คือ สำนักงานทดสอบทางการศึกษา จัดตั้งขึ้นจากความ ต้องการของประเทศไทยในการควบคุมและรักษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในระดับต่ำกว่า อุดมศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันทั่วประเทศ ส่วนสำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา ตั้งขึ้นเพื่อมุ่งผลิตบัณฑิตและสร้างองค์ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

2. ภารกิจ

ภารกิจหลักของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ ประกอบด้วย ภาระ 4 ด้านหลัก ได้แก่ การสร้างแบบทดสอบ จัดสอบ วิจัยเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการด้าน ต่างๆ และการให้บริการ ขอบข่ายของภารกิจแต่ละด้านขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ พันธกิจหลักของ หน่วยงานแต่ละแห่ง

3. การจัดโครงสร้าง

สถาบันทุกแห่งจัดโครงสร้างตามลักษณะองค์การ โดยเน้นภารกิจเป็น หลัก (agenda approach) หรือจัดตามความจำเป็นของภารกิจที่ต้องทำ (form follow function) ซึ่งจะประกอบในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานประจำใน โครงสร้างนั้นให้ทำงานร่วมกับคณะอนุกรรมการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกสถาบัน องค์การที่เป็นหน่วยงานราชการมีโครงสร้างเป็นแบบกระจายอำนาจภายใต้การใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ ต่างๆ (decentralized bureaucratic) องค์การที่เป็นหน่วยงานภาคเอกชนมักเป็น โครงสร้างแบบเมทริกซ์ (matrix structure) สถาบันระดับประเทศในต่างประเทศจะให้ความสำคัญกับโครงสร้างที่ ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างได้ตลอดเวลาตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจหลักของสถาบัน เพื่อให้การดำเนินการเกิดความยืดหยุ่น คล่องตัวสูง และ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

4. การบริหารองค์การ

การบริหารองค์การมีลักษณะเดียวกับการจัดโครงสร้าง คือ แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะองค์การ สถาบันที่เป็นหน่วยงานภาครัฐจะมีการบริหารองค์การในรูปแบบของ องค์การภาครัฐ โดยทั่วไปซึ่งเป็นโครงสร้างแบบแนวสูง (tall structure) ที่มีช่วงการควบคุมที่เล็ก และแคบ มีการควบคุมและมอบอำนาจตามลำดับชั้น มีลักษณะความเป็นทางการ (formalization) สูงกว่าสถาบันที่เป็นหน่วยงานเอกชนที่บริหารองค์การโดยการมีผู้บริหารระดับสูงบริหารงาน ร่วมกับหัวหน้ากลุ่มหรือผู้บริหารระดับรองบริหาร ในองค์การมีการบริหารงานแบบเมทริกซ์ (matrix management) คือ บังคับบัญชา 2 ทาง โดยผู้บริหารของหน่วยงานเฉพาะหน้าที่ที่อยู่ทาง แนวตั้ง และมีผู้บริหาร โครงสร้างหรือผู้เชี่ยวชาญบริหารในแนวนอนเพื่อควบคุมประสานกิจกรรม ของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และเป็นการใช้ทรัพยากร ภายในองค์การร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการของ ผู้ใช้บริการที่มีความหลากหลาย

5. ลักษณะการดำเนินการ

ภารกิจของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศ มีขอบข่ายที่กว้างมากต้องให้บริการผู้ใช้บริการจำนวนมาก ผลงานต้องได้รับความเชื่อถือและเชื่อมั่นจากสังคม สถาบันทุกแห่งจะใช้บุคลากรภายในเป็นหลัก ดำเนินการร่วมกับบุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน และมีระบบ outsourcing ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกระดับต่างๆ มาร่วมดำเนินการ Educational Testing Service (ETS) มีระบบให้หน่วยงานภาคเอกชนรับงานบางด้านไปดำเนินการภายใต้ข้อตกลง สัญญาที่รับประกันความลับและความปลอดภัยของงานนั้นๆ

6. ผู้มีส่วนร่วม

ผู้มีส่วนร่วมเป็นไปตามลักษณะการดำเนินการ สถาบันทุกแห่งจะมีบุคลากรจากภายนอกจากสถาบันอุดมศึกษา โรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกมาร่วมดำเนินการทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ คุณสมบัติของบุคลากรที่จะมาร่วมงานพร้อมกับช่วงเวลาที่มาร่วมดำเนินการขึ้นอยู่กับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดการร่วมมือและยอมรับในการนำผลการทดสอบไปใช้ประโยชน์

7. งบประมาณ

งบประมาณได้จาก 2 แหล่ง คือ ได้รับเงินจากภาครัฐและจากการให้บริการ สถาบันที่เป็นหน่วยงานราชการทุกแห่งจะได้รับงบประมาณจากรัฐ บางส่วนได้จากการให้บริการที่อยู่ในรูปของค่าสมัครสอบ ค่าดำเนินการในการประสานกับสถาบันอุดมศึกษา การให้บริการการทดสอบ การให้บริการข้อมูล การจัดฝึกอบรม เอกสารต่างๆ สถาบันภาคเอกชนจะมีรายได้จากการให้บริการเพียงอย่างเดียว สำหรับองค์การภาครัฐในส่วนที่ได้รับจากงบประมาณขึ้นอยู่กับภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐให้ดำเนินการและความจำเป็นที่รัฐจะต้องให้บริการนั้นๆ กับประชาชน

8. เทคโนโลยี

สถาบันทดสอบทางการศึกษาทุกแห่งมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดำเนินการ โดยเฉพาะสถาบันในต่างประเทศที่จะมีการพัฒนาเทคโนโลยีด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้กับผู้ใช้บริการและผู้ใช้บริการ ช่วยให้การดำเนินการมีความรวดเร็ว แม่นยำ ถูกต้อง เป็นระบบที่ตรวจสอบได้ชัดเจน ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็ว ไม่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมากซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการดำเนินการเกิดความคลาดเคลื่อนได้

9. องค์การเครือข่าย

การกำหนดให้มีองค์การเครือข่ายหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและขอบข่ายของการให้บริการ ETS มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นองค์การเครือข่ายในการให้บริการอยู่ทั้งภายในและภายนอกประเทศกระจายอยู่ทั่วโลก UCAS มีหน่วยประสานการดำเนินการอยู่ในสกอตแลนด์ NCUEE และสำนักทดสอบกลางมีสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศทำหน้าที่เป็นศูนย์บริหารการสอบ แต่ทั้งนี้การดำเนินการขององค์การเครือข่ายต้องมีระบบ และมาตรฐานของงาน (standardization) เดียวกับหน่วยงานกลาง และต้องมีระบบประสานงาน สื่อสารกับหน่วยงานกลางที่รวดเร็วด้วย

10. การกิจด้านวิจัย

สถาบันทดสอบทางการศึกษาทุกประเทศที่ศึกษา ให้ความสำคัญกับงานวิจัยมากเพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาระบบงาน และกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สถาบันอาจมีโครงสร้างรองรับการกิจด้านวิจัยแยกออกมาชัดเจน เช่น NCUEE ประเทศญี่ปุ่น ที่มีสำนักงานวิจัยทำการวิจัยค้นคว้าใน 7 กลุ่มงานย่อย เช่นเดียวกับ ETS ประเทศสหรัฐอเมริกา มีฝ่ายวิจัยอยู่ภายใต้กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัยมีระบบ outsourcing ให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกทำงานวิจัย และให้สำนักงานภายในทำงานวิจัยเฉพาะด้านที่จะนำผลมาพัฒนาของของกลุ่มงานนั้นๆ ในลักษณะเช่นนี้จะทำให้องค์กรมีขนาดไม่ใหญ่มาก และยังเป็นการพัฒนาบุคลากรในสำนักด้วย

11. กลไกในการติดตาม กำกับการดำเนินการ

ผลการทดสอบที่ดำเนินการ โดยสถาบันทดสอบทางการศึกษา ระดับประเทศมีความสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้บริหารที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผลการทดสอบจะต้องเชื่อถือได้ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงมีการใช้มาตรการในเชิงป้องกัน ควบคุมไปกับการตรวจสอบระหว่างการดำเนินการ และการตรวจสอบผลลัพธ์ให้ถูกต้องก่อนแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ มีการวางมาตรการกลไกในการติดตาม กำกับการดำเนินการในทุกขั้นตอน โดยบุคลากรภายในและภายนอกสถาบัน

2. ผลการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย พัฒนาจากรูปแบบที่ได้รับการตรวจสอบในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับการประเมินจากผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบจากการจัดตั้งสถาบัน รูปแบบสถาบันดังกล่าวสรุปได้จากการวิจัย 11 องค์ประกอบ ได้ดังนี้

2.1 จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ พันธกิจ และกลยุทธ์

จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน

จากผลการศึกษาได้นำไปสู่การกำหนดจุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน เป็น 2 ระดับ คือ จุดประสงค์หลักและจุดประสงค์รอง จุดประสงค์หลักกำหนดจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและจากกลุ่มผู้ประเมิน รวมทั้งจากการให้ความสำคัญของความเหมาะสม ส่วนจุดประสงค์รอง เป็นความเห็นที่ทั้ง 2 กลุ่ม เห็นว่าเป็นไปได้มาก ในด้านความเหมาะสมถึงแม้ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน แต่กลุ่มผู้ประเมินที่เป็นผู้เกี่ยวข้องโดยตรงเห็นว่ามีเหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นจุดประสงค์รอง

จุดประสงค์หลัก มี 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับทุกระบบการศึกษา 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ และระดับสถานศึกษาในด้านต่างๆ และ 3) เพื่อวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ ส่วนจุดประสงค์รองมีข้อเดียว คือ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการประเมินผลการจัดการศึกษาระดับชาติในทุก รูปแบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติในทุกระดับ และตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือประชาชนภายใต้มาตรฐานคุณภาพเดียวกัน รวมถึงมุ่งสู่มาตรฐานคุณภาพในระดับสากล

พันธกิจ

พันธกิจของสถาบันเรียงตามลำดับความเหมาะสมที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญไว้ดังนี้ พันธกิจที่ 1 มี 2 ข้อคือ 1) พัฒนาระบบการบริหารการทดสอบที่เป็นมาตรฐาน 2) พัฒนาเครื่องมือทดสอบเพื่อวัดประเมินความรู้ ความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ พันธกิจที่ 2 คือ เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับการทดสอบและเป็นศูนย์ประสานความร่วมมือการทดสอบในระดับชาติและนานาชาติ พันธกิจที่ 3 คือวัดประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ พันธกิจที่ 1 มี 2 ข้อคือ 1) ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับของการศึกษาทุกระบบ 2) พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และจัดทำเป็นเครือข่ายผู้พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่จะนำไปสู่วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบัน เป็นกลยุทธ์ที่เรียงตามลำดับความเหมาะสมที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญไว้ประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 1 คือ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินการ กลยุทธ์ที่ 2 ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย 3 กลยุทธ์คือ 1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เป็นศูนย์ประสานงานและหน่วยงานที่สนับสนุนข้อมูลการดำเนินการของสถาบัน 2) ต้องมีระบบและกลไกในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในทุกระดับของทุกส่วนงาน 3) มีระบบการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้เข้าถึงและใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน กลยุทธ์ที่ 3 ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย 2 ข้อคือ 1) มีระบบการบริหารจัดการที่ดี 2) ใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจการบริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจากทุกส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และกลยุทธ์ที่ 4 ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย 3 กลยุทธ์คือ 1) ระดมทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันจากรัฐและเอกชน 2) ใช้ประโยชน์จากองค์การภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการ และ 3) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้งมีกระบวนการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสถาบัน

2.2 ภารกิจ

ภารกิจที่เป็นผลจากการวิจัยต่อเนื่องจากการกำหนดพันธกิจของสถาบัน จัดกลุ่มได้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ คือ **กลุ่มที่ 1 ภารกิจด้านการจัดสอบ** ประกอบด้วย 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ ระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ 2) จัดทำระบบวิธีการบริหาร วิธีการทดสอบ และ ดำเนินการวัดผลการเรียนรู้รายขอระดับชาติ ช่วงชั้นต่างๆ 3) ประสานงานกับหน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการบริหารจัดการ การทดสอบผู้เรียนทั่วประเทศ 4) บริการสอบวัดความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพให้กับผู้เรียนทุกระดับ และประชาชนทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง การคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ การเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียนที่มาจากการศึกษาในระบบเดียวกันและต่างระบบและเพื่อประกอบอาชีพ **กลุ่มที่ 2 ภารกิจด้านการพัฒนาเครื่องมือ** จัดทำเครื่องมือการทดสอบผลการเรียนรู้รายขอระดับชาติ ตามเกณฑ์มาตรฐานการทดสอบ การศึกษาระดับต่างๆ **กลุ่มที่ 3 ภารกิจด้านศึกษาวิจัย** คือ 1) ศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนา เครื่องมือทดสอบทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ และคุณภาพที่พึงประสงค์ ระบบการบริหารการสอบและวิธีการทดสอบ รวมทั้งองค์ความรู้เกี่ยวกับการทดสอบ ส่งเสริม และเผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษา 2) วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการทดสอบ และประเมินผลทางการศึกษา และ**กลุ่มที่ 4 ภารกิจด้านการให้บริการ** คือ 1) พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าถึง และใช้ประโยชน์ผลการประเมินการเรียนรู้อย่างทั่วถึง 2) เป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ 3) จัดทำระบบข้อมูลของผู้ใช้บริการการทดสอบ สนับสนุนและให้บริการผลการทดสอบแก่หน่วยงานต่างๆ 4) ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนา การจัดการศึกษาทุกระบบและทุกระดับ โดยใช้ผลการประเมินการจัดการศึกษาในระดับต่างๆ 5) พัฒนาคณาการด้านการทดสอบและประเมินผลการสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญการสร้างเครื่องมือทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา 6) ให้การรับรองมาตรฐานของระบบ และวิธีการดำเนินงาน เครื่องมือหน่วยงานการประเมินผลและการทดสอบทางการศึกษา รวมทั้งให้มีการประกันคุณภาพงานและหน่วยงาน

2.3 ลักษณะสถาบัน

สถาบันควรเป็นหน่วยงานที่ไม่อยู่ภายใต้การดำเนินงานของหน่วยงานที่ ถูกประเมิน ควรเป็นองค์กรมหาชนเพื่อความคล่องตัวและมีอิสระในการบริหารงาน ปราศจากการแทรกแซงจากภายนอก และต้องเป็นองค์กรวิชาชีพด้านการวัดและประเมินผล บุคลากร

ประจำควรต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถเฉพาะทางตามภารกิจของสถาบัน เพื่อให้ห้องปฏิบัติการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

2.4 การจัดโครงสร้าง

การจัดโครงสร้างควรสอดคล้องกับจุดประสงค์ กลยุทธ์ ภารกิจ และ ลักษณะสถาบัน ซึ่งอาจปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โครงสร้างสถาบันที่ผู้วิจัยสรุปได้จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและกลุ่มผู้ประเมินมี 3 แบบ พัฒนาไปตาม ขอบข่ายและปริมาณงานของสถาบัน การจัดโครงสร้างกำหนดตามภารกิจ โดยแบบที่ 1 ประกอบด้วย 4 สำนักหรือกลุ่มงาน คือ สำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือทดสอบรับผิดชอบ ภารกิจกลุ่มที่ 1 สำนักบริหารและพัฒนาการจัดสอบรับผิดชอบงานกลุ่มที่ 2 สำนักเทคโนโลยี สารสนเทศทำหน้าที่สนับสนุน ประมวลผล รายงานและให้บริการข้อมูล ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับภาระ งานทุกสำนัก โดยเฉพาะภาระงานกลุ่มที่ 1, 3, 4 และสำนักอำนวยการทำหน้าที่สนับสนุนงานทุก กลุ่มงาน แบบที่ 2 เพิ่มสำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวัดและประเมินผลขึ้นภายหลังเมื่อ สถาบันทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถทางด้านวัดและประเมินผล อย่างสมบูรณ์แล้ว ในกรณีเริ่มจัดตั้งสถาบันควรนำงานนี้ไปรวมอยู่กับสำนักพัฒนาและตรวจสอบ เครื่องมือทดสอบก่อนได้ เนื่องจากเป็นงานที่เป็นส่วนหนึ่งและจำเป็นต้องพัฒนาไปพร้อมกับ การพัฒนาเครื่องมือทดสอบ ในการจัดโครงสร้างรูปแบบที่ 1 และ 2 นี้ งานวิจัยจะเป็นส่วนหนึ่ง ของทุกกลุ่มงาน และควรพิจารณาอยู่ในรูปของ outsourcing ในแนวเดียวกัน สถาบันจะต้องมี แนวทางพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทางด้านวิจัยเพื่อรองรับการจัดโครงสร้างแบบที่ 3 ที่อาจจัดตั้งสำนักวิจัยและพัฒนาขึ้นในอนาคต เมื่อสถาบันมีภารกิจด้านวิจัยจำนวนมาก หลากหลาย และครอบคลุมภารกิจทุกด้านของสถาบัน

2.5 การบริหารสถาบัน

รูปแบบที่เหมาะสมกับองค์การทางด้านวิชาชีพที่มีความเป็นอิสระ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบผลการดำเนินการได้จากบุคลากรภายนอกทุกระดับ ควรต้อง เป็นการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการบริหารที่สามารถตัดสินใจได้อย่างเป็นอิสระ และสิ้นสุดที่ คณะกรรมการบริหาร เพื่อความเป็นอิสระ และทำให้สายบังคับบัญชาสั้นลง คณะกรรมการบริหาร สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานชุดต่างๆ ขึ้นมารับผิดชอบการดำเนินการที่ต้องใช้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือเป็นงานที่เป็นงานเฉพาะกิจ การบริหารในระดับการบริหารจัดการ หรือระดับปฏิบัติ อาจให้ผู้อำนวยการสถาบันบริหารงานร่วมกับผู้บริหารระดับรอง แต่ต้องมีกลไก การตรวจสอบการทำงานของคณะบุคคลนี้ให้ปฏิบัติตามสัญญาการดำเนินการ (performance agreement)

2.6 ลักษณะการดำเนินการ

การดำเนินการที่ต้องบริการผู้ใช้บริการจำนวนมากและต้องบริการได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ ตอบสนองผู้ใช้บริการได้อย่างหลากหลายต้องมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในกระบวนการทำงานและการให้บริการ การดำเนินการต้องมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดและตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน เพราะผลการดำเนินการจะมีส่วนนำเข้าประกอบการพิจารณาการรับผู้เรียนเข้าศึกษาต่อ สถาบันควรต้องระบุภาระงานในแต่ละด้านให้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การกำหนดขอบข่ายการดำเนินการ การจัดระบบงานและผู้รับผิดชอบซึ่งสามารถจำแนกภาระงานได้เป็น 3 ลักษณะคือ 1) ส่วนที่จ้างบริการหน่วยงานภายนอกให้ดำเนินการ ได้แก่ การรับสมัคร การแจ้งผลการสอบ การวางระบบเทคโนโลยีเครือข่าย การประชาสัมพันธ์ 2) ส่วนที่ควรทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ การพัฒนาเครื่องมือทดสอบ การบริหารการสอบ การพิมพ์ข้อสอบ การประมวลผลการสอบ 3) ส่วนที่ต้องการความเชี่ยวชาญชำนาญการเป็นการเฉพาะจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก ได้แก่ การวิจัย การออกและตรวจข้อสอบ และในบางภารกิจอาจใช้ลักษณะการดำเนินการที่ผสมผสานได้ทั้ง 3 ลักษณะ

2.7 ผู้มีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ลักษณะงานของสถาบันจะนำไปสู่การกำหนดผู้มีส่วนร่วม ผู้มีส่วนร่วมจะมาจากสถาบันอุดมศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา สถาบันต้องมีการกำหนดและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคลากรที่จะมาร่วมงาน หรือศักยภาพของหน่วยงานที่จะมาร่วมดำเนินการในการพัฒนาเครื่องมือ และบริหารการสอบเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม

ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องมือทดสอบ เป็นบุคคลจากสถาบันอุดมศึกษา สถานศึกษาทั้งรัฐและเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ผู้มีส่วนร่วมในการบริหารการสอบอาจเป็นบุคลากรจากเขตพื้นที่การศึกษาและท้องถิ่นมาร่วมกับบุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษาและสถานศึกษาได้

2.8 องค์กรเครือข่าย

การกำหนดว่าหน่วยงานใดจะเป็นองค์กรเครือข่ายของสถาบัน สถาบันต้องรับรองมาตรฐานของระบบ วิธีการ เครื่องมือและคุณสมบัติของบุคลากร กำหนดขอบเขตงาน และกำหนดมาตรฐานของการดำเนินการในแต่ละส่วนงานให้ชัดเจนและตรวจสอบได้ สถาบันอาจให้สถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่รับสมัคร จัดสอบ ตรวจข้อสอบ ประมวลผลการสอบและพัฒนาบุคลากร และให้เขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายในการรับสมัคร และการจัดสอบ ส่วนการตรวจข้อสอบและการประมวลผลการสอบควรเป็นหน้าที่ของสถาบัน เพื่อความโปร่งใสและความเป็นมาตรฐานของการให้คะแนน

2.9 งบประมาณ

งบประมาณมาจากการสนับสนุนจากรัฐ และการให้บริการที่สถาบันดำเนินการ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรควรต้องพิจารณาจากภารกิจที่สถาบันต้องให้บริการสาธารณะ รายได้จากการรับบริจาคอาจเป็นข้อจำกัดในการทำงานเนื่องจากสังคมอาจเกิดข้อสงสัยว่า สถาบันอาจเอื้อประโยชน์ให้กับผู้บริจาค ดังนั้น การได้มาและการใช้งบประมาณต้องมีความโปร่งใส และตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องได้

2.10 ภารกิจด้านวิจัย

ภารกิจด้านวิจัยนี้ยังไม่จำเป็นที่จะมีสำนักหรือกลุ่มงานขึ้นมารับผิดชอบโดยตรงเช่นเดียวกับภารกิจด้านพัฒนาเครื่องมือทดสอบและภารกิจด้านบริหาร การตรวจสอบที่จำเป็นต้องมีสำนัก เนื่องจากเป็นหน่วยงานใหม่ที่อาจขาดความพร้อมด้านบุคลากรและงบประมาณ สถาบันควรจัดจ้างผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นผู้ดำเนินการวิจัย (outsourcing) ร่วมกับการให้บุคลากรภายในสถาบันร่วมกับบุคลากรภายนอก หรือการให้บุคลากรภายในสถาบันทดสอบฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัยขึ้นอยู่กับเรื่องที่จะศึกษาวิจัย

2.11 กลไกในการติดตามกำกับการดำเนินงาน

สถาบันต้องใช้มาตรการ วิธีการ หลายวิธีในการป้องกัน ตรวจสอบ และติดตามกำกับการดำเนินการ โดยใช้มาตรการตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากร การปลูกฝังจรรยาบรรณของนักวัดและประเมินผล การใช้มาตรการป้องกัน ตรวจสอบ แก้ไข และติดตามประเมินผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน โดยมีการกำหนดขั้นตอน แผนงาน และกรอบเวลาชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ สถาบันควรต้องออกแบบระบบงานให้ชัดเจน กำหนดกลไกเหล่านี้ตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการ

กลไกการติดตามกำกับการดำเนินงานอาจดำเนินการได้จากภายนอกสถาบัน คือ ให้ผู้ใช้บริการสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานได้ และมีคณะกรรมการที่เป็นบุคคลภายนอกสถาบันทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินการ

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

3.1 ผลการประเมินโดยผู้บริหารระดับสูง อาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบเปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3.1.1 จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์

ผู้ประเมินทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็นว่าจุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทุกข้อมีความเหมาะสม เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ประเมินมีความเห็นว่าจุดประสงค์ในข้อ เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับต่ำกว่าจุดประสงค์ข้ออื่น และได้ให้ความเห็นเพิ่มเติม โดยเฉพาะจากกลุ่มผู้บริหารว่าควรเป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบรูปแบบสถาบันกลุ่มผู้ประเมินมีความเห็นว่าวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้นั้นมีความเหมาะสมดีแล้ว ยกเว้นพันธกิจสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดความเท่าเทียมกัน ที่ผู้ประเมินทั้ง 2 กลุ่ม เห็นว่าเป็นไปได้น้อย ในด้านกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันนั้น ผู้ประเมินที่เป็นกลุ่มผู้บริหารให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินการ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล การมีระบบและกลไกในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การประเมินผลการดำเนินการ และมีระบบประชาสัมพันธ์ให้นำผลการประเมินผลการเรียนรู้ไปให้ประโยชน์อย่างทั่วถึง ความเห็นนี้สอดคล้องกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบเช่นกัน ส่วนกลุ่มอาจารย์ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ในการมีระบบการประชาสัมพันธ์ฯ มากที่สุด

3.1.2 ภารกิจ

กลุ่มผู้ประเมินเห็นด้วยว่าภารกิจที่เสนอให้พิจารณาทุกข้อมีความเหมาะสม ผู้ประเมินที่เป็นผู้บริหารให้ความสำคัญกับภารกิจการประเมินผลการเรียนรู้ระดับชาติ ตามมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละระดับ รองมาเป็นภารกิจด้านการจัดทำเครื่องมือการทดสอบ และการจัดทำระบบวิธีบริหารการทดสอบ ภารกิจที่ผู้บริหารให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ พัฒนาศูนย์กลางด้านการทดสอบและประเมินผลฯ ส่วนผู้ประเมินที่เป็นกลุ่มอาจารย์ให้ความสำคัญในภารกิจศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือทดสอบฯ มากที่สุด และให้ความสำคัญต่อภารกิจพัฒนาศูนย์กลางด้านการพัฒนาศูนย์กลางฯ น้อยที่สุดเช่นเดียวกับกลุ่มผู้บริหาร

3.1.3 ลักษณะสถาบัน

กลุ่มผู้ประเมินมีความเห็นว่า สถาบันควรมีลักษณะเป็นองค์กรมหาชน กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าควรเป็นองค์กรมหาชนที่จัดตั้ง/ยุบเลิกโดยพระราชบัญญัติมากกว่าจัดตั้ง/ยุบเลิกโดยพระราชกฤษฎีกา ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าควรเป็นแบบที่จัดตั้ง/ยุบเลิกโดยพระราชกฤษฎีกามากกว่าโดยพระราชบัญญัติ

3.1.4 การจัดโครงสร้าง

ทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็นว่าการจัดโครงสร้างแบบที่มีหรือไม่มี สำนักที่รับผิดชอบงานด้านวิจัยโดยตรงมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ทั้ง 2 แบบ สำนักที่กลุ่มผู้ประเมินให้ความสำคัญมากที่สุด คือ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักที่กลุ่มผู้บริหารให้ความสำคัญรองลงมาในระดับเดียวกัน คือ สำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือทดสอบ สำนัก

บริการและพัฒนาเครือข่าย สำนักอำนวยการ ส่วนสำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวัดฯ และสำนักวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบันให้มีความสำคัญน้อยกว่าสำนักอื่น สำหรับกลุ่มอาจารย์ให้ความสำคัญกับสำนักบริหารและพัฒนาการจัดสอบน้อยกว่าสำนักส่งเสริมและพัฒนาสถาบัน

3.1.5 การบริหารสถาบัน

กลุ่มผู้ประเมินเห็นว่าการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และไม่เหมาะสมที่จะบริหารสถาบันในรูปแบบของคณะบุคคล

3.1.6 ลักษณะการดำเนินการ

ในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ นั้น มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง การดำเนินการที่ใช้บุคคลประจำร่วมกับบุคคลภายนอก หรือควรมีระบบให้บุคคล/หน่วยงานมาปฏิบัติงานบางด้านไปดำเนินการนั้น มีความเหมาะสมเช่นกัน

3.1.7 ผู้มีส่วนร่วม

กลุ่มผู้ประเมินมีความเห็นว่าความเหมาะสมที่บุคลากรจากโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจะมีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถาบัน

3.1.8 องค์กรเครือข่าย

การกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่เป็นองค์กรเครือข่าย ในการทำหน้าที่รับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ ประมวลผลการสอบ และพัฒนาครูอาจารย์ โดยที่หน่วยงานเครือข่ายต้องได้รับการรับรองมาตรฐานด้านต่างๆ ก่อนนั้น กลุ่มผู้ประเมินทั้ง 2 กลุ่มเห็นว่ามีเหมาะสม ส่วนการใช้เขตพื้นที่เป็นองค์กรเครือข่ายในการรับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ และประเมินผลการสอบนั้น กลุ่มผู้บริการเห็นว่าไม่เหมาะสม ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าเหมาะสม

3.1.9 งบประมาณ

กลุ่มผู้ประเมินทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็นว่างบประมาณที่ได้จากรัฐ และการให้บริการมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ที่แตกต่างกัน คือ กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าการได้รับการบริจาคเหมาะสมเช่นกัน ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าไม่เหมาะสม

3.1.10 ภารกิจด้านวิจัย

ความเห็นของกลุ่มผู้บริหารแตกต่างจากกลุ่มอาจารย์ในเรื่องของการกำหนดให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงานที่รับผิดชอบงานด้านวิจัยโดยเฉพาะในทุกสำนัก กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าไม่เหมาะสม ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่าเหมาะสม ส่วนการจะให้บุคลากรในสถาบันเป็นผู้ดำเนินการวิจัยเอง การดำเนินการร่วมกับบุคคลภายนอก หรือการวิจัยโดยจ้างผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มีความเหมาะสมทั้ง 3 วิธี

3.1.11 กลไกในการติดตามกำกับกำกับการดำเนินการ

กลุ่มผู้ประเมินทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็นว่ากลไกที่เสนอให้ประเมิน นั้นมีความเหมาะสมทุกข้อ

3.2 ผลการประเมินโดยผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สรุปได้ดังนี้

3.2.1 จุดประสงค์ในการจัดตั้งสถาบันเพื่อทำหน้าที่ประเมินผล การเรียนรู้ทั้ง 4 ช่วงชั้น จะมีส่วนทำให้มาตรฐานการเรียนดีขึ้น โรงเรียนจะรู้ว่าจัดหลักสูตรได้ตาม กรอบมาตรฐานระดับชาติหรือไม่ ผลการประเมินจะสามารถชี้นำทิศทางและบทบาทของ ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกระดับด้วย

3.2.2 สถาบันควรเป็นองค์กรมหาชน ที่มีความเป็นอิสระสูง ต้องเป็น ในเรื่องความซื่อสัตย์ โปร่งใส ปราศจากอิทธิพลและการแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง มีการบริหารงานแบบองค์กรเครือข่ายร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ และควรมีโครงสร้างที่ ใช้บุคลากรประจำร่วมกับบุคคลภายนอกในลักษณะเป็นคณะกรรมการเฉพาะด้าน โดยเฉพาะงานที่ ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

3.2.3 สถาบันควรมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรด้านการวัด และประเมินผลด้วย เนื่องจากไม่มีหน่วยงานใดทำหน้าที่นี้โดยตรง ซึ่งอาจเริ่มจากการพัฒนาครูที่ มาร่วมออกข้อสอบก่อน เพราะจะได้ผู้ออกข้อสอบที่มีคุณภาพแล้วยังสร้างบุคลากรในฐานข้อมูลผู้ ออกข้อสอบที่มีคุณภาพด้วย

3.2.4 การมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ที่จะให้ บุคลากรจากทุกภาค ส่วน และทุกระดับ มาร่วมดำเนินงานกับสถาบันในภารกิจด้านต่างๆ อย่างเช่น ครูจากโรงเรียนรัฐ โรงเรียนราษฎร์ จากโรงเรียนที่มีขนาดต่างๆ กัน มาร่วมออกข้อสอบร่วมกับ อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน เขตพื้นที่ มาร่วมบริหารการสอบกับบุคลากรจาก สถาบันอุดมศึกษา หรือให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกประเมินผลการดำเนินการของสถาบัน เป็นต้น

3.2.5 สถาบันต้องมีการกำหนดมาตรฐานการคัดเลือกและมาตรฐาน การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีระบบการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน มีระบบ ประเมินผลการทำงานจากคณะกรรมการภายนอกที่มีความรู้ ความเข้าใจในระบบการทำงานของ สถาบัน

3.2.6 สถาบันสามารถมีรายได้จากการให้บริการด้านต่างๆ รายได้จาก การบริการร่วมกับงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ

สรุปผลการประเมินจากกลุ่มผู้บริหารระดับสูงและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบเปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้ว่า กลุ่มผู้ประเมินทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็นสอดคล้องกันค่อนข้างมากในทุกองค์ประกอบ และทุกข้อความในแต่ละองค์ประกอบ ส่วนที่มีความเห็นแตกต่างกันซึ่งมีเพียงเล็กน้อยนั้น จะเป็นส่วนที่ส่งผลกระทบต่อหรือเกี่ยวข้องกับ ผู้ประเมินโดยตรง ที่เห็นได้ชัดเจนคือ ในพันธกิจและภารกิจด้านพัฒนาบุคลากรด้านการทดสอบ และการประเมินผล การสร้างเครือข่ายผู้พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล ผู้ประเมินที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะมีความเห็นสอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบรูปแบบสถาบันว่า ควรจะเป็นหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตบุคลากรครู หรือหน่วยงานอื่นมากกว่าเป็นการดำเนินการของสถาบันที่มีขอบข่ายขององค์การดำเนินการครอบคลุม การประเมินผลการจัดการศึกษาทุกระดับ ส่วนผู้ประเมินที่เป็นบุคลากรจากสถานศึกษาต้องการให้สถาบันทำหน้าที่นี้ด้วยเพราะเป็นหน้าที่ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาที่เป็นผู้จัดการศึกษาให้กับผู้เรียนโดยตรง

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยมีประเด็นสำหรับการอภิปรายผลการวิจัยตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้เป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบสถาบันในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรลักษณะองค์การ

ด้วยเหตุที่ผลการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับเขตพื้นที่ ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ระดับตัวผู้เรียนแล้ว สถานศึกษายังสามารถนำไปใช้ในการพิจารณารับผู้เรียนเข้าศึกษาในช่วงชั้นหรือประโยคต่อไป รวมทั้งใช้ในการพิจารณาจบประโยคด้วย ผลการประเมินจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต้องได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้โดยตรงและโดยอ้อม องค์การมหาชนจึงเป็นลักษณะองค์การที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประเมินจากทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับสูงว่าเป็นลักษณะที่เหมาะสมกับหน่วยงานหรือสถาบันที่ทำหน้าที่วัดและประเมินผลการจัดการศึกษาระดับชาติ โดยผ่านการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกรูปแบบ องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคลอยู่นอกกระบวนราชการ การเกิดขึ้นของระบบองค์การมหาชนนั้นเป็นนวัตกรรมหนึ่งในการสร้างระบบองค์การเพื่อรองรับภารกิจในลักษณะใหม่ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะขององค์การแบบราชการหรือรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน มีลักษณะเป็นองค์การแนวราบ (flat organization) ได้มีการบริหารจัดการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานมากกว่ากระบวนการทำงาน มีความคล่องตัวสูง สามารถตัดสินใจได้ด้วยองค์การ ที่สำคัญในด้านกลไกการบริหารงานและการตรวจสอบประเมินผลงานขององค์การมหาชนได้กำหนดให้มีข้อกำหนดในการถูกตรวจสอบ

และประเมินผลการดำเนินการ โดยมีการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานล่วงหน้า และกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานให้บรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อตกลง ซึ่งจะส่งผลต่อการยอมรับผลการดำเนินการจากผู้เกี่ยวข้องอย่างยิ่ง

ลักษณะดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้ข้อสรุปว่า สถาบันควรเป็นองค์กรมหาชน ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคลอยู่นอกกระบบราชการ จะจัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาตามความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ถึงแม้ว่าจะมิใช่เป็นองค์กรมหาชนที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติตามความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติที่มีความมั่นคงกว่า องค์กรมหาชนที่จัดโดยพระราชกฤษฎีกาก็ไม่ส่งผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของสถาบันเท่ากับผลงานที่ปรากฏและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อประเทศชาติได้อย่างคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน สถาบันทดสอบทางการศึกษาในต่างประเทศจะมีลักษณะเป็นหน่วยงานที่มีความคล่องตัวสูง มีอิสระ ETS และ UCAS เป็นหน่วยงานเอกชน ส่วน NCUEE ในประเทศญี่ปุ่นมีลักษณะที่อาจเทียบเคียงกับองค์กรมหาชน เพราะเป็นองค์กรภาครัฐที่มีการบริหารอย่างเป็นอิสระ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการเสนอขอจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรี ต่อมาคณะรัฐมนตรีก็ให้เห็นชอบตามที่เสนอโดยมีประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์กรมหาชน) พ.ศ.2548 ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122 ตอน 76 ก เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2548

2. ตัวแปรโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วยการจัดโครงสร้าง การจัดกลุ่มงาน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน

องค์ประกอบสำคัญที่จะนำองค์กรหรือทุกหน่วยงานไปสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ของจุดประสงค์ของการจัดตั้งหน่วยงานนั้นๆ คือ ต้องมีการกำหนดเป้าหมายหลัก (core purpose) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ ทิศทางแผนการดำเนินการอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ (competency) ให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน คนในหน่วยงานต้องมีความเข้าใจตรงกันในเป้าหมายหลักขององค์กร องค์ประกอบนี้จะส่งผลถึงการออกแบบและจัดโครงสร้างองค์กรที่ครอบคลุมถึงการกำหนดกิจกรรมทั้งหมดที่จะนำไปสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การมอบอำนาจหรือความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงาน สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติจึงต้องกำหนดบทบาทหน้าที่และภาระงานของสถาบันให้ชัดเจนและเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิและกลุ่มผู้ประเมินทุกกลุ่มเห็นว่าภาระงานที่เสนอให้พิจารณาทั้ง 13 ข้อ นั้นมีความเหมาะสม สถาบันจึงควรต้องจัดลำดับความสำคัญของภาระงานนั้นๆ ด้วย โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย และพิจารณาดำเนินการในภาระงานที่เร่งด่วนก่อน

โดยจัดทำแผนการดำเนินการทั้งแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ที่สำคัญการจัดโครงสร้างงานภายในต้องให้ความสำคัญกับบริบทขององค์กร เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและนำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมภายนอกมาใช้ในการดำเนินการผลิตผลลัพธ์และบริการ โดยใช้เทคโนโลยีมาร่วมในกระบวนการ (Steers, 1991; Arnold and Feldman, 1986; Schein, 1970) ได้อย่างเต็มที่ในลักษณะขององค์กรระบบเปิด สถาบันจึงมีลักษณะที่ผสมผสานกันระหว่างองค์กรระบบปิดและระบบเปิด

จากภารกิจที่เป็นข้อสรุปจากการวิจัยพบว่า สามารถจัดกลุ่มได้ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ภาระงานด้านการจัดสอบ กลุ่มที่ 2 ภาระงานด้านการพัฒนาเครื่องมือ กลุ่มที่ 3 ภาระงานด้านศึกษาวิจัย และกลุ่มที่ 4 ภาระงานด้านการให้บริการ จึงนำไปสู่ข้อสรุปว่าในเบื้องต้นสถาบันควรจัดโครงสร้างเป็น 4 สำนักหรือกลุ่มงาน คือ 1) สำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือทดสอบที่จะทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรที่มาร่วมออกข้อสอบในเบื้องต้นด้วย 2) สำนักบริหารและพัฒนาการจัดสอบ 3) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) สำนักอำนวยการ เมื่อสถาบันมีการขยายขอบข่ายการดำเนินงานในอนาคต จึงควรแยกกลุ่มงานที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรในสำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือวิจัยออกเป็นอีก 1 สำนัก รวมทั้งสำนักวิจัยและพัฒนาเพื่อรองรับภาระงานด้านวิจัย

นอกจากนี้ การที่สถาบันมีลักษณะเป็นองค์กรมหาชนจะทำให้มีความยืดหยุ่นในการจัดโครงสร้างกลุ่มงาน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงานอย่างยิ่ง จากการศึกษาสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของต่างประเทศ ทั้ง ETS และ UCAS ที่เป็นองค์กรมหาชนได้มีการปรับโครงสร้างใหม่ให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายการให้บริการ และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขึ้นเมื่อ 2 – 3 ปีที่ผ่านมาเช่นกัน

3. ตัวแปรการบริหารองค์กร ประกอบด้วย ระบบการบริหารภายใน ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก และกลไกในการติดตามกำกับการดำเนินงานตามแผน

จากผลการศึกษารูปแบบหน่วยงานหรือสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศและรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยสรุปได้ว่า หน่วยงานที่ทำหน้าที่ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติจะมีรูปแบบที่คล้ายคลึงกันมากแตกต่างกันที่ขอบเขตของภาระงาน กล่าวได้ว่าสถาบันที่ทำหน้าที่นี้จะมีลักษณะเป็นองค์กรทางวิชาการที่มีขนาดกะทัดรัด ดำเนินการด้วยความคล่องตัวแบบธุรกิจเอกชน และมีอิสระในการดำเนินการปราศจากการแทรกแซงภายนอก เป็นหน่วยงานที่มีทรัพยากรพร้อมมูลจากภายใน (self - contained) เป็นที่รวมผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของสถาบัน มีระบบที่เอื้อให้สามารถเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาร่วมดำเนินการกับบุคลากรภายใน โดยเฉพาะในการดำเนินการภารกิจที่ต้องการความรู้ความเชี่ยวชาญในระดับสูง

มีการนำเทคโนโลยีและเทคนิคที่ทันสมัยและมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาใช้ในทุกระบวนการดำเนินงาน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องการความแม่นยำ ถูกต้อง รวดเร็ว มีการเชื่อมโยงระบบการดำเนินงานระหว่างสถาบันกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นองค์การเครือข่าย ที่สำคัญต้องคำนึงและให้ความสำคัญกับผู้ให้บริการอย่างยิ่ง สถาบันต้องทำหน้าที่พัฒนาเทคนิคต่างๆ คู่มือระบบให้เคลื่อนไหวอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการในลักษณะที่มีระบบ outsourcing และโปร่งใส ซึ่งในระยะแรกรัฐจะต้องลงทุนให้ก่อน

สถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติต้องมีการบริหารในลักษณะคณะกรรมการบริหารที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนหน่วยงาน กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในทุกระดับและทุกส่วน ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับ ติดตามผล และตรวจสอบการดำเนินงานในทุกระบวนการอย่างเป็นอิสระ ใช้หลักการบริหารอย่างมีส่วนร่วมโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์กับพื้นที่ เป็นหน่วยงานที่ดึงผู้เกี่ยวข้องจากทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและเสนอความเห็น มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับมาร่วมดำเนินการในลักษณะองค์การเครือข่าย เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นสมาชิกของสถาบัน และเกิดความเชื่อมั่นในระบบการทดสอบที่เป็นกลาง โปร่งใสและตรวจสอบได้ และเป็นการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้สถาบันเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายคือการมีระบบการบริหารจัดการที่ดีหรือ Good Governance ที่เป็นการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า หลักสำคัญทั้ง 6 นี้ เป็นหลักการสำคัญของการดำเนินงานสถาบันทดสอบฯ ส่งผลโดยตรงให้เกิดการยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยที่สรุปว่าสถาบันควรจะมีการบริหารเป็น 2 ระดับ ระดับนโยบายมีคณะกรรมการบริหารที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย อนุมัติแผนการดำเนินการ งบประมาณ และตรวจสอบผลการดำเนินการ ทั้งระดับปฏิบัติที่มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหาร เป็นผลที่ตรงกับโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.2542 และสอดคล้องกับระบบการบริหารของสถาบันทดสอบทางการศึกษาในต่างประเทศทั้งที่เป็นหน่วยงานเอกชน (ETS, UCAS) และหน่วยงานภาครัฐ (NCUEE) ที่มีการบริหารในรูปของคณะกรรมการบริหาร การจัดลำดับความสำคัญของภาระงานพร้อมกำหนดกลยุทธ์ และแยกแยะขั้นตอนการดำเนินการตามภารกิจให้ชัดเจนเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสถาบันนำมากำหนดระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก และกลไกในการติดตามกำกับการดำเนินงานตามแผนตั้งแต่ก่อนดำเนินการ ที่เห็นได้ชัดเจนคือ กระบวนการตรวจสอบที่ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ได้แก่ การพิมพ์ข้อสอบ การขนส่งข้อสอบ การจัดสถานที่สอบ การบริหารศูนย์สอบและบริหารสนามสอบ การเก็บกระดาษคำตอบ การตรวจข้อสอบ การรักษาความปลอดภัยของข้อสอบ การขนส่งและจัดเก็บข้อสอบทั้งก่อนและหลังการสอบ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนต้องมีการกำหนดขั้นตอนมาตรฐาน คู่มือ

การดำเนินการอย่างละเอียด และผู้รับผิดชอบ กลไกในการติดตามฯ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องไปถึง เทคโนโลยีที่นำมาใช้ด้วยว่า จะนำเข้ามาอำนวยความสะดวกหรือตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและผู้ให้บริการได้อย่างไร

กลไกในการติดตามกำกับกับการดำเนินงานตามแผน ต้องมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน อย่างเช่น สถาบันทดสอบทางการศึกษาที่มีชื่อเสียงที่สุดในโลกอย่าง Educational Testing Service (ETS) ดำเนินการให้บริการการทดสอบและให้บริการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ประชาชนที่มีความสามารถหลากหลายกันทางด้านสังคม และวัฒนธรรมทั่วโลก ได้ใช้มาตรการป้องกัน ตรวจสอบ แก้ไขเป็นกลไกหลักในการออกข้อสอบ ETS ได้กำหนดให้มีระบบการป้องกันทบทวนข้อสอบและการให้บริการเพื่อความมั่นใจว่า ผู้เข้าสอบจะต้องมีโอกาสเท่าเทียมกันในการใช้เครื่องมือของ ETS ซึ่งเรียกว่า ETS Fairness Review การทบทวนนี้ดำเนินการตั้งแต่การสร้างข้อสอบรายข้อ การประมวลผล การเขียนคู่มือ การเขียนคำสั่ง สิ่งพิมพ์ และผลผลิตอื่นๆ ETS ได้กำหนดศักยภาพในการพัฒนาข้อสอบ และบริการต่างๆ ไว้ 7 ด้าน คือ 1) Standards การบรรลุถึงมาตรฐานการทดสอบขั้นสูงและสนับสนุนมาตรฐานการเรียนรู้ขั้นสูง 2) Services การให้บริการต่อความต้องการของนักการศึกษาและผู้เข้าสอบ 3) Science เป็นการพัฒนาโดยใช้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ในการปรับปรุงการประเมินผล 4) Technology ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการการทดสอบและบริการอื่น ๆ 5) Connections สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ช่วยให้ ETS ได้มีส่วนรับใช้ในภาคการศึกษา 6) Administration ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในด้านการทดสอบและการให้บริการ 7) Global ตอบสนองต่อความต้องการประเมินผลที่หลากหลายในโลก

นอกจากนี้ ETS ยังได้จัดทำ Code of Fair Testing Practices in Education เพื่อเป็นคู่มือให้ผู้สร้างข้อสอบ (test developers) และผู้ใช้ข้อสอบ (test users) ใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในมาตรการตรวจสอบนั้นมีระบบวิเคราะห์ข้อสอบที่ตรวจสอบว่าข้อสอบนั้นมีคุณภาพหรือไม่ หากพบว่าไม่มีคุณภาพก็จะตัดออกไม่นำผลคะแนนไปใช้ ส่วนการแก้ไข ETS ใช้ทั้งการยกเลิกการสอบหรือคะแนนสอบที่มาจากข้อสอบที่ไม่มีคุณภาพ และการนำผลการวิเคราะห์ข้อสอบมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้สร้างข้อสอบ

4. ตัวแปรทรัพยากร แหล่งทุน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย การได้มาของบุคลากร การได้มาและการบริหารงบประมาณ

จากภารกิจของสถาบันนำไปสู่คุณสมบัติ สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง สถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติทุกประเทศจึงให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม การกำหนดคุณสมบัติ การได้มาของบุคลากรภายนอกที่จะมาร่วมทำงานกับบุคลากรภายใน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ออกข้อสอบที่ต้องมีการคัดกรองตามเกณฑ์ที่กำหนด จากผลการศึกษาศาสนาบัณฑิตสอบทางการศึกษาระดับชาติทุกประเทศ พบว่าบุคลากรภายนอกจะมาจากสถาบันอุดมศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทาง

สถาบันทดสอบทางการศึกษาในต่างประเทศ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร มีการแบ่งกลุ่มงานรับผิดชอบโดยตรง ในโครงสร้างการบริหาร UCAS จะมี Human Resources Department ขึ้นรับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรโดยตรง ETS มีกลุ่มงาน Human Resources อยู่ใน Strategic Functional Support และใช้วิธีอบรมพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการป้องกันการผิดพลาดที่เกิดขึ้น จากการศึกษารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ในส่วนที่เกี่ยวกับความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาพบว่า ต้องการให้สถาบันทดสอบฯ ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรด้วย ดังนั้นถึงแม้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบรูปแบบสถาบันจะมีความเห็นว่ามีเหมาะสมแต่ความคิดนี้ไม่สอดคล้องกัน ในด้านความเป็นไปได้ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเป็นไปได้มาก ผู้วิจัยจึงมิได้ตัดจุดประสงค์นี้ออกจากจุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน แต่ได้เสนอไว้เป็นจุดประสงค์รอง และเสนอให้ภาระงานด้านพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของสำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือทดสอบก่อนจะแยกออกเป็นอีกหนึ่งสำนักในอนาคต

การได้มาของงบประมาณนั้น เป็นไปตามลักษณะหน่วยงาน ซึ่งมีทั้งได้จากรัฐ และการให้บริการ หน่วยงานที่มีลักษณะเป็นหน่วยงานเอกชน รายได้หลักจึงมาจากการให้บริการ ส่วนหน่วยงานภาครัฐจะมีรายได้จากงบประมาณรัฐและการให้บริการ เนื่องจากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติต้องการความคล่องตัวในการบริหารงาน ดังนั้นการบริหารงบประมาณจึงต้องมีความสัมพันธ์กับการบริหารงาน ต้องจัดทำแผนการดำเนินการ แผนการเงินให้ชัดเจนเพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริหารพิจารณาและต้องพร้อมรับการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก

นอกจากอภิปรายผลตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยยังมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติมดังนี้

5 จุดประสงค์ในการจัดตั้งสถาบันที่ระบุว่า “เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับ ทุกระบบการศึกษา” นั้น มีผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านมีความเห็นว่าอาจซ้ำซ้อนกับงานของ สมศ. ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนขึ้น จุดประสงค์ข้อนี้จึงอาจปรับเป็น “เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน” แทน รวมทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “เป็นองค์กรหลักในการประเมินผลการจัดการศึกษาระดับชาติในทุกรูปแบบ” ซึ่งแม้ว่าเป็นข้อความที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่อาจมีความหมายกว้างมากและไม่สามารถสะท้อนภารกิจของสถาบันได้อย่างชัดเจน ดังนั้นอาจปรับได้ 2 แนวทาง คือ “เป็นองค์กรหลักในการประเมินผลการจัดการศึกษาระดับชาติในทุกรูปแบบ โดยผ่านการเรียนรู้ของผู้เรียน...” หรือ “เป็นองค์กรหลักในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน...” เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดจุดประสงค์ในการจัดตั้งสถาบัน

ในจุดประสงค์เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับ ทุกระบบ การศึกษาซึ่งเป็นจุดประสงค์หลักข้อที่ 1 นั้น สถาบันควรเริ่มจากเริ่มจากการประเมินผู้เรียนในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานก่อน โดยเฉพาะในระดับช่วงชั้นที่ 2 และ 4 เพื่อนำผลไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการ พิจารณาศึกษาใน ประโยคที่เปลี่ยนระดับ (ประถมศึกษา → มัธยมศึกษา และ มัธยมศึกษา → อุดมศึกษา) หลังจากนั้น จึงขยายไปประเมินในระดับช่วงชั้นอื่น และในระบบ อื่น เช่น อาชีวศึกษา อุดมศึกษา การประเมินผลการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษาในบางกลุ่มสาขาวิชาควร ประสานการดำเนินการกับหน่วยงานหรือองค์กรวิชาชีพ / วิชาการที่เกี่ยวข้อง ส่วนจุดประสงค์รอง เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้นั้น ในระยะแรก ควรพัฒนาเฉพาะกลุ่มผู้ออกข้อสอบก่อน เพื่อสร้างเครือข่ายและฐานข้อมูลผู้พัฒนาเครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ หลังจากนั้นอาจร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการ พัฒนาบุคลากรในวงกว้างขึ้น

6. พันธกิจในข้อที่ระบุว่า ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติตาม มาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับทั้งในการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอุดมศึกษาทุกระบบ เป็นพันธกิจที่ได้รับการตรวจสอบและประเมินแล้วว่ามีเหมาะสมและเป็นไปได้ ผู้วิจัยมี ความเห็นว่าพันธกิจในการประเมินคุณภาพทุกระดับนั้น ควรดำเนินการประเมินในระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน ซึ่งต้องประเมินใน 4 ช่วงชั้นก่อนแล้วจึงขยายพันธกิจให้ครอบคลุมระดับอุดมศึกษาที่มีความ หลากหลายตามสาขาวิชา มาก และในปัจจุบันบางสาขาวิชา มีองค์กรวิชาชีพดำเนินการอยู่แล้ว ผู้วิจัยจึง มีข้อเสนอแนะว่า สถาบันอาจกำหนดแผนการดำเนินการเป็น 2 ระยะ ในระยะแรกเป็นช่วง 4 – 5 ปี ของการจัดตั้งสถาบัน หลังจากนั้นเป็นระยะต่อไปที่จะขยายพันธกิจการประเมินคุณภาพการ จัด การศึกษาระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ไปสู่ระดับอุดมศึกษา เช่นเดียวกับพันธกิจวัดและประเมิน ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพเพื่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้ ที่มีองค์กรวิชาชีพ หรือองค์กรเอกชนอื่นดำเนินการอยู่แล้ว ส่วนพันธกิจพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จัดทำเครือข่ายผู้พัฒนา เครื่องมือและประเมินผลนั้น อาจกำหนดเป็นพันธกิจรอง ผนวกไปกับภารกิจพัฒนาเครื่องมือ ทดสอบเพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์รองของการจัดตั้งสถาบัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ลักษณะองค์การ

การจัดตั้งองค์การมหาชนมี 2 วิธีคือ จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติ และจัดตั้งโดย พระราชกฤษฎีกา ก่อนที่จะมีการประกาศพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษา แห่งชาติ เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2548 ประเทศไทยมีองค์การมหาชนรวม 26 องค์การ เป็นองค์การที่

จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 จำนวน 17 องค์การ และจัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะจำนวน 8 องค์การ องค์การมหาชนแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐเฉพาะด้าน กลุ่มที่ 2 บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือสหวิทยาการ กลุ่มที่ 3 บริการสาธารณะทั่วไป คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นผู้มีอำนาจในการประเมินค่างานและพิจารณาจัดกลุ่มองค์การมหาชน สำหรับการจัดกลุ่มองค์การมหาชนในกลุ่มที่ 1 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ตัวอย่างการจำแนกองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.2542 ลงในกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 สำนักงานบริหารการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน กลุ่มที่ 2 สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร สำนักงานรับรองมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 3 โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว สำหรับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาตินั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรอยู่ในกลุ่มที่ 2 คือกลุ่มบริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือสหวิทยาการ เนื่องจากเป็นสถาบันที่ให้บริการที่ใช้เทคนิควิชาเฉพาะด้านคือด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และยังสัมพันธ์กับเทคนิควิชาการด้านอื่นๆ ที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการอีกด้วย อย่างเช่น ด้านวิจัย ด้านจิตวิทยาการศึกษา ด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น

2. การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน

สถาบันควรจะได้มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงานข้อมูลเพื่อสร้างระบบการเชื่อมโยงงานหรือข้อมูลไว้ล่วงหน้า อย่างเช่น ระบบที่จะรับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) ของผู้เรียนจากศูนย์สารสนเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ระบบการตรวจสอบเลขประจำตัวผู้เข้าสอบกับกระทรวงมหาดไทย ระบบการตรวจและวิเคราะห์ข้อสอบที่เป็นงานที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างสำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือทดสอบกับสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ การเตรียมระบบจัดเก็บข้อมูลเพื่อทำหน้าที่เป็นธนาคารหน่วยกิต (credit bank) เช่นเดียวกับในบางประเทศ เพื่อเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชาชนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

3. การบริหารองค์การ

3.1 คณะกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย แผนงาน แผนงานควบคุม ติดตาม กำกับการดำเนินงานสถาบัน เป็นองค์คณะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในความสำเร็จขององค์การมหาชน กรรมการบริหารควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์จากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีเวลาเพียงพอในการมาร่วมประชุมทุกครั้ง โดยเฉพาะสถาบันที่เป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นใหม่ การกำหนดแนวนโยบายและทิศทางของสถาบันเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง การกำหนด

คุณสมบัติของคณะกรรมการบริหารมีความสำคัญเท่ากับประธานกรรมการบริหารที่ต้องเป็นนักวิชาการและนักบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าเน้นกระบวนการทำงาน และมีแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ (managerialism) หรืออาจเรียกว่าควรเป็น business like approach ที่ให้ความสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มุ่งเน้นประสิทธิผลหรือผลสัมฤทธิ์ มุ่งเน้นเรื่องคุณภาพ หรือความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และมุ่งเน้นหลักความรับผิดชอบ ในระดับปฏิบัติที่มีผู้อำนวยการสถาบันในฐานะเลขานุการคณะกรรมการบริหารทำหน้าที่ผลักดันให้สมาชิกในสถาบันปฏิบัติงานร่วมกัน มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันควรใช้วิธีการในการควบคุมงานแบบใหม่ คือ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (performance agreement) คือ เป็นการให้การตกลงทำความเข้าใจตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานว่าหน่วยงานควรมีผลผลิตอย่างไร จำนวนเท่าไร และมีผลลัพธ์อะไรบ้าง โดยให้แต่ละส่วนงานวางกฎระเบียบการทำงานที่เหมาะสมเอง มุ่งเน้นการทำงานที่โปร่งใส และส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจไปยังองค์การเครือข่ายมากขึ้นตามแนวคิดของกฎหมายมหาชน

3.2 คณะกรรมการบริหารที่มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการควรได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะกรรมการด้านวิชาการ เพื่อรับผิดชอบภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานเชิงวิชาการในระดับต่าง ๆ อาทิ คณะกรรมการพัฒนาข้อสอบแต่ละกลุ่มสาระในแต่ละช่วงชั้น คณะกรรมการศึกษาการประเมินผลกระบวนการเรียนรู้ คณะกรรมการประเมินคุณลักษณะผู้เรียน นอกจากนี้ควรได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณภาพขึ้นเพื่อวางระบบ กลไก ในการกำกับ ควบคุม และประเมินผลการดำเนินการ รวมทั้งจัดทำรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการบริหารรับทราบประจำปี นอกจากนี้ยังส่งผลให้สถาบันพร้อมรับการตรวจสอบจากหน่วยงานประเมินภายนอกด้วย

3.3 ผู้บริหารสถาบันควรได้มีการศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการวางระบบงานและบริหารจัดการ จากการประชุมสนทนากลุ่มกับผู้บริหารระดับสูงและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่ม stakeholder โดยตรง พบว่าทั้ง 2 กลุ่มที่เป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากภาระงานของสถาบัน ให้ความเชื่อถือและเชื่อมั่นต่อการดำเนินการของสำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย (เดิม) ในการทำหน้าที่จัดสอบวัดความรู้และคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา หรือเป็นที่รู้จักกันดีในชื่อของ “การสอบ entrance” อย่างยิ่ง สถาบันควรนำแนวทางการบริหารและการดำเนินการจัดสอบของสำนักทดสอบกลางที่ได้ผ่านกระบวนการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องกว่า 30 ปี มาประยุกต์ใช้ ควรนำความรู้ ความเชี่ยวชาญจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือบุคลากรที่เคยร่วมในกระบวนการ “การสอบ entrance” มาใช้ประโยชน์ในการวางระบบงานของสถาบัน รวมทั้งเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมดำเนินการในคณะอนุกรรมการชุดต่างๆ ด้วย

3.4 เนื่องจากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ในลักษณะที่มีองค์การมหาชนมีข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนในการถูกตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน โดยจะต้องทำข้อตกลงประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับหน่วยงานของรัฐ ซึ่งได้รับมอบหมายจากคณะรัฐมนตรี โดยมีการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานให้บรรลุเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อตกลง รวมทั้งต้องจัดทำรายงานประจำปีเสนอรัฐบาลด้วย ผู้บริหารสถาบันควรให้ความสำคัญกับการวางแผน การทำแผนปฏิบัติ การออกแและระบบงานที่แสดงด้วยตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตั้งแต่ต้น ทั้งนี้คณะรัฐมนตรีได้ให้ความสำคัญกับผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนมาก ดังปรากฏจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ พ.ศ.2547 ที่ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) จัดจ้างที่ปรึกษาให้องค์การมหาชนในการวางระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินการ ดังนั้นสถาบันจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถาบันตั้งแต่เริ่มต้นการดำเนินการ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับระบบงานอื่นๆ ของสถาบัน อย่างเช่น การวางระบบสารสนเทศที่ดีและเปิดเผยสามารถเผยแพร่ไปยังบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ รับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและยังเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการที่ดีในหลักการโปร่งใสที่เปิดโอกาสให้ผู้ให้บริการเข้ามามีส่วนตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานของสถาบันด้วย (วรเดช จันทรศร และไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2544) และแสดงให้เห็นว่าสถาบันให้ความสำคัญกับการประเมินผลในระบบเปิดที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ความชัดเจน ความโปร่งใส การตรวจสอบสาธารณะ ความถูกต้อง ความเสมอภาค เป็นธรรมในการตอบสนองเป้าหมายสุดท้ายคือ ผลประโยชน์สาธารณะตามเจตนารมณ์ขององค์การมหาชน

3.5 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับกลไกในการติดตามกำกับการดำเนินงานที่สรุปได้ว่า สถาบันต้องใช้มาตรการ วิธีการ หลายวิธีในการป้องกัน ตรวจสอบ ติดตาม กำกับการดำเนินงาน มาตรการที่สำคัญมาตรการหนึ่งที่สถาบันควรเร่งจัดทำเมื่อจัดตั้งเรียบร้อยแล้ว คือ การจัดทำแผนกลยุทธ์รอบ 4 ปี ตามวาระการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการสถาบัน เพื่อใช้กำหนดทิศทาง แผนการดำเนินการ และจัดเตรียมทรัพยากรทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์นั้น ซึ่งการจัดทำแผนกลยุทธ์นี้จัดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ในองค์กรที่มีหลักการสำคัญในการใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญในการไปสู่เป้าหมายของกิจการ

3.6 การประสานความร่วมมือระหว่างสถาบัน เขตพื้นที่ สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สถาบันควรทำหน้าที่ประสานความร่วมมือระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สถาบันอุดมศึกษาในเชิงวิชาการ การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การดำเนินการของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการเตรียมการและพัฒนาระบบที่รองรับการออกข้อสอบ การจัดสอบ สนับสนุนผลักดัน

ให้เขตพื้นที่การศึกษามีความเข้มแข็งในการกำกับ ดูแล คุณภาพมาตรฐานของสถานศึกษาในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานของสถาบันในการทำหน้าที่ประสานกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการการทดสอบ จัดทำระบบวิธีการบริหารพัฒนาบุคลากร ด้านการทดสอบ และสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญการสร้างเครื่องมือทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา โดยสถาบันทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการวางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ พัฒนาและ ประเมินผล มีเขตพื้นที่การศึกษาเป็นศูนย์ปฏิบัติงานเครือข่ายการวัดและประเมินผลของกลุ่ม สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานั้น และเป็นหน่วยเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน ระหว่างสถาบันทดสอบฯ กับสถานศึกษา

ในบทบาทการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเครือข่ายของสถาบันอุดมศึกษา ที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์บริหารการสอบของสถาบันนั้น สถาบันควรประสานหรือมอบให้เขตพื้นที่ทำหน้าที่คัดเลือกหรือกำหนดสถานศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมในการเป็นสนามสอบ สถาบัน ต้องออกแบบระบบและการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสภาพและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ การจะให้ผู้ร่วมดำเนินการสามารถปฏิบัติไปตามขั้นตอนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน สถาบันควร ต้องกำหนดขั้นตอนของการดำเนินการให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมทุกขั้นตอน ต้องจัดทำคู่มือแนว ปฏิบัติและจัดประชุมชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้าใจตรงกัน

3.7 องค์การเครือข่ายและผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถาบันที่มี ขอบข่ายครอบคลุมทั่วประเทศ ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา สถาบันควรต้องมีการเตรียมการสร้างความเข้าใจให้องค์การ เครือข่ายเพื่อให้รับรู้ เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันอย่างถ่องแท้ และต้องสร้าง ทิศนคติ แนวทางการดำเนินการร่วมมือกันในการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันในการมี ส่วนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทย เพื่อจะได้ร่วมกันกำหนดวิธีการดำเนินการใน แต่ละลำดับความสัมพันธ์ขององค์การเครือข่าย ได้แก่ สถาบันกับสถาบันอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษากับเขตพื้นที่ เขตพื้นที่กับสถานศึกษา หรือความสัมพันธ์ในบางด้าน ที่ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับ อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับสถานศึกษาในการร่วมมือ กันพัฒนาแบบทดสอบ ทั้งนี้สถาบันต้องกำหนดขอบเขตภาระงานพร้อมทั้งความรับผิดชอบในแต่ละ ส่วนงานให้เห็นชัดเจนว่าสถาบันจะมีการตรวจสอบรับรองมาตรฐานระบบย่อยในส่วนใดบ้าง เพื่อนำไปสู่การยอมรับและเชื่อมั่นในการนำผลไปใช้

ในระยะต่อไปที่สถาบันต้องดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนใน ทุกช่วงชั้นซึ่งจะต้องให้บริการกับผู้เรียนจำนวนหลายล้านคนนั้น การกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษา ของรัฐเป็นองค์การเครือข่ายเพิ่มเติมขึ้นเพื่อให้การให้บริการครอบคลุมทุกพื้นที่ สถาบันอาจทำ หน้าที่เป็นศูนย์บริหารงานที่มีองค์การเครือข่ายดำเนินการภายใต้มาตรฐาน ระบบวิธีการและ ขั้นตอนเดียวกัน สถาบันต้องเร่งพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับองค์การเครือข่ายและศูนย์

ประสานงานหน่วยงานสนับสนุนในระดับต่าง ๆ และต้องจัดทำระบบรับรองมาตรฐานของระบบ และวิธีการดำเนินงาน เครื่องมือ รวมทั้งระบบประกันคุณภาพของหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็น เครือข่ายได้

3.8 การร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก สถาบันอาจใช้ระบบ outsourcing มากขึ้น ทั้งในด้านการบริการจัดการ และการออกข้อสอบที่มอบให้สถาบันอุดมศึกษาหรือองค์การ วิชาชีพรับไปดำเนินการ แต่ทั้งนี้สถาบันต้องมีระบบสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนควบคู่ไปด้วย

4. บุคลากรและงบประมาณ

4.1 สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติควรกำหนดนโยบายและ แผนพัฒนาบุคลากรโดยเร่งด่วน เพื่อรองรับภารกิจของสถาบันในทุกด้าน ทั้งยังเป็นเส้นทางที่สร้าง ขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้เห็นความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้นด้วย สถาบันต้องหาวิธีการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของบุคลากรเน้นเรื่องการมีค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ควบคู่ไปกับ ความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากรสามารถพัฒนาได้ตามสภาพแวดล้อมหรือ สถานการณ์ด้วยวิธีการที่สำคัญ 3 วิธี ได้แก่ 1) การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (on the job training) ซึ่งสำคัญกับงานของสถาบันที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความชำนาญ ทักษะเฉพาะทาง 2) การพัฒนานอกการปฏิบัติงาน ทำได้โดยการฝึกอบรมในห้องหรือชั้นเรียน การศึกษาอบรม ทางไกล การดูงาน และการศึกษาต่อ 3) การพัฒนาตนเอง ซึ่งทำได้มากมายหลายวิธีขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง (สำนักงาน ก.พ., 2547) แต่ทั้งนี้สถาบันต้อง สร้างแรงจูงใจและมีการให้รางวัลตอบแทนให้กับผู้ที่มีศักยภาพในการใช้สมรรถนะนำไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ สถาบันควรกำหนดมาตรการการรับบุคคลเข้าปฏิบัติการ วิธีการคัดเลือก มีการกำหนดคุณสมบัติโดยทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะให้เหมาะสมกับภาระงาน มีกระบวนการคัดสรรบุคลากรอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ไม่มีการรับโดยวิธี “ฝาก” เพราะจะส่งผลต่อความยอมรับและ ความเชื่อมั่นจากสังคม

4.2 คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ 4 กันยายน 2547 อนุมัติให้รัฐมนตรีที่ กำกับดูแลองค์การมหาชนและ ก.พ.ร. ตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานขององค์การมหาชน ต่าง ๆ หากองค์การมหาชนใดไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ไม่คุ้มค่ากับ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานหรือไม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริงหรือมีความซ้ำซ้อนกัน ให้พิจารณายุบเลิกหรือปรับปรุงแก้ไขต่อไป

จากมติคณะรัฐมนตรีดังนี้ จะเห็นได้ว่าการบริหารงบประมาณของ องค์การมหาชนมีความสำคัญมาก จะต้องถูกตรวจสอบโดยรัฐมนตรีที่กำกับดูแลและก.พ.ร. ควบคู่ ไปกับการตรวจสอบและติดตามผลงาน หากมีจะนั้นอาจถูกพิจารณาขยุบเลิกหน่วยงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางระบบการใช้งบประมาณให้มีความสอดคล้อง

กัน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ค่าใช้จ่ายของแต่ละโครงการให้ชัดเจน ตั้งแต่แรก เพื่อความโปร่งใส และเพื่อประโยชน์ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไปด้วย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และการนำผลการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนไปใช้ร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและลดความซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. สถาบันควรประเมินผลการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้เรียนในการศึกษาแต่ละช่วงชั้น เช่น กลุ่มสาระภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ ที่เป็นรากฐานสำคัญของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และจำเป็นในการประกอบอาชีพ มาตรฐานของการประเมินควรแบ่งออกเป็น 2 ระดับ

ระดับที่ 1 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ระดับชาติ เป็นการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางที่ใช้มาตรฐานเป็นตัวกำหนดคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้เหมือนกัน

ระดับที่ 2 การวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาด้วยมาตรฐานระดับท้องถิ่นเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในการจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศไทย ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (มาตรา 27 วรรค 2)

สถาบันควรทำหน้าที่วัดและประเมินผลตามมาตรฐานระดับชาติ ส่วนการประเมินตามมาตรฐานระดับท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่นควรให้เป็นหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการร่วมกับสถานศึกษา การวัดและประเมินผลตามมาตรฐานระดับชาติควรครอบคลุมสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม เนื่องจากการดำเนินการในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้อาจส่งผลกระทบต่อโรงเรียนและนักเรียนในการให้ความสำคัญเฉพาะกลุ่มสาระที่จะมีการประเมินผลการเรียนรู้ระดับชาติเท่านั้น ไม่สนใจที่จะสอนหรือพัฒนานักเรียนให้มีความรู้หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านอื่นๆ เท่าที่ควร หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 กำหนดสาระการเรียนรู้ไว้ 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษา และพลศึกษา ทักษะศิลป์ ดนตรีและนาฏศิลป์ การงานและอาชีพ ภาษาต่างประเทศ ในระยะแรกสถาบันอาจทำหน้าที่วัดและประเมินผลการเรียนรู้ในกลุ่มสาระหลักที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบการพิจารณาศึกษาต่อในช่วงชั้นที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงชั้นที่ 4 ที่ผลการประเมินจะนำไปใช้ในการสมัครเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาคือ กลุ่มสาระภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาต่างประเทศ ส่วนอีก 3 กลุ่มสาระคือ สุขศึกษาและพลศึกษา ทักษะศิลป์ ดนตรีและนาฏศิลป์

การงานและอาชีพ สถาบันควรจัดทำแนวทางการวัดและประเมินผลตามมาตรฐานกลาง ไปให้เขตพื้นที่ดำเนินการร่วมกับสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาทุกกลุ่มสาระบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. สถาบันควรให้ความสำคัญกับการวัดและประเมินกระบวนการเรียนรู้หรือกระบวนการที่สถานศึกษาดำเนินการหรือส่งเสริมการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะ คุณธรรม จิตสำนึก และคุณลักษณะด้านต่างๆ ที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลกตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ต้องการพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” เช่น ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน ความตรงต่อเวลา สิ่งเหล่านี้อาจวัดเป็นรายบุคคลไม่ได้ แต่สามารถวัดและประเมินได้จากกระบวนการที่สถานศึกษาส่งเสริมให้คุณลักษณะเหล่านี้เกิดขึ้นในผู้เรียน สถาบันควรเน้นบทบาทในการพัฒนาการวัดและประเมินผลทั้งระบบการประเมินอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้อง ไม่ควรเน้นเฉพาะการประเมินที่ให้ผลการประเมินเป็นคะแนนเท่านั้น การวัดและประเมินในส่วนนี้สถาบันอาจดำเนินการร่วมกับเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน

3. การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติควรได้มีการหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ในการนำผลการประเมินการเรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทย

3.1 การนำผลการประเมินไปใช้ร่วมกันระหว่างสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ในส่วนที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น สมศ. ได้ดำเนินการโดยใช้มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ปัจจุบันคือสภาการศึกษา) ได้พัฒนาขึ้นเป็นแนวทางหรือเป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ซึ่งมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นนี้ได้รับอนุมัติในหลักการจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2543 ประกอบด้วย 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ และมาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัย สมศ. ได้คัดเลือกมาตรฐานดังกล่าวมาเพียง 14 มาตรฐาน 53 ตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบ 5 ปีแรก (สมศ., 2547) ซึ่งในการประเมินนี้ สมศ. อาจใช้ผลการประเมินของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติทั้งในด้านผลการเรียนรู้รวบรวมยอดตามมาตรฐานช่วงชั้นและผลการประเมินกระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จิตสำนึก และ

คุณลักษณะต่างๆ ที่พึงประสงค์ที่สถาบันควรจะดำเนินการควบคุมไปด้วกับการประเมินผล การเรียนรู้ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในการอภิปรายผลเป็นส่วนหนึ่งของตัวบ่งชี้ของมาตรฐานด้านผู้เรียน และมาตรฐานกระบวนการได้ หากได้มีการหารือกันในระดับนโยบายของประเทศแล้ว การนำผล จากการประเมินของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติและ สมศ. มาใช้ร่วมกัน จะทำให้ผล การประเมินคุณภาพของสถานศึกษามีความสมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะมาจากการประเมิน โดยผ่านผู้เรียนและการประเมินโดยผ่านสถานศึกษาที่ครอบคลุมทั้งด้านผู้เรียน กระบวนการและ ด้านปัจจัยต่างๆ นอกจากนี้ยังช่วยลดความซ้ำซ้อนการดำเนินการของหน่วยงานทั้งสองที่มีลักษณะ เป็น large-scale evaluation ที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินการสูงมาก ผลที่ได้จากการประเมิน คุณภาพการจัดการศึกษาที่ได้จากสองหน่วยงานนี้ จะเป็นทั้งการตรวจสอบว่าสถานศึกษาได้จัด การศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (objectives-oriented) หรือไม่ อย่างไร และยังเป็น การช่วยเสนอสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (decision-oriented) ให้กับผู้บริหารในการจัด การศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง สารสนเทศที่ได้รับจากการประเมินจะใช้เป็นประโยชน์ในด้านต่างๆ เช่น ด้านการบริหาร (administrative) ผู้บริหารในระดับต่างๆ สามารถนำการประเมินไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการติดตาม กำกับ การดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ด้านจิตวิทยา (psychological) ผลการประเมินจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ใน การกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้ผู้มีส่วนจัดการศึกษา และด้านรัฐสังคม (sociopolitical) ที่รัฐ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติ (accountability) และใช้ เป็นกลยุทธ์ในการสร้างแรงสนับสนุนจากสาธารณะได้อีกด้วย (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545)

3.2 การนำผลการประเมินไปใช้ร่วมกันระหว่างสถาบันทดสอบทาง การศึกษาแห่งชาติกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2548 ได้พิจารณา ร่าง พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ.... ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอ แล้วมีมติส่วนหนึ่งสรุปได้ว่า ให้กระทรวงศึกษาธิการรับ ประเด็นอภิปรายของคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอรัฐมนตรีคณะที่ 2.1 (ฝ่ายการศึกษาและ สาธารณสุข) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี (นายจตุรงค์ ฉายแสง) ในขณะนั้นเป็นประธานฯ ไป ดำเนินการต่อไปโดยเร็ว ประเด็นดังกล่าวคือ ให้พิจารณาว่าภารกิจใดของสำนักวิชาการและ มาตรฐานการศึกษา และสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซ้ำซ้อนกับภารกิจ ของสำนักทดสอบทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) หากสามารถ เกลี่ยงานการทดสอบทางการศึกษาของสำนักทดสอบฯ ให้กับสำนักวิชาการฯ และสำนักติดตามฯ ได้อย่างเหมาะสม ก็ควรดำเนินการปรับยุบเลิกสำนักทดสอบฯ สพฐ. ต่อไป อีกประเด็นหนึ่งคือ ให้กำหนดลักษณะงานทดสอบการศึกษาของ สพฐ. ให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกับงานของสถาบัน

ทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ และให้ สพฐ. รับข้อเสนอแนะของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการในสิ่งที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

ในสภาพการปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการโดย สพฐ. ได้จัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (National Test : NT) ตามระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนด (รายละเอียดอยู่ในบทที่ 2) ซึ่งจะเป็นการดำเนินการที่ซ้ำซ้อนกับการประเมินผลการเรียนรู้ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรริบหาหรือและกำหนดนโยบายร่วมกันโดยด่วน มิฉะนั้นจะเกิดความซ้ำซ้อน สร้างภาระให้กับนักเรียนและสถานศึกษา และสิ้นเปลืองทรัพยากรทั้งกำลังคนและงบประมาณในการดำเนินการที่ซ้ำซ้อนกัน ควรพิจารณาส่งเสริมให้นำผลจากการประเมินระดับชาติที่ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการตามหลักสูตรและความถนัดทางการเรียนไปใช้ประโยชน์ให้เป็นรูปธรรม คือ ผลนั้นสามารถเปรียบเทียบและใช้ประโยชน์ได้จริงในระดับบุคคล สถานศึกษา ภูมิภาค และรัฐ ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้เรียนทุกคนตั้งใจใฝ่หาสัมฤทธิ์ผล กระตุ้นสถานศึกษาให้สนใจจริงจังในการนำผลไปพัฒนาผู้เรียน (Davey, 2000)

3.3 การนำผลการประเมินของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติไปใช้ในการประเมินผู้เรียนในการเลื่อนระดับชั้นและการจบประโยค

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติมีภารกิจในการประเมินผลการเรียนรู้รวบรวมมาตรฐานช่วงชั้น 4 ช่วงชั้น การดำเนินการของสถาบันที่เป็นหน่วยงานอิสระ เป็นที่รวมของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวัดและประเมินผล ย่อมมีคุณภาพทั้งในความเป็นมาตรฐานและแม่นยำและเชื่อถือได้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 กำหนดให้สถานศึกษาทำหน้าที่ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน สถานศึกษาที่ได้รับมอบอำนาจจากรัฐในการประเมินผลผู้เรียนสามารถนำผลการประเมินของสถาบันไปใช้ตัดสินผลการเรียนในระดับที่เป็นตัวประโยคแต่ละช่วงชั้นได้ โดยไม่มีความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการเอง แต่ควรดำเนินการประเมินในลักษณะที่เป็นการประเมินความก้าวหน้าหรือกระบวนการของผู้เรียน (formative evaluation) ที่เกิดขึ้นในสภาพจริงมาตลอดระยะเวลาการเรียนรู้และใช้ผลการประเมินของสถาบันที่มีลักษณะเป็นการประเมินผลสรุปรวม (summative evaluation) ประกอบการพิจารณาคัดสินผลการเรียน สถานศึกษาที่จะรับผู้เรียนในระดับช่วงชั้นที่สูงขึ้นควรใช้ผลจากการประเมินของสถาบันเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณารับเข้าศึกษาร่วมกับองค์ประกอบอื่นเช่นกัน ในลักษณะดังกล่าวนี้คุณภาพของผู้เรียนจะเข้าสู่มาตรฐานเดียวกันได้ในอนาคตอันใกล้

4. การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น

ผู้บริหารระดับนโยบายและระดับที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญและนำผลจากรายงานการประเมินที่สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติได้จัดทำขึ้น

ไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกระบบและทุกระดับ ควรเร่งสร้างวัฒนธรรมการประเมินเพื่อการพัฒนาขึ้น และสร้างความเข้าใจให้กับผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาต่างๆ ว่า ผลการประเมินมิใช่เป็นตัวตัดสิน performance ของผู้รับผิดชอบ เนื่องจากมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากมายที่ทำให้แต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน การนำผลการประเมินไปใช้หรือการเสนอผลการประเมินควรต้องพิจารณาข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนประกอบด้วย การส่งผลการประเมินให้ผู้รับผิดชอบนำไปใช้ประโยชน์นั้น สถาบันควรได้มีการจัดทำคำอธิบายในการพิจารณาผล ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้พัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกระดับ หรืออาจมีการประชุมสัมมนาการรายงานผลเป็นกลุ่มเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารในแต่ละระดับได้มาร่วมรับฟัง และมีความเข้าใจในส่วนที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน หากมีการนำผลการประเมินไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาต่อ สถาบันจะต้องเร่งดำเนินการและส่งผลให้กับผู้เรียน สถานศึกษาได้ทันเวลานำไปใช้ ผลการประเมินต้องทันต่อความต้องการ (relevant) ทันเหตุการณ์ (timeliness) และถูกต้อง (accurate) จึงจะเป็นประโยชน์ (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2529 อ้างถึงใน โชติทินพรรัตน์, 2537)

5. จากการอภิปรายเกี่ยวกับการใช้ข้อความในการกำหนดจุดประสงค์ และวิสัยทัศน์ที่อาจสื่อความหมายได้ไม่ชัดเจนนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า หากในโอกาสต่อไปที่มีการปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อ ค พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2548 ที่ประกาศเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2548 นี้ สถาบันอาจขอปรับอำนาจหน้าที่ข้อ 2 ของสถาบันที่ระบุว่า “(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการจัดการศึกษาและการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ...” เป็น “(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ...” แทน รวมทั้งที่มีข้อความการประเมินผลการจัดการศึกษาปรากฏในส่วนอื่นของพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรได้มีการศึกษาเปรียบเทียบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย กับสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศต่าง ๆ เมื่อสถาบันได้ดำเนินการตามภารกิจครบทุกด้านไปแล้วระยะหนึ่ง เพื่อนำผลมาพัฒนารูปแบบของสถาบันต่อไป ทั้งนี้อาจทำการศึกษาในมิติหรือองค์ประกอบอื่น ๆ เพิ่มเติมจากองค์ประกอบที่ได้ศึกษาวิจัยครั้งนี้

2. ควรมีการวิจัยระบบการประกันคุณภาพของสถาบัน เนื่องจากผลการดำเนินการของสถาบันจะถูกนำไปใช้อย่างเต็มที่ ตามจุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของประเทศ เมื่อผลการดำเนินการนั้นต้องได้รับความเชื่อถือและมั่นใจในคุณภาพจากผู้ใช้ ดังนั้น การประกันคุณภาพในทุกระบบหรือขั้นตอนของการดำเนินการของสถาบันจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้นำผลไปใช้

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ. (2544). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ. (2545). **สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาปีการศึกษา 2539 - 2544**. กรุงเทพมหานคร : กรมวิชาการ. (อัดสำเนา)
- กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ. (2546). **การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ**. (อัดสำเนา)
- เกษม วัฒนชัย. (2546). **การผลิตและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). **รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์นโยบายด้านการศึกษาของผู้สมัครรับเลือกตั้งประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา**. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2545). **แนวทางการจัดบทบาทภารกิจและโครงสร้างองค์กรภาครัฐ “ราชการยุคใหม่”**. (อัดสำเนา)
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน (ม.ป.ป.). **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.
- จิรณี ดันดิรัตน์วงศ์ และคณะ. (2545). **รายงานสรุปการวิจัย เรื่อง การเทียบโอนผลการเรียนระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2530). **เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR. วารสารวิจัย สังคมศาสตร์**. 3(1) : 34 – 57.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2530). **เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR. วารสารวิจัย สังคมศาสตร์**. 3(1) : 34 – 57.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2539). **การตรวจสอบผลการดำเนินงาน:กลยุทธ์ในการปรับปรุงบริการภาครัฐ**. กรุงเทพมหานคร : กราฟฟิค ฟอรัมเมท.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ และคณะ. (2541). **เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Interview) : ข้อคิด แนวทาง และประสบการณ์ของรองศาสตราจารย์ ดร. นภาพรณี ทะวานนท์**. (อัดสำเนา)

- ชัยศึก เกตุทัต. (2541). การนำเสนอโครงสร้างระบบอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงกลาโหม
 ในอนาคต. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 ดิน ปรัชญาพทธี. (2534). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
 ทบวงมหาวิทยาลัย, โครงการจัดตั้งสำนักทดสอบกลาง. (2539). รายงานการศึกษาดูงาน
 ระบบคัดเลือกนักศึกษาของประเทศอังกฤษ. (อัดสำเนา)
 ทบวงมหาวิทยาลัย. (2543). แนวคิดการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา.
 (ม.ป.ท.)
 ทบวงมหาวิทยาลัย, สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา. (2545). สรุปข้อมูลสถิตินักศึกษาใน
 ระยะเวลาการศึกษา 2540 – 2544. (ม.ป.ท.)
 ทบวงมหาวิทยาลัย, สำนักทดสอบกลาง. (2546). รายงานการศึกษาดูงานการทดสอบของสถาบัน
 Education Testing Service. (อัดสำเนา)
 ชีระพร วีระถาวร. (2541). เอ็นทรานซ์ระบบใหม่ของไทยจะดีขึ้นได้อย่างไร?. วารสารวิธีวิทยา
 การวิจัย 11 (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 1 – 11.
 ชีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์. (2542). แนวทางการบริหารและจัดตั้งองค์กรมหาชน.
 กรุงเทพมหานคร : กราฟฟิค ฟอรัม (ไทยแลนด์).
 บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์ และคณะ. (2543). การศึกษาบทบาทระบบการสอบของรัฐในฮ่องกง.
 (อัดสำเนา)
 ประเวศ วะสี. (2544). ยุทธศาสตร์ทางปัญญาและการปฏิรูปการศึกษา. ในรายงานการ
 ประชุมเรื่อง วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา : วาระแห่งชาติ,
 หน้า 15-19. 28 มีนาคม 2544 ณ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
 กรุงเทพมหานคร.
 พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และ ชลิตา ศรีมณี. (2533). หลักการจัดองค์การและการจัดการ.
 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
 พจน์ สะเพียรชัย. (2546). ผู้บริหารสถานศึกษากับการวิจัยเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้.
 กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
 พรชูลี อาชวอำรุง และคณะ. (2543). รายงานการวิจัยเรื่องแนวทางการปฏิรูปโครงสร้าง
 และการบริหารจัดการอุดมศึกษา : รูปแบบการจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพ
 ปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: ทบวงมหาวิทยาลัย.
 สุจิตรา บุญยรัตนพันธ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารงานองค์การและประสิทธิ
 ผลองค์กรของงาน : ศึกษาเปรียบเทียบหน่วยงานภาครัฐและเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาลัย
 ป้องกันราชอาณาจักร.

- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- มาลี ธรรมศิริ. (2543). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โดยผ่านหน่วยพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์คุุณบัณฑิต
ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มัทนา สานติวัตร และคณะ. (2543). รายงานการวิจัยเอกสารเรื่องการศึกษาเทียบระดับและ
เทียบโอนผลการเรียนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). รวมบทความทางการศึกษา การศึกษาไทยในเวทีโลก. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- รัชนา สานติยานนท์ และคณะ. (2544). รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับผลการเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
(GPA) และการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. (อัคราณา)
- วรงค์ จันทรร และไพโรจน์ ภัทรนรากุล. (2544). การประเมินผลในระบบเปิด.
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สหายบล็อกและการพิมพ์.
- วรงค์ จันทรร. (2544). การปรัชญาของการบริหารภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร : สหายบล็อกและการพิมพ์.
- วรงค์ จันทรร. (2543). การปรับปรุงและปฏิรูประบบบริหารการแผ่นดินของไทย.
กรุงเทพมหานคร : สหายบล็อกและการพิมพ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2537). รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับ
การคัดเลือกผู้สมัครเข้าเรียนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2543). รายงานการวิจัย เรื่อง การประเมินการเรียนรู้: ข้อเสนอแนะเชิง
นโยบาย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริอร ชันชหัตถ์. (ม.ป.ป.). องค์การและการจัดการ. (ม.ป.ท.)
- สุจิตรา บุญรัตน์พันธ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารงานขององค์การและประสิทธิ
ผลองค์กรของงาน : ศึกษาเปรียบเทียบหน่วยงานภาครัฐและเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาลัย
ป้องกันราชอาณาจักร.

- สุชาดา บวรกิติวงศ์ และคณะ. (2545). รายงานผลการวิจัย เรื่อง ผลกระทบของการสอบ
คัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาระบบใหม่ที่มีต่อผู้เกี่ยวข้อง.
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)
- สุมาลี สังข์ศรี. (2543). ยุทธศาสตร์การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- สุรพล นิติไกรพจน์. (2542). องค์การมหาชน : แนวคิด รูปแบบ และวิธีการบริหารงาน.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2538). ความรู้ชายแดนด้านการประเมินผลการศึกษา. *วิธีวิทยาการวิจัย*.
7(2) : 52 – 67.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). รายงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (ม.ป.ท.)
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). รายงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร. (ม.ป.ท.).
- สำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน.(2547). ยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพ
มหานคร : บริษัท สกายบุ๊กส์ จำกัด
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2545). *บันทึก สมศ 2546*. (ม.ป.ท.).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). ระบบการประกันคุณภาพ
การศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดีจำกัด
- สุภางค์ จันทวานิช. (2543). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2542). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์, อรุณี อ่อนสวัสดิ์ และสุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2543). ผลการใช้ผล
การเรียนตลอดหลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า.
กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- อมรวิชัย นาคทรพรพ. (2540). รายงานวิจัยเรื่องในกระแสแห่งคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร :
ที พี พรินท์.
- อมรวิชัย นาคทรพรพ. (2545). รายงานสถานะการศึกษาไทยต่อประชาชนปี 2545 : ปมปฏิรูป.
กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์. (2542). การดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษา
ในสถาบันอุดมศึกษา ของสำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)

- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2542). **นโยบายของรัฐบาลในการจัดตั้งองค์กรมหาชน.**
กรุงเทพมหานคร : กราฟฟิคฟอร์เมท (ไทยแลนด์).
- อุทุมพร จามรมาน และคณะ. (2544). **รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาระบบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย. (อัคราณา)**
- อรพินท์ สมโชคชัย. (2542). **องค์การบริหารงานอิสระของรัฐ (Crown Entities) ในประเทศนิวซีแลนด์.** กรุงเทพมหานคร : กราฟฟิค ฟอร์เมท (ไทยแลนด์).

ภาษาอังกฤษ

- Aldag, R.J. and Stearns, T.M. (1987). **Management.** Ohio : South – Western Publishing.
- Anthony. W.P. (1978). **Participation Management.** Manila Philippines : Addison Wesley Publishing.
- Argyris, C.,and Schon, D. (1978). **Organization Learning : A Theory of Action Perspective.** Reading : Addison Wesley.
- Arnold, H.J., and Feldman, D.C. (1986). **Organizational Behavior.** McGraw – Hill.
- Bakker, S., and Wolf, A. (2001). Examinations and entry to university : pressure and change in a mass system. **Assessment in Education.** 8(3) : 285 – 290.
- Barnard, C.I. (1976). **The Functions of Executive.** Massachusetts : Harvard University Press.
- Bennelt, J.K., and O'Brien, M.J. (1994). “the bulging blocks of the learning organization”. **Training,** June.
- Brunsson, Nils and Sahlin – Anderson. (2000). Constructing organizations : The example of public sector reform. **Organization Studies.** 21(4) : 721-746.
- Burns, T., and Stalker, G.M. (1961). **The Management of Innovation.** 2nd ed. (Tavistock. 1966) Used with permission.
- Cameron,K.S. (1984). The effectiveness of ineffectiveness. **Research in Organization Behavior.** 6 : 235 –285.
- Cresswell, M. (2000). The role of public examination in defining and monitoring standards. **Educational Standards.** Edited by Goldstin, H. & Heath, A. New York : Oxford University Press.
- Damanpaur, Fariborz. (1992). Organizational size and innovation. **Organization Studies.** 13(3) : 375 – 402.

- Davey, L. (2000). **The case of a national testing system.** Available from :
http://www.axcd.org/reading_room/classlead/0002/1_feb_00.html [2002, March 12]
- Dessler, G. (1980). **Organization The way : Integrating Structure and Baehavior.**
 Englewood cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Diouf, Sheckley, B.G., and Kehrhahn. (2000). Adult learning in a non – western context :
 The influence of culture in a Senegalese farming village. **Adult Education Quarterly.**
 51(1) : 32 – 44.
- Dessler, G. (1980). **Organization The way : Integrating Structure and Baehavior.**
 Englewood cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Diouf, Sheckley, B.G., and Kehrhahn. (2000). Adult learning in a non – western context :
 The influence of culture in a Senegalese farming village. **Adult Education Quarterly.**
 51(1) : 32 – 44.
- Donnelly, J.H.Jr., Gibson, J.L., and Ivancevich, J.M. (1987). **Fundamentals of Management.**
 6th ed. Illinois : Business Publications.
- Educational Testing Service. (2002) **About ETS.** Available from :
<http://www.ets.org/aboutest/weare.html> [2002, October 24]
- Ernent, D. (1969). **Management : Theory and Practice.** Tokyo : Kogakusha.
- Froese, B. and Germain, (2001). Standardized testing + high – stakes decision =
 educational inequity. **Interchange.** 32(2) : 111 – 130.
- Hooijberg, R., and Choi, J.(2001). The impact of organizational characteristics on leadership
 effectiveness models. **Administration & society.** 33(4) : 403 – 431.
- Huse, E.F., and Bowditch, J.L. (1977). **Behavior in Organizations : A System Approach to
 Managing.** 2 nd ed. Massachusetts : Addison – Wesley Publishing.
- Jackson, J.H., Morgan, C.D., and Paolillo, J, G. (1992). **Organization Theory : A Macro
 Perspective for Management.** 3rd ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Jones, L.V. (1999). **National test and education reform : Are they compatible?** Available
 from : <http://www.ets.org/research/pic/jones.html> [2002, October 24]
- Kellaghan, T., and Greaney, V. (2001). The globalization of assessment in the 20th century.
Assessment in Education. 8(1) : 87 – 102.
- Kopong, Elias. (1995). Informal learning : A case study of local curriculum development in
 Indonesia. **Prospects.** XXV (4) : 639 – 650.
- Kramlinger, T. (1992). “Training’s role in a learny organization”, **Training,** July.

- Linn, R.L. (1993). Educational assessment : expanded expectation and challenges. **Educational and Policy Analysis**. 15(1) : 1 – 16.
- Linn, R.L., Baker., E.L. and Betebenner, D.W. (2002). Accountability systems : implications of requirements of the No Child Left Behind Act of 2001. **Educational Researcher**. 31(6) : 3 – 16.
- Luthans, F . (1998). **Organizational Behavior**. 8 th ed. Boston : Irwin/McGraw-Hill.
- Marguardt, M.J., and Reynolds. A. (1994). **The Global Learning Organization**. New York : Irvine.
- Marguardt, M.J. (1996). **Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York : McGraw – Hill.
- Mintzberg, H. (1979). **The Structuring of Organization**. New Jersey : Prentice – Hall.
- Ministry of Education, Culture, Sports, Seience and Technology. (2002). **Educational Reform in Japan**. Available from : http://www.p.mext.go.jp/eky_1971/index-31.html [2002, March 15]
- Mintzberg, H. (1983). **The Nature of Managerial Work**. New York : Harper & Row.
- Mintzberg, H. (1983). **Structure in Fives : Designing Effective Organization**. USA : Prentice Hall.
- Moo – Sub Kang. (1999). Opening new horizons for lifelong learning at the tertiary level : the introduction of the educational credit bank system. **Higher Education Management**. 11(2) : 31 – 41.
- National Center for University Entrance Examinations. (1994). **1994 National Center for University Entrance Examinations**. Tokyo.
- Price, J.L. (1968). **Organizational effectiveness : An inventor of propositions**. Home Wood : Richard P.Irvin.
- Putti, J.M. (1987). **Management : A Function Approach**. Singapore : McGraw – Hill.
- Quinn, R.E., and Cameron, K.S. (1983). Organization life cycles and shifting criteria of effectiveness : some preliminary evidence. **Management Science**. 29 : 33-51.
- Robbins, S.P. (1990). **Organization Theory Structure, Design and Application**. 3 rd ed. New jersey : Prentice – Hall.
- Schermerhorn, J.R.Jr., Hunt, J.G., and Osborn, R.N. (1988). **Managing Organization Behavior**. 3 rd ed. New York : John Wiley and Sons.

- Seashore, S.E., and Yuchtman, E. (1967). Factorial analysis of organizational performance. **Administrative Science Quarterly**.
- Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline : the Art and Practice of the Learning Organization**. New York : Currency Doubleday.
- Schein, E.H. (1970). **Organizational psychology**. 2nd ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Slater, S.F., and Narver, J.C. (1995). Market orientation and the learning organization. **Journal of Marketing**. July.
- Stake, R.E. (1995). The invalidity of standardized testing for measuring mathematics achievement. **Reform in School Mathematics and Authentic Assessment**. New York : State University of New York Press.
- Steers, R.M. (1988). **Introduction to Organizational Behavior**. 3 rd. ed. Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Stoner, J.A. and Freeman, E.R. (1992). **Management**. 5th ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Stufflebeam, D.L., and others. (1971). **Educational Evaluation and Decision Making**. Bloomington : Phi Delta Kappa.
- The National Center for University Entrance Examinations. (1995). **Proceeding of the International Conference on University Admissions for the 21st Century**. Tokyo
- Universities and Colleges Admissions Service. (1998). **Admissions Guide for 1999 Entry**. England : Linneys ESL.
- Wagner, Alan. (1999). Tertiary education and lifelong learning : Perspectives, findings and Issues from OECD work. **Higher Education Management**. 11(1) : 55 – 64.
- Watkins, K.E., and Marsick, V.J. (1992). Building the learning Organization : A new role for human resource developers. **Studies in Continuing Education**. 14(2).
- Welch, E.W., and Wong, W. (2001). Effect of global pressures on public bureaucracy. **Administration & society**. 33(4) : 371-402.
- Zamuto, R.F. (1982). **Assessing organizational effectiveness**. New York : State University of New York.
- Zeng, Kangmin and Le Tendre, Gerald. (1998). Adolescent suicide and academic competition in East Asia. **Comparative Education Review**. 42(4) : 513-528.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติของต่างประเทศ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาที
ผู้อำนวยการศูนย์ทดสอบทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ
หัวหน้าภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบ สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

1. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ ธรรมภรณ์
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์สิน เกตุทัต
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. อาจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปानी
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
7. ศาสตราจารย์ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์
ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

**ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของ
ต่างประเทศ**

ประเทศสหรัฐอเมริกา

รองศาสตราจารย์ ดร.คุณหญิงสุมณฑา พรหมบุญ
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประธานกรรมการเตรียมการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ
รักษาการประธานกรรมการบริหารสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

ประเทศสหราชอาณาจักร

ดร. สุชาติ เมืองแก้ว
รองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ประเทศญี่ปุ่น

Prof. Tsukasa Daizen
Research Institute for Higher Education
Hiroshima University
Japan

**ผู้ทรงคุณวุฒิแปล แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ
ของต่างประเทศ จากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ**

1. ศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ วิไลรัตน์
หัวหน้าภาควิชาชีวเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริพร พงษ์สุรพิพัฒน์
สถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบสถาบันทางการศึกษา
แห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย จำนวน 21 คน**

**ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับประเทศและระดับอุดมศึกษา
จำนวน 7 คน**

1. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. ภาวิช ทองโรจน์
เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
2. ดร.สุเมธ แย้มมนต์
รองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

3. ดร. สิริพร บุญญานันต์
รองเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
4. ศาสตราจารย์ นพ. อุดมชัย วิริยะเวชกุล
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. รองศาสตราจารย์ ดร. จีระเดช อุ่สวัสดิ์
อธิการบดีมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
6. รองศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา วัชรสุนทร
ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
7. รองศาสตราจารย์ ดร. ใไทย ทิพย์สุวรรณกุล
เลขาธิการสำนักงานติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผู้มีส่วนกำหนดหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศ จำนวน 5 คน

8. ศาสตราจารย์ ดร. พจน์ สะเพียรชัย
ประธานกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษา
9. รองศาสตราจารย์ ดร. คุณหญิงสุมณฑา พรหมบุญ
อดี้อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
10. ศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ ชำรงชัยวงศ์
ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาโทภาคพิเศษ กรุงเทพมหานคร
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ประธานอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลอุดมศึกษา ในคณะกรรมการ
การอุดมศึกษา
11. ดร. ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
12. ดร. วิเชียร เกตุสิงห์
ที่ปรึกษาสภาการศึกษาและที่ปรึกษาสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและการดำเนินงานของสถาบัน จำนวน 9 คน

13. รองศาสตราจารย์ ดร. สมสรร วงษ์อยู่น้อย
ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

14. ศาสตราจารย์ ดร. ปทีป เมธาคุณวุฒิ
อาจารย์ประจำภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
15. ศาสตราจารย์ ดร. กิตติชัย วัฒนานิก
อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
16. ศาสตราจารย์ ดร. อุทุมพร จามรมาน
ประธานดำเนินการวิทยาลัยการศึกษาทางไกลอินเทอร์เน็ต
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
17. รองศาสตราจารย์ ดร. สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
18. รองศาสตราจารย์ ดร. ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
19. รองศาสตราจารย์ สมชาย ทยานง
อาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่ปรึกษาคณะกรรมการคอมพิวเตอร์ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
20. รองศาสตราจารย์ ดร. วันชัย รั้วไพบูลย์
อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
21. ดร. บุญชู ชลชัยเชิธร
ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือทดสอบ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการจัดตั้งสถาบัน

ทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1. รองศาสตราจารย์ ดร. เรณู พงษ์เรืองพันธุ์
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. อาจารย์อภิศักดิ์ ไชยโรจน์วัฒนา
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
4. ดร. ชวลิต หมั่นนุช
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

5. ดร. สุรเดช จารุชนเศรษฐ์
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
6. รองศาสตราจารย์เพ็ญรัตน์ หงษ์วิทยากร
รองอธิการบดีฝ่ายคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนูญ ศรีวิรัตน์
รองอธิการบดีฝ่ายวางแผน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
8. รองศาสตราจารย์ ดร.สุพักตร์ พ่วงบางโพ
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา งามสุทธิ
รองอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ทองงอก
ที่ปรึกษาด้านยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษา
รักษาการอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

**อาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐระบบปิด
และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

1. รองศาสตราจารย์ ดร. อัญชลี สิงห์น้อย
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. อาจารย์อนุพงษ์ รัษฎรมย์
รองหัวหน้าภาควิชาคณิตศาสตร์ สถิติ และคอมพิวเตอร์
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กำธร สุวรรณชวลิต
อาจารย์ประจำภาควิชาฟิสิกส์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. รองศาสตราจารย์บพิธ จารุพันธุ์
ผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
5. ศาสตราจารย์ประดิษฐ์ พงศ์ทองคำ
อาจารย์ประจำภาควิชาพันธุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิพงศ์ ทองก้อน
หัวหน้าแผนกหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา สำนักพัฒนาวิชาการ
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

7. ดร. สิริพร พูลรักษ์
คณะกรรมการบริหาร และหัวหน้าสาขาวิจัยและการศึกษาทั่วไป
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
8. รองศาสตราจารย์อนันตสิน เตชะกำพุช
อาจารย์ภาควิชาฟิสิกส์ คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล อาจสูงเนิน
อาจารย์ประจำภาควิชาสัตววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
10. รองศาสตราจารย์นภาพร เมฆขยาย
คณบดีคณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบ็ญจมา โสทรโยม
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ โรงเรียนสาธิต
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
12. อาจารย์เจนสมุทรร แสงพันธ์
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือผู้แทน

1. นางสาวขวัญเรือน วรรณโก
หัวหน้างานทะเบียนวัดผล โรงเรียนเทพศิรินทร์
2. นายธีระพงศ์ ไทยสีหราช
หัวหน้ากลุ่มสาระคณิตศาสตร์ โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม
3. นางศุภิดา ทิตยาภรณ์
หัวหน้างานแนะแนว โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม
4. นางสาวพรทิพย์ ตั้งไชยวรรณวงศ์
หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม
5. นางสาวนวรรตน์ รุกขมธุรี
ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ โรงเรียนราชินีบน
6. นางสาวสมจิตต์ ดิณจินดา
หัวหน้างานพัฒนาและประกันคุณภาพฯ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
7. นางชนิกา หวังกิจ
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารวิชาการ โรงเรียนพุทธจักรวิทยา

8. นายจรีสฤทธิ์ กลิ่นสุวรรณ
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนสตรีวิทยา
9. นางสาวพรพิมล เขียรไพสิฐ
รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ โรงเรียนยานนาวาศวิตยาคม
10. นางพรสร้อย ลักษณะพรหม
ผู้ช่วยฯ ผู้อำนวยการ โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒารามฯ
11. นายนาวิ ยิ่งยืน
รองผู้อำนวยการโรงเรียนฯ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
12. นางประภา หมวกอินทร์
หัวหน้างานฝ่ายวัดผล โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ
13. นายสมศักดิ์ ศรีประสิทธิ์
รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
14. นางสาวพรจันทร์ ส่องสกุล
หัวหน้างานพัฒนาการจัดการความรู้ โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
15. นางสาวรัตนา เล็กพุก
หัวหน้าระดับชั้น ม. 6 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
16. นายชวิศ จิตบุญพงษ์
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร
17. นางสมพิศ แดงวัง
ครู คศ. 3 แนะแนว โรงเรียนศรีอยุธยาในพระอุปถัมภ์ฯ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา

กลุ่ม 1

1. นายพิทักษ์ กองสิงห์
โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย จังหวัดเชียงราย
2. นางสมจิตต์ ขันดีสิทธิ์
โรงเรียนจักรคำคณากร จังหวัดลำพูน
3. นางเจียรนัย สังสุทธิพงษ์
โรงเรียนแม่สะเรียงบริพัตรศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน
4. นางนิทรา จิตราพิทักษ์กุล
โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง
5. นายจิรัฐพงษ์ สุমনะ
โรงเรียนวังชันวิทยา จังหวัดแพร่

6. นางศรันยู วนวัฒนากุล
โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่
7. นายสุทธิศักดิ์ กิจพาณิชย์เจริญ
โรงเรียนเทิงวิทยาคม จังหวัดเชียงราย

กลุ่ม 2

1. นางดวงเดือน สิทธีวิชัย
โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย จังหวัดอุบลราชธานี
2. นางสาวอชรา วันฤกษ์
โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย จังหวัดมุกดาหาร
3. ว่าที่ร้อยเอกเสงี่ยม อัฐประมง
โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
4. นายสมาน สีบุตร
โรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย จังหวัดศรีสะเกษ
5. นายประสาน สุคำภา
โรงเรียนนวมินทราชูทิศอีสาน จังหวัดศรีสะเกษ
6. นายสุรชัย บุญเรือง
โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช จังหวัดอุบลราชธานี

กลุ่ม 3

1. นางสาวนัชฐา เวชรังษี
โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต จังหวัดกาญจนบุรี
2. นางสมจินตนา นิยมสุจริต
โรงเรียนบางแพปฐมพิทยา จังหวัดราชบุรี
3. นางยุพดี สมร
โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม จังหวัดนนทบุรี
4. นางสาวกณารัตน์ จงพิพัฒน์วิชัย
โรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี
5. นายทวี ราชอาณาจักร
โรงเรียนวัดพรหมประสิทธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี
6. นางสาววิยา สุกใส
โรงเรียนพรหมประสิทธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี
7. นางสุเพ็ญ แจ่มใส
โรงเรียนแหลมบัววิทยา จังหวัดนครปฐม

8. นางวิชาดา พรหมบุตร
โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม จังหวัดนนทบุรี
9. นายสามารถ หงษ์ทอง
โรงเรียนประชามงคล จังหวัดกาญจนบุรี
10. นางวิภารัตน์ ศรีสวัสดิ์
โรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม

กลุ่ม 4

1. นายวันสิน ศักดิ์ตระกูล
โรงเรียนวรนารีเฉลิม จังหวัดสงขลา
2. นายสำเร็จ สระขาว
โรงเรียนนราสิกขาลัย จังหวัดนราธิวาส
3. นายชัยยุทธ สังข์รัตน์
โรงเรียนโพธิ์คีรีราชศึกษา จังหวัดปัตตานี
4. นางสมทรง ยาวงษ์
โรงเรียนวรนารีเฉลิม จังหวัดสงขลา
5. นายวุฒิชัย โคมลกาญจน์
โรงเรียนพัทลุง จังหวัดพัทลุง
6. นางนิตยา วิริโยชิน
โรงเรียนวรนารีเฉลิม จังหวัดสงขลา
7. นายเหม บินหิมะ
โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา
8. นายชาญชัย พุกศิริวงศ์ชัย
โรงเรียนวรนารีเฉลิม จังหวัดสงขลา



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์
รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ประเทศไทย
(The National Center for University Entrance Examination)

คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศไทยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศไทย ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ใน 11 มิติ
2. แบบตรวจสอบนี้มี 2 ส่วน
 ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ
 ส่วนที่ 2 เป็นการแสดงความคิดเห็นต่อผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศไทย
3. ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการวิเคราะห์ฯ ดังกล่าว โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องความเห็นตามเงื่อนไขระดับความเห็นดังต่อไปนี้

ระดับความเห็น	ระดับคะแนน
ถูกต้องและครอบคลุมทั้งหมด	(4)
ถูกต้องแต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด	(3)
ถูกต้องบางส่วนและครอบคลุมบางส่วน	(2)
ไม่ถูกต้อง	(1)

ส่วนในช่อง ความเห็นเพิ่มเติม ขอความกรุณาให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อให้ข้อมูลหรือรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ในแต่ละมิติสมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น

ในส่วนท้ายของแบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์ ขอให้ท่านโปรดให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่มีความเหมาะสมสำหรับประเทศไทย

ประเด็นความหมายของมิติที่ตรวจสอบ

ประเด็นที่ตรวจสอบทั้งหมดมี 11 มิติ แต่ละมิติมีความหมายดังนี้

1. ลักษณะองค์การ หมายถึง ลักษณะหรือรูปแบบของสถาบันหรือหน่วยงานที่ให้บริการด้านการทดสอบทางการศึกษา เช่น องค์การภาครัฐ องค์การเอกชน
2. ภาระงาน หมายถึง ขอบข่ายหน้าที่ของหน่วยงานทั้งในด้านวิชาการและการให้บริการของสถาบันบริการด้านการทดสอบทางการศึกษา
3. การจัดโครงสร้าง หมายถึง ลักษณะของการจัดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคลากร การประสานงานภายในของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินุเคราะห์ การประสานงานภายในของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ
4. การบริหารองค์การ หมายถึง รูปแบบหรือลักษณะของการบริหารงานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ซึ่งอาจอยู่ในลักษณะคณะกรรมการ หรือมอบอำนาจให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในการบริหารหน่วยงาน
5. ลักษณะการดำเนินการ หมายถึง ลักษณะการดำเนินการของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติเพื่อให้บรรลุถึงภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้
6. ผู้มีส่วนร่วม หมายถึง ขอบข่ายหรือกลุ่มของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ
7. งบประมาณ หมายถึง แหล่งที่มาของงบประมาณของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ
8. เทคโนโลยี หมายถึง การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการ และการให้บริการ
9. องค์การเครือข่าย หมายถึง การมีสาขาหรือมีหน่วยงานอื่นภายนอกสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติเป็นเครือข่ายในการดำเนินการและให้บริการกับผู้ให้บริการ
10. ภาระงานด้านวิจัย หมายถึง ระดับของการที่สถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติให้ความสำคัญกับภาระงานด้านวิจัยในการพัฒนาระบบงาน
11. กลไกในการติดตามประเมินผล หมายถึง ลักษณะมาตรการหรือวิธีการที่ใช้ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้น

ส่วนที่ 1

ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ.....
2. ตำแหน่ง.....
3. สถานที่ทำงาน.....
4. ประสบการณ์ที่เกี่ยวกับสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ(The National Center for University Entrance Examination) ประเทศญี่ปุ่น

.....

.....

.....

.....

.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2

แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์สถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศไทย

ขอให้ท่านพิจารณาผลการวิเคราะห์ในแต่ละมิติและตรวจสอบว่า ผลการวิเคราะห์นั้น มีความถูกต้องและความครอบคลุมอยู่ในระดับใด โดยขอให้ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของความเห็นในแต่ละมิติ ส่วนในช่องความเห็นเพิ่มเติมขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผลการวิเคราะห์สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

มิติที่ตรวจสอบ	ผลการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์				ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		(4)	(3)	(2)	(1)	
1. ลักษณะองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานราชการ 					
2. ภาระงาน	<ul style="list-style-type: none"> สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จัดสอบวัดความรู้พื้นฐานสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการระดับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และจัดสอบอื่นๆ เพื่อการทดสอบกลางระดับชาติ ส่งผลการทดสอบให้สถาบันอุดมศึกษาใช้ในการพิจารณาผู้เรียนเข้าศึกษาในแต่ละสถาบัน วิจัยเพื่อพัฒนาระบบคัดเลือก และแบบทดสอบ จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลสถาบันอุดมศึกษา 					
3. การจัดโครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> แบ่งโครงสร้างเป็น 3 ส่วนตามหน้าที่เฉพาะ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1) General Affairs Division 2) Operations Division 3) Research Division 					

มติที่ตรวจสอบ	ผลการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์				ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		(4)	(3)	(2)	(1)	
	<ul style="list-style-type: none"> •ภายในส่วนแบ่งเป็นฝ่ายต่างๆ ส่วนที่ 1 แบ่งเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> General Affairs Section Accounting Section และ University Information Section ส่วนที่ 2 แบ่งเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> Operation I Section Operation II Section Information Processing Section ส่วนที่ 3 แบ่งเป็น 7 ฝ่าย ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> Information Processing Section Evaluation and Follow up Study Section Admission Method Section Admissions System Section Scholastic Aptitude Section Special Examination Section Test – Questions Research Section 					
4. การบริหารองค์การ	<p>บริหารในลักษณะคณะกรรมการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีประธานบริหารงานภายในร่วมกับรองประธานฝ่ายวิจัยและฝ่ายจัดการ • มีคณะกรรมการที่ปรึกษา และสภาบริหารทำหน้าที่ให้คำแนะนำประธาน 					
5. ลักษณะการดำเนินการ	<p>ใช้บุคลากรประจำและมีบุคลากรภายนอกมาร่วมดำเนินการ ในลักษณะของคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการและผู้เชี่ยวชาญในการสร้างข้อสอบ</p>					

มิติที่ตรวจสอบ	ผลการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์				ความเห็นเพิ่มเติม
		(4)	(3)	(2)	(1)	
6. ผู้มีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรจากมหาวิทยาลัยรัฐ/เอกชน ทำหน้าที่เป็นกรรมการในสภาบริหาร เป็นผู้เชี่ยวชาญในคณะกรรมการชุดต่างๆ และบริหารการสอบร่วมกับศูนย์สอบ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกทำหน้าที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญในการสร้างข้อสอบ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ทำหน้าที่เป็นกรรมการในสภาบริหาร และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสร้างข้อสอบ ผู้แทนจากคณะกรรมการการศึกษา ส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เป็น กรรมการในสภาบริหาร 					
7. งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> ได้จากรัฐและการให้บริการและทดสอบระดับชาติ 					
8. เทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ดำเนินงานได้รวดเร็ว และให้บริการทั่วถึงโดยไม่ต้องใช้บุคลากรมาก เช่น เทคโนโลยี ในการให้บริการการสอบ การตรวจข้อสอบ การประมวลผลการทดสอบ และการแจ้งผลการสอบ 					
9. องค์กรเครือข่าย	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการจัดสอบทั่วประเทศร่วมกับ มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน มีหน่วยสอบประมาณ 400 แห่ง กระจายอยู่ทั่วประเทศ 					

มิติที่ตรวจสอบ	ผลการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์				ความเห็นเพิ่มเติม
		(4)	(3)	(2)	(1)	
10. ภาระงานด้านวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> ให้ความสำคัญกับการะงานด้านวิจัย มีส่วนวิจัยที่ประกอบด้วยฝ่ายต่างๆ 7 ฝ่าย ในด้านวิธีการรับเข้าศึกษา ระบบการรับเข้าศึกษา การวัดความถนัด การสอบพิเศษ การวิจัยข้อสอบ การประเมินและติดตามผล และการ ประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำ ผลไปพัฒนาการดำเนินงานทุกระบบ 					
11. กลไกในการติดตาม กำกับการดำเนินการ	<p>มีอยู่ในลักษณะของคณะกรรมการ ซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินการด้านการสร้างข้อสอบ และการดำเนินการสอบ</p>					

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นในภาพรวม.....

.....

.....

.....

.....

.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์
รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ประเทศไทย
(Universities and Colleges Admissions Service : UCAS)

คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศไทย อังกฤษฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์ รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศไทย ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ ใน 11 มิติ
2. แบบตรวจสอบนี้ มี 2 ส่วน
 ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ
 ส่วนที่ 2 เป็นการแสดงความคิดเห็นต่อผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติของประเทศไทย
3. ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการวิเคราะห์ฯ ดังกล่าว โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ความเห็นตามเงื่อนไขระดับความเห็นดังต่อไปนี้

ระดับความเห็น	ระดับคะแนน
ถูกต้องและครอบคลุมทั้งหมด	(4)
ถูกต้องแต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด	(3)
ถูกต้องบางส่วนและครอบคลุมบางส่วน	(2)
ไม่ถูกต้อง	(1)

ส่วนในช่อง ความเห็นเพิ่มเติม ขอความกรุณาให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อให้ข้อมูล หรือรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ในแต่ละมิติสมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น

ในส่วนท้ายของแบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์ ขอให้ท่านโปรดให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในภาพรวม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่มีความเหมาะสมสำหรับประเทศไทย

ประเด็นความหมายของมิติที่ตรวจสอบ

ประเด็นที่ตรวจสอบทั้งหมดมี 11 มิติ แต่ละมิติมีความหมายดังนี้

1. ลักษณะองค์การ หมายถึง ลักษณะหรือรูปแบบของสถาบันหรือหน่วยงานที่ให้บริการด้านการทดสอบทางการศึกษา เช่น องค์การภาครัฐ องค์การเอกชน
2. ภาระงาน หมายถึง ขอบข่ายหน้าที่ของหน่วยงานทั้งในด้านวิชาการและการให้บริการของสถาบันบริการด้านการทดสอบทางการศึกษา
3. การจัดโครงสร้าง หมายถึง ลักษณะของการจัดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคลากร การประสานงานภายในของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ
4. การบริหารองค์การ หมายถึง รูปแบบหรือลักษณะของการบริหารงานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ซึ่งอาจอยู่ในลักษณะคณะกรรมการ หรือมอบอำนาจให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในการบริหารหน่วยงาน
5. ลักษณะการดำเนินการ หมายถึง ลักษณะการดำเนินการของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติเพื่อให้บรรลุถึงภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้
6. ผู้มีส่วนร่วม หมายถึง ขอบข่ายหรือกลุ่มของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ
7. งบประมาณ หมายถึง แหล่งที่มาของงบประมาณของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ
8. เทคโนโลยี หมายถึง การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการ และการให้บริการ
9. องค์การเครือข่าย หมายถึง การมีสาขาหรือมีหน่วยงานอื่นภายนอกสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติเป็นเครือข่ายในการดำเนินการและให้บริการกับผู้ให้บริการ
10. ภาระงานด้านวิจัย หมายถึง ระดับของการที่สถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติให้ความสำคัญกับภาระงานด้านวิจัยในการพัฒนาระบบงาน
11. กลไกในการติดตามประเมินผล หมายถึง ลักษณะมาตรการหรือวิธีการที่ใช้ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้น

ส่วนที่ 1

ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ.....
2. ตำแหน่ง.....
3. สถานที่ทำงาน.....
4. ประสบการณ์ที่เกี่ยวกับสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (Universities and Colleges Admissions Service) ประเทศไทย

.....

.....

.....

.....

.....



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 2

แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์สถาบันทดสอบทางการศึกษาของประเทศไทย

ขอให้ท่านพิจารณาผลการวิเคราะห์ในแต่ละมิติและตรวจสอบว่าผลการวิเคราะห์นั้น มีความถูกต้องและความครอบคลุมอยู่ในระดับใด โดยขอให้ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของความเห็นในแต่ละมิติ ส่วนในช่องความเห็นเพิ่มเติมขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้ผลการวิเคราะห์สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

มิติที่ตรวจสอบ	ผลการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์				ความเห็นเพิ่มเติม
		(4)	(3)	(2)	(1)	
1. ลักษณะองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> องค์กรเอกชน 					
2. ภาระงาน	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างระบบและวิธีการสมัครเข้ามหาวิทยาลัย รับสมัครและประสานข้อมูลผู้สมัครให้สถาบันอุดมศึกษาเพื่อพิจารณารับสมัครเข้าศึกษา ให้คำปรึกษาและให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาแก่ผู้สมัครก่อนตัดสินใจสมัคร จัดทำเผยและเผยแพร่ข้อมูลสถาบันอุดมศึกษา และดำเนินการแนะนำอื่น เช่น ฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการสมัครให้กับเจ้าหน้าที่โรงเรียน วิจัยเพื่อพัฒนาระบบการดำเนินการ 					
3. การจัดโครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> แบ่งโครงสร้างเป็น 7 ฝ่าย หรือกลุ่มงาน (Department) ตามหน้าที่ คือ <ol style="list-style-type: none"> 1) Applications Services Department 2) Digital Services Department 3) Marketing & Communication Department 					

มิติที่ตรวจสอบ	ผลการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์				ความเห็นเพิ่มเติม
		(4)	(3)	(2)	(1)	
	4) Outreach Department 5) Facilities Department 6) Finance Department 7) Human Resources Department					
4. การบริหารองค์การ	บริหารงาน โดยหัวหน้าหรือผู้บริหาร สูงสุดร่วมกับผู้บริหารระดับสูงของ กลุ่มงาน					
5 ลักษณะการ ดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> • มีบุคลากรประจำทำงานร่วมกับ บุคลากรภายนอกที่มาร่วมทำงาน เฉพาะเป็นครั้งคราวตามภาระงาน เช่น การตรวจใบสมัคร UCAS จะรับบุคคล ภายนอกมาทำหน้าที่ตรวจความถูกต้อง ของใบสมัคร • มีการใช้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้น 					
6. ผู้มีส่วนร่วม	ผู้แทนที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถาบัน อุดมศึกษา โรงเรียน วิทยาลัย ผู้ทรงคุณ วุฒิภายนอกที่มีประสบการณ์จากภาค อุตสาหกรรมธุรกิจหรือการเงิน วิชาชีพ ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารของ UCAS					

มิติที่ตรวจสอบ	ผลการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์				ความเห็นเพิ่มเติม
		(4)	(3)	(2)	(1)	
7. งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> ได้จากการให้บริการ ได้แก่ ค่าสมัครเข้าสถาบันอุดมศึกษา จากสถาบันอุดมศึกษาที่รับนักศึกษา และจากการให้บริการต่างๆ เช่น การจัดฝึกอบรมให้กับผู้ทำหน้าที่แนะนำนักเรียนในโรงเรียน เอกสารข้อมูลสาขาวิชาต่างๆ ที่เปิดสอนให้สถาบันอุดมศึกษา 					
8. เทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> มีระบบเทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล มี UCASCARD เพื่อให้ผู้ใช้บริการที่ลงทะเบียนได้รับข้อมูลและคำแนะนำโดยตรงจาก UCAS ในการเลือกสาขาวิชาและกระบวนการสมัคร ให้บริการสมัครเข้าสถาบันอุดมศึกษาผ่าน UCAS ทางอิเล็กทรอนิกส์แก่ผู้สมัครทั้งในและนอกประเทศ ให้บริการสืบค้นรายวิชาที่เปิดสอนในสถาบันอุดมศึกษา และการประกาศผลการคัดเลือก 					
9. องค์กรเครือข่าย	<ul style="list-style-type: none"> มีหน่วยงานให้บริการด้านข้อมูลและแนะแนวแก่โรงเรียน ชุมชนและสถาบันอุดมศึกษามากกว่า 50 แห่งในอังกฤษ เวลส์ สกอตแลนด์ และไอร์แลนด์เหนือ มีหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานของ UCAS ในสกอตแลนด์ 					
10. ภาระงานด้านวิจัย	มีหน่วยงานวิจัยอยู่ในกลุ่มงานสารสนเทศ และการวางแผนเพื่อศึกษาความต้องการของผู้ใช้บริการ เช่น ข้อมูลที่ต้องการผู้ใช้บริการต้องการ วิธีการสมัครเข้าสถาบันอุดมศึกษา					

มิติที่ตรวจสอบ	ผลการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์				ความเห็นเพิ่มเติม
		(4)	(3)	(2)	(1)	
11. กลไกในการติดตาม กำกับกำกับการดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> ใช้ระบบกลุ่มงานแยกย่อยทำงาน เชื่อมโยงกัน ซึ่งต้องเป็นไปตามขั้นตอน ที่กำหนดร่วมกัน UCAS Quality Steering Group ทำ หน้าที่กำหนดตัวบ่งชี้สมรรถนะการ ปฏิบัติงาน (Performance Indicator) และกำกับการดำเนินงาน มีหน่วยคุณภาพ (Quality Unit) ทำ หน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานให้ เป็นไปตามนโยบายและดูแลคุณภาพ ของการดำเนินงานและการให้บริการ 					

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นในภาพรวม.....

.....

.....

.....

.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์
รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา
(Educational Testing Service : ETS)

คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ของประเทศสหรัฐอเมริกา ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ใน 11 มิติ
2. แบบตรวจสอบนี้ มี 2 ส่วน
 ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ
 ส่วนที่ 2 เป็นการแสดงความคิดเห็นต่อผลการวิเคราะห์รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา
3. ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการวิเคราะห์ฯ ดังกล่าว โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องความเห็นตามเงื่อนไขระดับความเห็นดังต่อไปนี้

ระดับความเห็น	ระดับคะแนน
ถูกต้องและครอบคลุมทั้งหมด	(4)
ถูกต้องแต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด	(3)
ถูกต้องบางส่วนและครอบคลุมบางส่วน	(2)
ไม่ถูกต้อง	(1)

ส่วนในช่อง ความเห็นเพิ่มเติม ขอความกรุณาให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อให้ข้อมูลหรือรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ในแต่ละมิติสมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น

ในส่วนท้ายของแบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์ ขอให้ท่าน โปรดให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่มีความเหมาะสมสำหรับประเทศไทย

ประเด็นความหมายของมิติที่ตรวจสอบ

ประเด็นที่ตรวจสอบทั้งหมดมี 11 มิติ แต่ละมิติมีความหมายดังนี้

1. ลักษณะองค์การ หมายถึง ลักษณะหรือรูปแบบของสถาบันหรือหน่วยงานที่ให้บริการด้านการทดสอบทางการศึกษา เช่น องค์การภาครัฐ องค์การเอกชน
2. ภาระงาน หมายถึง ขอบข่ายหน้าที่ของหน่วยงานทั้งในด้านวิชาการและการให้บริการของสถาบันบริการด้านการทดสอบทางการศึกษา
3. การจัดโครงสร้าง หมายถึง ลักษณะของการจัดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคลากร การประสานงานภายในของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ
4. การบริหารองค์การ หมายถึง รูปแบบหรือลักษณะของการบริหารงานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ซึ่งอาจอยู่ในลักษณะคณะกรรมการ หรือมอบอำนาจให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในการบริหารหน่วยงาน
5. ลักษณะการดำเนินการ หมายถึง ลักษณะการดำเนินการของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติเพื่อให้บรรลุถึงภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้
6. ผู้มีส่วนร่วม หมายถึง ขอบข่ายหรือกลุ่มของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ
7. งบประมาณ หมายถึง แหล่งที่มาของงบประมาณของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ
8. เทคโนโลยี หมายถึง การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการ และการให้บริการ
9. องค์การเครือข่าย หมายถึง การมีสาขาหรือมีหน่วยงานอื่นภายนอกสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติเป็นเครือข่ายในการดำเนินการและให้บริการกับผู้ให้บริการ
10. ภาระงานด้านวิจัย หมายถึง ระดับของการที่สถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติให้ความสำคัญกับภาระงานด้านวิจัยในการพัฒนาระบบงาน
11. กลไกในการติดตามประเมินผล หมายถึง ลักษณะมาตรการหรือวิธีการที่ใช้ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้น

ส่วนที่ 1

ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ.....
2. ตำแหน่ง.....
3. สถานที่ทำงาน.....
4. ประสบการณ์ที่เกี่ยวกับสถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (Educational Testing Service) ประเทศสหรัฐอเมริกา

.....

.....

.....

.....

.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2

แบบตรวจสอบผลการวิเคราะห์สถาบันทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของ ประเทศสหรัฐอเมริกา

ขอให้ท่านพิจารณาผลการวิเคราะห์ในแต่ละมิติและตรวจสอบว่าผลการวิเคราะห์นั้นมีความถูกต้องและความครอบคลุมอยู่ในระดับใด โดยขอให้ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของความเห็นในแต่ละมิติ ส่วนในช่องความเห็นเพิ่มเติมขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้ผลการวิเคราะห์สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

มิติที่ตรวจสอบ	ผลการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์				ความเห็นเพิ่มเติม
		(4)	(3)	(2)	(1)	
1. ลักษณะองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> • องค์กรเอกชน 					
2. ภาระงาน	<ul style="list-style-type: none"> • สร้างแบบทดสอบประเภทต่างๆ เพื่อการทดสอบความรู้ และทักษะวิชาการ วิชาชีพ • วิจัยเพื่อพัฒนาทฤษฎีการทดสอบ เครื่องมือ และวิธีการการให้บริการ • บริการการฝึกอบรมทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษาและบริการทดสอบและการประเมินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามความต้องการของผู้ใช้บริการทั้งภายในและภายนอกประเทศ 					
3. การจัดโครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> • แบ่งโครงสร้างเป็น 4 กลุ่ม ตามหน้าที่เฉพาะ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1) Research & Development 2) Strategic Business Unit 3) Sale, Marketing & Business Development 4) Strategic Functional Support • ภายในกลุ่มแบ่งเป็นฝ่ายต่างๆ <ul style="list-style-type: none"> กลุ่มที่ 1 แบ่งเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> Research และ Product Development 					

มิติที่ตรวจสอบ	ผลการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์				ความเห็นเพิ่มเติม
		(4)	(3)	(2)	(1)	
	<p>กลุ่มที่ 2 แบ่งเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่</p> <p>Graduate & Professional & Office of International Relationships</p> <p>K – 12 Assessment Division</p> <p>School & College Services และ Teaching and Learning Division</p> <p>กลุ่มที่ 3 แบ่งเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่</p> <p>Business Development & Strategic Marketing</p> <p>International Development Division และ International Accounts & Special Projects</p> <p>กลุ่มที่ 4 แบ่งเป็น 8 ฝ่าย ได้แก่</p> <p>Communication & Public Relations & Public Leadership</p> <p>Corporate Secretary & Board Liaison</p> <p>Educational Policy Leadership Institute</p> <p>Finance</p> <p>Human Resources</p> <p>Informational System & Technology & Strategic Planning</p> <p>Legal</p> <p>Operations</p>					

มิติที่ตรวจสอบ	ผลการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์				ความเห็นเพิ่มเติม
		(4)	(3)	(2)	(1)	
4. การบริหารองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> •บริหารงานแบบ Matrix Management คือ บริหารตามหน้าที่เฉพาะทางตามแนวดิ่ง และบริหารตามความเชี่ยวชาญตามแนวดิ่ง และบริหารตามความเชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในแต่ละฝ่ายตามแนวราบ • มีประธานบริหารงานร่วมกับหัวหน้าทีมงานผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านต่างๆ เช่น Program managers, Content specialists, Publishing staff 					
5. ลักษณะการดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> • มีบุคลากรประจำทำงานร่วมกับ บุคลากรภายนอกองค์กรในการสร้างข้อสอบ ตรวจสอบข้อสอบ การให้บริการ การทดสอบ และการวิจัย 					
6. ผู้มีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> • บุคลากรจาก มหาวิทยาลัยรัฐ/เอกชนทำหน้าที่สร้างข้อสอบและทบทวนข้อสอบที่สร้าง โดยบุคลากรประจำของ ETS • ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกทำหน้าที่เช่นเดียวกับบุคลากรจากมหาวิทยาลัยรัฐ/เอกชน • ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายมีส่วนร่วมในการให้ความเห็นเกี่ยวกับข้อสอบ • หน่วยงานการศึกษา รัฐ/เอกชน มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผล 					
7. งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> • ได้จากการให้บริการการทดสอบในประเทศต่างๆ กว่า 190 ประเทศทั่วโลก และการฝึกอบรมทางการวัดและประเมินผลการศึกษาและการประเมินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 					

มิติที่ตรวจสอบ	ผลการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์				ความเห็นเพิ่มเติม
		(4)	(3)	(2)	(1)	
8. เทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> • มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้บริการทดสอบอย่างรวดเร็วทั่วถึงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ เทคโนโลยีที่สำคัญ ได้แก่ • Test Creation System (TCS) สำหรับช่วยสร้างข้อสอบ • GENASYS สำหรับ การวิเคราะห์ข้อสอบ • Online Scoring Network (ONS) สำหรับผู้ตรวจบนจอคอมพิวเตอร์ • E-Rater Software ส่งเสริมการตรวจข้อสอบอัตโนมัติ Criterion สำหรับการฝึกทักษะภาษาอังกฤษ และ • Online Performance Scoring สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน 					
9. องค์กรเครือข่าย	<ul style="list-style-type: none"> • มีสาขาทั้งในและนอกประเทศ <ul style="list-style-type: none"> - สาขาภายในประเทศมี 3 แห่ง ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ฟลอริดา และ วอชิงตัน ดีซี - สาขานอกประเทศมี 2 แห่ง อยู่ในประเทศเปอร์โตริโก และ เนเธอร์แลนด์ • มีหน่วยงานเอกชนทำหน้าที่เป็นเครือข่ายในการให้บริการลูกค้าทั่วโลก 					
10. ภาระงานด้านวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> • ให้ความสำคัญมากที่สุด มีการวิจัยทั้งด้านวิชาการและด้านการให้บริการ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานตลอดเวลา มุ่งให้ลูกค้าหรือผู้ให้บริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด • วิจัยด้านวิชาการ เช่น วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพข้อสอบ การตรวจข้อสอบ การวิเคราะห์ข้อสอบ • วิจัยด้านการให้บริการ เช่น วิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมการสอบ การใช้เทคโนโลยีในการให้บริการการสอบ 					

มิติที่ตรวจสอบ	ผลการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์				ความเห็นเพิ่มเติม
		(4)	(3)	(2)	(1)	
11. กลไกในการติดตาม กำกับกำเนินการ	ใช้มาตรการหลัก 3 มาตรการ <ul style="list-style-type: none"> • มาตรการป้องกัน ความปลอดภัยของกระบวนการสร้างข้อสอบ การผลิตและขนส่งข้อสอบ • มาตรการตรวจสอบ เฝ้าระวัง ติดตามความผิดปกติของการทดสอบ และคะแนนสอบ • มาตรการแก้ไข ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการสอบและคะแนนสอบ 					

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นในภาพรวม.....

.....

.....

.....

.....

.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนา
รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย**

คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติด้านต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อไปพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมกับประเทศไทย
2. จุดมุ่งหมายของแบบตรวจสอบนี้ เพื่อขอให้ท่านประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในการนำองค์ประกอบฯ ไปพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ
3. แบบตรวจสอบนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ตอนที่ 3 ข้อมูลประกอบการพิจารณา
4. แบบตรวจสอบชุดนี้ เป็นเครื่องมือในการรวบรวมความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำจำกัดความ

ความเหมาะสม หมายถึง ความถูกต้องตามหลักวิชาการของการวัดและประเมินผล และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย รวมทั้งมีความตรงตามสภาพการณ์จริง

ความเป็นไปได้ หมายถึง การเป็นที่ยอมรับได้ของผู้ที่เกี่ยวข้อง และสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จภายใต้งบประมาณ กำลังบุคลากร และสภาพการณ์ในปัจจุบัน

กรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความเหมาะสมทางด้านซ้ายมือ และช่องระดับความเป็นไปได้ทางขวามือ เพื่อแสดงความคิดเห็นของท่านว่าข้อความในช่องรายการแต่ละข้อมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ที่จะนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย โดยช่องหมายเลข 1 - 4 มีความหมาย ดังนี้

หมายเลข 4 หมายถึง เหมาะสมอย่างยิ่ง

หมายเลข 3 หมายถึง เหมาะสม

หมายเลข 2 หมายถึง ไม่เหมาะสม

หมายเลข 1 หมายถึง ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

ส่วนคำถามเรื่อง "ความเป็นไปได้" โปรดพิจารณาว่า สิ่งทีระบุในแต่ละข้อนั้น มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 1 - 4 ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

หมายเลข 4 หมายถึง เป็นไปได้มากที่สุด

หมายเลข 3 หมายถึง เป็นไปได้มาก

หมายเลข 2 หมายถึง เป็นไปได้น้อย

หมายเลข 1 หมายถึง เป็นไปได้น้อยที่สุด

ส่วนช่องสุดท้าย "ความคิดเห็นเพิ่มเติม" ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อให้รายละเอียดของรูปแบบสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ในส่วนท้ายขององค์ประกอบที่สอบถามแต่ละองค์ประกอบ ขอให้ท่านโปรดให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในภาพรวม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

รายการ	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	4	3	2	1	4	3	2	1	
9. ให้การรับรองมาตรฐานของระบบ และวิธีการดำเนินงาน เครื่องมือ หน่วยงานการประเมินผล และการทดสอบทางการศึกษา รวมทั้งให้มีการประกันคุณภาพงานและหน่วยงาน									
10. พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าถึง และใช้ประโยชน์ผลการประเมินการเรียนรู้ อย่างทั่วถึง									
11. ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลของผู้ใช้บริการ การทดสอบ สนับสนุนและให้บริการผลการทดสอบแก่หน่วยงานต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและการประกอบอาชีพ									
12. เป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ									
13. ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระบบและทุกระดับ โดยใช้ผลการประเมินการจัดการศึกษาในระดับต่างๆ									

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

คลังปัญญาบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะสถาบัน

ท่านคิดว่า การจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินกิจกรรมบริการสาธารณะด้านการวัด และประเมินผลการศึกษาแห่งชาติ เป็นองค์การที่มีลักษณะต่อไปนี้ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้เพียงใด

รายการ	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	4	3	2	1	4	3	2	1	
	1. เป็นองค์การภาครัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเทียบเท่าองค์กรหลักทั้ง 5 องค์กร ของ กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ								
2. เป็นองค์การมหาชน ที่จัดตั้ง/ยุบเลิก โดยพระราชกฤษฎีกาตามความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร (คณะรัฐมนตรี) ภายใต้อำนาจของกรมการมหาชน									
3. เป็นองค์การมหาชน ที่จัดตั้ง/ยุบเลิก โดยพระราชบัญญัติตามความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (สภาผู้แทน + วุฒิสภา)									

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

รายการ	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	4	3	2	1	4	3	2	1	
5) สำนักอำนวยการ ทำหน้าที่บริหารงานทั่วไป งบประมาณ การเงิน การคลัง บุคลากร ประชาสัมพันธ์ การประกัน คุณภาพ									
<u>แบบที่ 2</u> แบ่งโครงสร้างเป็น 6 สำนัก/กลุ่มงาน โครงสร้างหลักเป็น 5 สำนัก/กลุ่มงาน เช่นเดียวกับ ที่ระบุในข้อ 1. แต่ทั้ง 5 สำนักจะไม่มีหน้าที่ศึกษา วิจัยกระบวนการดำเนินงานนั้น สำนักที่เพิ่มขึ้น จะทำหน้าที่ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนางานของสถาบัน ในทุกด้าน อาทิ การสร้างเครื่องมือ วิธีการสมัคร การบริหารการจัดสอบ และส่งผลการศึกษาและ วิจัยให้สำนัก/กลุ่มงาน ที่มีหน้าที่โดยตรง นำไป พัฒนากระบวนการงานนั้นๆ สำนัก/กลุ่มงาน ที่เพิ่มขึ้น คือ 6) สำนักวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบันฯ									

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารสถาบัน

ท่านคิดว่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการบริหารสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติควรเป็นอย่างไร

รายการ	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	4	3	2	1	4	3	2	1	
1. บริหารในรูปคณะกรรมการ มีคณะกรรมการบริหาร ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย โดยมีผู้อำนวยการสถาบันทดสอบฯ เป็นเลขานุการ คณะกรรมการ คณะกรรมการชุดนี้ มีอำนาจหน้าที่ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ									
2. บริหารในรูปสถาบัน มีคณะกรรมการกำหนดนโยบายที่แต่งตั้งจากหน่วยงาน/สถาบันที่เกี่ยวข้อง มีคณะอนุกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ									
3. บริหารโดยคณะบุคคล มีผู้อำนวยการบริหารงานร่วมกับผู้บริหารระดับรอง									

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 6 ลักษณะการดำเนินการ

การดำเนินการของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติควรเป็นอย่างไร จึงจะมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการดำเนินการเพื่อตอบสนองผู้ใช้บริการที่มีจำนวนมาก

ความเหมาะสม ④ เหมาะสมอย่างยิ่ง ③ เหมาะสม ② ไม่เหมาะสม ① ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง									
ความเป็นไปได้ ④ เป็นไปได้มากที่สุด ③ เป็นไปได้มาก ② เป็นไปได้น้อย ① เป็นไปได้น้อยที่สุด									
รายการ	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	4	3	2	1	4	3	2	1	
1. ใช้บุคลากรประจำร่วมกับบุคลากรภายนอกสถาบันทดสอบฯ โดยแต่งตั้งให้เป็นกรรมการเพื่อดำเนินการในภาระงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญ และมีลักษณะเฉพาะกิจ มีกำหนดเวลาแล้วเสร็จชัดเจน เช่น การพิมพ์แบบทดสอบ เป็นต้น									
2. มีระบบให้บุคคล/หน่วยงานภายนอกสถาบันทดสอบฯ ดำเนินการบางด้าน โดยการประมวลทำสัญญาภายใต้ระบบและมาตรฐานที่สถาบันกำหนด เช่น การรับสมัคร การขนส่งข้อสอบ การแจ้งผลการสอบ การพิมพ์ ข้อสอบ การจัดทำฐานข้อมูล การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น									
3. ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในกระบวนการดำเนินงานของทุกสำนัก/กลุ่มงาน โดยต้องมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด และตรวจสอบได้									

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

องค์ประกอบที่ 7 ผู้มีส่วนร่วม

เพื่อให้ผลการดำเนินการของสถาบันฯ มีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานของสถาบันฯ ของหน่วยงาน และบุคลากร ในข้อใดต่อไปนี้มีเหมาะสมและความเป็นไปได้

รายการ	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	4	3	2	1	4	3	2	1	
1. บุคลากรจากโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา/เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ร่วมสร้างเครื่องมือและกลั่นกรองเครื่องมือทดสอบผลการเรียนรู้									
2. บุคลากรจากโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษาและท้องถิ่นร่วมกันเป็นคณะกรรมการบริหารจัดการจัดสอบ									
3. คณะกรรมการแต่งตั้งจากบุคลากรนอกสถาบันฯ ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพสถาบันฯ									

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ 8 องค์การเครือข่าย

ในการจัดตั้งองค์การเครือข่ายของสถาบันทดสอบฯ การดำเนินการในลักษณะใดต่อไปนี้มีเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

ความเหมาะสม ④ เหมาะสมอย่างยิ่ง ③ เหมาะสม ② ไม่เหมาะสม ① ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง									
ความเป็นไปได้ ④ เป็นไปได้มากที่สุด ③ เป็นไปได้มาก ② เป็นไปได้น้อย ① เป็นไปได้น้อยที่สุด									
รายการ	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	4	3	2	1	4	3	2	1	
1. หน่วยงานที่เป็นองค์กรเครือข่ายต้องได้รับการรับรองมาตรฐานของระบบ วิธีการ เครื่องมือ และคุณสมบัติของบุคลากร จากสถาบันทดสอบฯ									
2. ให้สถาบันอุดมศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายทำหน้าที่รับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ ประมวลผลการสอบ และพัฒนาครู อาจารย์ บุคลากรด้านการวัดและประเมินผลในภูมิภาคนั้นๆ									
3. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายในการรับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ และประมวลผลการสอบ									
4. ให้หน่วยงานการศึกษาภาครัฐ/เอกชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของสถาบัน									

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

องค์ประกอบที่ 9 งบประมาณ

ท่านคิดว่า งบประมาณที่สถาบันทดสอบฯ ได้รับจากแหล่งใดมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

ความเหมาะสม	④ เหมาะอย่างยิ่ง	③ เหมาะสม	② ไม่เหมาะสม	① ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง					
ความเป็นไปได้	④ เป็นไปได้มากที่สุด	③ เป็นไปได้มาก	② เป็นไปได้น้อย	① เป็นไปได้น้อยที่สุด					
รายการ	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	4	3	2	1	4	3	2	1	
1. ได้จากงบประมาณของรัฐ									
2. ได้จากการให้บริการต่างๆ									
3. ได้จากการบริจาค									

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 10 ภาระงานด้านวิจัย

ในการดำเนินการภาระงานด้านวิจัยในลักษณะต่อไปนี้ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้เพียงใด

ความเหมาะสม	④ เหมาะอย่างยิ่ง	③ เหมาะสม	② ไม่เหมาะสม	① ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง					
ความเป็นไปได้	④ เป็นไปได้มากที่สุด	③ เป็นไปได้มาก	② เป็นไปได้น้อย	① เป็นไปได้น้อยที่สุด					
รายการ	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	4	3	2	1	4	3	2	1	
1. กำหนดให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงานที่รับผิดชอบภาระงานด้านวิจัย โดยเฉพาะในทุกสำนัก									
2. กำหนดให้มีสำนัก/กลุ่มงาน ที่ทำหน้าที่วิจัยและพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสถาบันทดสอบฯ โดยเฉพาะ									
3. ใช้นุคลากรภายในสถาบันทดสอบฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย									
4. ใช้นุคลากรภายในสถาบันร่วมกับบุคลากรภายนอกในการดำเนินการวิจัย									

รายการ	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	4	3	2	1	4	3	2	1	
5. จัดจ้างผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย (Outsourcing) โดยบุคลากรภายในจะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานทุกขั้นตอนให้ แต่ไม่ได้ร่วมอยู่ในคณะผู้วิจัย									

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

องค์ประกอบที่ 11 กลไกในการติดตามกำกับการดำเนินงาน

กลไกในการติดตามกำกับและดำเนินงานของสถาบันฯ เพื่อให้ผลการดำเนินการเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย ดังต่อไปนี้

ความเหมาะสม	④ เหมาะสมอย่างยิ่ง	③ เหมาะสม	② ไม่เหมาะสม	① ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง					
ความเป็นไปได้	④ เป็นไปได้มากที่สุด	③ เป็นไปได้มาก	② เป็นไปได้น้อย	① เป็นไปได้น้อยที่สุด					
รายการ	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	4	3	2	1	4	3	2	1	
1. ใช้มาตรการปลูกฝังจรรยาบรรณของนักวัดและประเมินผล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่มี การทุจริต									
2. ใช้มาตรการป้องกัน ตรวจสอบ แก้ไข และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน									
3. ใช้ระบบกลุ่มงานแยกย่อย ทำงานเชื่อมโยงกัน ซึ่งจะนำไปตามขั้นตอนที่กำหนดร่วมกัน									
4. มีการกำหนดขั้นตอน แผนงานและกรอบเวลา ชัดเจน มีระบบติดตามและประเมินผล การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ									
5. มีระบบให้ผู้ให้บริการตรวจสอบผลการดำเนินงาน									
6. มีคณะกรรมการที่เป็นบุคคลภายนอกสถาบัน ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินการ									

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ตอนที่ 3 ข้อมูลประกอบการพิจารณา

การพัฒนา รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

1. แนวคิดในการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย

ด้วยเหตุที่คุณภาพของคนในประเทศเป็นปัจจัยสำคัญในการเกิดความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage) จึงก่อให้เกิดกระแสการปฏิรูปการศึกษาด้วยความหวังที่จะให้การศึกษากลายเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้แข่งขันระดับโลกได้ โดยทั่วไปอาจสรุปทิศทางหรือเป้าหมายหลักของการปฏิรูปได้ 2 ประการ ประการแรก คือ ปรับปรุงสมรรถนะทางวิชาการของนักเรียนไปสู่ระดับพื้นฐานที่ต้องการ ประการที่สอง คือ เพื่อให้ประชากรในประเทศสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่มาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก่อให้เกิดสังคมฐานความรู้

การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยมีเป้าหมายหลักไม่แตกต่างจากการปฏิรูปในประเทศอื่น เป้าหมายหลักของประเทศไทยอาจสรุปได้สั้น ๆ ว่า ต้องการพัฒนาคุณภาพของคนไทย การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นความหวังที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศมีคุณภาพและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นแม่บทในการจัดการศึกษาที่ยึดหลักว่าเป็นการศึกษาตลอดชีวิต ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้มีการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และต้องจัดให้ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญโดยการจัดสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฯลฯ และรัฐต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สาระสำคัญในการจัดการศึกษาเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักให้ประชาชนเข้าสู่ระบบการศึกษาได้มากขึ้นกว่าเดิม และการกำหนดให้ระบบการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จะส่งผลให้ผู้เรียนที่ไม่สามารถเข้าศึกษาในระบบสามารถเข้ารับการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยได้ตามความสนใจและความสะดวก ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการด้านอื่น ๆ ของผู้เรียนควบคู่ไปกับการทดสอบ และต้องใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรร โอกาสเข้าศึกษาต่อในทุกระดับและรูปแบบการศึกษา จากความซับซ้อนและหลากหลายในการจัดการศึกษาต่างรูปแบบ การมอบอำนาจสู่เขตพื้นที่ตลอดจนการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กระทรวงศึกษาธิการจึงมีบทบาทสำคัญในการกำกับติดตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อคงไว้ซึ่งคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังกำหนดให้มีการเทียบโอนผลการเรียนจากการจัดการศึกษาของทุกระบบการศึกษา การเทียบโอนจึงต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้มีมาตรฐานและโปร่งใสที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำผลการเรียนที่สะสมไว้มาเทียบโอนผลการเรียนในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็ผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน สามารถเทียบโอนได้ ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในครั้งนี้มีเจตนารมณ์เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทย มุ่งให้ประชาชนทุกคนมีความรู้คู่คุณธรรม สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต โดยผ่านระบบการศึกษาที่มีลักษณะยืดหยุ่น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกระดับภายใต้มาตรฐานคุณภาพเดียวกัน และให้หน่วยงาน บุคลากรในทุกส่วนทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาคด้วย

ฉะนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาของประเทศไทยสมบูรณ์ บรรลุความมุ่งหมายแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ เป็นองค์กรกลางเพื่อทำหน้าที่วัดและประเมินผลการจัดการศึกษาของชาติในทุกระดับ ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนและรองรับการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา ผลการวัดและประเมินดังกล่าวจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับไปสู่ฝ่ายนโยบายเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกส่วน และทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และยังใช้เป็นปัจจัยหนึ่งในการจัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษาเขตพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องตามความต้องการ

2. บริบทของการปฏิรูปการศึกษาที่มีผลต่อบทบาทของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

ปัจจัยและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

1. แนวคิดในการจัดการศึกษาและรูปแบบของการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาต้องมีรูปแบบที่หลากหลาย ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต การศึกษาเป็นของปวงชนทุกคน (Education for All) และทุกคนทุกหน่วยของสังคมก็ต้องรวมพลังเพื่อการศึกษา (All for Education) คนทุกคนมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาให้กับตนเองในทุกรูปแบบ

2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 15 ระบุให้การศึกษา มีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ และให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็ผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

3. การประเมินผลการเรียนรู้ระดับชาติ

ก่อนมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการวัดและประเมินผลการศึกษาสู่ระดับสถานศึกษา การประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนทั้งในระดับการเรียนการสอน การตัดสินได้ – ตก และการอนุมัติการสำเร็จการศึกษาเป็นอำนาจของสถานศึกษา สถานศึกษาทั่วประเทศจะใช้หลักสูตรการศึกษาเดียวกัน แต่สถานศึกษามีความหลากหลายในทางปฏิบัติในเรื่องการจัดการเรียนการสอน ในการควบคุมและรักษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทั่วประเทศให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ ได้จัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยกำหนดให้มีการทดสอบระดับชาติในวิชาหลักหรือความสามารถสำคัญตามจุดหมายและคำอธิบายรายวิชาในหลักสูตรทุกปี ปีละ 1 ชั้นตัวประโยค คือ ประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ก่อให้เกิดปัจจัยและการเปลี่ยนแปลง มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปให้กับคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่และสถานศึกษาโดยตรง (มาตรา 39) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาได้ในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น (มาตรา 41) พระราชบัญญัติฯ กำหนดให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้กำหนดหลักสูตรแกนกลางที่ประกอบด้วยมาตรฐานวิชาแกน (Content Standards) และมาตรฐานช่วงชั้น (Benchmarks) ส่วนการกำหนดสาระหลักสูตรเป็นอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา (มาตรา 27) ในการประเมินผู้เรียนได้กำหนดให้สถานศึกษาเป็นผู้ประเมินโดยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ (มาตรา 26) กระทรวงศึกษาธิการจะทำหน้าที่กำกับ ดูแล กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา (มาตรา 31)

4. การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อมาตรฐานการศึกษาของชาติ

คือการประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ หลักสูตรแกนกลางจะใช้เป็นกรอบทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาดังแต่ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สามารถนำไปใช้จัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งสำหรับการจัดการศึกษาทุกกลุ่ม เช่น การศึกษาพิเศษ โดยมีมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นข้อกำหนดคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาต้องนำสาระและมาตรฐาน การเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรไปจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หลักสูตรระดับต่าง ๆ จึงมีความหลากหลายภายใต้มาตรฐานหลักสูตรแกนกลางของประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลางที่กำหนดสาระที่จะให้เกิดการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเหมือนกันตลอดหลักสูตรทั้ง 12 ปี แบ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็น 8 กลุ่ม ได้แก่ 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) ทักษะศิลป์ ดนตรีและนาฏศิลป์ 7) การงานและอาชีพ 8) ภาษาต่างประเทศ หลักสูตรแบ่งเป็น 4 ช่วงชั้น ๆ ละ 3 ปี ช่วงชั้นปีที่ 1 ประถมศึกษาปีที่ 1 - 3 ช่วงชั้นที่ 2 ประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 ช่วงชั้นที่ 3 มัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 และช่วงชั้นที่ 4 มัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6

หลักสูตรแกนกลางจะกำหนดสาระของหลักสูตรไว้อย่างกว้าง ๆ โดยกำหนดมาตรฐานกลุ่มวิชา และมาตรฐานช่วงชั้นของแต่ละกลุ่มสาระ สถานศึกษาต้องไปจัดทำรายละเอียดกำหนดเนื้อหาสาระ (คำอธิบายรายวิชา) เวลาเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเองทั้งหมด โดยอาศัยความร่วมมือจากชุมชน รวมทั้งร่วมกันกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน (มาตรา 29) นอกจากนี้สถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนมีส่วนร่วมด้วย และต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้ระดับชาติในที่สุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น (ป.3, ป.6, ม.3 และ ม.6) ทั้งนี้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ได้เริ่มใช้ในโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนเครือข่าย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 เป็นต้นไป และจะเริ่มใช้ในปีแรกของการศึกษาแต่ละช่วงชั้น (ป.1, ป.4, ม.1 และ ม.4) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 ทุกโรงเรียนทั่วประเทศ ในปีการศึกษา 2548 จะเป็นการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ครบทุกชั้นเรียน

5. นวัตกรรมด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 มีผลให้สถานศึกษาจะต้องดำเนินการวัดและประเมินผลเรียนรู้ในระดับผู้เรียน ระดับสถานศึกษา และยังคงเชื่อมโยงกับระดับเขตพื้นที่และระดับชาติ ผลการประเมินจะถูกนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในการวัดและประเมินผลเรียนรู้ของผู้สอนและสถานศึกษาจึงมีความหลากหลาย

การมอบให้โรงเรียน/สถานศึกษาประเมินผลเรียนรู้ นับเป็นการกระจายอำนาจวิชาการอย่างแท้จริง สถานศึกษาหรือครูจะต้องรับผิดชอบหรือประกันในคุณภาพการสอนและการประเมินผลของตน ซึ่งจะเป็นไปได้ดีในระดับหนึ่งสำหรับโรงเรียน/สถานศึกษาที่มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผลเรียนรู้ ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่างๆ ควรต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่ยั่งยืน ในขณะที่เดียวกันจำเป็นต้องมีการพัฒนานวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เพื่อตอบสนองและเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แบบสนทนากลุ่มและครูผู้สอนในสถานศึกษา

เรื่อง รูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

- ประเด็นที่ 1** วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ ภาระงานของสถาบัน
1. การจัดการศึกษาตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีผลต่อมาตรฐานการศึกษาของชาติ
 2. ในสถานการณ์ปัจจุบันจำเป็นและเหมาะสมหรือไม่ที่มีการจัดตั้งสถาบัน
 3. สถาบันควรมีบทบาทอย่างไรจึงจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ
 4. สถาบันควรมีส่วนร่วมหรือทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผลของประเทศหรือไม่ อย่างไร
- ประเด็นที่ 2** ผู้มีส่วนร่วม
1. แนวคิดในการให้บุคลากรจากสถานศึกษามีส่วนร่วมในการออกข้อสอบวัดผล การเรียนรู้ช่วงชั้นต่างๆ ครูที่ร่วมออกข้อสอบควรมีคุณสมบัติและมีเกณฑ์ในการคัดเลือกอย่างไร
 2. สถานศึกษาจะมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานของสถาบันได้อย่างไรในเรื่องใดบ้าง
- ประเด็นที่ 3** องค์กรเครือข่าย
1. ในกรณีที่สถาบันมีองค์กรเครือข่ายร่วมดำเนินการ สถานศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเครือข่ายได้อย่างไร
 2. บทบาทของเขตพื้นที่กับงานของสถาบัน
- ประเด็นที่ 4** การบริหารสถาบัน
1. หลักการบริหารที่ทำให้ผลงานเป็นที่เชื่อถือ และยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย
 2. กลไกในการตรวจสอบ กำกับ ติดตามงาน ที่เน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้
- ประเด็นที่ 5** ทรัพยากร
1. คุณลักษณะ หรือคุณสมบัติ ของผู้ทำงาน ผู้มีส่วนร่วมกระบวนการดำเนินงานของสถาบัน
 2. สถาบันจะหารายได้นอกเหนือจากค่าสมัครสอบจากวิธีใดได้บ้าง
- ประเด็นที่ 6** การสอบ
1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดให้สอบแต่ละช่วงชั้น
 2. การกำหนดสถานที่สอบ การบริหารการสอบที่เป็นมาตรฐาน
 3. การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา



ภาคผนวก ก
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 ค่ามัธยฐาน (Md) ฐานนิยม (Mo) และพิสัยระหว่างควอเตอร์ (Q3 – Q1) ของระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการตรวจสอบรอบที่ 1

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
1. จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน								
1) เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับทุกระบบการศึกษา	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ และระดับสถานศึกษาในด้านต่างๆ	3.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	4	4.00 - 2.50	✓
3) เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้	3.00	4	4.00 - 2.00	✗	3.00	3	4.00 - 2.25	✗
4) เพื่อวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
2. วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรหลักในการประเมินผลการจัดการศึกษาระดับชาติในทุกรูปแบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติในทุกระดับ และตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือประชาชนภายใต้มาตรฐานคุณภาพเดียวกัน รวมทั้งมุ่งสู่มาตรฐานคุณภาพในระดับสากล	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓
3. พันธกิจ 1) ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ ทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอุดมศึกษา ทุกระบบ	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	3.50 - 3.00	✓
2) วัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	3.00 - 3.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
3) พัฒนาระบบการบริหารการทดสอบที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส เทียบธรรม รวมทั้งการบริการ การทดสอบที่อำนวยความสะดวกให้แก่ ผู้ใช้บริการ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓
4) พัฒนาเครื่องมือทดสอบเพื่อวัดและประเมิน ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ รวมทั้งการออกแบบและสร้างคลังข้อสอบ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
5) พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และ ทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และจัดทำเป็นเครือข่ายผู้พัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผล	3.00	4	4.00 - 2.00	✗	3.00	3	4.00 - 2.50	✓
6) เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการทดสอบ รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานความร่วมมือ การทดสอบ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
7) สนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดความเท่าเทียมกันใน โอกาสทางการศึกษา	3.00	3	4.50 - 1.50	✗	3.00	3	3.00 - 2.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
4. กลยุทธ์								
1) มีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส เที่ยงธรรม ผู้ใช้บริการยอมรับและเชื่อถือผลการประเมินของสถาบัน	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓
2) ใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจการบริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจากทุกส่วน มีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถาบัน	4.00	4	4.00 - 3.50	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓
3) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง มีกระบวนการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสถาบัน	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓
4) ใช้ประโยชน์จากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	4.00 - 2.50	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
5) ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ตรง และ คอบสนอง ผู้ใช้บริการที่มีจำนวนมากได้ ในเวลาจำกัด	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
6) พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับ หน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงาน หน่วยงานที่สนับสนุนข้อมูลการดำเนินการ ของสถาบัน เช่น สำนักทะเบียนราษฎร กระทรวงมหาดไทย	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.00	4	4.00 - 3.00	✓
7) ระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถาบัน จากภาครัฐและภาคเอกชนในกระบวนการ ดำเนินงาน	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓
8) มีระบบและกลไกในการรักษาความปลอดภัย ของข้อมูล การประเมินผลการดำเนินการของ สถาบันในทุกกระดับและทุกส่วนงานอย่าง สม่าเสมอ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
9) มีระบบการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้รับรู้ เข้าถึง และใช้ประโยชน์ผลการประเมิน การเรียนรู้อย่างทั่วถึง	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจ								
1. ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ระดับชาติ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓
2. จัดทำเครื่องมือการทดสอบผลการเรียนรู้รายขอ ระดับชาติ ตามเกณฑ์มาตรฐานการทดสอบการศึกษา ระดับต่างๆ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
3. จัดทำระบบวิธีการบริหาร วิธีการทดสอบ และ ดำเนินการวัดผลการเรียนรู้รายขอระดับชาติ ช่วงชั้นต่างๆ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.00	4	4.00 - 3.00	✓
4. ประสานงานกับหน่วยงาน/องค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนในการบริหารจัดการการทดสอบผู้เรียน ทั่วประเทศ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
5. บริการสอบวัดความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพให้กับผู้เรียนทุกระดับ และประชาชนทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้อของตนเอง การคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ การเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียนที่มาจาก การศึกษาในระบบเดียวกันและต่างระบบ และเพื่อประกอบอาชีพ	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓
6. ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือทดสอบทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ระบบการบริหารการสอนและวิธีการทดสอบ รวมทั้งองค์ความรู้เกี่ยวกับการทดสอบ ส่งเสริม และเผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษา	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.00	4	4.00 - 3.00	✓
7. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการทดสอบ และประเมินผลทางการศึกษา	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.00	4	4.00 - 3.00	✓
8. พัฒนาบุคลากรด้านการทดสอบและประเมินผล การสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญการสร้างเครื่องมือทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	4.00 - 2.00	✗

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
9. ใ้การรับรองมาตรฐานของระบบ และวิธีการดำเนินงาน เครื่องมือ หน่วยงานการประเมินผล และการทดสอบทางการศึกษา รวมทั้งให้มีการประกันคุณภาพงานและหน่วยงาน	3.00	3	4.00 - 3.00	✓	3.00	2	4.00 - 2.00	✗
10. พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าถึง และใช้ประโยชน์ผลการประเมินการเรียนรู้ อย่างทั่วถึง	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
11. ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลของผู้ใช้บริการ การทดสอบ สนับสนุนและให้บริการผลการทดสอบแก่หน่วยงานต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและการประกอบอาชีพ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.50	4	4.00 - 3.00	✓
12. เป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
13. ให้ออกเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระบบและทุกระดับ โดยใช้ผลการประเมินการจัดการศึกษาในระดับต่างๆ	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะสถาบัน								
1. เป็นองค์การภาครัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเทียบเท่าองค์กรหลักทั้ง 5 องค์กร ของ กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ	1.00	1	2.00 - 1.00	✓	1.00	1	3.00 - 1.00	✗
2. เป็นองค์การมหาชน ที่จัดตั้ง/ขุบเลิก โดยพระราชกฤษฎีกาตามความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร (คณะรัฐมนตรี) ภายใต้อำนาจขององค์การมหาชน	4.00	4	4.00 - 2.25	✗	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
3. เป็นองค์การมหาชน ที่จัดตั้ง/ขุบเลิก โดยพระราชบัญญัติตามความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (สภาผู้แทน + วุฒิสภา)	2.50	4	4.00-1.25	✗	2.00	2	2.75-1.25	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
องค์ประกอบที่ 4 การจัดโครงสร้าง								
แบบที่ 1 แบ่งโครงสร้างเป็น 5 สำนัก/กลุ่มงาน ดังนี้								
1) สำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือทดสอบ ทำหน้าที่พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ ทดสอบผลการเรียนรู้รายขอ เครื่องมือวัดมาตรฐานวิชาการ/วิชาชีพ รวมทั้งการสร้างและการดูแลคลังเครื่องมือ ทดสอบ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
2) สำนักบริหารและพัฒนาการจัดสอบ ทำหน้าที่บริหารและพัฒนาการจัดสอบวัด มาตรฐาน มาตรฐานวิชาการ/วิชาชีพและ ประสานการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่อการศึกษา ต่อและเข้าสู่อาชีพ	4.00	4	4.00 - 3.50	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
3) สำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวัดและประเมินผล ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผล พัฒนาระบบเครือข่ายการวัดและประเมินผลและประสานความร่วมมือด้านการทดสอบในระดับชาติและนานาชาติ	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	4.00	4	4.00 - 2.50	✓
4) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำหน้าที่พัฒนาระบบสารสนเทศ ประมวลผลข้อมูลและจัดทำรายงานผลการประเมินพัฒนาระบบงานและระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
5) สำนักอำนวยการ ทำหน้าที่บริหารงานทั่วไป งบประมาณ การเงิน การคลัง บุคลากร ประชาสัมพันธ์ การประกันคุณภาพ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00		4.00 - 3.50	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
<p><u>แบบที่ 2</u> แบ่งโครงสร้างเป็น 6 สำนัก/กลุ่มงาน</p> <p>โครงสร้างหลักเป็น 5 สำนัก/กลุ่มงาน เช่นเดียวกับ ที่ระบุในข้อ 1. แต่ทั้ง 5 สำนักจะไม่มีหน้าที่ศึกษา วิจัยกระบวนการดำเนินงานนั้น สำนักที่เพิ่มขึ้นจะทำหน้าที่ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนางานของสถาบันในทุกด้าน อาทิ การสร้างเครื่องมือ วิธีการสมัคร การบริหารการจัดสอบ และส่งผลการศึกษาและวิจัยให้สำนัก/กลุ่มงาน ที่มีหน้าที่โดยตรง นำไปพัฒนากระบวนการงานนั้นๆ สำนัก/กลุ่มงาน ที่เพิ่มขึ้น คือ</p> <p>6) สำนักวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบันฯ</p>	3.00	3	4.00–2.00	✘	3.00	3	4.00–2.00	✘
<p><u>องค์ประกอบที่ 5</u> การบริหารสถาบัน</p> <p>1. บริหารในรูปแบบคณะกรรมการ</p> <p>มีคณะกรรมการบริหาร ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย โดยมีผู้อำนวยการสถาบันทดสอบฯ เป็นเลขานุการคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดนี้ มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ</p>	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00	4	4.00-4.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
2. บริหารในรูปแบบ มีคณะกรรมการกำหนดนโยบายที่แต่งตั้งจากหน่วยงาน/สถาบันที่เกี่ยวข้อง มีคณะอนุกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ	3.00	4	4.00 - 1.00	✘	3.00	3	4.00-2.00	✘
3. บริหารโดยคณะบุคคล มีผู้อำนวยการบริหารงานร่วมกับผู้บริหารระดับรอง	2.00	2	2.00 - 1.00	✓	3.00	3	3.00-1.50	✓
องค์ประกอบที่ 6 ลักษณะการดำเนินการ								
1. ใช้บุคลากรประจำร่วมกับบุคลากรภายนอกสถาบันทดสอบฯ โดยแต่งตั้งให้เป็นกรรมการเพื่อดำเนินการในภาระงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญ และมีลักษณะเฉพาะกิจ มีกำหนดเวลาแล้วเสร็จชัดเจน เช่น การพิมพ์แบบทดสอบ เป็นต้น	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	4	4.00 - 3.00	✓
2. มีระบบให้บุคคล/หน่วยงานภายนอกสถาบันทดสอบฯ ดำเนินการบางด้าน โดยการประมูลทำสัญญาภายใต้ระบบและมาตรฐานที่สถาบันกำหนด เช่น การรับสมัคร การขนส่งข้อสอบ การแจ้งผลการสอบ การพิมพ์ ข้อสอบ การจัดทำฐานข้อมูล การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
3. ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในกระบวนการดำเนินงานของทุกสำนัก/กลุ่มงาน โดยต้องมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด และตรวจสอบได้	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
องค์ประกอบที่ 7 ผู้มีส่วนร่วม								
1. บุคลากรจากโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา/เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ร่วมสร้างเครื่องมือและกลั่นกรองเครื่องมือทดสอบผลการเรียนรู้	4.00	4	4.00 - 3.50 3.00 0.00	✓	4.00 3.00	3	4.00 - 3.00 1.00	✓
2. บุคลากรจากโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษาและท้องถิ่นร่วมกันเป็นคณะกรรมการบริหารจัดการจัดสอบ	3.00	3	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00 1.00	✓
3. คณะกรรมการแต่งตั้งจากบุคลากรนอกสถาบันฯ ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพสถาบันฯ	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00 1.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
องค์ประกอบที่ 8 องค์การเครือข่าย								
1. หน่วยงานที่เป็นองค์กรเครือข่ายต้องได้รับการรับรองมาตรฐานของระบบ วิธีการ เครื่องมือ และคุณสมบัติของบุคลากร จากสถาบันทดสอบฯ	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	4	4.00 - 3.00	✓
2. ให้สถาบันอุดมศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายทำหน้าที่รับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ ประมวลผลการสอบ และพัฒนาครู อาจารย์ บุคลากรด้านการวัดและประเมินผลในภูมิภาคนั้นๆ	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	4	4.00 - 3.00	✓
3. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายในการรับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ และประมวลผลการสอบ	2.00	2	3.00 - 2.00	✓	2.50	2	3.00 - 2.00	✓
4. ให้หน่วยงานการศึกษาภาครัฐ/เอกชน และ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผน และ กำหนดทิศทางในการดำเนินงานของสถาบัน	3.00	3	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	3.00 - 3.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
องค์ประกอบที่ 9 งบประมาณ								
1. ได้จากงบประมาณของรัฐ	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.50	4	4.00 - 3.00	✓
2. ได้จากการให้บริการต่างๆ	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
3. ได้จากการบริจาค	2.00	1	3.50 - 1.00	✗	2.00	2	3.00 - 1.00	✗
องค์ประกอบที่ 10 ภารกิจด้านวิจัย								
1. กำหนดให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงานที่รับผิดชอบ ภาระงานด้านวิจัย โดยเฉพาะในทุกสำนัก	3.00	3	4.00 - 2.25	✗	3.00	3	4.00 - 2.00	✗
2. กำหนดให้มีสำนัก/กลุ่มงาน ที่ทำหน้าที่วิจัย และพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสถาบัน ทดสอบฯ โดยเฉพาะ	4.00	4	4.00 - 2.25	✗	3.00	4	4.00 - 2.00	✗
3. ใช้นุคลากรภายในสถาบันทดสอบฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย	3.00	2	3.00 - 2.00	✓	2.00	2	4.00 - 2.00	✗
4. ใช้นุคลากรภายในสถาบันร่วมกับบุคลากร ภายนอก ในการดำเนินการวิจัย	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
5. จัดจ้างผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย (Outsourcing) โดยบุคลากรภายในจะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานทุกขั้นตอนให้ แต่มิได้ร่วมอยู่ในคณะผู้วิจัย	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
องค์ประกอบที่ 11 กลไกในการติดตามกำกับ การดำเนินงาน								
1. ใช้มาตรการปลูกฝังจรรยาบรรณของนักวัดและประเมินผล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่มี การทุจริต	4.00	4	4.00 - 3.50	✓	3.00	3	4.00 - 2.00	✗
2. ใช้มาตรการป้องกัน ตรวจสอบ แก้ไข และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน	4.00	4	4.00 - 4.00 0.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00 1.00	✓
3. ใช้ระบบกลุ่มงานแยกย่อย ทำงานเชื่อมโยงกัน ซึ่งจะเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดร่วมกัน	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓
4. มีการกำหนดขั้นตอน แผนงานและกรอบเวลา ชัดเจน มีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
5. มีระบบให้ผู้ให้บริการตรวจสอบผลการดำเนินงาน	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓
6. มีคณะกรรมการที่เป็นบุคคลภายนอกสถาบัน ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินการ	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.50	3	4.00 - 3.00	✓

ตารางที่ 31 ค่ามัธยฐาน (Md) ฐานนิยม (Mo) และพิสัยระหว่างควartil (Q3 – Q1) ของระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้รอบที่ 2 ที่มีการเปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 1

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
องค์ประกอบที่ 1 จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันทดสอบฯ วิทยาลัยฯ พันธกิจ และกลยุทธ์								
1. จุดประสงค์								
3) เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้	3.00	3	4.00 - 2.00	✗	3.00	3	4.00 - 2.50	✓
3. พันธกิจ								
1) ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ ทั้งการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอุดมศึกษาทุกระบบ	3.00	3	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	3.00 - 3.00	✓
5) พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และจัดทำเป็นเครือข่ายผู้พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล	3.00	4	4.00 - 2.50	✓	3.00	3	4.00 - 2.50	✓
7) สนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา	3.00	3	3.50 – 1.50	✗	3.00	3	3.00 – 2.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
4. กลยุทธ์								
2) ใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจการบริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจากทุกส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถาบัน	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.00	3	3.50 - 3.00	✓
5) ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ตรง และตอบสนอง ผู้ใช้บริการที่มีจำนวนมากได้ในเวลาจำกัด	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.00	4	4.00 - 3.00	✓
องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจ								
9. ให้การรับรองมาตรฐานของระบบ และวิธีการดำเนินงาน เครื่องมือ หน่วยงานการประเมินผลและการทดสอบทางการศึกษา รวมทั้งให้มีการประกันคุณภาพงานและหน่วยงาน	3.00	3	4.00 - 3.00	✓	3.00	2	3.00 - 2.00	✓
11. ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลของผู้ใช้บริการการทดสอบ สนับสนุนและให้บริการผลการทดสอบแก่หน่วยงานต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและการประกอบอาชีพ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	3.00	4	4.00 - 3.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะสถาบัน								
1. เป็นองค์การภาครัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีฐานะเทียบเท่าองค์กรหลักทั้ง 5 องค์กร ของกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ	1.00	1	2.00 - 1.00	✓	1.00	1	2.00 - 1.00	✓
2. เป็นองค์การมหาชน ที่จัดตั้ง/ยุบเลิก โดยพระราชกฤษฎีกาตามความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร (คณะรัฐมนตรี) ภายใต้อำนาจขององค์การมหาชน	4.00	4	4.00 - 3.50	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
3. เป็นองค์การมหาชน ที่จัดตั้ง/ยุบเลิก โดยพระราชบัญญัติตามความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (สภาผู้แทน + วุฒิสภา)	2.50	4	3.50 - 1.50	✗	2.00	2	2.00 - 1.50	✓
องค์ประกอบที่ 4 การจัดโครงสร้าง								
3) สำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวัดและประเมินผล ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผล พัฒนาระบบเครือข่ายการวัดและประเมินผลและประสานความร่วมมือด้านการทดสอบในระดับชาติและนานาชาติ	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
5) สำนักอำนวยการ ทำหน้าที่บริหารงานทั่วไป งบประมาณ การเงิน การคลัง บุคลากร ประชาสัมพันธ์ การประกันคุณภาพ	4.00	4	4.00 - 4.00	✓	4.00	4	4.00 - 4.00	✓
<u>แบบที่ 2</u> แบ่งโครงสร้างเป็น 6 สำนัก/กลุ่มงาน โครงสร้างหลักเป็น 5 สำนัก/กลุ่มงาน เช่นเดียวกับที่ระบุในข้อ 1. แต่ทั้ง 5 สำนักจะไม่มีหน้าที่ศึกษาวิจัยกระบวนการดำเนินงานนั้น สำนักที่เพิ่มขึ้น จะทำหน้าที่ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาของสถาบันในทุกด้าน อาทิ การสร้างเครื่องมือ วิธีการสมัครการบริหารการตรวจสอบ และส่งผลการศึกษาและวิจัยให้สำนัก/กลุ่มงาน ที่มีหน้าที่โดยตรง นำไปพัฒนากระบวนการงานนั้นๆ สำนัก/กลุ่มงาน ที่เพิ่มขึ้น คือ	3.00	3	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	4.00 - 2.00	✓
6) สำนักวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบันฯ องค์ประกอบที่ 5 การบริหารสถาบัน 2. บริหารในรูปสถาบัน มีคณะกรรมการกำหนดนโยบายที่แต่งตั้งจากหน่วยงาน/สถาบันที่เกี่ยวข้องมีคณะอนุกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ	3.00	3	4.00 - 1.00	✓	3.00	3	3.25 - 2.00	✓

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
3. บริหาร โดยคณะบุคคล มีผู้อำนวยการบริหารงาน ร่วมกับผู้บริหารระดับรอง	2.00	2	2.00 - 1.00	✓	3.00	3	3.00 - 2.00	✓
องค์ประกอบที่ 6 ลักษณะการดำเนินการ								
1. ใช้บุคลากรประจำร่วมกับบุคลากรภายนอกสถาบัน ทดสอบฯ โดยแต่งตั้งให้เป็นกรรมการเพื่อดำเนินการ ในภาระงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญและมีลักษณะ เฉพาะกิจ มีกำหนดเวลาแล้วเสร็จชัดเจน เช่น การพิมพ์ แบบทดสอบ เป็นต้น	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	4.00	4	4.00 - 3.00	✓
องค์ประกอบที่ 7 ผู้มีส่วนร่วม								
1. บุคลากรจากโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา/เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ร่วมสร้างเครื่องมือและกลั่นกรองเครื่องมือทดสอบผล การเรียนรู้	4.00	4	4.00 - 3.50	✓	4.00	3	4.00 - 3.00	✓
องค์ประกอบที่ 9 งบประมาณ								
1. ได้จากงบประมาณของรัฐ	4.00	4	4.00 - 3.00	✓	3.00	3	4.00 - 3.00	✓
3. ได้จากการบริจาค	2.00	1	3.50 - 1.00	✗	2.00	2	3.00 - 1.00	✗

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง	ความเป็นไปได้			ความสอดคล้อง
	Md	Mo	Q3-Q1		Md	Mo	Q3-Q1	
องค์ประกอบที่ 11 กลไกในการติดตามกำกับการทำงาน								
1. ใช้มาตรการปลูกฝังจรรยาบรรณของนักวัดและ ประเมินผล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่มีทุจริต	4.00	4	0.00	✓	3.00	3	1.50	✓
4. มีการกำหนดขั้นตอน แผนงานและกรอบเวลาชัดเจน มีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	4.00	4	0.00	✓	4.00	4	0.00	✓
6. มีคณะกรรมการที่เป็นบุคคลภายนอกสถาบัน ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินการ	4.00	4	1.00	✓	3.00	3	1.00	✓

ตารางที่ 32 ค่ามัธยฐาน (Md) ฐานนิยม (Mo) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Q3 - Q1) ของผลการตอบแบบตรวจสอบรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ของผู้ทรงคุณวุฒิต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสถาบันทดสอบ (N = 21)

องค์ประกอบ	รอบที่ 1						รอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1
องค์ประกอบที่ 1 จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน ทดสอบฯ วิทยาลัยฯ พันธกิจ และกลยุทธ์												
1. จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน												
1) เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับ ทุกระบบการศึกษา	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00
2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ และ ระดับสถานศึกษาในด้านต่างๆ	3.00	4	1.00	3.00	4	1.50	3.00	4	1.00	3.00	4	1.50
3) เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความ สามารถในการประเมินผลการเรียนรู้	3.00	4	2.00	3.00	3	1.75	3.00	3	2.00	3.00	3	1.50
4) เพื่อวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับ การประเมินผลการเรียนรู้	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00

องค์ประกอบ	รอบที่ 1						รอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1
2. วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรหลักในการประเมินผลการจัดการศึกษา ระดับชาติในทุกรูปแบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ของชาติในทุกระดับ และตอบสนองความต้องการ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือประชาชน ภายใต้มาตรฐานคุณภาพเดียวกัน รวมทั้งมุ่งสู่ มาตรฐานคุณภาพในระดับสากล	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00
3. พันธกิจ 1) ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติตาม มาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ ทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอุดม ศึกษา ทุกระบบ	4.00	4	1.00	3.00	3	0.50	3.00	3	1.00	3.00	3	0.00
2) วัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐาน วิชาการและวิชาชีพ เพื่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และเพื่อส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.00	4	1.00	3.00	3	0.00	4.00	4	1.00	3.00	3	0.00
3) พัฒนาระบบการบริหารการทดสอบ ที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส เทียบธรรม รวมทั้งการบริการการทดสอบที่อำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้ใช้บริการ	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00

องค์ประกอบ	รอบที่ 1						รอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1
4) พัฒนาเครื่องมือทดสอบเพื่อวัดและประเมินความรู้ ความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ รวมทั้งการออกแบบและสร้างคลังข้อสอบ	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00
5) พัฒนาคู่มือทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และจัดทำเป็นเครือข่ายผู้พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล	3.00	4	2.00	3.00	3	1.50	3.00	4	1.50	3.00	3	1.50
6) เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการทดสอบ รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานความร่วมมือ การทดสอบ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00
7) สนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา	3.00	3	2.50	3.00	3	1.00	3.00	3	2.00	3.00	3	1.00
4. กลยุทธ์												
1) มีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส เที่ยงธรรม ผู้ใช้บริการยอมรับและเชื่อถือผลการประเมินของสถาบัน	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00
2) ใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจการบริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจากทุกส่วน มีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถาบัน	4.00	4	0.50	3.00	3	1.00	4.00	4	0.00	3.00	3	0.50

องค์ประกอบ	รอบที่ 1						รอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1
3) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีกระบวนการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสถาบัน	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00
4) ใช้ประโยชน์จากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้	4.00	4	1.00	3.00	3	1.50	4.00	4	1.00	3.00	3	1.50
5) ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว เที่ยงตรง และตอบสนอง ผู้ใช้บริการที่มีจำนวนมากได้ในเวลาจำกัด	4.00	4	0.00	4.00	4	0.00	4.00	4	0.00	3.00	3	0.00
6) พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานหน่วยงานที่สนับสนุนข้อมูลการดำเนินการของสถาบัน เช่น สำนักทะเบียนราษฎร กระทรวงมหาดไทย	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00
7) ระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันจากภาครัฐและภาคเอกชนในกระบวนการดำเนินงาน	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00

องค์ประกอบ	รอบที่ 1						รอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1
8) มีระบบและกลไกในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การประเมินผลการดำเนินการของสถาบันในทุกระดับและทุกส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00
9) มีระบบการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าถึง และใช้ประโยชน์ผลการประเมินการเรียนรู้อย่างทั่วถึง	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00
องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจ												
1. ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00
2. จัดทำเครื่องมือการทดสอบผลการเรียนรู้รวมขอระดับชาติ ตามเกณฑ์มาตรฐานการทดสอบการศึกษาระดับต่างๆ	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00
3. จัดทำระบบวิธีการบริหาร วิธีการทดสอบ และดำเนินการวัดผลการเรียนรู้รวมขอระดับชาติ ช่วงชั้นต่างๆ	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00
4. ประสานงานกับหน่วยงาน/องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการการทดสอบผู้เรียนทั่วประเทศ	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00

องค์ประกอบ	รอบที่ 1						รอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1
5. บริการสอบวัดความรู้ ความสามารถและ คุณลักษณะต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาการและ วิชาชีพให้กับผู้เรียนทุกระดับ และประชาชน ทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ ของตนเอง การคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ การเทียบ ระดับและการเทียบโอนผลการเรียนที่มาจาก การศึกษาในระบบเดียวกันและต่างระบบ และเพื่อประกอบอาชีพ	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00
6. ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือทดสอบทั้งด้าน ผลสัมฤทธิ์ และคุณภาพที่พึงประสงค์ ระบบ การบริหารการสอบและวิธีการทดสอบ รวมทั้ง องค์ความรู้เกี่ยวกับการทดสอบ ส่งเสริม และ เผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับการทดสอบทาง การศึกษา	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00
7. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการทดสอบ และประเมินผลทางการศึกษา	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00
8. พัฒนาคู่มือการดำเนินการทดสอบและประเมินผล การสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญการสร้างเครื่องมือ ทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา	4.00	4	1.00	3.00	3	2.00	4.00	4	1.00	3.00	3	2.00

องค์ประกอบ	รอบที่ 1						รอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1
9. ใ้การรับรองมาตรฐานของระบบ และวิธีการดำเนินงาน เครื่องมือ หน่วยงานการประเมินผล และการทดสอบทางการศึกษา รวมทั้งให้มีการประกันคุณภาพงานและหน่วยงาน	3.00	3	1.00	3.00	2	2.00	3.00	3	1.00	3.00	2	1.00
10. พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าถึง และใช้ประโยชน์ผลการประเมินการเรียนรู้ อย่างทั่วถึง	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00
11. ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลของผู้ใช้บริการ การทดสอบ สนับสนุนและให้บริการผลการทดสอบแก่หน่วยงานต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและการประกอบอาชีพ	4.00	4	0.00	3.50	4	1.00	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00
12. เป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00
13. ใ้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระบบและทุกระดับ โดยใช้ผลการประเมินการจัดการศึกษาในระดับต่างๆ	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00	4.00	4	0.00	3.00	3	1.00

องค์ประกอบ	รอบที่ 1						รอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1
องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะสถาบัน												
1. เป็นองค์การภาครัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเทียบเท่าองค์กรหลักทั้ง 5 องค์กร ของ กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ	1.00	1	1.00	1.00	1	2.00	1.00	1	1.00	1.00	1	1.00
2. เป็นองค์การมหาชน ที่จัดตั้ง/ขุบเลิก โดยพระราชกฤษฎีกาตามความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร (คณะรัฐมนตรี) ภายใต้ พรบ.องค์การมหาชน	4.00	4	1.75	4.00	4	1.00	4.00	4	0.50	4.00	4	1.00
3. เป็นองค์การมหาชน ที่จัดตั้ง/ขุบเลิก โดยพระราชบัญญัติตามความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (สภาผู้แทน + วุฒิสภา)	2.50	4	2.75	2.00	2	1.50	2.00	2	2.00	2.00	2	0.50
องค์ประกอบที่ 4 การจัดโครงสร้าง												
แบบที่ 1 แบ่งโครงสร้างเป็น 5 สำนัก/กลุ่มงาน ดังนี้												
1) สำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือทดสอบ ทำหน้าที่พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ทดสอบผลการเรียนรู้รายขอค เครื่องมือวัดมาตรฐานวิชาการ/วิชาชีพ รวมทั้งการสร้างและการดูแลคลังเครื่องมือทดสอบ	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00

องค์ประกอบ	รอบที่ 1						รอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1
2) สำนักบริหารและพัฒนาการจัดสอบ ทำหน้าที่บริหารและพัฒนาการจัดสอบวัด มาตรฐาน มาตรฐานวิชาการ/วิชาชีพและ ประสานการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่อการศึกษา ต่อและเข้าสู่อาชีพ	4.00	4	0.50	4.00	4	1.00	4.00	4	0.50	4.00	4	1.00
3) สำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวัดและ ประเมินผล ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรด้าน การวัดและประเมินผล พัฒนาระบบเครือข่าย การวัดและประเมินผลและประสาน ความร่วมมือด้านการทดสอบในระดับชาติ และนานาชาติ	4.00	4	1.00	4.00	4	1.50	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00
4) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำหน้าที่พัฒนาระบบสารสนเทศ ประมวลผล ข้อมูลและจัดทำรายงานผลการประเมิน พัฒนาระบบงานและระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00	4.00	4	0.00	4.00	4	0.50
5) สำนักอำนวยการ ทำหน้าที่บริหารงานทั่วไป งบประมาณ การเงิน การคลัง บุคลากร ประชาสัมพันธ์ การประกันคุณภาพ	4.00	4	0.00	4.00	4	0.50	4.00	4	0.00	4.00	4	0.00

องค์ประกอบ	รอบที่ 1						รอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1
<p>แบบที่ 2 แบ่งโครงสร้างเป็น 6 สำนัก/กลุ่มงาน</p> <p>โครงสร้างหลักเป็น 5 สำนัก/กลุ่มงาน เช่นเดียวกับที่ระบุในข้อ 1. แต่ทั้ง 5 สำนักจะไม่มีหน้าที่ศึกษาวิจัยกระบวนการดำเนินงานนั้น สำนักที่เพิ่มขึ้นจะทำหน้าที่ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนางานของสถาบันในทุกด้าน อาทิ การสร้างเครื่องมือ วิธีการสมัคร การบริหารจัดการจัดสอบ และส่งผลการศึกษาและวิจัยให้สำนัก/กลุ่มงาน ที่มีหน้าที่โดยตรง นำไปพัฒนากระบวนการงานนั้นๆ</p> <p>สำนัก/กลุ่มงาน ที่เพิ่มขึ้น คือ</p> <p>6) สำนักวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบันฯ</p>	3.00	3	2.00	3.00	3	2.00	3.00	3	1.00	3.00	3	2.00
<p>องค์ประกอบที่ 5 การบริหารสถาบัน</p> <p>1. บริหารในรูปคณะกรรมการ มีคณะกรรมการบริหาร ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย โดยมีผู้อำนวยการสถาบันทดสอบฯ เป็นเลขานุการคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดนี้ มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะอนุกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ</p>	4.00	4	0.00	4.00	4	0.00	4.00	4	0.00	4.00	4	0.00
<p>2. บริหารในรูปสถาบัน มีคณะกรรมการกำหนดนโยบายที่แต่งตั้งจากหน่วยงาน/สถาบันที่เกี่ยวข้อง มีคณะอนุกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ</p>	3.00	4	3.00	3.00	3	2.00	3.00	3	3.00	3.00	3	1.25
<p>3. บริหารโดยคณะบุคคล มีผู้อำนวยการบริหารงานร่วมกับผู้บริหารระดับรอง</p>	2.00	2	1.00	3.00	3	1.50	2.00	2	1.00	3.00	3	1.00

องค์ประกอบ	รอบที่ 1						รอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1
องค์ประกอบที่ 6 ลักษณะการดำเนินการ												
1. ใช้บุคลากรประจำร่วมกับบุคลากรภายนอกสถาบันทดสอบฯ โดยแต่งตั้งให้เป็นกรรมการเพื่อดำเนินการในภาระงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญและมีลักษณะเฉพาะกิจ มีกำหนดเวลาแล้วเสร็จชัดเจน เช่น การพิมพ์แบบทดสอบ เป็นต้น	4.00	4	1.00	3.00	4	1.00	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00
2. มีระบบให้บุคคล/หน่วยงานภายนอกสถาบันทดสอบฯ ดำเนินการบางด้าน โดยการประมวลทำสัญญาภายใต้ระบบและมาตรฐานที่สถาบันกำหนด เช่น การรับสมัคร การขนส่งข้อสอบ การแจ้งผลการสอบ การพิมพ์ ข้อสอบ การจัดทำฐานข้อมูล การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00
3. ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในกระบวนการดำเนินงานของทุกสำนัก/กลุ่มงาน โดยต้องมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด และตรวจสอบได้	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00

องค์ประกอบ	รอบที่ 1						รอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1
องค์ประกอบที่ 7 ผู้มีส่วนร่วม												
1. บุคลากรจากโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา/เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ร่วมสร้างเครื่องมือและกลั่นกรองเครื่องมือทดสอบผลการเรียนรู้	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00	4.00	4	0.50	4.00	4	1.00
2. บุคลากรจากโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษาและท้องถิ่นร่วมกันเป็นคณะกรรมการบริหารการจัดสอบ	3.00	3	1.00	3.00	3	1.00	3.00	3	1.00	3.00	3	1.00
3. คณะกรรมการแต่งตั้งจากบุคลากรนอกสถาบันฯ ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพสถาบันฯ	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00
องค์ประกอบที่ 8 องค์การเครือข่าย												
1. หน่วยงานที่เป็นองค์กรเครือข่ายต้องได้รับการรับรองมาตรฐานของระบบ วิธีการ เครื่องมือ และคุณสมบัติของบุคลากร จากสถาบันทดสอบฯ	4.00	4	1.00	3.00	4	1.00	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00
2. ให้สถาบันอุดมศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายทำหน้าที่รับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ ประมวลผลการสอบ และพัฒนาครู อาจารย์ บุคลากรด้านการวัดและประเมินผลในภูมิภาคนั้นๆ	4.00	4	1.00	3.00	4	1.00	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00
3. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายในการรับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ และประมวลผลการสอบ	2.00	2	1.00	2.50	2	1.00	2.00	2	1.00	2.50	2	1.00

องค์ประกอบ	รอบที่ 1						รอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1
4. ให้นิยามงานการศึกษาภาครัฐ/เอกชน และ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของสถาบัน	3.00	3	1.00	3.00	3	0.00	3.00	3	1.00	3.00	3	0.00
องค์ประกอบที่ 9 งบประมาณ												
1. ได้จากงบประมาณของรัฐ	4.00	4	1.00	3.50	4	1.00	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00
2. ได้จากการให้บริการต่างๆ	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00
3. ได้จากการบริจาค	2.00	1	2.75	2.00	2	2.00	2.00	1	2.50	2.00	2	2.00
องค์ประกอบที่ 10 ภารกิจด้านวิจัย												
1. กำหนดให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงานที่รับผิดชอบ ภาระงานด้านวิจัย โดยเฉพาะในทุกสำนัก	3.00	3	1.75	3.00	3	2.00	3.00	3	1.75	3.00	3	2.00
2. กำหนดให้มีสำนัก/กลุ่มงาน ที่ทำหน้าที่วิจัย และพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสถาบัน ทดสอบฯ โดยเฉพาะ	4.00	4	1.75	3.00	4	2.00	4.00	4	1.75	3.00	4	2.00
3. ใช้นุคลากรภายในสถาบันทดสอบฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย	3.00	2	1.00	2.00	2	2.00	3.00	2	1.00	2.00	2	2.00
4. ใช้นุคลากรภายในสถาบันร่วมกับบุคลากรภายนอก ในการดำเนินการวิจัย	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00
5. จัดจ้างผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย (Outsourcing) โดยบุคลากรภายในจะทำ หน้าที่เป็นผู้ประสานงานทุกขั้นตอนให้ แต่มีได้ ร่วมอยู่ในคณะผู้วิจัย	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00	4.00	4	1.00

องค์ประกอบ	รอบที่ 1						รอบที่ 2					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1	Md	Mo	Q3-Q1
องค์ประกอบที่ 11 กลไกในการติดตามกำกับการทำงาน												
1. ใช้มาตรการปลูกฝังจรรยาบรรณของนักวัดและประเมินผล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่มี การทุจริต	4.00	4	0.50	3.00	3	2.00	4.00	4	0.00	3.00	3	1.50
2. ใช้มาตรการป้องกัน ตรวจสอบ แก้ไข และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00	4.00	4	0.00	4.00	4	1.00
3. ใช้ระบบกลุ่มงานแยกย่อย ทำงานเชื่อมโยงกัน ซึ่งจะ เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดร่วมกัน	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00
4. มีการกำหนดขั้นตอน แผนงานและกรอบเวลา ชัดเจน มีระบบติดตามและประเมินผล การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	4.00	4	0.50	4.00	4	1.00	4.00	4	0.00	4.00	4	0.00
5. มีระบบให้ผู้ให้บริการตรวจสอบผลการดำเนินงาน	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00
6. มีคณะกรรมการที่เป็นบุคคลภายนอกสถาบัน ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินการ	4.00	4	1.00	3.50	4	1.00	4.00	4	1.00	3.00	3	1.00

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบ

ตารางที่ 33 ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านต่างๆ ของรูปแบบสถาบัน

ประเด็น	สาระสำคัญ
<p>องค์ประกอบที่ 1 จุดประสงค์ฯ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์</p> <p>จุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน</p> <p>1) เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ทุกระดับทุกระบบการศึกษา</p> <p>2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติ ระดับ ภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ และ ระดับสถานศึกษาในด้านต่างๆ</p> <p>3) เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มี ความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ความหลากหลายของระบบการศึกษาไทยอาจ ทำให้ภารกิจซ้อนทับกว้างมากเกินไปที่จะรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คงต้องค่อยเป็นค่อยไป (n=2) • ควรเป็นการประเมินเฉพาะการศึกษา ระดับพื้นฐาน (n=2) • อาจมีปัญหาในระดับอุดมศึกษา ควรประสานกับ องค์กรวิชาชีพ/วิชาการ ในการดำเนินการ (n=2) • การพัฒนาคุณภาพต้องคำนึงถึงหลายปัจจัย ไม่ ควรมองเฉพาะแบบทดสอบอย่างเดียว (n=2) • ควรเปลี่ยนเป็น “เพื่อสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพ.....” มากกว่า “เพื่อเสนอแนะ แนวทาง.....” สถาบันควรสะท้อนผลการ ประเมินให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (n=2) • มีความเป็นไปได้ แต่อาจต้องใช้เวลาเพราะ ขอบข่ายงานกว้างขวางมาก (n=2) • จุดประสงค์จะซ้ำซ้อนกับ สมศ.หรือไม่ จุดแบ่งระหว่างสถาบันกับ สมศ.ต้องชัดเจน (n=1) • ไม่ควรเป็นจุดประสงค์หลักจะทำให้กระทบต่อ ภารกิจหลัก ควรเป็นจุดประสงค์ในระยะต่อไป (n=3)

ประเด็น	สาระสำคัญ
<p>4) เพื่อวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>วิสัยทัศน์</p> <p>เป็นองค์กรหลักในการประเมินผลการจัดการศึกษาระดับชาติในทุกรูปแบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติในทุกระดับ และตอบสนองความต้องการ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือประชาชน ภายใต้มาตรฐานคุณภาพเดียวกัน รวมทั้งมุ่งสู่มาตรฐานคุณภาพในระดับสากล</p> <p>พันธกิจ</p> <p>1) ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับชาติ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ ทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอุดมศึกษา ทุกระบบ</p> <p>2) วัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ในระยะเริ่มต้นที่มีภารกิจเร่งด่วนมาก คงทำยังไม่ได้ เพราะความพร้อมด้านบุคลากรยังมีไม่มาก ต้องใช้นักวิชาการเฉพาะด้านเป็นจำนวนมากและต้องการผลการวิจัยที่ต่อเนื่อง (n=1) • เป็นการพัฒนาสถาบันด้วย (n=1) • ควรเน้นที่การประเมินผลการเรียนรู้รวบยอดระดับชาติ ไม่ควรรวมการจัดการศึกษา (n=2) • ควรยกเว้นระดับอุดมศึกษาที่มีความหลากหลาย และการมีอิสระในการประเมินคุณภาพของตน (n=3) • ควรประเมินมาตรฐานการเรียนรู้ (n=1) • น่าจะเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนระดับต่าง ๆ เท่านั้น ไม่ใช่การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา (n=1) • พันธกิจจะซ้ำกับ สมศ.หรือไม่ (n=1) • ความเป็นไปได้หากร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ แต่ต้องใช้เวลา (n=1) • การออกแบบเครื่องมือหรือการพัฒนาต้องเหมาะสมกับผู้เรียน (n=1) <p>การศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเป็นบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา การประกอบอาชีพเป็นบทบาทของสถานประกอบการ (n=1)</p>

ประเด็น	สาระสำคัญ
<p>3) พัฒนาเครื่องมือทดสอบเพื่อวัดและประเมินความรู้ ความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ รวมทั้งการออกแบบและสร้างคลังข้อสอบ</p> <p>4) พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ และทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และจัดทำเป็นเครือข่ายผู้พัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผล</p> <p>5) สนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดความเท่าเทียมกัน ในโอกาสทางการศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ควรพัฒนาเครือข่ายการประเมินผลที่มีหน่วยงานของรัฐและเอกชน เพื่อสร้างกลไกการพัฒนาเครื่องมือและมาตรฐานที่มีคุณภาพ (n=1) • ควรเน้นเรื่องการทดสอบ / การประเมิน มากกว่ามุ่งพัฒนาบุคลากร ไม่ควรเป็นพันธกิจของสถาบัน ควรทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ (n=5) • ไม่ควรเป็นพันธกิจโดยตรงของสถาบัน แต่ควรอยู่ในแนวการดำเนินการ ควรจะเป็นหน่วยให้ข้อมูลแล้วเสนอแนะเท่านั้น (n=8)
<p>กลยุทธ์</p>	
<p>1) ใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการกระจายอำนาจการบริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจากทุกส่วน มีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถาบัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • กรรมการสถาบันที่จะทำหน้าที่กำหนดนโยบายต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการอย่างแท้จริง (t=1) • มีความเป็นไปได้ในระดับนโยบาย แต่ในระดับปฏิบัติการต้องระวังเรื่องความปลอดภัยของข้อสอบ (n=1)
<p>2) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง มีกระบวนการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสถาบัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ต้องสร้างความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ จึงช่วยดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญได้อย่างแท้จริง (n=1)
<p>3) ระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันจากภาครัฐและภาคเอกชนในกระบวนการดำเนินงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ต้องเน้นทรัพยากรที่มีคุณภาพจริงโดยเฉพาะนักวิชาการ มิฉะนั้นจะมีผลต่อความเชื่อถือในผลงาน (n=1) • มีความเป็นไปได้ในบางเรื่อง แต่บางเรื่องคงทำในวงกว้างไม่ได้ และทำได้ยากในสถานการณ์แบบไทย ๆ (n=3)

ประเด็น	สาระสำคัญ
<p>4) มีระบบการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าถึง และใช้ประโยชน์ผลการประเมินการเรียนรู้อย่างทั่วถึง</p> <p>องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ 2. จัดทำเครื่องมือการทดสอบผลการเรียนรู้รวบรวมขอระดับชาติ ตามเกณฑ์มาตรฐานการทดสอบการศึกษาระดับต่างๆ 3. บริการสอบวัดความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพให้กับผู้เรียนทุกระดับ และประชาชนทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ 4. ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือทดสอบทั้งด้าน ผลสัมฤทธิ์ และคุณภาพที่พึงประสงค์ ระบบการบริหารการสอบและวิธีการทดสอบ รวมทั้งองค์ความรู้เกี่ยวกับการทดสอบ ส่งเสริม และเผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษา 5. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา 6. พัฒนาบุคลากรด้านการทดสอบและประเมินผล การสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญการสร้างเครื่องมือทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> • ควรมีระบบการส่งเสริมให้นำผลการประเมินไปใช้ (n=1) • ระดับอุดมศึกษามีความหลากหลายมาก คงต้องมีเกณฑ์ที่หลากหลาย (n=1) • ต้องระวังการศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งมีความหลากหลายและซับซ้อน ตลอดจนมีองค์การวิชาการ/วิชาชีพรองรับอยู่แล้ว (n=1) • มีความหลากหลายทางวิชาชีพ ลักษณะสาขาวิชาที่อาจใช้เฉพาะแบบทดสอบอย่างเดียวไม่ได้ (n=1) • การสอบวัดเพื่อประกอบอาชีพคงต้องดำเนินการอย่างพิถีพิถันเพราะจะมีปัจจัยอื่นเกี่ยวข้องมากและซับซ้อน (n=1) • ต้องวิจัยและพัฒนาแบบทดสอบทั้งที่เป็นผลสัมฤทธิ์และทางจิตวิทยาให้ครบทุก domain (n=1) • ควรประสาน ร่วมมือกับนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาให้มาก ทำเองให้น้อย มิฉะนั้นองค์กรจะอึดอัด (n=1) • ควรเป็นการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานของตนเอง แต่ไม่ใช่พัฒนาให้หน่วยงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับสถาบัน (n=1) • ควรทำให้ระยะต่อไป ไม่ควรเป็นงานหลักของสถาบันนี้ ควรประสานกับสถาบันอุดมศึกษา ถ้าเป็นไปได้น่าจะทำหน้าที่ประสานงานหรือให้ข้อมูลเพื่อการพัฒนา (n=2)

ประเด็น	สาระสำคัญ
<p>7. ให้การรับรองมาตรฐานของระบบ และวิธีการดำเนินงาน เครื่องมือ หน่วยงานการประเมินผล และการทดสอบทางการศึกษา รวมทั้งให้มีการประกันคุณภาพงานและหน่วยงาน</p> <p>8. ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระบบและทุกระดับ โดยใช้ผลการประเมินการจัดการศึกษาในระดับต่างๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นงานที่ค่อนข้างอันตราย เพราะจะมีผลได้ผลเสียกับหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ภาระงานของสถาบันฯ ควรเป็นการให้บริการมากกว่าการตัดสินอะไร (n=1) • ในการรับรองมาตรฐานของระบบฯ และ การประกันคุณภาพงานและหน่วยงาน ควรมีหน่วยงานภายนอกมารับรองและประกัน เช่น สมศ. (n=2) • ควรให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่นที่จะนำผลการประเมินไปศึกษาวิเคราะห์ และนำผลไปใช้ สถาบันควรดำเนินการ โดยประสานกับหน่วยงานด้านนโยบาย (n=4) • ควรเป็นการให้ข้อเสนอแนะในเชิงการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่า (n=1)
<p>องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะสถาบัน</p>	
<p>1. เป็นองค์การภาครัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเทียบเท่าองค์กรหลักทั้ง 5 องค์กร ของกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในกำกับของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>2. เป็นองค์การมหาชน ที่จัดตั้ง/ยุบเลิก โดย พระราช กฤษฎีกาตามความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร (คณะรัฐมนตรี) ภายใต้ พรบ.องค์การมหาชน</p> <p>3. เป็นองค์การมหาชน ที่จัดตั้ง/ยุบเลิก โดย พระราช บัญญัติตามความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (สภาผู้แทน + วุฒิสภา)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ไม่ควรอยู่ภายใต้ระบบบริหารแบบราชการ เพราะมีระเบียบ ขั้นตอนยุ่งยากอาจทำให้การทำงานมีความล่าช้า และขาดความเป็นอิสระ (n=3) • การยอมรับในฐานะองค์กรกลางที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจอาจลดลง (n=1) • มีความคล่องตัวกว่าการเป็นหน่วยงานราชการ (n=1) • ควรเป็นองค์กรวิชาการที่มีอิสระ มีพระราชบัญญัติของตนเอง แต่อาจขัดแย้งกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (n=1) • โดยหลักการแล้วมีความเป็นไปได้พอสมควร การเป็นองค์กรลักษณะนี้จะทำให้สถาบันมีความมั่นคงดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง (n=3)

ประเด็น	สาระสำคัญ
<p>องค์ประกอบที่ 4 การจัดโครงสร้าง</p> <p>แบบที่ 1 แบ่งโครงสร้างเป็น 5 สำนัก/กลุ่มงาน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สำนักพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือทดสอบ 2) สำนักบริหารและพัฒนาการทดสอบ 3) สำนักส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวัดและประเมินผล 4) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) สำนักอำนวยการ <p>แบบที่ 2 แบ่งโครงสร้างเป็น 6 สำนัก/กลุ่มงาน</p> <p>โครงสร้างหลักเป็น 5 สำนัก/กลุ่มงาน เช่นเดียวกับที่ระบุในข้อ 1. แต่ทั้ง 5 สำนักจะไม่มีหน้าที่ศึกษาวิจัยกระบวนการดำเนินงานนั้น สำนักที่เพิ่มขึ้นจะทำหน้าที่ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนางานของสถาบันในทุกด้าน อาทิ การสร้างเครื่องมือ วิธีการสมัคร การบริหารการทดสอบ และส่งผลการศึกษาและวิจัยให้สำนัก/กลุ่มงาน ที่มีหน้าที่โดยตรง นำไปพัฒนากระบวนการงานนั้นๆ สำนัก/กลุ่มงาน ที่เพิ่มขึ้นคือ 6) สำนักวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบันฯ</p> <p>องค์ประกอบที่ 5 การบริหารสถาบัน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บริหารในรูปแบบคณะกรรมการ มีคณะกรรมการบริหารทำหน้าที่กำหนดนโยบาย โดยมีผู้อำนวยการสถาบันทดสอบฯ เป็นเลขานุการคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดนี้ มีอำนาจหน้าที่ แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> • โครงสร้างภายในแยกเป็นสำนัก / กลุ่มงานได้ แต่การทำงานจริงคงต้องบูรณาการให้มาก (n=1) • ควรเพิ่มงานวิจัยและสร้างองค์ความรู้ (n=1) • ควรเพิ่มการวิจัยเพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเป็นอิสระและเพื่อค้นหา สร้างแนวทางพัฒนาเครื่องมือที่หลากหลาย (n=1) • ควรเน้นการให้บริการ และควรรวมสำนักที่ 2 และ 3 เข้าด้วยกัน (n=1) • ไม่เห็นด้วยที่จะทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรด้านนี้ทั่วประเทศ นอกจากเฉพาะที่สถาบันจะต้องใช้งาน (n=1) • เป็นได้ทั้ง 2 แบบอยู่การปฏิบัติจริง (n=1) • แบบที่ 2 อาจขาดประสิทธิภาพในการวิจัยและพัฒนา เนื่องจากคนทำไม่ได้วิจัย คนทำอยู่ควรเป็นผู้วิจัยและพัฒนากระบวนการงานเอง (n=2) • สำนักวิจัยฯ ควรทำหน้าที่ส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพราะความเชี่ยวชาญอยู่ใน 5 สำนักแรก น่าจะมีส่วนร่วมกำหนดความต้องการและตรวจสอบคุณภาพของผลการวิจัยที่จะส่งผลให้เกิดการนำไปพัฒนางาน (n=1) • ควรมีคณะกรรมการบริหารงานประจำ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ (n=2) • คณะกรรมการบริหารต้องควบคุมคุณภาพการวัดผลและต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด (n=1)

ประเด็น	สาระสำคัญ
<p>2. บริหารในรูปแบบสถาบัน มีคณะกรรมการกำหนดนโยบายที่แต่งตั้งจากหน่วยงาน/สถาบันที่เกี่ยวข้อง มีคณะอนุกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ</p> <p>3. บริหารโดยคณะบุคคล มีผู้อำนวยการบริหารงานร่วมกับผู้บริหารระดับรอง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • คณะกรรมการที่แต่งตั้งจากหน่วยงาน/สถาบันที่เกี่ยวข้องมีโอกาสขาดเอกภาพการทำงาน เพราะมาจากหลายหน่วยงาน (n=1) • ลักษณะนี้จะไม่มีการตรวจสอบการทำงานของคณะบุคคล (n=1)
<p>องค์ประกอบที่ 6 ลักษณะการดำเนินการ</p>	
<p>1. ใช้บุคลากรประจำร่วมกับบุคลากรภายนอกสถาบันทดสอบฯ โดยแต่งตั้งให้เป็นกรรมการเพื่อดำเนินการในภาระงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญและมีลักษณะเฉพาะกิจ มีกำหนดเวลาแล้วเสร็จชัดเจน เช่น การพิมพ์แบบทดสอบ เป็นต้น</p> <p>2. มีระบบให้บุคคล/หน่วยงานภายนอกสถาบันทดสอบฯ ดำเนินการบางด้าน โดยการประมูลทำสัญญาภายใต้ระบบและมาตรฐานที่สถาบันกำหนด เช่น การรับสมัคร การขนส่งข้อสอบ การแจ้งผลการสอบ การพิมพ์ ข้อสอบ การจัดทำฐานข้อมูล การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • บุคลากรประจำต้องมีจำนวนที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และสร้างนักวิชาการมากขึ้น (n=1) • บุคลากรภายนอกมาร่วมดำเนินการได้หลายรูปแบบทั้งทำประจำและ outsourcing (n=1) • ควรเป็นบางงานที่มีใช้งานหลักของสถาบันต้องระวังความปลอดภัยของข้อสอบเป็นพิเศษ (n=2) • จำเป็นต้องสร้างระบบที่ตรวจสอบคุณภาพทั้งกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่มารับงานอาจนำเสนอเทคนิควิธีที่ทันสมัยโดยที่สถาบันไม่จำเป็นต้องลงทุนเอง แต่อาศัยความเชี่ยวชาญที่มากับเทคโนโลยีของหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้จะต้องมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด
<p>องค์ประกอบที่ 7 ผู้มีส่วนร่วม</p>	
<p>1. บุคลากรจากโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา/เอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ร่วมสร้างเครื่องมือและกลั่นกรองเครื่องมือทดสอบผลการเรียนรู้</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ต้องพัฒนาระบบการรักษาความลับให้รัดกุมที่สุด (n=1) • ต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีทั้งคุณภาพและจรรยาบรรณ (n=1)

ประเด็น	สาระสำคัญ
<p>2. บุคลากรจากโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษาและท้องถิ่นร่วมกันเป็นคณะกรรมการบริหารการจัดสอบ</p> <p>3. คณะกรรมการแต่งตั้งจากบุคลากรนอกสถาบันฯ ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพสถาบันฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ควรแบ่งเป็น 2 ระดับ (n=1) ระดับนโยบาย ต้องใช้ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ระดับผู้บริหาร อาจใช้ตามข้อความที่ระบุ แต่ต้องดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ข้างต้น • ต้องกำหนดคุณสมบัติผู้ประเมินภายนอกให้เหมาะสม (n=1) • ต้องมีเกณฑ์สำหรับผู้ประเมินภายนอก ผู้ประเมินต้องผ่านการทดสอบในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้วย (n=1)
<p>องค์ประกอบที่ 8 องค์การเครือข่าย</p> <p>1. หน่วยงานที่เป็นองค์กรเครือข่ายต้องได้รับการรับรองมาตรฐานของระบบ วิธีการ เครื่องมือ และคุณสมบัติของบุคลากร จากสถาบันทดสอบฯ</p> <p>2. ให้สถาบันอุดมศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายทำหน้าที่รับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ ประมวลผลการสอบ และพัฒนาครู อาจารย์ บุคลากรด้านการวัดและประเมินผลในภูมิภาคนั้นๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • อาจมีอุปสรรคบ้างในเรื่องความพร้อมตามเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด (n=1) • การรับรองมาตรฐานของระบบ น่าจะระบุให้ชัดเจนถึงขอบข่ายที่ให้เครือข่ายดำเนินการ (n=1) • ควรเพิ่มข้อความ “โดยมีเกณฑ์และการรับรองที่เปิดเผยและโปร่งใส.....” (n=2) • การตรวจสอบและประมวลผลควรอยู่ที่ส่วนกลาง • การตรวจสอบที่เป็นอัตนัยถ้าให้แต่ละสถาบันตรวจสอบอาจใช้เกณฑ์ที่ต่างกัน ทำให้ผลการสอบไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (n=1) • สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่สร้างและพัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผล น่าจะอยู่ในความรับผิดชอบที่สถาบันนั้น ๆ จะต้องประกันคุณภาพผลผลิตของตนเองและด้านคุณภาพที่ต้องประเมินได้ (n=1)

ประเด็น	สาระสำคัญ
<p>3. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ เป็นองค์กรเครือข่ายในการรับสมัคร จัดสอบ ตรวจสอบ และประมวลผลการสอบ</p> <p>4. ให้หน่วยงานการศึกษาภาครัฐ/เอกชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของสถาบัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ควรทำหน้าที่ตรวจสอบและประมวลผลการสอบ (n=4) • การเป็นองค์กรวิชาการชั้นสูง ทิศทางไม่สำคัญเท่ากับความเป็นเลิศ (n=1) • การมีส่วนร่วมมากอาจมีปัญหาได้ ในการปฏิบัติอาจทำได้ลำบาก นอกจากนี้ตัวแทนเหล่านั้นเป็นคณะกรรมการเอกชน (n=2)
<p>องค์ประกอบที่ 9 งบประมาณ</p>	
<p>1. ได้จากงบประมาณของรัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ต้องเร่งทำความเข้าใจ เพราะส่วนใหญ่เข้าใจว่าเป็นการให้บริการที่ภาครัฐต้องจัดให้ทั้งหมด (n=1)
<p>2. ได้จากการให้บริการต่างๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • รัฐคงต้องจัดงบประมาณขั้นต่ำให้ เพื่อเป็นทุนเริ่มดำเนินการ (n=2)
<p>3. ได้จากการบริจาค</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ควรมาจากงบประมาณของรัฐร้อยละ 80 และอีกร้อยละ 20 ควรมาจากการให้บริการต่าง ๆ (n=1)
<p>องค์ประกอบที่ 10 ภารกิจด้านวิจัย</p>	
<p>1. กำหนดให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงานที่รับผิดชอบ ภาระงานด้านวิจัย โดยเฉพาะในทุกสำนัก</p>	<ul style="list-style-type: none"> • อาจทำให้เป็นข้อจำกัดในการทำงาน
<p>2. กำหนดให้มีสำนัก/กลุ่มงาน ที่ทำหน้าที่วิจัย และพัฒนากระบวนการดำเนินงานของสถาบัน ทดสอบฯ โดยเฉพาะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ควรมีทั้ง 1 และ 2 แล้ว แต่บทบาทและน้ำหนักของการทำงานที่ต่างกัน (n=1)
<p>3. ใช้บุคลากรภายในสถาบันทดสอบฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • หากเป็นการวิจัยที่มุ่งพัฒนางาน บุคลากรภายในน่าจะดำเนินการได้เหมาะสมกว่า และผลที่ได้จะนำมาใช้ประโยชน์ได้มากกว่า (n=1)
<p>4. ใช้บุคลากรภายในสถาบันร่วมกับบุคลากรภายนอก ในการดำเนินการวิจัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ควรร่วมกับบุคลากรที่เชี่ยวชาญจากภายนอกจะได้ทั้งการพัฒนาสถาบัน และบุคลากรภายในด้วย (n=2)
<p>3. ใช้บุคลากรภายในสถาบันทดสอบฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นไปได้ทั้ง 3 และ 4 แล้วแต่กรณี (n=2)

ประเด็น	สาระสำคัญ
<p>5. จัดจ้างผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันฯ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย (Outsourcing) โดยบุคลากรภายในจะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานทุกขั้นตอนให้ แต่มีได้ร่วมอยู่ในคณะผู้วิจัย</p> <p>องค์ประกอบที่ 11 กลไกในการติดตามกำกับการดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้มาตรการป้องกัน ตรวจสอบ แก้ไข และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน 2. มีระบบให้ผู้ใช้บริการตรวจสอบผลการดำเนินงาน 3. มีคณะกรรมการที่เป็นบุคคลภายนอกสถาบัน ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินการ 	<ul style="list-style-type: none"> • อาจมีค่าใช้จ่ายสูงจนรับไม่ไหว เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด (n=1) • หลักการดีเป็นไปได้ง่าย ถ้าได้ผู้รับงานที่รับผิดชอบและไม่เห็นแก่ผลประโยชน์มากนัก แต่มักได้ผลไม่ค่อยคุ้มค่า (n=1) • ใช้ผลการดำเนินงาน ความเห็นของผู้เกี่ยวข้องประเมินการดำเนินงานในข้อ 2 (n=1) • ต้องออกแบบระบบที่มีความเป็นไปได้ (n=1) • ควรใช้รูปแบบนี้ การประเมินควรจะสร้างรูปแบบนี้ไว้ตั้งแต่เริ่มแรก ให้ทุกคนยอมรับและสามารถปฏิบัติได้โดยง่าย (n=2)

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางวราภรณ์ สีหนาท เกิดเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2497 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ.2518 และสำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและแนะแนว จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2522 หลังจากนั้นใน พ.ศ.2525 ได้รับทุนจากรัฐบาลญี่ปุ่น ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานด้านการศึกษา ณ Tsukuba University ประเทศญี่ปุ่น เป็นเวลา 1 ปี 6 เดือน เข้าศึกษาระดับปริญญาเอก ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2543 ขณะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักทดสอบกลาง ทบวงมหาวิทยาลัย ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย