



สรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์หมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการสำรวจและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวน 61 โรงเรียน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 929 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบที (t-test) ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows สำหรับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมากำหนดเป็นแนวทางในการเลือกกรณีศึกษา 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จระดับสูง 1 โรงเรียน (รูปแบบที่ 1) และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จระดับต่ำ 1 โรงเรียน (รูปแบบที่ 4) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และปัจจัยแห่งความสำเร็จของโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์

**สรุปผลการวิจัย**

**ผลการวิจัยเชิงปริมาณ**

**1. ระดับมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา**

จากการผลวิเคราะห์ข้อมูลมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา พบว่า มีโรงเรียนรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1.1 รูปแบบที่ 1 คือโรงเรียนที่มีมโนทัศน์และการปฏิบัติงานระดับสูง จำนวน 13 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 21.30 รูปแบบที่ 2 คือโรงเรียนที่มีมโนทัศน์ระดับสูงแต่การปฏิบัติงานระดับต่ำ โรงเรียนรูปแบบที่ 3 คือโรงเรียนที่มีมโนทัศน์ระดับต่ำแต่การปฏิบัติงานระดับสูง รูปแบบที่ 4 คือโรงเรียนที่มีมโนทัศน์และการปฏิบัติงานระดับต่ำ จำนวน 16 โรงเรียนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 26.20

โดยโรงเรียนรูปแบบที่ 1 ซึ่งจัดได้ว่าเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในระดับสูง พบว่าเป็นโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียนมากกว่า 900 ขึ้นไป) และเกือบครึ่ง (ร้อยละ 46.15) เป็นโรงเรียนที่เคยได้รับการประเมินภายนอกจาก สมศ.

สำหรับโรงเรียนรูปแบบที่ 4 ซึ่งจัดได้ว่าเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในระดับต่ำ พบว่าเป็นโรงเรียนในภาคใต้ เป็นโรงเรียนขนาดกลาง และไม่เคยได้รับการประเมินภายนอกจาก สมศ. (ร้อยละ 81.25)

## 2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนมโนทัศน์และค่าเฉลี่ยคะแนนปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา จำแนกตามภาคภูมิศาสตร์และขนาดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนในแต่ละภาคภูมิศาสตร์ และแต่ละขนาดมีมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา ของโรงเรียน 2 กลุ่ม คือกลุ่มโรงเรียนที่เคยและไม่เคยได้รับการประเมินภายนอกจาก สมศ. พบว่า โรงเรียนทั้ง 2 กลุ่มมีมโนทัศน์ในการประเมินผลภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่เคยได้รับการประเมินภายนอกจาก สมศ. มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนที่ไม่เคยได้รับการประเมินภายนอกจาก สมศ.

## 3. แนวทางการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา

สำหรับแนวทางการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนแต่ละรูปแบบ โดยมีลักษณะดังนี้

### 3.1 แนวทางการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา

3.1.1 การวางแผน ประกอบด้วย 1) การสร้างความตระหนักในการประเมินผลภายใน 2) การพัฒนาความรู้และทักษะในการประเมินผลภายในสถานศึกษา 3) การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลภายในสถานศึกษา 4) การกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 5) มาตรฐานการศึกษาที่ใช้ในการประเมินผลภายในสถานศึกษา 6) การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) การกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และ 8) การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลภายในสถานศึกษา จำแนกตามรูปแบบโรงเรียนพบว่า

1) การสร้างความตระหนักในการประเมินผลภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า วิธีการที่ใช้ในการสร้างความตระหนักในการประเมินผลภายในสถานศึกษามากที่สุดคือ วิธีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจโดยผู้บริหาร รองลงมาคือ จัดประชุมชี้แจงโดยบุคลากรแกนนำของสถานศึกษา และจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจโดยหน่วยงานต้นสังกัด

2) ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะการประเมินผลภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า วิธีการพัฒนาความรู้และทักษะที่ใช้มากที่สุดคือ ศึกษาจากเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับ

การประเมินผลภายในสถานศึกษาด้วยตนเอง รองลงมาคือ ส่งครูแกนนำของโรงเรียนไปอบรมแล้ว นำความรู้มาขยายผลให้ครูในโรงเรียน และผู้บริหารเป็นวิทยากรอบรมให้ความรู้ เมื่อพิจารณาตามรูปแบบโรงเรียนพบว่า โรงเรียนรูปแบบที่ 1 และโรงเรียนรูปแบบที่ 2 ใช้วิธีการส่งครูแกนนำของโรงเรียนไปอบรมแล้วนำความรู้มาขยายผลให้ครูในโรงเรียนมากที่สุด ส่วนโรงเรียนรูปแบบที่ 3 และ 4 ใช้วิธีการศึกษาเอกสารคู่มือเกี่ยวกับการประเมินผลด้วยตนเองมากที่สุด

3) ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า รูปแบบการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลภายในสถานศึกษามีลักษณะเป็นการตั้งตามมาตรฐานที่แต่ละฝ่ายต้องรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาคือการตั้งตามรายมาตรฐานที่ทำการประเมิน และการตั้งตามกิจกรรมที่ต้องทำในการประเมินผลภายในสถานศึกษา

4) การกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า การกำหนดเป้าหมายโดยคำนึงถึง การกำหนดให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มากที่สุด รองลงมาคือ กำหนดให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษา และการตอบสนองความต้องการของชุมชนคิด ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรูปแบบโรงเรียนพบว่า โรงเรียนทั้ง 4 รูปแบบใช้วิธีการกำหนดให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มากที่สุด รองลงมาของโรงเรียนรูปแบบที่ 1 และ 2 คือการตอบสนองความต้องการของชุมชน และกำหนดให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษา โดยแตกต่างจากภาพรวมและโรงเรียนรูปแบบที่ 3 และ 4 สำหรับผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมประกอบด้วย ผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ตามลำดับ

5) มาตรฐานการศึกษาที่ใช้ในการประเมินผลภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า มาตรฐานการศึกษาที่ใช้มากที่สุดคือ มาตรฐานการศึกษาชาติ: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สมศ.ใช้ในการประเมินภายนอก) รองลงมาคือ มาตรฐานการศึกษาโรงเรียน พ.ศ. 2541 (กำหนดโดย สปช.) และโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการศึกษาเอง ตามลำดับ

6) การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดอันดับความสำคัญประกอบด้วย ผู้บริหาร รองลงมาคือครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ตามลำดับ

7) การกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานประกอบด้วย ผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ตามลำดับ สำหรับการกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า แนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน กำหนดอยู่ในแผนการปฏิบัติงานประจำปีมากที่สุด รองลงมาคือ แผนการเรียนการสอนตามหลักสูตร และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะยาว ตามลำดับ

8) การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า ลักษณะของการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลภายในคือ เกณฑ์ภาพรวมของสถานศึกษามากที่สุด รองลงมาคือเกณฑ์ระดับบุคคล

**3.1.3 การปฏิบัติงานตามแผน** ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานที่ได้วางไว้ 2) การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข 3) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา และ 4) การนิเทศ กำกับติดตามเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ดำเนินงานตามแผน จำแนกตามรูปแบบโรงเรียน

1) การปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานที่ได้วางแผนไว้โดยภาพรวมพบว่า การปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานที่ได้วางแผนไว้เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้มากที่สุด สำหรับเหตุผลที่การปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนไม่เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้คือ การกิจของสถานศึกษามากเกินไป บุคลากรขาดความสนใจในการปฏิบัติอย่างจริงจังมากที่สุด การขาดการประเมินอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2) การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุขโดยภาพรวมพบว่า วิธีการที่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการสถานศึกษาใช้คือ การให้ขวัญและกำลังใจมากที่สุด รองลงมาคือการจัดสรรงบประมาณให้ และการแนะนำแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรูปแบบโรงเรียน สำหรับวิธีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุขของโรงเรียนรูปแบบที่ 1 และ 2 ใช้วิธีการให้ขวัญกำลังใจ รองลงมาคือ การแนะนำแหล่งเรียนรู้ และการจัดสรรงบประมาณให้ แตกต่างจากภาพรวมและโรงเรียนรูปแบบที่ 3 และ 4

3) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกที่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการประเมินผลภายในสถานศึกษาจัดคือ เอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลภายในมากที่สุด รองลงมาคือวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ตามลำดับ

4) การนิเทศ กำกับติดตามเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ดำเนินงานตามแผน โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารหรือคณะกรรมการประเมินผลภายในสถานศึกษาทำการนิเทศ กำกับติดตามผลภาคเรียนละ 1 ครั้งมากที่สุด รองลงมาคือภาคเรียนละ 2 ครั้ง และภาคเรียนละ 3 ครั้งตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรูปแบบโรงเรียนพบว่า โรงเรียนรูปแบบที่ 1 มีการนิเทศ กำกับ ติดตามเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ดำเนินงานตามแผนจำนวน 3 ครั้ง/ภาคเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ 1 ครั้ง/ภาคเรียน และ 2 ครั้ง/ภาคเรียน แตกต่างจากภาพรวมและโรงเรียนรูปแบบอื่น ๆ

**3.1.4 การตรวจสอบการปฏิบัติงาน** ประกอบด้วย 1) การวางกรอบการประเมินตามเป้าหมายหรือมาตรฐาน 2) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลภายในสถานศึกษา 3) ผู้ให้ข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์ข้อมูล 5) การตรวจสอบ ปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการ

ประเมิน และ 6) การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลภายในสถานศึกษา จำแนกตามรูปแบบโรงเรียนพบว่า

1) การกำหนดกรอบการประเมินตามเป้าหมายหรือมาตรฐานโดยภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดประกอบด้วย ผู้บริหาร รองลงมาคือ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ตามลำดับ

2) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามมากที่สุด รองลงมาคือ แบบประเมิน และแบบสังเกต ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรูปแบบโรงเรียนพบว่า โรงเรียนรูปแบบที่ 1 ใช้แบบทดสอบมากที่สุด รองลงมาคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เท่ากัน แตกต่างจากภาพรวมและโรงเรียนในรูปแบบอื่น ๆ

3) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยภาพรวมพบว่า ผู้ให้ข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียน รองลงมาคือ นักเรียน และผู้ปกครอง ตามลำดับ

4) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมพบว่า มีการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับภาพรวมของสถานศึกษามากที่สุด และวิเคราะห์ระดับรายบุคคล

5) การตรวจสอบ ปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการประเมินโดยภาพรวมพบว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการประเมินว่ามีความเหมาะสม ถูกต้องและน่าเชื่อถือ ประกอบด้วย ผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ตามลำดับ สำหรับวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบ โดยภาพรวมพบว่า ใช้วิธีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดประชุมปรึกษาหารือ และการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบตามลำดับ

6) การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า ข้อมูลที่สถานศึกษานำมาจัดทำสารสนเทศได้แก่ ข้อมูลบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อมูลนักเรียน และข้อมูลวิชาการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรูปแบบโรงเรียนพบว่า โรงเรียนรูปแบบที่ 1, 3 และ 4 มีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลภายในสถานศึกษามีลักษณะสอดคล้องกัน ส่วนโรงเรียนรูปแบบที่ 2 จัดทำข้อมูลการประชาสัมพันธ์โรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อมูลนักเรียน และข้อมูลวิชาการ ตามลำดับ

**3.1.5 การปรับปรุงการปฏิบัติงาน** ประกอบด้วย 1) การปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษา จำแนกตามรูปแบบโรงเรียนพบว่า

1) การปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า ลักษณะของการปรับปรุงการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ได้แก่ การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษามากที่สุด และการกำหนดโครงการหรือแนวทางแก้ไขในระยะต่อไป

**3.1.6 การรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา** จำแนกตามรูปแบบโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า การเขียนรายงานการประเมินตนเองภาคเรียนละ 1 ครั้งมากที่สุด และการเขียนรายงานการประเมินตนเองปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรูปแบบโรงเรียนพบว่า โรงเรียนรูปแบบที่ 4 มีการรายงานการประเมินตนเองปีการศึกษาละ 1 ครั้งมากที่สุด แตกต่างจากภาพรวมและโรงเรียนรูปแบบอื่น ๆ

### 3.2 การมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลภายในสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาของบุคคลต่าง ๆ ที่ควรปฏิบัติตามความเห็นของครู คือ ผู้บริหาร, ครู, นักเรียน, คณะกรรมการสถานศึกษา, ผู้ปกครอง, และอื่น ๆ (ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง) ตามลำดับ สอดคล้องกับที่ปฏิบัติได้จริง

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาระหว่างระดับการปฏิบัติที่ควรปฏิบัติ และที่ปฏิบัติได้จริงพบว่า ระดับการปฏิบัติของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา ที่ควรปฏิบัติ และที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 6 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในกลุ่มผู้บริหาร ครู นักเรียน และอื่น ๆ ได้แก่ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยที่ได้ปฏิบัติจริงสูงกว่าที่ควรปฏิบัติ สำหรับกลุ่มผู้ปกครอง และกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมที่ได้ปฏิบัติจริงต่ำกว่าที่ควรปฏิบัติ

### 3.3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินผลภายในสถานศึกษา

ประเด็นที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา คือ 1) บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลภายในสถานศึกษามากที่สุด รองลงมาคือ การสร้างหลักฐานประกอบการประเมินทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน/ สร้างภาพทำให้ไม่ใช่ข้อมูลแท้จริง และขาดการยอมรับศักยภาพของการทำงานเป็นทีม/บุคลากรแบ่งพรรคพวกในการทำงาน เท่ากับการประเมินผลภายในเป็นการเพิ่มภาระในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ตามลำดับ

ประเด็นความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลภายในสถานศึกษา คือ ควรจัดให้มีการประเมินผลภายในอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบันมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา และควรประเมินจากสภาพจริง ไม่นั่นที่เอกสารประกอบการประเมิน ตามลำดับ



## ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

### 1. สภาพการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา

#### โรงเรียนที่ 1

##### 1.1 การเตรียมการประเมินผลภายในสถานศึกษา

การเตรียมการประเมินผลภายในสถานศึกษาของโรงเรียนที่ 1 ประกอบด้วยแนวทางดังนี้

- 1) การส่งบุคลากรในโรงเรียนไปเข้ารับการอบรมตามที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้
- 2) ผู้บริหารเป็นผู้อบรมให้ความรู้
- 3) ศึกษาดูงานจากโรงเรียนอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการประเมินผล

ภายในสถานศึกษา

4) การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลภายในสถานศึกษา โดยกำหนดผู้รับผิดชอบมาตรฐานละ 1 คน โดยที่ครูทุกคนก็ยังคงมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบทุกมาตรฐานและตัวบ่งชี้

1.2 การวางแผนการประเมินผลภายในสถานศึกษา มีการนำบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลภายในสถานศึกษา มาร่วมวางแผนในการปฏิบัติงานของโรงเรียนคือ ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียน โดยบุคคล 3 กลุ่มหลังจะไม่ได้เป็นผู้ร่วมกำหนดแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยตรง แต่ก็จะมีส่วนในการกำหนดความต้องการเพื่อให้โรงเรียนนำไปวางแผนต่อไป ซึ่งแผนการปฏิบัติงานเหล่านี้จะถูกกำหนดไว้ในงานบริหารหลัก 6 ด้าน (บุคลากร, อาคารสถานที่, ธุรการ การเงิน, วิชาการ, กิจการนักเรียน และสัมพันธ์ชุมชน) ของโรงเรียน

1.3 การปฏิบัติงานตามแผน การปฏิบัติงานตามแผน พบว่าครูทุกคนในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานตามแผน มีการปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบร่วมกันเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้

1.4 การตรวจสอบการปฏิบัติงาน การตรวจสอบการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาของโรงเรียนที่ 1 นั้น จะมีผู้บริหารเป็นประธานในการนิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงาน และมีครูในโรงเรียนอีก 3 ท่าน เป็นกรรมการในการตรวจสอบ โดยแบ่งเป็นระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทั้งก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และสิ้นสุดการดำเนินการ

1.5 การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ 1 เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องมาจากขั้นตอนของการตรวจสอบ โดยพบว่าเมื่อมีการตรวจสอบแล้วจะนำผลการตรวจสอบมาปรึกษาหารือกัน เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

**1.6 การรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา** เมื่อตรวจสอบ ปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้วก็จะจัดทำรายงานเสนอหน่วยงานต้นสังกัดและรายงานให้ชุมชนทราบ โดยใช้วิธีการจัดประชุมชี้แจง ในขณะที่เดียวกันก็จะสอบถามความต้องการและข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาจากชุมชน เพื่อนำมากำหนดแนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป สภาพการปฏิบัติงานเหล่านี้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และอยู่ในวงจรการทำงานปกติของโรงเรียน

แนวทางการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาพบว่า โรงเรียนทั้ง 4 รูปแบบมีแนวทางในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่สอดคล้องกัน มีเพียงบางส่วนของโรงเรียนรูปแบบที่ 1 ปฏิบัติต่างจากโรงเรียนรูปแบบอื่นดังนี้ 1) การพัฒนาความรู้และทักษะในการประเมินผลภายในสถานศึกษา ใช้วิธีการส่งครูแกนนำของโรงเรียนไปอบรมแล้วนำความรู้มาขยายผลให้ครูในโรงเรียน 2) การนิเทศ กำกับติดตามเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ดำเนินงานตามแผน 3 ครั้ง/ภาคเรียน 3) มีการรายงานการประเมินตนเองภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง

## โรงเรียนที่ 2

### 1. สภาพการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา

#### 1.1 การเตรียมการประเมินผลภายในสถานศึกษา

การเตรียมการประเมินผลภายในสถานศึกษาของโรงเรียนที่ 2 พบว่ามีครูในโรงเรียนบางส่วนเท่านั้นที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลภายในสถานศึกษา มีการส่งบุคลากรในโรงเรียนไปเข้ารับอบรมบ้าง แต่ไม่มีการขยายผลจึงทำให้ครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียนรับทราบ

สำหรับการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลภายในสถานศึกษา ในระยะแรกกำหนดเป็น 3 ด้าน คือ ผู้เรียน ครู และผู้บริหาร บัญญัติว่าไม่ประสงค์จะประสบความสำเร็จเท่าที่ควรจึงเปลี่ยนมากำหนดผู้รับผิดชอบมาตรฐานละ 1 คน ตามความเห็นของฝ่ายบริหาร

**1.2 การวางแผน** การวางแผนการประเมินผลภายในสถานศึกษาของโรงเรียนที่ 2 เป็นการวางแผนที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหาร โดยที่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย ซึ่งก็ส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานในขั้นต่อไปด้วย

**1.3 การปฏิบัติงานตามแผน** พบว่าการปฏิบัติงานตามแผนของโรงเรียนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากครูไม่ได้รับทราบแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนว่าคิดอะไรบ้าง เพียงผู้ปฏิบัติการเท่านั้นไม่มีการปรึกษาหารือกัน ทำให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

**1.4 การตรวจสอบการปฏิบัติงาน** พบว่ามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบการประเมินผลภายในสถานศึกษาเช่นเดียวกับโรงเรียนที่ 1 แต่ในทางปฏิบัติพบว่าไม่มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของโรงเรียน

**1.5 การปรับปรุงการปฏิบัติงาน** ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วว่าเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องมาจากขั้นตอนของการตรวจสอบ โดยพบว่าเมื่อไม่มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปรับปรุง



การปฏิบัติงานก็หยุดชะงัก ซึ่งก็ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องและกลับเข้าสู่วงจรการทำงานในรอบต่อไปได้ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาไม่ได้เกิดขึ้นในวงจรการทำงานปกติของโรงเรียนนั่นเอง

**1.6 การรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา** การจัดทำรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนเป็นการจัดทำขึ้นมาเพื่อรายงานหน่วยงานต้นสังกัดเท่านั้น ส่วนการรายงานให้ชุมชนทราบยังไม่ปรากฏชัดเจน

## 2. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหา

### โรงเรียนที่ 1

โรงเรียนที่ 1 มีปัญหาในการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาดังนี้

1) **ปัญหาด้านงบประมาณ** พบว่า โรงเรียนที่ 1 ได้รับจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ กับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา แต่ทางโรงเรียนก็มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาก็คือ โรงเรียนร่วมมือกับชุมชนในการจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาโรงเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดทอดผ้าป่าเพื่อการศึกษา การรับทำอาหารจัดโต๊ะจีนหรืออาหารว่างในงานพิธีหรือการประชุมต่าง ๆ ของผู้บริหารและครู ชุมชนร่วมบริจาคสิ่งของให้โรงเรียน และการได้รับการช่วยเหลือด้านเครื่องจักรหรือแรงงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชน เป็นต้น

2) **ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร** ที่ตรงสาขาวิชาเอกที่ต้องการ โรงเรียนที่ 1 ไม่ครูที่จบสาขาวิชาภาษาอังกฤษ สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหาก็คือ ส่งครูผู้สอนไปอบรมเกี่ยวกับการสอนในสาขานั้น ๆ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดให้

### โรงเรียนที่ 2

โรงเรียนที่ 2 มีปัญหาในการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาดังนี้

1) **ปัญหาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร** โดยครูไม่ให้การยอมรับ และผู้บริหารเองก็ไม่รับฟังความคิดเห็นของครูด้วย ประกอบกับมีลักษณะของการบริหารแบบเผด็จการ มีความเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียนน้อย

2) **ปัญหาในด้านความพร้อมในการทำงานของบุคลากร** ประกอบด้วย ปัญหาความพร้อมทั่วไป เช่น การเดินทางมาโรงเรียนเป็นระยะทางไกล ต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัว ความปลอดภัยในสวัสดิภาพและทรัพย์สิน และบรรยากาศที่ไม่ส่งเสริมการทำงาน สำหรับความพร้อมทางด้านความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา พบว่าครูส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา ประกอบกับมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

3) **ปัญหาการทำงานเป็นทีม** พบว่าโรงเรียนที่ 2 มีความขัดแย้งกันในการปฏิบัติงาน ทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน และระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน ทำให้การปฏิบัติงานประเมิผล ภายในสถานศึกษาที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จ

4) **ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและอยู่ในวงจรปกติของโรงเรียน** การปฏิบัติงาน ประเมิผลภายในสถานศึกษาของโรงเรียนที่ 2 เป็นการปฏิบัติงานประเมิเพื่อรองรับการประเมิ ภายนอกเท่านั้น จึงไม่มีการปฏิบัติที่ต่อเนื่องและอยู่ในวงจรปกติของการทำงาน

5) **ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชน** ชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน น้อยมาก เนื่องจากความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนยังไม่ดีเท่าที่ควร นอกจากนี้ก็เคยเกิดปัญหา ชุมชนร้องเรียนโรงเรียนมาก่อน

6) **ปัญหาในด้านความรู้สึกในการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน** พบว่าครูในโรงเรียนที่ 2 ส่วนใหญ่ไม่อยากสอนที่โรงเรียนแห่งนี้ และกำลังหาโอกาสในการโยกย้าย การปฏิบัติงานต่าง ๆ จึงเป็นเพียงการปฏิบัติตามหน้าที่เท่านั้น

ซึ่งประเด็นปัญหาเหล่านี้จะไม่พบในโรงเรียนที่ 1 และในขณะเดียวกันก็เป็นปัจจัยที่ส่งผล ให้โรงเรียนที่ 1 ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานประเมิผลภายในสถานศึกษา

### 3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานประเมิผลภายในสถานศึกษาของโรงเรียนที่ 1 ประกอบด้วย

**ปัจจัยที่ 1** ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

**ปัจจัยที่ 2** ความพร้อมในการทำงานของบุคลากร

**ปัจจัยที่ 3** การทำงานเป็นทีม

**ปัจจัยที่ 4** การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและอยู่ในวงจรปกติของโรงเรียน

**ปัจจัยที่ 5** การมีส่วนร่วมของชุมชน

**ปัจจัยที่ 6** ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

#### 1. ระดับมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมิผลภายในสถานศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมิผลภายในสถานศึกษา ทั้ง 61 โรงเรียนทำให้ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบว่า

**โรงเรียนรูปแบบที่ 1** ซึ่งจัดว่าเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จระดับสูงในการประเมินผลภายในสถานศึกษา พบว่าเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มากที่สุด จึงเป็นที่น่าสังเกตว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่จะมีที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง ซึ่งเป็นแหล่งชุมชนอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอไม่เกิน 20 กิโลเมตร มีการคมนาคมที่สะดวก อยู่ใกล้แหล่งวิชาการ น่าจะช่วยส่งเสริมระบบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี ตลอดจนในโรงเรียนขนาดใหญ่ นั้นจะมีภาวะของการแข่งขันในการจัดการศึกษาสูง และมีโอกาสได้รับการประเมินหรือตรวจเยี่ยมจากหน่วยงานภายนอก (พัชรี ชันอาสาสะวะ, 2544) นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ปกครองของนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ จะให้การสนับสนุนและเอาใจใส่การจัดการศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ที่อยู่ห่างไกลชุมชนเมือง ตลอดจนโรงเรียนขนาดใหญ่ มักจะมีความพร้อมในด้านของงบประมาณ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดใหญ่ประสบความสำเร็จสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก สอดคล้องกับ สมพงษ์ โสภณ (2542) และเนตร เตโช (2542) ที่ได้ศึกษาผลการศึกษากิจการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนและการควบคุมคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามหลักการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก จึงทำให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนขนาดใหญ่ประสบความสำเร็จได้สูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่นด้วย

**โรงเรียนรูปแบบที่ 4** ซึ่งจัดว่าเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จระดับต่ำในการประเมินผลภายในสถานศึกษา พบว่าเป็นโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด และพบในภาคใต้มากที่สุด ส่วนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบเพียง 1 โรงเรียน

จากการพิจารณาข้อมูลโรงเรียนขนาดกลางพบว่า เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นจำนวนถึง 18 โรงเรียนจากโรงเรียนขนาดกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 19 โรงเรียน โดยพบว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการจัดการศึกษาในหลายระดับแตกต่างกัน คือ จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งการจัดการศึกษาที่หลากหลายนี้ จะทำให้โรงเรียนขนาดกลางที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีปัญหาในการจัดการศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ที่ส่วนมากจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาเพียงอย่างเดียว และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดกลาง ทำให้โรงเรียนขนาดกลางประสบความสำเร็จระดับต่ำด้วย สอดคล้องกับข้อค้นพบของ จำริญ ใจสำคัญ (2542) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีการควบคุมคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนโรงเรียนรูปแบบที่ 2 และโรงเรียนรูปแบบที่ 3 ซึ่งมีมีมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาไม่สอดคล้องกันนั้น ในโรงเรียนรูปแบบที่ 2 คือโรงเรียนที่มีมโนทัศน์

ระดับสูงแต่มีการปฏิบัติงานในระดับต่ำ อาจจะเป็นมาจากระบบการบริหารจัดการในโรงเรียนยังไม่ดีพอจึงทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาต่ำทั้งที่ครูในโรงเรียนมีมีโนทัศน์สูง ส่วนโรงเรียนรูปแบบที่ 3 คือ โรงเรียนที่มีมีโนทัศน์ระดับต่ำแต่การปฏิบัติงานระดับสูง นั้นน่าจะเกิดปัจจัยอย่างอื่นส่งเสริมให้โรงเรียนมีการปฏิบัติงานได้ดีทั้งที่ยังมีมีโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินผลภายในต่ำ เช่น มีผู้บริหารโรงเรียนหรือครูแกนนำที่มีความรู้ความเข้าใจและให้การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จนทำให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

## 2. แนวทางการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา

สำหรับแนวทางการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาของโรงเรียนทั้ง 4 รูปแบบพบว่า มีแนวทางการปฏิบัติงานส่วนมากสอดคล้องกัน จะมีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่ไม่สอดคล้องกัน และน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียนรูปแบบที่ 1 ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะในการประเมินผลภายในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาตามรูปแบบโรงเรียนพบว่า โรงเรียนรูปแบบที่ 1 และโรงเรียนรูปแบบที่ 2 ใช้วิธีการส่งครูแกนนำของโรงเรียนไปอบรม แล้วนำความรู้มาขยายผลให้ครูในโรงเรียนมากที่สุด ดังที่ ถนอมพร เลหาจรัสแสง (2543) และ สุทธิพร คล้ายเมืองปักย์ (2543) กล่าวถึงการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของครูจะต้องจัดอบรมให้ครูผู้สอนได้ตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญของสิ่งนั้น เพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีต่อไป สอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโค (2523) กล่าวว่าการศึกษาอบรมจัดเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอนให้คนได้เรียนรู้เข้าใจหลักวิทยากรวิธีปฏิบัติถูกต้องทันสมัยและเหมาะสม อีกทั้งเป็นการสร้างเสริมคุณวุฒิ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ต่างจากโรงเรียนรูปแบบที่ 3 และ 4 ใช้วิธีการศึกษาเอกสารคู่มือเกี่ยวกับการประเมินผลด้วยตนเองมากที่สุด

2.2 การนิเทศ กำกับ ติดตามเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ดำเนินงานตามแผน เมื่อพิจารณาตามรูปแบบโรงเรียนพบว่า โรงเรียนรูปแบบที่ 1 มีการนิเทศ กำกับ ติดตามเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ดำเนินงานตามแผนจำนวน 3 ครั้ง/ภาคเรียน แตกต่างจากโรงเรียนรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งมีการนิเทศ กำกับ ติดตามเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ดำเนินงานตามแผนเพียง 1 ครั้ง/ภาคเรียน จากข้อมูลพบว่าโรงเรียนรูปแบบที่ 1 ได้รับการนิเทศบ่อยครั้งกว่าโรงเรียนรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับจรัส นองมาก (2532) ที่กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องอาศัยการนิเทศอย่างเป็นระบบ และ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) กล่าวว่า การนิเทศเป็นการกระตุ้นให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

3.3 การรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาของโรงเรียนรูปแบบที่ 1 มีการรายงานการประเมินตนเองภาคการศึกษาละ 1 ครั้งมากที่สุด แตกต่างโรงเรียนรูปแบบที่ 4 มีการรายงานการประเมินตนเองปีการศึกษาละ 1 ครั้งมากที่สุด จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการรายงานตนเอง

ของโรงเรียนรูปแบบที่ 1 บ่อยครั้งกว่าการรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนรูปแบบ 4 นั้น เป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้โรงเรียนรูปแบบที่ 1 ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานประเมินผล ภายในได้เช่นกัน เนื่องจากในการจัดทำรายงานการประเมินตนเองในแต่ละครั้งจะต้องมีการปฏิบัติ ตามขั้นตอนการประเมินผลภายในสถานศึกษา โดยเริ่มจากการวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน ตรวจสอบการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการแก้ไข ปัญหา และปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น จึงสามารถนำมาจัดทำเป็นรายงาน การประเมินตนเองของสถานศึกษาได้ ดังหลักการปฏิบัติงานตามขั้นตอน PDCA (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2544 และสมศักดิ์ สินธุระเวชญ์, 2542)

### 3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์เอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จในการประเมินผลภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนที่ 1 ตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

**ปัจจัยที่ 1** ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา ซึ่งจากข้อมูลพบความแตกต่างที่ชัดเจนของผู้บริหาร โรงเรียนที่ 1 และผู้บริหารโรงเรียนที่ 2 โดยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ 1 ได้รับการยอมรับจากครูในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้รับการร่วมมือเป็นอย่างดี จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ได้รับความไว้วางใจ จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง และจากประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนที่ยาวนานของผู้บริหารเองด้วย ทำให้การปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับ สุริมล ว่องวานิช (2543) และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ที่กล่าวว่าผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินผลภายในสถานศึกษามากที่สุด สอดคล้องกับ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีความเป็นผู้นำสูงย่อมที่จะสามารถทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดีและสามารถทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และ จันทราณี สงวนนาม (2533) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถทำนายความสำเร็จของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ปัจจัยที่ 2** ความพร้อมในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ความพร้อมทั่วไปและความพร้อมทางด้านความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานประเมินผล ภายในสถานศึกษา จากการข้อมูลพบว่าความพร้อมในการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ ไม่น้อยไปกว่า ปัจจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยพบว่าในโรงเรียนที่ 1 บุคลากรมีความพร้อม ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรในโรงเรียนที่ 2 เนื่องจากได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนใกล้บ้าน ได้อยู่ กับครอบครัวที่ตนรัก ตลอดจนบรรยากาศในการปฏิบัติงานก็ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน และพบว่ามีการพัฒนาความรู้และทักษะในการประเมินผลภายในสถานศึกษา โดยการเข้ารับการอบรม

ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ และมีการปรึกษาหารือประชุมชี้แจงโดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ดังที่ ฤทธิพร เลขาจรสแสง (2543) และ สุทธิพร คล้ายเมืองปักย์ (2543) กล่าวถึงการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของครู จะต้องจัดอบรมให้ครูผู้สอนได้ตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญของสิ่งนั้น เพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีต่อไป สอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2523) กล่าวว่าการศึกษาอบรมจัดเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอนให้คนได้เรียนรู้เข้าใจหลักทฤษฎีวิธีปฏิบัติถูกต้องทันสมัย และเหมาะสม อีกทั้งเป็นการสร้างเสริมคุณวุฒิ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) กล่าวว่าในการพัฒนาระบบการประเมินผลภายในสถานศึกษา ควรมีการเตรียมการเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่บุคลากร พบว่าโรงเรียนที่ 2 ให้ความสำคัญในการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรทางด้านความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลภายในสถานศึกษาน้อยมาก โดยพบว่าบุคลากรไม่ได้รับการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะเรื่องนี้เท่าที่ควร นอกจากนี้ยังพบว่าครูในโรงเรียนที่ 2 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และมีการโยกย้ายบ่อยจึงทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สถาน มาตย์ภูธร (2542) ที่กล่าวถึงปัญหาในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน คือ ครูขาดประสบการณ์ในการทำงาน เพราะส่วนมากเป็นครูผู้บรรจุใหม่ มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี และมีการโยกย้ายประจำปีของข้าราชการครู เป็นผลทำให้เปลี่ยนตัวบุคลากรในการรับผิดชอบงานบ่อย ต่างจากบุคลากรในโรงเรียนที่ 1 จากข้อมูลพบว่าครูในโรงเรียนที่ 1 มีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีอายุราชการมาก แต่ยังคงมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้มีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคีกัน ตลอดถึงความสำเร็จต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้รับด้วย ซึ่งขัดแย้งกับ สุนันทา กิมะวะหา (2539) ที่อธิบายส่วนนี้ไว้ว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงหรือมีอายุราชการนาน ส่วนใหญ่จะมีอายุมากมีอาวุโสสูง ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง ความคิดสร้างสรรค์ในการแสวงหา และการพัฒนาการบริหารงานในยุคใหม่ ๆ ที่ทันสมัยก็จะลดน้อยถอยลงด้วย ทำให้ความคล่องตัวในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สรุปได้ว่าความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่ 1 ทำให้การปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suryadi (1992, อ้างถึงใน เข้มทอง ศรีแสงเลิศ, 2540) ซึ่งพบว่าครูเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษานั้นได้มากที่สุด และกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, อ้างถึงใน เมชวิน พุ่มมาลี, 2543) พบว่าครูเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด

**ปัจจัยที่ 3** การทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประเมินผลภายในสถานศึกษามากปัจจัยหนึ่ง พบว่าในโรงเรียนที่ 1 ครูในโรงเรียนมีความสามัคคี ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีการปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันและเข้าใจกัน ดังที่กรมวิชาการ (2540) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงาน

ร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีเป้าหมายอย่างเดียวกัน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์เดียวกัน สมาชิกของกลุ่มต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน โดยสมาชิกในกลุ่มต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้ งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ครูในโรงเรียนสอนศิษย์ในโรงเรียนแห่งนี้มานาน ทำให้ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวานิช (2543) และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ที่พบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานประเมิณผลภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

**ปัจจัยที่ 4** การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและอยู่ในวงจรปกติของโรงเรียน ผลการรวบรวม ข้อมูลเชิงคุณภาพ ทั้งการวิเคราะห์เอกสารย้อนกลับไปหลายปี การสังเกตการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิณผลภายในสถานศึกษาทุกฝ่ายของโรงเรียนที่ 1 พบว่า โรงเรียนที่ 1 มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและอยู่ในวงจรการปฏิบัติงานปกติของโรงเรียน โดย แทรกอยู่ในการปฏิบัติงานหลัก 6 ด้าน (บุคลากร, อาคารสถานที่, ธุรการ การเงิน, วิชาการ, กิจการ นักเรียน และสัมพันธ์ชุมชน) ของโรงเรียน ซึ่งการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและอยู่ในวงจรปกติของโรงเรียน ตามหลักการ PDCA สอดคล้องกับ สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชชัย (2542), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543), พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2538 อ้างถึงในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544), วรภัทร์ ภูเจริญ (2544) ที่กล่าวว่า การประเมิณผลภายในสถานศึกษาควรเป็นกิจกรรมหนึ่งในการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง ปัจจัยนี้จึงส่งผลให้โรงเรียนที่ 1 ประสบความสำเร็จในการประเมิณผลภายในสถานศึกษา โดยที่ไม่ได้ เป็นการเพิ่มภาระในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

**ปัจจัยที่ 5** การมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชน นับได้ว่าเป็นหัวใจ สำคัญของการปฏิบัติงานประเมิณผลภายในสถานศึกษาอย่างหนึ่งของโรงเรียนที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนและชุมชนใกล้ชิดกันมาก โดยโรงเรียนจะเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้รับรู้ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ทำให้โรงเรียนประสบ ความสำเร็จในการประเมิณผลภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 มาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา และ มาตรา 9 (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) และสอดคล้องกับหลักการ สำคัญของการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) นอกจากนี้ชุมชน พวงสมจิตร (2540) ยังพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลให้การปฏิบัติงาน ของโรงเรียนประสบความสำเร็จ จากข้อมูลพบว่า โรงเรียนที่ 1 ได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดี ต่างจากโรงเรียนที่ 2 ที่มีปัญหาเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชน จึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จใน การปฏิบัติงานเท่าที่ควร สอดคล้องกับ สิริลักษณ์ ค้อชากุล (2544) ที่พบปัญหาในการควบคุม

คุณภาพการศึกษาคือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนหรือตัวแทนจากชุมชน ไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ฝ่ายบริหารขาดการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

**ปัจจัยที่ 6** ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน พบว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ การที่บุคลากรมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน (sense of belonging) จะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผลของการปฏิบัติงานนั้นออกมาดีที่สุด ราวกับว่าเป็นเรื่องของตนเอง สอดคล้องกับ วรภัทร์ ภูเจริญ (2544) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่สำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยพบว่าโรงเรียนที่ 1 จะมีการปฏิบัติงานแบบร่วมคิดร่วมทำ ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ธเนศ จำเกิด (2533) ที่กล่าวว่าการปฏิบัติงานภายใต้หลักการ “ร่วมคิดร่วมทำ” เป็นการเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากข้อมูลผลการวิเคราะห์ห้มี โนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียน ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการประเมินผลภายในสถานศึกษา และรับทราบสภาพของระดับมี โนทัศน์และการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้สถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปพัฒนาต่อไป และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้ สวมศ. ได้นำไปใช้ในการตรวจสอบโรงเรียน

2. ทำให้ทราบแนวทางปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาของโรงเรียนรูปแบบที่ 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในระดับสูง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนอื่น ๆ ต่อไป

3. สารสนเทศเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาจากกรณีศึกษาที่ 1 และ กรณีศึกษาที่ 2 ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาให้กับโรงเรียน หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทำความเข้าใจสภาพการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนรูปแบบที่ 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จระดับสูง และโรงเรียนรูปแบบที่ 4 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จระดับต่ำเท่านั้น จึงน่าจะมีการศึกษาโรงเรียนรูปแบบที่ 2 ที่มีมี โนทัศน์ระดับสูง แต่มีเหตุปัจจัยใดที่ทำให้มีการปฏิบัติงานระดับต่ำ และโรงเรียนรูปแบบที่ 3 ที่มีมี โนทัศน์ระดับต่ำ แต่มีเหตุ ปัจจัยใดที่ทำให้มีการปฏิบัติงานระดับสูง เพื่อทราบแนวทางการปฏิบัติของโรงเรียนทั้ง 2 รูปแบบ และแนวทางในการช่วยเหลือส่งเสริมให้เป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จระดับสูงต่อไป