

A Research and Development of the Internal Evaluation System of Basic Educational Institutions

Suwimon Wongwanich

ABSTRACT

The main objective of this research was to research and develop the internal evaluation system of basic educational institutions/school. The system was developed with the unity in principle but different in practice, depending on different contexts of the institutions. The findings of this study will create the knowledge and lead to the understanding, planning and practicing in response to National Education Act, B.E. 2543 of Thailand. This study yielded 4 research products : (1) the internal evaluation system developed by the researcher, (2) a 5-day training program entitled "Internal Evaluation Techniques for Evaluating National Educational Standards", (3) a series of internal evaluation toolkits, and (4) the supervision system developed to assist school staff in conducting internal evaluation. The developed internal evaluation system was called TEAM-D system. The components of the system consisted of 5 sub-systems (DDDDD). They were (1) Design of Operation Plan and Evaluation frame System, (2) Database and Information processing System, (3) Detection of Evaluation Standards System, (4) Dissemination of Evaluation Results System, and (5) Development for the Achievement of Educational Standards System. The underlying theoretical approach for the development of the internal evaluation system was a built-in evaluation system which was school-based evaluation. In order to accomplish the objectives of the system, the schools were guided to employ the TEAM principle in conducting an internal evaluation process. The TEAM approach was composed of Team-working (working with the participation and involvement of all groups of people in schools), Eternity (continuity in conducting internal evaluation), Awareness (being aware of the merit of internal evaluation and performing the internal evaluation with willingness), and Monitoring (performing a follow-up and monitoring the evaluation activities as planned). This TEAM-D system was designed to accomplish the IPO educational standards: Input, Process, and Output standards. After the completion of the project, the pilot schools were satisfied with the developed internal evaluation system.

การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน ของสถานศึกษา

สุวิมล ว่องวาณิช

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลภายในที่มีความเป็นเอกภาพในเชิงหลักการ แต่มีความหลากหลายของวิธีปฏิบัติในแต่ละสถานศึกษาซึ่งมีลักษณะหรือบริบทต่างกัน ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้ที่ช่วยในการวางแผนการทำงานเพื่อรองรับการใช้พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ผลผลิตที่ได้จากการวิจัยมี 4 ประการ คือ (1) ระบบการประเมินผลภายในที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น (2) หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง "เทคนิควิธีการประเมินผลภายในตามมาตรฐานการศึกษา" (3) คู่มือการประเมินผลภายใน 1 ชุด (4) ระบบการนิเทศ โดยคณะผู้นิเทศก์เป็นอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ระบบการประเมินผลภายในที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเรียกว่า ระบบทีมดี (TEAM-D) ประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ ได้แก่ (1) ระบบการวางแผนและปฏิบัติ (Design of Operation Plan and Evaluation Frame) (2) ระบบข้อมูลและประมวลผล (Database and Information Processing) (3) ระบบการตรวจสอบการประเมิน (Detection of Evaluation Standards) (4) ระบบการรายงานผลการประเมิน (Dissemination of Evaluation Results) และ (5) ระบบการใช้ผลการประเมิน (Development for the Achievement of Education Standards) โดยระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นเป็นระบบที่ถูกติดอยู่กับการทำงานปกติตามวงจรการทำงานแบบ PDCA (built-in evaluation system) และเป็นการประเมินที่อิงโรงเรียน (school-based evaluation) คือมีฐานการดำเนินงานจากโรงเรียน โดยใช้วิธีการทำงานตามแบบ TEAM คือ มีการทำงานเป็นทีม (Team-work) มีการประเมินที่ต่อเนื่องยั่งยืน (Eternity) มีความตระหนักในคุณค่าของการประเมิน (Awareness) และมีการกำกับติดตามการทำงานอย่างเป็นระบบ (Monitoring) ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานหลัก 3 ด้าน คือ มาตรฐาน IPO ได้แก่ มาตรฐานด้านปัจจัย (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) หลังสิ้นสุดโครงการ สถานศึกษานำร่องมีความพอใจในระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้น

บทนำ

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเล็งเห็นความสำคัญที่ควรจะมีการศึกษาวิจัยเพื่อให้สถานศึกษาได้มีการทดลองพัฒนาวิธีการประเมินผลภายในของสถานศึกษาขึ้น เพื่อส่งเสริมการประเมินผลภายในโดยการวิจัยและพัฒนาหาระบบและรูปแบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาต่อไป การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำหนดนโยบายการพัฒนาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายใน และยังทำให้ได้ข้อมูลรองรับการเตรียมการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาซึ่งจะต้องมีหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา (ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน) ต่อไป

แนวคิดหลักของการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน

แนวโน้มของการประเมินผลทางการศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินตนเอง (self-evaluation) มากขึ้น ผลการประเมินตนเองหากดำเนินการอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีการนำไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังจะส่งผลดีต่อหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม แม้การประเมินผลภายในจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร แต่ก็พบว่ายังดำเนินการในวงจำกัด สาเหตุหนึ่งอาจมาจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องไม่เห็นคุณค่า หรือขาดความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมิน นอกจากนี้ยังพบว่า การประเมินมักมีเรื่องของผลประโยชน์ตอบแทนเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการประเมิน ทำให้ผลการประเมินถูกบิดเบือนหรือนำไปใช้เป็นเครื่องมือในทางที่ผิด

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติประจำปี 2541-2542 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ปรึกษาโครงการวิจัย (ดร.วิจิต สุรพงษ์ชัย ศ.สุมน อมรวิวัฒน์ ดร.รุ่ง แก้วแดง และ ดร.นงราม เศรษฐพานิช) ที่ปรึกษาด้านวิชาการ (รศ. ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย) ผู้ตรวจพิจารณารายงาน (ศ.ดร.พจน์ สะเพียรชัย ศ.สุมน อมรวิวัฒน์ และ ดร.นงราม เศรษฐพานิช) และคณาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ที่เป็นนักวิจัยในพื้นที่ให้ความช่วยเหลือในการนิเทศสถานศึกษานำร่องจำนวน 5 จังหวัด

ความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน จึงต้องให้ความสำคัญกับการผลักดันให้สถานศึกษามีการประเมินผลภายใน (internal evaluation) เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งถือเป็นการประเมินความก้าวหน้า (formative evaluation) การประเมินผลภายในมีส่วนโดยตรงที่ผู้มีส่วนร่วมในการประเมินเป็นผู้ใกล้ชิดกับหน่วยงานหรือโครงการที่ถูกประเมิน มีความเข้าใจลักษณะและธรรมชาติของหน่วยงานเป็นอย่างดี และการเก็บข้อมูลสามารถทำได้ง่าย

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) ที่เสนอโดย Fetterman และคณะ (1996) น่าจะเป็นแนวทางที่ทำให้สถานศึกษาสามารถประเมินตนเองได้ เนื่องจากการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการใช้มโนทัศน์ด้านการประเมิน เทคนิคการประเมินและผลการประเมินเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง โดยการใช่วิธีการตั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในการดำเนินงาน บุคลากรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินจะทำการประเมินด้วยตนเอง และขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการประเมิน (facilitator) ด้วย ในขณะที่บุคคลภายนอกที่มีความรู้ด้านการประเมินมีหน้าที่เป็นโค้ชหรือผู้ให้คำแนะนำ ปริมาณการให้คำแนะนำในการทำงานด้านการประเมินผล จึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของนักประเมินภายในว่าต้องการความช่วยเหลือมากน้อยเพียงใด

แนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม โดยไม่มีใครสามารถเสริมพลังอำนาจให้กับใครได้ แต่ทุกคนต้องเสริมพลังอำนาจให้กับตนเอง โดยหลักการนี้การประเมินจึงไม่ใช่สิ้นสุดเพียงแค่ทำการประเมินให้เสร็จสิ้น แต่จะต้องเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองต่อไป อย่างไรก็ตาม การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไม่ใช่เป็นกระบวนการที่แยกจากกันอย่างเด็ดขาดกับการประเมินภายนอก ในทางตรงข้ามกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจจะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตรวจสอบจากภายนอกได้ด้วย

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

จากแนวคิดที่ต้องการให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการประเมินผลภายในด้วยตนเอง ดังกล่าวข้างต้น โครงการวิจัยนี้จึงเกิดขึ้นโดยมีเป้าหมายสำคัญคือการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา โดยการประเมินผลภายในของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความเป็นเอกภาพในหลักการของการประเมินผลภายในแต่อาจมีความหลากหลายของวิธีการ

ปฏิบัติซึ่งไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทุกแห่ง แต่เป็นแนวทางที่สถานศึกษาได้พัฒนาขึ้นใช้ในหน่วยงานของตนเองเพื่อให้การประเมินผลภายในนั้นเป็นของสถานศึกษา พัฒนาโดยสถานศึกษา และเพื่อสถานศึกษา ตามนโยบายการจัดการศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจสู่พื้นที่ให้มากที่สุด มิใช่เป็นระบบการสั่งการจากหน่วยงานต้นสังกัดเหมือนที่ผ่านมา

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวจึงมีการดำเนินงานที่จำแนกเป็นขั้นตอนสำคัญ คือ (1) การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลภายใน ให้มีจิตสำนึกที่ดีต่อการประเมินผลภายใน และให้มีแรงจูงใจที่จะทำการประเมินผลภายในด้วยตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการหลายรูปแบบ ทั้งการจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการประเมินแก่บุคลากรในสถานศึกษา การจัดทำคู่มือการทำการประเมินผลภายในให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบตนเอง ตลอดจนการนิเทศให้ความรู้ระหว่างการทำงานของสถานศึกษา (2) การส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาวิธีการประเมินผลภายในของตนเอง และทำการประเมินตนเองตามแนวทางที่ตนเองได้พัฒนาขึ้นภายใต้หลักการในระบบการประเมินผลภายในที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยมีอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นเป็นผู้นิเทศก็ให้ความรู้ ให้การส่งเสริมและคำแนะนำระหว่างการทำงานของสถานศึกษา (3) การติดตามผลการทดลองใช้ระบบการประเมินตนเองของสถานศึกษา และมีการวิเคราะห์ประสิทธิผลของวิธีการประเมินผลภายในของสถานศึกษาหลังการทดลองใช้ (4) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในของสถานศึกษา (5) การเสนอแนะแนวทางการขยายผลการประเมินผลภายในไปยังสถานศึกษาอื่นที่ไม่ใช่สถานศึกษานำร่องครั้งนี้

ประเด็นสำคัญของการวิจัยครั้งนี้อยู่ที่ว่าระบบการประเมินผลภายในที่ควรนำไปปฏิบัติ ควรประกอบด้วยองค์ประกอบของการดำเนินงานอะไรบ้าง และแต่ละองค์ประกอบนั้นมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีเอกภาพ ผู้วิจัยได้มีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์ที่มาของแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลภายใน

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้มี 2 กรอบ กรอบแนวคิดที่ 1 เป็นแนวคิดเชิงทฤษฎีที่แสดงภาพรวมของการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในและกิจกรรมในระบบการประเมินผลภายใน ส่วนกรอบแนวคิดที่ 2 คือกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน

วงจร PDCA เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่มีการตรวจสอบตนเองอยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการนำ

ผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงทั้งนี้สถานศึกษาอาจเคยทำการประเมินตนเองอย่างไม่เป็นทางการ ไม่มีแบบแผนหรือไม่มีระบบที่แน่นอนก็ได้ แต่จุดเน้นของการวิจัยนี้จะอยู่ที่ความพยายามผลักดันให้สถานศึกษามีการดำเนินการประเมินตนเองอย่างเป็นระบบ (systematic evaluation) โดยเฉพาะในขั้นตอนของการตรวจสอบการทำงานของตนเอง (Check) เพื่อให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือภายในได้หลักฐานข้อมูลที่รองรับหนักแน่น

การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้และสามารถทำการประเมินได้ด้วยตนเอง จำเป็นต้องอาศัยการฝึกอบรมให้ความรู้อย่างเป็นทางการ (formal training) การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-learning) การนิเทศ (supervising) และการกระตุ้นกำกับติดตามการดำเนินงาน (monitoring) เป็นระยะๆ กระบวนการเหล่านี้มุ่งหวังจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ เกิดความตระหนักเห็นคุณค่าของการประเมิน ลงมือทำการประเมินผลภายใน และนำผลไปปฏิบัติก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานเพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการยิ่งขึ้น

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้พัฒนาระบบการประเมินผลภายในขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล จากนั้นจึงทำการออกแบบกระบวนการสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยการฝึกอบรมให้ความรู้ด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีการจัดทำคู่มือการประเมินผลภายในสำหรับให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน มีการกำหนดระบบการนิเทศสำหรับให้คำแนะนำสถานศึกษาในการทำการประเมินผลภายใน ซึ่งทุกรูปแบบจะมีหลักการที่อิงแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลภายในที่ได้พัฒนาขึ้น

ระบบการประเมินผลภายในที่ดีต้องเป็นระบบที่อิงระบบการบริหารแบบ PDCA ไม่ใช่การประเมินแบบแยกส่วน แต่เป็นระบบที่ยึดติดอยู่กับการทำงานปกติ (built-in evaluation system) ดังที่ Miller และ Sahn (1999) เสนอว่าวิธีการประเมินตนเองโดยหลักการต้องเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ เป็นกระบวนการที่ทำความเข้าใจกับการวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ ระบบการประเมินผลภายในแบบ built-in จะมีทั้งส่วนที่เป็นการกำกับติดตามการทำงาน (monitoring) และส่วนของการประเมิน (evaluation) เป็นกระบวนการที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ มาประมวลเพื่อสะท้อนภาพของผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในลักษณะสรุปรวม นอกจากนี้เขายังกล่าวว่าระบบการประเมินผลภายในที่ดีต้องเป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์ ไม่ใช่การทำลายหรือใช้เป็นเครื่องมือข่มขู่การทำงานของใคร สามารถใช้เป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การตรวจสอบของการประเมินภายนอก

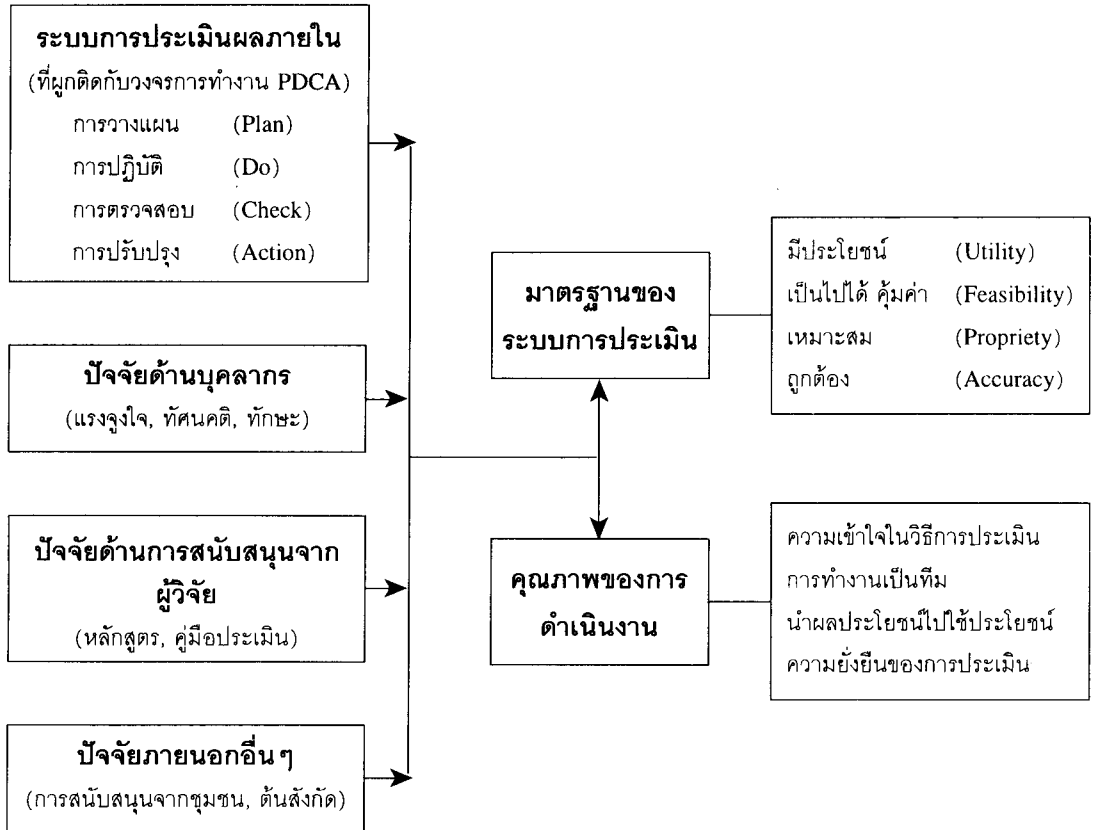
จากหลักการของการพัฒนาระบบการประเมินผลภายในแบบ built-in ดังกล่าวทำให้เกิด

ความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน โดยมีฐานการทำงานจากโรงเรียน (school-based evaluation) (Nevo, 1994, 1995) โดยบุคลากรภายในสถานศึกษาต้องพยายามทำให้ข้อมูลที่จัดเก็บมีคุณภาพมากขึ้น มีการรวบรวมข้อมูลที่อยู่กระจัดกระจายในที่ต่าง ๆ และข้อมูลที่แตกต่างกันต่างคนต่างทำ ต่างคนต่างเก็บให้มาอยู่ในที่เดียวกัน ทำให้ฐานข้อมูลมีข้อมูลมากขึ้นและสามารถใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น และท้ายที่สุดคือความพยายามที่นำข้อมูลที่จัดเก็บมารายงานผลเกี่ยวกับสภาพบริบทของหน่วยงาน และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา

หากสถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายใน ก็มุ่งหวังว่าจะทำให้เกิดผลผลิต 2 ประการ คือ (1) ผลผลิตที่เกิดขึ้นทันทีหลังสิ้นสุดการวิจัย คือ การสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน ซึ่งทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักในคุณค่าของการประเมิน มีการกำหนดพันธกิจที่จะทำการประเมิน มีการร่วมมือกันทำงาน และมีการนำผลไปพัฒนาปรับปรุงการทำงาน และ (2) ผลผลิตปลายทาง คือ การได้รูปแบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาโดยสถานศึกษา ได้คณะทำงานหรือทีมนักประเมินในสถานศึกษาและแนวทางการขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่น

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายใน

ในการวิจัยนี้นิยามความสำเร็จออกเป็น 2 ลักษณะ ประการแรก การดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในที่ดีว่าประสบความสำเร็จควรเป็นการประเมินที่ได้ดำเนินการตามมาตรฐานการประเมิน (evaluation standards) ซึ่งพัฒนาโดย Stufflebeam ประการที่สอง การดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในจะถือว่าประสบความสำเร็จต่อเมื่อกระบวนการดังกล่าวเกิดจากการร่วมมือทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายใน คณะทำงานมีความเข้าใจในวิธีการประเมินผลภายใน มีความมั่นใจว่าจะมีการนำผลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้เชิงพัฒนาสถานศึกษา และมีความยั่งยืนของการดำเนินการประเมินผลภายในอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จดังกล่าวขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลดังปรากฏในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบความคิดของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายใน

สำหรับมาตรฐานการประเมินซึ่งเป็นคุณลักษณะประการแรกที่สะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานของสถานศึกษานั้นประกอบด้วยเกณฑ์การประเมิน 4 ด้าน คือ (1) มาตรฐานด้านประโยชน์จากการประเมิน (Utility Standards) เป็นมาตรฐานที่ทำให้แน่ใจว่าสารสนเทศจากการประเมินสนองความต้องการและเกิดประโยชน์กับผู้ใช้ (2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการประเมิน (Feasibility Standards) เป็นมาตรฐานที่จะทำให้มั่นใจว่าการประเมินจะดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ทรัพยากรและเงื่อนไขที่มี (3) มาตรฐานด้านความเหมาะสมของการประเมิน (Propriety Standards) เป็นมาตรฐานที่ทำให้แน่ใจว่าการประเมินจะดำเนินการไปอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม มีจรรยาบรรณของการประเมิน ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง และ (4) มาตรฐานด้านความถูกต้องของการประเมิน (Accuracy Standards) เป็นมาตรฐานที่จะทำให้แน่ใจว่าการประเมินจะดำเนินการไปอย่างถูกต้องตามหลักวิธีการที่น่าเชื่อถือ

ลักษณะประการที่สองที่ใช้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานของการประเมินผลภายใน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ (1) ความเข้าใจในวิธีการประเมินผลภายในของบุคลากรในสถานศึกษา (2) การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา (3) ระดับความเป็นไปได้ที่มีการนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประโยชน์ และ (4) ความยั่งยืนของการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในของสถานศึกษา

ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานจำแนกได้ เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ปัจจัยเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติในระบบการประเมินผลภายในที่สถานศึกษากำหนดขึ้น (2) ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลภายใน ทศนคติที่มีต่อการประเมิน แรงจูงใจในการประเมิน ทั้งของผู้บริหารและครูอาจารย์ (3) ปัจจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาจากการเข้าร่วมในโครงการนี้ ซึ่งประกอบด้วย การฝึกอบรม การจัดทำคู่มือให้ใช้เป็นแนวทางในการประเมิน และการให้การนิเทศในการดำเนินงาน และ (4) ปัจจัยอื่นๆ เกี่ยวกับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือชุมชน เป็นต้น

ระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นหากมีคุณภาพ และดำเนินการตามระบบอย่างต่อเนื่อง ก็คาดหวังได้ว่าสถานศึกษาจะมีคุณภาพตามมาตรฐานของโรงเรียน และท้ายที่สุดจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายปลายทางของการจัดการศึกษาคือผู้เรียนมีคุณสมบัติตามที่ประเทศชาติต้องการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เป้าหมายหลักสำคัญของการวิจัยครั้งนี้คือ การวิจัยและพัฒนาาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยของการวิจัยดังต่อไปนี้

- (1) การจัดลำดับความสำคัญของมาตรฐานการศึกษาจำนวน 27 มาตรฐาน และตัวบ่งชี้จำนวน 113 ตัว
- (2) การสำรวจสภาพการประเมินผลภายในของสถานศึกษา
- (3) การเลือกสถานศึกษานำร่องและศึกษาสภาพบริบทของสถานศึกษานำร่อง
- (4) การพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน หลักสูตรการฝึกอบรม คู่มือการประเมินผลภายใน ระบบการนิเทศเพื่อใช้ในการพัฒนาความรู้ด้านการประเมินผลภายในแก่บุคลากรในสถานศึกษา
- (5) การติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยวิเคราะห์รูปแบบการประเมินผลภายในที่สถานศึกษาพัฒนาขึ้น

(6) การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา

(7) การสังเคราะห์รูปแบบการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลภายในตามองค์ประกอบในระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นและการศึกษาแนวทางการขยายผลการประเมินผลภายในไปยังสถานศึกษาอื่นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาดังนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลภายในสำหรับสถานศึกษานำร่อง 30 แห่ง เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม 2541 - กันยายน 2542

สถานศึกษานำร่อง

การวิจัยครั้งนี้เลือกสถานศึกษานำร่องโดยพิจารณาให้กระจายตามภาคภูมิศาสตร์และสังกัดของหน่วยงาน กลุ่มสถานศึกษานำร่องมีทั้งหมด 30 แห่ง มาจากภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกรุงเทพมหานคร ภาคละ 1 จังหวัด และกระจายตามสังกัด 6 แห่ง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานบริหารการศึกษาท้องถิ่น

มาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาจะต้องทำการประเมิน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัดทำร่างมาตรฐานการศึกษาเสร็จเรียบร้อยแล้ว ในปี พ.ศ. 2541 เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลการจัดทำคู่มือการประเมินผลภายใน ร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 113 ตัวบ่งชี้ดังนี้

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

ในปี พ.ศ. 2542 หลังจากที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติประกาศใช้แล้ว ได้มีการพิจารณาร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ที่จะใช้เป็นกรอบในการประเมินสถานศึกษา ปรากฏว่ามาตรฐานการศึกษาที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติประกอบด้วยมาตรฐานการศึกษาจำนวน 27 มาตรฐาน มีการปรับลดตัวบ่งชี้จากเดิมซึ่งมี 113 ตัว เหลือเพียง 91 ตัวบ่งชี้ และเรียกชื่อมาตรฐานนี้ใหม่ว่าเป็นมาตรฐานการศึกษา: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นมาตรฐาน

ของการจัดการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสายอาชีพที่ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา

เนื่องจากโครงการวิจัยนี้เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม 2541-กันยายน 2542 ในช่วงต้นของการวิจัยยังไม่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษาในรายงานวิจัยนี้จึงอยู่ภายใต้ร่างมาตรฐานการศึกษาที่ได้มีการจัดทำขึ้นในปี พ.ศ. 2541 คือมีมาตรฐานการศึกษาจำนวน 27 มาตรฐาน และ 113 ตัวบ่งชี้

ข้อจำกัดของการวิจัย

ช่วงเวลาของการทดลองทำการประเมินผลภายในของสถานศึกษาเป็นเพียงช่วงสั้นเพียง 1 ภาคการศึกษา จึงทำให้ผลการวิจัยอาจดำเนินการได้ไม่ครบสมบูรณ์ตามระบบการประเมินผลภายในที่กำหนด โดยเฉพาะขั้นตอนของการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา จึงส่งผลให้เกิดข้อจำกัดของผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ในการกำหนดวิจัยครั้งนี้ได้พยายามออกแบบกระบวนการให้สถานศึกษาทดลองดำเนินงานให้ครบทุกขั้นตอนของการประเมินผลภายใน คือการวางแผนการประเมิน การลงมือปฏิบัติและการใช้ผลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา แต่ด้วยข้อจำกัดของระยะเวลาในการทดลอง ทำให้การดำเนินงานในขั้นตอนการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษายังดำเนินการได้ไม่เต็มที เนื่องจากต้องใช้เวลาในการวางแผนและการลงมือปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของตนเอง ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จะพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่จะระบุได้แต่เพียงแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาหลังจากรับรู้ผลการประเมิน แต่ยังไม่ได้ลงมือพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา

2. มาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองมีทั้งหมด 27 มาตรฐาน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้สถานศึกษาเลือกประเมินเพียงบางตัวเพราะข้อจำกัดของเวลาในการดำเนินงานดังกล่าวข้างต้น ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ได้ครบทุกตัว ผลการประเมินภายในที่ได้รับจึงไม่ครบทุกมาตรฐาน ยกเว้นในบางสถานศึกษาที่มีศักยภาพในการทำการประเมินได้ครบทุกมาตรฐาน

3. การวิจัยครั้งนี้มีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษานำร่องให้มีความเข้าใจในกระบวนการประเมินผลภายใน รู้หลักวิธีการดำเนินงานครบทุกกระบวนการและสามารถปฏิบัติได้จริง **มากกว่าเน้นที่การทราบผลการประเมิน** การดำเนินงานที่เป็นไปอย่างเร่งรีบอาจทำให้ผลการประเมินในบางมาตรฐานไม่ถูกต้องเท่าที่ควร เนื่องจากพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน เช่น พฤติกรรมของนักเรียน พฤติกรรมของครูอาจารย์ อาจะยังสังเกตได้ไม่ชัดเจนในช่วง 1-2 เดือน

แรกที่มีการประเมิน การนำผลการประเมินในบางมาตรฐานไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาจึงอาจมีข้อจำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการออกแบบวิธีการเก็บข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูลและหลายวิธีการ เพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของข้อมูล ข้อมูลวิจัยนี้จึงมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งได้จากวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การสัมภาษณ์กลุ่ม การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มแบบเจาะจง (Focus Group Interview) การจัดประชุมระดมความคิดโดยใช้เทคนิคกลุ่มสมมติ (Nominal Group Technique) การสังเกตขณะตรวจเยี่ยมสถานศึกษา การวิเคราะห์และตรวจสอบผลงานและเอกสารที่เป็นหลักฐานปรากฏ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนของการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาและการจัดลำดับความสำคัญมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ประกอบด้วยครูอาจารย์และผู้บริหารจำนวน 3,982 คน ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการจำนวน 147 คน รวมเป็น 4,129 คน นอกจากนี้ยังเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับผลผลิตจำนวน 1,251 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ปกครอง และนายจ้าง รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนนี้ทั้งหมด 5,380 คน สำหรับขั้นการสำรวจสภาพการประเมินผลภายใน ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหารและครูอาจารย์จำนวน 2,395 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่มแบบเจาะจงจำนวน 157 คน (จากการจัดการสนทนากลุ่มจำนวน 10 ครั้ง) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน สถิติภาคสรุปอ้างอิงได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับคำถามปลายเปิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลการวิจัย

1. มาตรฐานการศึกษาที่สำคัญและจำเป็นที่ทุกสถานศึกษาควรทำการประเมินในช่วงแรก

เนื่องจากร่างมาตรฐานการศึกษาที่จัดทำในปี พ.ศ. 2541 มี 3 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน กระบวนการ และปัจจัย รวม 27 มาตรฐาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 113 ตัว ในระยะเริ่มแรก

สถานศึกษาอาจเลือกประเมินเฉพาะมาตรฐานที่สำคัญและจำเป็นที่สุดก่อน ผลการจัดลำดับความสำคัญของมาตรฐานการศึกษาที่ควรกำหนดเป็นมาตรฐานกลาง (core standards) มีจำนวน 9 ตัว โดยในกลุ่มมาตรฐานด้านผู้เรียนประกอบด้วย (1) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (2) สุขภาพกาย สุขภาพจิตและสุนิษัยที่ดี (3) ทักษะการทำงาน (4) คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน (5) ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (6) เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและช่วยสังคม กลุ่มมาตรฐานด้านปัจจัยประกอบด้วย (7) คุณธรรมจริยธรรมของครู (8) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ (9) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังระบุตัวบ่งชี้ที่สำคัญและวัดได้ง่ายสำหรับให้สถานศึกษาใช้พิจารณาประกอบการกำหนดตัวบ่งชี้ที่ต้องการประเมิน

2. สภาพและความพร้อมของสถานศึกษาในการทำการประเมินผลภายใน

(1) จากสถานศึกษาที่ทำการสำรวจ 63 แห่ง พบว่าสถานศึกษามากกว่าครึ่งหนึ่งมิได้มีการประเมินผลภายใน ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมาย การทบทวนแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา และการรายงานผลการประเมินให้ผู้อื่นทราบโดยทั่วกัน และการทำงานเป็นทีม

(2) สภาพที่ผ่านมาสถานศึกษามากกว่าครึ่งมิได้มีการประเมินผลภายในตามมาตรฐานการศึกษา แต่หากเปรียบเทียบในเชิงสัมพัทธ์กันเองระหว่างมาตรฐาน พบว่าส่วนใหญ่จะมีการประเมินผลตามมาตรฐานด้านปัจจัยมากกว่ามาตรฐานด้านกระบวนการและมาตรฐานด้านผู้เรียน เมื่อพิจารณาตามมาตรฐานด้านปัจจัยพบว่าส่วนใหญ่เป็นการประเมินคุณธรรม-จริยธรรมของครูอาจารย์ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และวุฒิการศึกษาของอาจารย์ ในมาตรฐานด้านกระบวนการนั้นมีการประเมินเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สำหรับมาตรฐานด้านผู้เรียน สิ่งที่มีการประเมินมากกว่าตัวอื่น คือ การประเมินเกี่ยวกับการปลอดภัยเสพยัตติของผู้เรียน ในขณะที่มาตรฐานด้านผู้เรียนที่เกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่ามีการประเมินกันน้อยมากเพียงร้อยละ 1.6 ของสถานศึกษานำร่องทั้งหมด

(3) ผลการศึกษาความพร้อมของบุคลากรในการทำการประเมินผลภายในพบว่าครูอาจารย์ประมาณร้อยละ 88 จะรับรู้เรื่องมาตรฐานการศึกษา และมีเพียงร้อยละ 53 ที่เคยผ่านการฝึกอบรมด้านประเมิน กลุ่มอาจารย์จากสังกัด สปช. ประเมินตนเองว่ามีความรู้และประสบการณ์ด้านการประเมิน และผ่านการอบรมด้านการประเมินสูงกว่าสังกัดอื่น

(4) ผลการศึกษาปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาของครูอาจารย์ที่เอื้อต่อการทำการประเมินผลภายใน พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี ผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทจะพบในสถานศึกษาสังกัด

◆ การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน
ของสถานศึกษา

กรมสามัญศึกษา และกรมอาชีวศึกษา มากกว่าสังกัดอื่น

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

(6) ความพร้อมด้านแรงจูงใจในการทำการประเมินผลภายในอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนทัศนคติต่อการประเมินผลภายในอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สำหรับทักษะการประเมินนั้นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ตารางที่ 1 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทการประเมินและสังกัดสถานศึกษา

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

ตารางที่ 2 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อความพร้อมในการทำการประเมินผลภายในของสถานศึกษา

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

(7) ครูอาจารย์มากกว่าร้อยละ 95 ยินดีและเต็มใจที่จะทำการประเมินผลภายใน และพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการทำการประเมินผลภายใน ประมาณร้อยละ 31 ที่รู้สึกกังวลในการทำงานนี้ นอกจากนี้กลุ่มอาจารย์ประมาณร้อยละ 86 - 87 มีความเชื่อว่าสถานศึกษามีบุคลากรและทรัพยากรพร้อมที่จะทำการประเมินผลภายใน

(8) ผลการสำรวจความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ด้านการประเมินภายใน พบว่าความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก คือ วิธีการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างเครื่องมือวัดตัวบ่งชี้ และการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยนี้ได้นำมาใช้ประกอบการกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มแกนนำในสถานศึกษานำร่อง

(9) ครูอาจารย์ในทุกสังกัดเสนอแนะวิธีการพัฒนาความรู้ การสร้างความตระหนักให้เห็นถึงคุณค่าของการประเมินผลภายใน และวิธีผลักดันให้มีการทำการประเมินผลภายใน โดยการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่บุคลากร จัดทำเอกสาร เช่น หนังสือ คู่มือการประเมิน แจกครูอาจารย์ และสิ่งที่สถานศึกษาต้องการให้มีการจัดเตรียมเพื่อการทำงานนี้ คือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์

ตารางที่ 3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมิน

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

3. ผลการเลือกสถานศึกษานำร่อง

สถานศึกษานำร่องในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 30 แห่ง เกณฑ์การเลือกยึดความสมัครใจในการเข้าร่วมโครงการเป็นหลัก พื้นที่เป้าหมายของการทดลองมี 5 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร พิษณุโลก ขอนแก่น นครศรีธรรมราช และลพบุรี ในแต่ละจังหวัดเลือกสถานศึกษานำร่องมาจังหวัดละ 6 แห่ง โดยให้กระจายตามสังกัดของหน่วยงาน 6 แห่ง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น สังกัดกรมอาชีวศึกษา สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ยังมีสถานศึกษาเครือข่ายที่ขอสมัครเข้าโครงการโดยขอทำการประเมินผลภายในด้วยตนเอง โดยไม่มี

ผู้ให้การนิเทศเหมือนสถานศึกษาอื่น 1 แห่ง เป็นสถานศึกษาสังกัด สช. ในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 31 แห่ง

ผลการศึกษาลักษณะบริบทของสถานศึกษานำร่องที่เลือกมาศึกษาพบที่มีความหลากหลายในระดับการศึกษาที่ให้บริการ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ด้านการประเมินของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้บริหาร นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะของสถานศึกษายังมีความแตกต่างของแรงจูงใจของผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์ซึ่งไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สถานศึกษาบางแห่งผู้บริหารมีแรงจูงใจในการประเมินผลภายในสูง แต่บุคลากรภายในมีแรงจูงใจในการประเมินผลภายในต่ำ และยังพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีบุคลากรที่มีความแตกต่างของระดับแรงจูงใจ ทักษะคิด และทักษะการประเมินค่อนข้างมากแม้จะอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน

4. ผลผลิตของการวิจัย

ผลผลิตในการวิจัยครั้งนี้มี 4 ประการ คือ (1) ระบบการประเมินผลภายใน (2) หลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับ “เทคนิควิธีการประเมินผลภายในตามมาตรฐานการศึกษา” (3) คู่มือการประเมินผลภายใน และ (4) ระบบการนิเทศการประเมินผลภายใน นอกจากนี้ยังได้ร่างคู่มือการนิเทศสถานศึกษาด้านการประเมินผลภายใน

4.1 ระบบการประเมินผลภายใน

ระบบการประเมินผลภายในประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ ได้แก่ ระบบการวางแผนและปฏิบัติ ระบบข้อมูลและประมวผล ระบบการตรวจสอบการประเมิน ระบบการรายงานผลการประเมิน และระบบการใช้ผลการประเมิน ซึ่งมีกิจกรรมที่ดำเนินการสอดคล้องกับขั้นตอนการทำงานตามวงจร PDCA เพื่อให้การประเมินผลภายในเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ

การออกแบบระบบมีพื้นฐานแนวคิดที่ทำให้การประเมินได้มาตรฐาน 4 ประการ คือ ด้านอรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง และอยู่บนพื้นฐานของการประเมินที่เกิดจากการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานอย่างต่อเนื่อง การทำงานด้วยความเข้าใจ และการทำงานเพื่อมุ่งนำผลไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

(1) **ระบบการวางแผนและปฏิบัติ** การวางแผนพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาให้มีความตระหนักเห็นคุณค่าของการประเมินผลภายใน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลภายใน มีการสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วม และมีการประเมินสภาพและผลการดำเนินงานที่เป็นอยู่ย่นนำไปสู่กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่ต้องการบรรลุร่วมกัน ในขั้นนี้สถานศึกษามีการลงมือปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบตามแผนงานที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีการวางแผนการประเมินที่

เป็นระบบ ระบบย่อยส่วนนี้ใช้ในส่วนของการวางแผน (PLAN) และการปฏิบัติ (DO) ของวงจร PDCA

(2) **ระบบข้อมูลและประมวลผล** คณะทำงานกำหนดข้อมูลที่ต้องจัดเก็บเพื่อตอบคำถามประเมิน การสร้างเครื่องมือประเมิน การกำหนดแหล่งข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามแผนงานที่กำหนด การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล และการวางระบบฐานข้อมูล ระบบย่อยส่วนนี้ใช้ในส่วนตอนของการประเมิน (CHECK) ของวงจร PDCA

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

(4) **ระบบการรายงานผลการประเมิน** คณะทำงานทำการแปลความหมายผลการประเมิน กำหนดกลุ่มผู้ใช้ผลการประเมิน กำหนดสารสนเทศที่ต้องการเสนอในรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Study Report) กำหนดรูปแบบการนำเสนอผลการประเมิน รูปแบบการเผยแพร่ และการจัดทำรายงานผลการประเมิน โดยการเผยแพร่ผลการประเมินให้ทุกฝ่ายทราบ ระบบย่อยส่วนนี้ใช้ในส่วนตอนการปรับปรุงแก้ไข (CHECK) ของวงจร PDCA

(5) **ระบบการใช้ผลการประเมิน** สถานศึกษานำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานในส่วนที่ยังดำเนินการไม่ได้ตามเป้าหมาย วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง หาสาเหตุของปัญหา หาวิธีการแก้ไข นำวิธีการแก้ไขไปปฏิบัติจริง แล้วตรวจสอบผลการดำเนินงานอีกครั้ง ระบบย่อยส่วนนี้ใช้ในส่วนตอนการปรับปรุงแก้ไข (ACTION) ของ วงจร PDCA

เมื่อใช้คำภาษาอังกฤษแทนระบบย่อยทั้ง 5 ระบบจะได้ดังนี้

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

5. Development for the Achievement of Educational Standards เป็นการพัฒนาศานศึกษาให้บรรลุมาตรฐานการศึกษา ซึ่งกำหนดไว้ 3 ด้าน คือ ปัจจัย (Input) กระบวนการ (Process) และผู้เรียน (Output) ซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญในระบบการใช้ผลการประเมิน

ระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นเรียกว่าระบบ DDDDD (ห้าดี) ในการดำเนินงานตามระบบการประเมินผลภายในเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย IPO Standards ต้องเกิดกระบวนการทำงานแบบ TEAM ซึ่งย่อมาจากหลักการการทำงานต่อไปนี้

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

เพื่อให้จำง่ายผู้วิจัยจะเรียกระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นว่าระบบ TEAM-5D (ทีม-ห้าดี) แผนภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลภายในแบบทีมดี ในขณะที่แผนภาพที่ 3 แสดงกิจกรรมที่ต้องดำเนินการภายใต้วงจรการทำงานแบบ PDCA เพื่อให้เกิดกระบวนการดำเนินงานในสถานศึกษาที่เป็นแบบผูกติด (built-in) กับการดำเนินงานปกติ อันเป็นหลักการของการประเมินแบบอิงโรงเรียน (school-based evaluation) ทั้งนี้การดำเนินงานกิจกรรมดังกล่าวต้องคำนึงถึงหลักการการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วม การนำผลไปใช้พัฒนา การทำงานอย่างยั่งยืน และทำด้วยจิตสำนึกที่ดี ภายใต้การออกแบบที่ได้มาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ดังปรากฏในแผนภาพที่ 4

4.2 หลักสูตรการฝึกอบรม

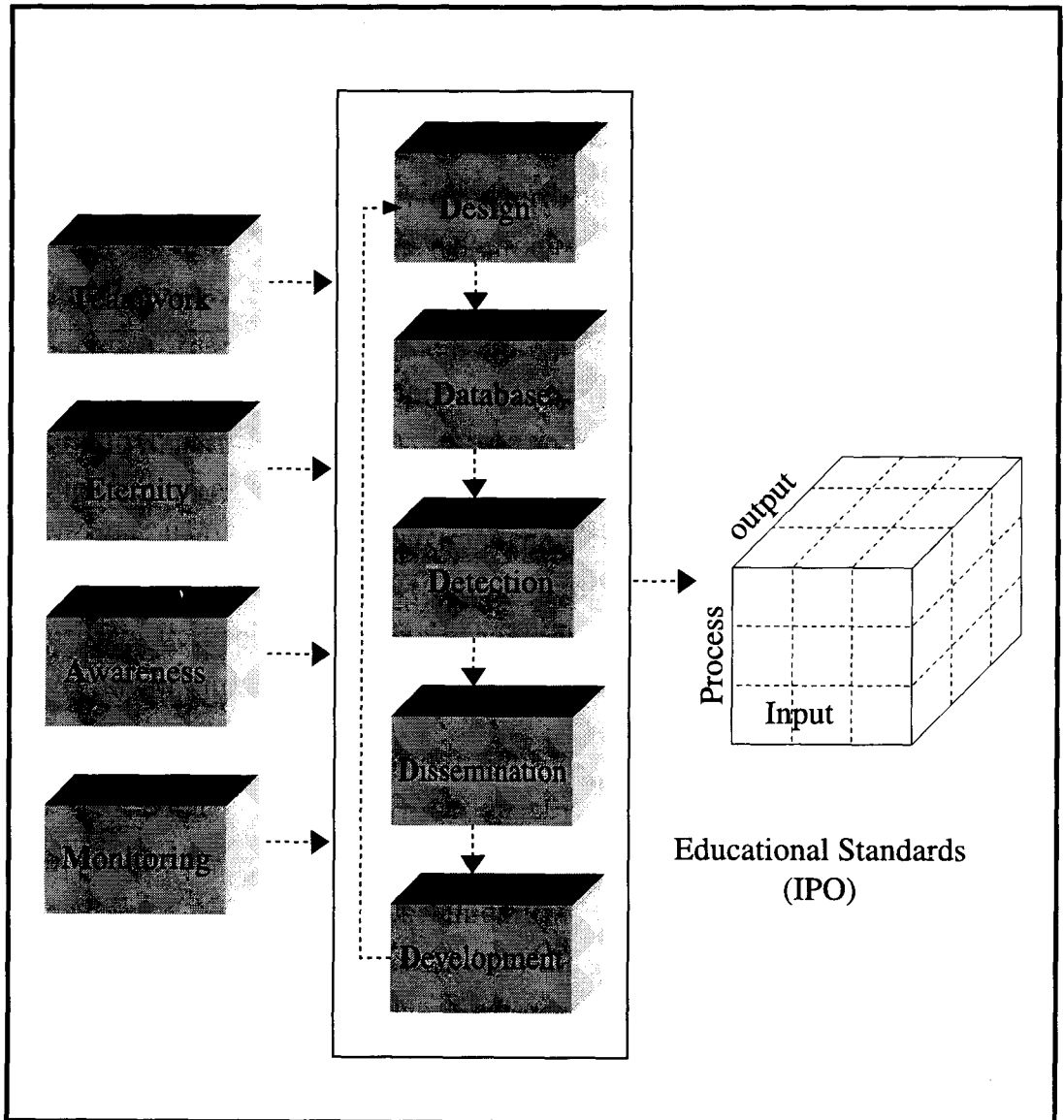
หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนามีชื่อว่า “เทคนิควิธีการประเมินผลภายในตามมาตรฐานการศึกษา” ใช้เวลาอบรม 5 วัน โครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน คือ การพัฒนาความตระหนักให้เห็นคุณค่าของการประเมินผลภายใน (25% ของเวลาที่ใช้ในการอบรม) และ เทคนิควิธีการประเมินผลภายใน (75% ของเวลาที่ใช้ในการอบรม)

4.3 คู่มือการประเมินผลภายใน

คู่มือการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นมีจำนวน 4 เล่ม โครงสร้างของคู่มือเล่มที่ 1 ประกอบด้วยขั้นตอนการทำการประเมินผลภายในตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ ซึ่งเป็นไป

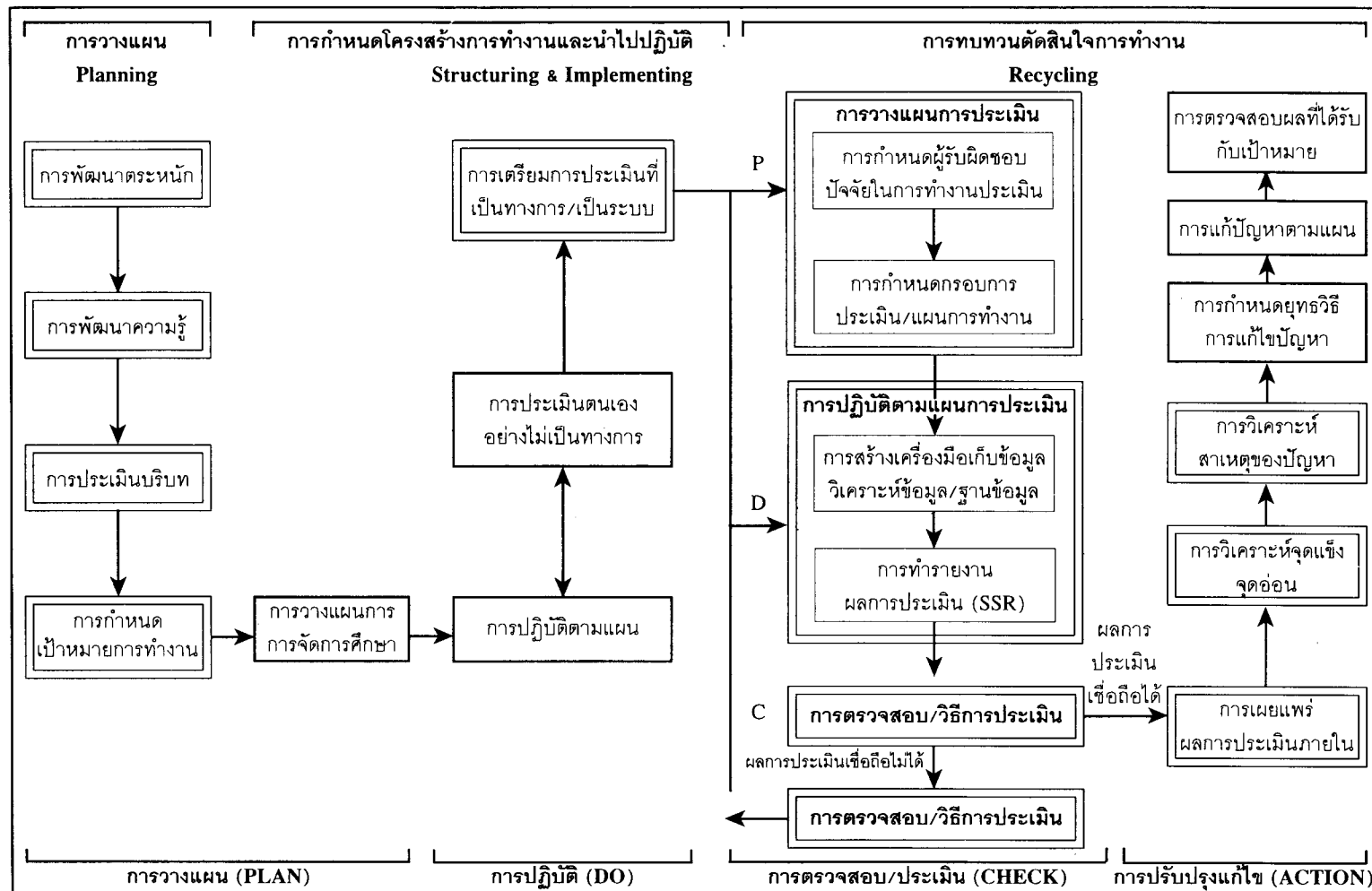
♦ การวิจัยและพัฒนากระบวนการประเมินผลภายใน
ของสถานศึกษา ♦

ตามหลักการทำงานตามวงจร PDCA โครงสร้างของคู่มือเล่มที่ 2-4 ประกอบด้วยหลักการและเหตุผลของมาตรฐานการศึกษา วิธีการวัดและประเมินผล คำอธิบายเกี่ยวกับการเก็บข้อมูล ซึ่งครอบคลุมรายละเอียดเกี่ยวกับแหล่งข้อมูล ผู้รับผิดชอบการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และตัวอย่างเครื่องมือ ในคู่มือทั้ง 4 เล่ม โดยเฉพาะเล่มที่ 2-4 ซึ่งแสดงตัวอย่างเครื่องมือวัดตัวบ่งชี้



แผนภาพที่ 2 ระบบการประเมินผลภายในแบบ TEAM-D
มุ่งสู่มาตรฐานการศึกษา IPO

ระบบกระตุ้นและกำกับติดตามการดำเนินงาน และการสนับสนุน



◆ สรุป วาดภาพนี้ ◆

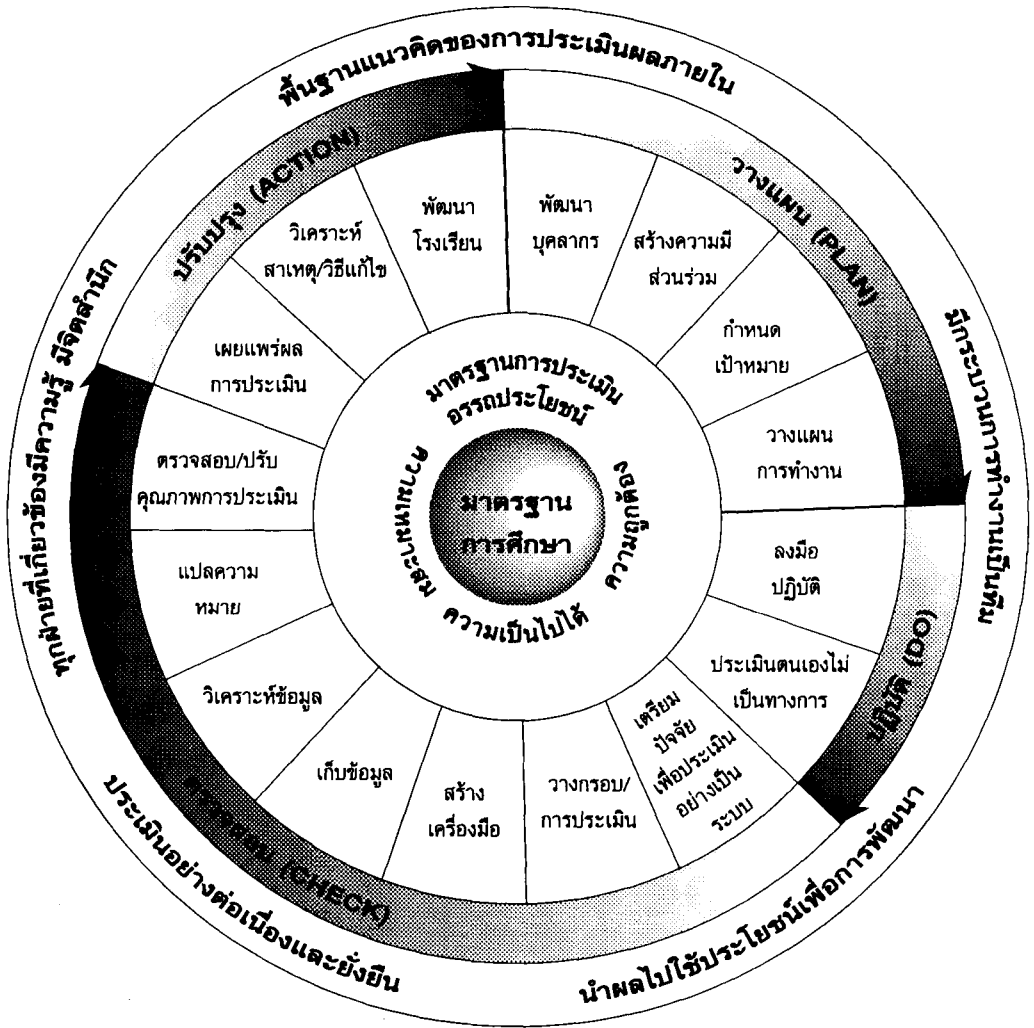
แผนภาพที่ 3 กิจกรรมการประเมินผลภายในขั้นตอนการทำงานแบบ PDCA

ความหมายของกรอบ

กิจกรรมที่ผู้นิเทศก์เข้าไปเกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่บุคลากรในสถานศึกษาทำเอง

♦ การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน ♦
ของสถานศึกษา



แผนภาพที่ 4 กิจกรรมการประเมินผลภายในตามพื้นฐานแนวคิดของการประเมินที่มีฐานการทำงานจากโรงเรียน (School-Based Evaluation)

4.4 ระบบการนิเทศ

โครงสร้างของระบบการนิเทศประกอบด้วย (1) การกำหนดจำนวนผู้นิเทศก์ 2 คนต่อสถานศึกษา (2) กลุ่มผู้นิเทศก์ประกอบด้วยอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษาและสาขาการบริหารการศึกษา (3) ให้การช่วยเหลือสถานศึกษาโดยการเข้าไปตรวจเยี่ยมอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง

นอกจากการนิเทศผ่านแกนนำแล้ว ผลการวิจัยพบว่าควรจัดให้มีการนิเทศแบบประชุมกลุ่มคณะทำงานระหว่างสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานที่ดี ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการดำเนินงานเพิ่มขึ้น

โดยสรุปสถานศึกษามีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดในระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้น ผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม คู่มือการประเมินผลภายใน และระบบการนิเทศมีความเหมาะสม

5. สภาพของการดำเนินงานหลังเข้าโครงการวิจัยนำร่อง

หลังจากสถานศึกษาเข้าโครงการวิจัยครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจในการประเมินผลภายในของกลุ่มครูอาจารย์สูงกว่าก่อนเข้าโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลภายในตามการรับรู้ของอาจารย์เพิ่มขึ้นจากเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีอัตราการเพิ่มความรู้อยู่ประมาณร้อยละ 30 ขึ้นไปจากความรู้เดิม ข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับทัศนคติต่อการประเมินยังสรุปได้ไม่ชัดเจน แต่จากข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่าส่วนใหญ่เห็นคุณค่าของการประเมินผลภายใน และเห็นว่าควรมีการดำเนินการต่อไป โดยเฉพาะเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

6. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

(1) ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการวิจัยครั้งนี้มีสาเหตุหลักมาจากการกำหนดช่วงเวลาในการทดลองครั้งนี้ที่สั้นเกินไป แต่มีตัวบ่งชี้ที่ต้องประเมินจำนวนมาก จนกลายเป็นการสร้างภาระให้กับครู และกระทบต่อการสอน สภาพปัญหาที่ดำเนินงานอย่างเร่งรีบ ทำให้การวางแผนการทำงานมีจุดอ่อน โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของเครื่องมือประเมินและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับ สภาพปัญหาที่ดำเนินงานอย่างเร่งรีบ ทำให้การวางแผนการทำงานมีจุดอ่อนโดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของเครื่องมือประเมิน และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับ

(2) ระดับความน่าเชื่อถือของผลการประเมินอยู่ในช่วงร้อยละ 70-80 ซึ่งเป็นระดับที่น่าพอใจเนื่องจากเป็นการดำเนินงานครั้งแรกของสถานศึกษา การเกิดปัญหาถือเป็นเรื่องปกติ

กลุ่มครูอาจารย์เชื่อมั่นว่าจะมีการนำผลไปใช้ในการพัฒนาในอยู่ในช่วงร้อยละ 75-80 และคิดว่าผู้บริหารจะมีการนำผลไปใช้มากกว่าคืออยู่ในช่วงร้อยละ 80-95

7. ความสำเร็จและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

ความสำเร็จในการประเมินผลภายในของสถานศึกษาใช้เกณฑ์การวัด 4 ตัว คือ ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การทำงานเป็นทีม โอกาสนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ และความยั่งยืนของการทำการประเมินผลภายใน พบว่าผลการดำเนินงานได้เป็นที่น่าพอใจ ผลปรากฏว่าปัจจัยที่นำมาใช้ในการอธิบายความสำเร็จของการประเมินผลภายในมี 5 ชุด ได้แก่ ระบบการประเมินผลภายใน (6 ตัวแปร) ลักษณะการนิเทศ (1 ตัวแปร) คุณลักษณะของครู อาจารย์ในสถานศึกษา (3 ตัวแปร) คุณลักษณะของผู้บริหาร (7 ตัวแปร) และลักษณะของสถานศึกษานำร่อง (6 ตัวแปร) รวมตัวแปรทั้งหมด 23 ตัวแปร

ผลการวิจัยนี้พบว่ากลุ่มปัจจัยชุดแรกสามารถอธิบายความสำเร็จได้ร้อยละ 71.9 และเมื่อเพิ่มชุดของปัจจัยเข้าไปทีละชุดสามารถอธิบายความสำเร็จของการประเมินผลภายในได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4.1, 2.2, 12.1 และ 7.5 ตามลำดับ โดยกลุ่มปัจจัยทั้ง 5 ชุด (23 ตัวแปร) สามารถอธิบายความสำเร็จได้ทั้งหมดร้อยละ 97.8

ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยทางบวกคือ ความสามารถของแกนนำที่เป็นตัวหลักสำคัญในการประเมินผลภายใน คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารด้านวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร และประสบการณ์ในการประเมินของผู้บริหาร ส่วนตัวแปรแรงจูงใจในการทำการประเมินของครูอาจารย์มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นลบ

ตารางที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำนายความสำเร็จของการประเมินผลภายใน

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

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่าการทุ่มเทเอาใจใส่ต่อการบริหารงานการประเมินผลภายใน โดยมีการกำกับติดตามการทำงานด้านการประเมินผลอย่างใกล้ชิดและจริงจังของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานด้านการประเมินผลของสถานศึกษาอย่างมาก

8. รูปแบบการปฏิบัติงานในระบบการประเมินผลภายใน

ระบบการประเมินผลภายในที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นเอกภาพในเชิงหลักการ แต่พบว่ามี ความหลากหลายของกรปฏิบัติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพบริบทของสถานศึกษา

ตารางที่ 5 รูปแบบการดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในตามระบย่อย

รูปแบบที่	รูปแบบการดำเนินงาน			
1 ระบบการวางแผนและปฏิบัติ	1.1 การพัฒนาบุคลากร	พัฒนาบุคลากรโดยเชิญวิทยากรภายนอก	แกนนำเป็นผู้ให้ความรู้แก่บุคลากรภายในเอง	จัดประชุมปฏิบัติการแก่ครูทุกคน
	1.2 การตั้งคณะกรรมการฝ่ายประเมินผล	ตั้งคณะประเมินมาตรฐานที่สอดคล้องกับงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ โดยตั้งกรรมการตามหมวดหรือฝ่าย	ตั้งกรรมการ 3 ชุดตามมาตรฐานหลัก 3 ด้าน	ตั้งกรรมการเป็นรายมาตรฐาน
		ตั้งแกนนำที่มีความสามารถและเป็นที่ยอมรับ	ตั้งแกนนำตามสายงานหรือตำแหน่งหน้าที่	
	1.3 การกำหนดกรอบความคิด	ครูส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบการประเมิน	แกนนำเป็นผู้กำหนดกรอบ	
	1.4 การกำหนดเกณฑ์การประเมิน	กำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพแบบอิงเกณฑ์		
2 ระบบข้อมูลและประมวลผล	2.1 การสร้างเครื่องมือประเมิน	สร้างเครื่องมือเอง	ใช้เครื่องมือในคู่มือโดยไม่ปรับปรุง	
	2.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง	เก็บข้อมูลทั้งประชากร	เก็บข้อมูลโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างบางส่วน	
	2.3 การกำหนดแหล่งข้อมูล	ใช้แหล่งข้อมูลหลายแห่งในดับบ่งชี้เดียวกัน	ในแต่ละดับบ่งชี้กำหนดแหล่งข้อมูลเพียงแหล่งเดียว	
	2.4 การประมวลผลข้อมูล	ประมวลผลข้อมูลที่หน่วยกลาง	ครู/คณะกรรมการเป็นผู้วิเคราะห์และประมวลผลเองในมาตรฐานที่รับผิดชอบ	
3 ระบบการตรวจสอบการประเมิน	มีการตรวจสอบคุณภาพของวิธีการประเมินโดยระดมความคิดเห็นจากครูอาจารย์		แกนนำเป็นผู้ตรวจสอบวิธีการประเมินเอง	
4 ระบบการรายงานผลการประเมิน	4.1 การนำเสนอผลการประเมิน	แปลความหมายเฉพาะข้อมูลที่มีอยู่	แปลความหมายเกินข้อมูล (เช่น ประเมินดับบ่งชี้เดียว แต่สรุปผลเป็นทั้งมาตรฐาน)	
		นำเสนอผลระดับห้องเรียน วิชา ชั้น และสถานศึกษา	นำเสนอผลเป็นภาพรวมระดับสถานศึกษา	
	4.2 การกำหนดกลุ่มผู้ใช้ผลการประเมิน	จัดทำรายงานผลโดยเน้นกลุ่มผู้ใช้เป็นผู้บริหารและครู		
4.3 การจัดทำรายงานผลการประเมิน	คณะกรรมการประเมินร่วมกันเขียนรายงานผลการประเมิน	แกนนำเป็นผู้เขียนรายงานผลการประเมิน		
5 ระบบการใช้ผลการประเมิน	ประชุมครูเพื่อแจ้งร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ไข		แกนนำเป็นผู้ระบุจุดแข็งจุดอ่อน วิเคราะห์สาเหตุ และหาแนวทางการแก้ไข	

9. แนวทางการขยายผล

สถานศึกษานำร่องได้เสนอแนะแนวทางการขยายผลไว้หลายประการ ได้แก่ การประกาศ รายชื่อสถานศึกษานำร่องที่ประสบความสำเร็จในการทำการประเมินภายใน เพื่อให้เป็นตัวอย่าง ของการศึกษาดูงาน หรือการเสนอแนะให้ตั้งศูนย์ตามภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อเป็นหน่วยให้ความรู้แก่ สถานศึกษาด้านการประเมินผลภายใน ในอนาคตเมื่อมีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา นักวิชาการใน สถาบันอุดมศึกษา อาจมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร ในรูปของการเป็นวิทยากร หรือการให้การนิเทศแก่สถานศึกษาบางแห่งที่จำเป็นต้องได้รับการนิเทศ

วิธีการหนึ่งที่น่าสนใจแต่สถานศึกษามีได้เสนอไว้ คือ **การพัฒนาครูรุ่นใหม่** ให้ความรู้ ด้านการประเมินผลภายใน กรณีตัวอย่างของการนิเทศในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ที่มี การส่งนักศึกษาปริญญาโท สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษาไปฝึกงานที่สถานศึกษานำร่อง และทำหน้าที่ให้ คำแนะนำในการทำงานแก่ครูอาจารย์ด้วยเท่าที่จะทำได้ เป็นรูปแบบที่น่าสนใจที่น่าจะทดลองนำไป ใช้ในการขยายผล เพราะถือเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งช่วยในการพัฒนานักศึกษาให้มีประสบการณ์ใน การทำงานในภาคสนามจริง นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างบุคลากรครู หรือนักการศึกษาที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมินผลภายในที่พร้อมจะเป็นแกนนำในการขยายผลต่อไป

การจัดกิจกรรมให้ฝึกงานไม่ควรจำกัดขอบเขตเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร การผลิตครูระดับปริญญาตรีเองต้องมีการปฏิรูป ควรสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินผล ภายในนับแต่บัดนี้ โดยเฉพาะในวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ถ้าเป็นไปได้ควรจัดให้มีการ ฝึกปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบขณะที่มีการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ วิธีการขยายผลแนวนี้ น่าจะเป็นกระบวนการผลิตครูรุ่นใหม่ที่พร้อมรับมือใน การใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยนี้พบว่าสถานศึกษาได้พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบในระบบ การประเมินผลภายในที่มีลักษณะเฉพาะของตนเอง รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสถานศึกษามีความ หลากหลาย ไม่ใช่มีเพียงรูปแบบเดียว ซึ่งนับว่าเป็นข้อดีที่พบในการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงความ สำเร็จของการใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) ให้กับ สถานศึกษา

แม้จะพบว่าสถานศึกษามีรูปแบบของการปฏิบัติงานหลากหลาย แต่ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติ งานในรูปแบบใด พื้นฐานของการประเมินผลภายในคือ ความพยายามผลักดันให้บุคลากรเกิดการ ทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานด้วยความเข้าใจในหลักการประเมินผลภายใน ทำงานอย่างต่อเนื่อง

และยั่งยืน และทำงานด้วยความมุ่งมั่นที่จะนำผลไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา การทำงานแบบนี้จะต้องทำเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตการทำงานปกติ และมีการทบทวนการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา

ปัญหาหนึ่งที่พบมากในขั้นตอนของการทำการประเมินผลภายในคือความรู้สึกที่ขัดแย้งในตัวเองของคณะทำงานในสถานศึกษา ส่วนใหญ่จะรู้สึกถึงความจำเป็นที่ต้องทำการประเมินผลภายใน แต่ก็รู้สึกว่าการประเมินผลภายในเป็นการเพิ่มภาระ และยังเป็นงานที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน ยิ่งเกิดความรู้สึกคับข้องใจในการปฏิบัติ

ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ชัดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการเริ่มทำการประเมินผลภายใน ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่มแบบเจาะจง และข้อมูลจากผู้นิเทศก์เป็นหลักฐานที่หนักแน่นพอที่จะสรุปว่า สถานศึกษานำร่องที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารเข้ามามีส่วนในการวางระบบการประเมินผลภายในด้วยตนเองและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรได้

ผู้บริหารในสถานศึกษานำร่องที่ประสบความสำเร็จจะมีระบบการบริหารงานที่เน้นการกระจายอำนาจ มีการสร้างทีมทำงาน วางตัวบุคคลที่ต้องรับผิดชอบได้ดี และมีการติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและเป็นระบบ โดยเหตุนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตัวผู้บริหารก่อน และควรให้สถานศึกษาในพื้นที่เดียวกันหรือสังกัดเดียวกันรวมกลุ่มกันทำงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ โดยใช้กระบวนการกลุ่มเป็นตัวกระตุ้นการทำงานของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

วิธีการช่วยเหลือสถานศึกษาในรูปแบบการนิเทศที่ได้ทดลองในการวิจัยนี้ พบว่าไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของการประเมินผลภายใน เนื่องจากสถานศึกษาที่ไม่ได้รับการนิเทศก์สามารถทำการประเมินผลภายในให้ประสบความสำเร็จได้หากมีความพร้อมด้านบุคลากร ควรสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดเดียวกันที่อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน ร่วมมือกันพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน อาจมีการรวมกลุ่มโดยการหาผู้มาช่วยพัฒนาความรู้ให้ หรือช่วยเหลือกันเอง วิธีนี้มีความเป็นไปได้ค่อนข้างมาก เพราะไม่เป็นการสิ้นเปลืองมาก และน่าจะได้ผล นอกจากนี้อาจใช้วิธีการศึกษาดูงานของสถานศึกษาอื่น

สถานศึกษาที่มีการจัดประชุมกลุ่มสัมมนาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน มีแนวโน้มจะสร้างกระแสและปลุกจิตสำนึกของการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผล เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สามารถผลักดันให้อาจารย์ทุกคนได้เข้ามามีรับรู้ถึงแนวทางการทำงานแบบใหม่ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่คุ้นเคยมาก่อน นั่นคือ ทุกคนต้องรับรู้ปัญหาร่วมกัน และรับรู้ว่าจะต้องแก้ปัญหาร่วมกัน ส่งผลให้

บรรยากาศของการประเมินผลภายในของสถานศึกษานั้น ๆ ดำเนินไปอย่างคึกคัก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ว่าสถานศึกษาต้องทำการประเมินตนเองทุกปี และจะถูกตรวจสอบจากกรมการประเมินภายนอกในทุก 5 ปี ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ต้องยอมรับว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่พร้อมที่จะทำการประเมินได้เต็มรูปแบบ การประเมินเต็มรูปแบบ หมายถึง การประเมินได้ครบทุกมาตรฐานการศึกษา และใช้วิธีการที่เป็นไปตามหลักการประเมินผลภายในได้โดยสมบูรณ์ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากรในการทำงานทั้งประสบการณ์ด้านการประเมิน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลภายใน

ในช่วงเริ่มต้นของการเริ่มงานนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าสถานศึกษาควรประเมินเฉพาะมาตรฐานที่คิดว่าสามารถดำเนินการได้เร็วและง่าย เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรให้คุ้นเคยกับระบบการทำงาน และเกิดทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลภายใน ไม่ควรเริ่มทำการประเมินในมาตรฐานที่ยังมีข้อมูลน้อยหรือยังไม่เคยมี เพราะจะทำให้เกิดความยุ่งยากมากในการจัดทำเครื่องมือประเมินเพื่อเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้/มาตรฐานนั้น จนอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของกลุ่มครูอาจารย์ ทำให้ไม่อยากทำการประเมินผลภายใน เนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องที่กระทบต่อการเรียนการสอน และใช้เวลาในการดำเนินงานมากเกินไป

สิ่งที่ต้องระวังในการกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ต้องการประเมิน คือ ไม่ว่าจะเลือกประเมินมาตรฐานใดก็ตาม ควรทำการประเมินตัวบ่งชี้ที่ครอบคลุมตัวที่อยู่ในมาตรฐานนั้น ๆ เนื่องจากการคัดเลือกตัวบ่งชี้มาประเมินเพียงบางตัว จะไม่สามารถสรุปภาพรวมเกี่ยวกับมาตรฐานตัวนั้นได้สมบูรณ์

การประเมินผลภายในจำเป็นต้องมีระบบข้อมูลและประมวลผล ซึ่งต้องทำเป็นประจำ และทำการจัดเก็บข้อมูลอย่างคุ้มค่า ระบบข้อมูลต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การออกแบบระบบข้อมูลจึงต้องเริ่มที่การกำหนดข้อมูลที่จัดเก็บ ซึ่งแน่นอนมาจากตัวบ่งชี้ที่ต้องการประเมิน และการสร้างหรือจัดหาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือได้มาซึ่งข้อมูลนั้น

การประเมินคุณภาพของการประเมินชั้นอีกครั้งเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความมั่นใจในผลการประเมินว่าได้ดำเนินการอย่างได้มาตรฐาน 4 ประการ คือ ประโยชน์จากการประเมิน ความเหมาะสมของการประเมิน ความเป็นไปได้ของการประเมิน และความถูกต้องของการประเมิน กระบวนการตรวจสอบการประเมินเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า การประเมินอภิมาน (meta-evaluation)

ผลการดำเนินของสถานศึกษานำร่อง พบว่าการรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Study Report) จะเผยแพร่เฉพาะในกลุ่มครูและ ผู้บริหาร ซึ่งถือว่ายังไม่เหมาะสม จริงๆ แล้วต้องมีกรรายงานถึงกลุ่มอื่น เช่น กลุ่มผู้ปกครองด้วย เพราะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของสถานศึกษา การมีกลุ่มผู้สนใจต้องการทราบผลการประเมินตนเอง ทำให้ผู้จัดทำรายงานต้องตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบการนำเสนอผลการประเมิน สารเนื้อหาที่ต้องการสื่อสาร ระบบการประเมินผลภายในจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการวางระบบการรายงานผลการประเมินตนเอง เพราะเป็นระบบทำให้สถานศึกษาทราบผลการดำเนินงานของตนเองว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

การกำกับติดตามและสนับสนุนการทำงานเป็นระบบที่อยู่นอกกระบวนการประเมินผลภายใน แต่มีบทบาทสำคัญและจำเป็นต้องมี ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าสถานศึกษาที่ทำงานด้านการประเมินผลภายในได้สำเร็จ เป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารหรือคณะทำงานมีการกำกับติดตามการทำงานที่เป็นระบบและทำอย่างเป็นทางการ นอกจากนี้ยังต้องได้รับการสนับสนุนด้านปัจจัยในการทำงานทั้งด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ งบประมาณ สถานที่ เจ้าหน้าที่ และเวลาในการทำการประเมินภายใน

การให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นการทำงานแบบร่วมมือกันระหว่างนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษากับครูอาจารย์ในสถานศึกษา การทำงานโดยคณะผู้แทนที่ร่วมทำงานกับครูอาจารย์แบบเต็มรูปแบบ (full partnership) คือเข้าไปช่วยทุกขั้นตอน ตลอดเวลา ไม่น่าจะใช้ได้ในการวิจัยนี้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาของนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งแต่ละคนมีงานประจำของตนเองทำ และยังมีปัญหาเรื่องการนัดหมายเวลาว่างให้ตรงกันอีก

ในบริบทของประเทศไทย ผู้วิจัยคิดว่ารูปแบบการร่วมมือแบบที่เหมาะสมน่าจะเป็นการร่วมมือทั่วไป (general partnership) คือการให้ความช่วยเหลืออยู่ห่างๆ ตามแต่อาจารย์จะขอความช่วยเหลือ ซึ่งพบว่าในบางพื้นที่รูปแบบนี้สามารถทำให้งานดำเนินไปสำเร็จได้เช่นกัน

แนวโน้มของความพยายามกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษา จะเป็นตัวผลักดันให้สถานศึกษาเกิดการร่วมมือกันและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แนวทางที่เป็นไปได้ในการผลักดันให้บุคลากรเรียนรู้การทำงานได้เร็ว คือ การส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะบุคลากรจากกรมสามัญศึกษาหรือกรมอาชีวศึกษาซึ่งมีความพร้อมด้านบุคลากรและอุปกรณ์การทำงาน สามารถช่วยเหลือสถานศึกษาที่มีความพร้อมน้อยกว่าได้เป็นอย่างดี

สถานศึกษานำร่องได้เสนอแนะแนวทางการขยายผลไว้หลายประการ ผู้วิจัยคิดว่าแต่ละแนวทางเป็นข้อเสนอที่น่าสนใจ ไม่ว่าจะเป็นการขอให้ประกาศรายชื่อสถานศึกษานำร่องที่ประสบ

ความสำเร็จในการทำการประเมินภายใน เพื่อให้เป็นตัวอย่างของการศึกษาดูงาน หรือการเสนอแนะให้ตั้งศูนย์ตามภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อเป็นหน่วยให้ความรู้แก่สถานศึกษาด้านการประเมินผลภายใน

วิธีการหนึ่งที่น่าสนใจแต่สถานศึกษามีได้เสนอไว้ คือ **การพัฒนาครูรุ่นใหม่** ให้ความรู้ด้านการประเมินผลภายใน เช่นกรณีตัวอย่างของการนิเทศในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ที่มีการส่งนักศึกษาปริญญาโทไปฝึกงานที่สถานศึกษานำร่อง และทำหน้าที่ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ครูอาจารย์ด้วยเท่าที่จะทำได้ เป็นรูปแบบที่น่าสนใจที่น่าจะทดลองนำไปใช้ในการขยายผล เพราะถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยในการพัฒนานักศึกษาให้มีประสบการณ์ในการทำงานในภาคสนามจริง

หลักสูตรการผลิตครูระดับปริญญาตรีเองต้องมีการปฏิรูป ควรสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินผลภายในนับแต่บัดนี้ โดยเฉพาะในวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ถ้าเป็นไปได้ ควรจัดให้มีการฝึกปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบขณะที่มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ วิธีการขยายผลแนวนี้ น่าจะเป็นกระบวนการผลิตครูรุ่นใหม่ที่จะพร้อมรับมือในการใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.1 หน่วยงานต้นสังกัด

1.1.1 เพื่อให้การประเมินผลภายในเป็นกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างแท้จริงและดำเนินการไปได้อย่างแท้จริง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพร้อมให้การสนับสนุนส่งเสริมกระบวนการประเมินผลภายใน โดยปล่อยให้สถานศึกษามีอิสระในการดำเนินงานที่จะคิดพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของตนเอง ไม่ใช่ทำการประเมินเพื่อเสนอผลต่อหน่วยงานเบื้องบนเหมือนที่ผ่านมา

1.1.2 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการรวมกลุ่มกันเป็นการสร้างเครือข่ายของการทำงานด้านการประเมินผลภายใน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทำงาน และเกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเชิงวิชาการ หรือปัจจัยป้อน

1.1.3 ควรพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ที่จิตสำนึกในการทำการประเมินผลภายใน และสามารถบริหารงานประเมินผลภายในเป็นส่วนหนึ่งของงานปกติได้

1.1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องน่าจะขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในการจัดส่งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวมเครื่องมือประเมินเพื่อเผยแพร่ให้สถานศึกษาได้ศึกษาหรือนำไปใช้

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

1.2.1 เร่งประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านการประเมินผลภายในครั้งนี้ในทุกรูปแบบ

1.2.2 ควรมีการพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณภาพของการจัดการศึกษาสำหรับการประเมินภายนอก

1.2.3 จากการทดลองของสถานศึกษานำร่องพบว่ามาตรฐานบางตัวอาจประกอบด้วยตัวบ่งชี้ไม่ครบถ้วนและบางตัวบ่งชี้ยังไม่เหมาะสมที่จะสะท้อนผลการดำเนินงานตามมาตรฐานนั้นจริง ควรมีการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้

1.3 สถาบันการผลิตครู

ถึงเวลาที่ต้องมีการปฏิรูปหลักสูตรครุศาสตร์เพื่อให้ผู้เรียนซึ่งจะเป็นครูรุ่นใหม่ได้รับการพัฒนาในแนวทางหรือวิธีการที่สอดคล้องกับการปฏิรูปต่าง ๆ นิสิตนักศึกษาครูที่จบใหม่ควรมีความรู้ในเรื่องการประเมินผลภายใน มีจิตสำนึกในการประเมินผลตนเองและสามารถทำการประเมินตนเองเป็น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

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

ทั้งนี้สถานศึกษาต้องคิดหาแนวทางกำกับติดตามและสนับสนุนการทำงานด้านการประเมินผลภายในให้สำเร็จด้วยดี โดยต้องมีการวางแผนการเตรียมพัฒนานุคลากร และการกำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการประเมินผลที่ประกอบด้วยบุคคลทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูอาจารย์ ชุมชน พ่อแม่ผู้ปกครอง และนักเรียน และต้องมีการบริหารจัดการให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกขั้นตอนของการประเมิน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ความยั่งยืนของการทำการประเมินผลภายใน

ควรมีการศึกษาติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษานำร่องหลังจากสิ้นสุดโครงการ เพื่อตรวจสอบความยั่งยืนของกระบวนการประเมินผลภายใน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนและความต่อเนื่องของการดำเนินงาน

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผู้บริหารอยากทำการประเมิน

2. การศึกษารูปแบบการจัดทำรายงานผลการประเมิน

ควรมีการศึกษาวิจัยถึงรูปแบบการรายงานผลการประเมินตนเองหากผู้ใช้ผลการประเมิน มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใช้ได้รับประโยชน์จากรายงานที่สถานศึกษาจัดทำมากที่สุด และสนองความต้องการของผู้ใช้อย่างแท้จริง

3. การพัฒนากลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลบางกลุ่มยังให้ข้อมูลเชิงประเมินไม่น่าเชื่อถือ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปกครอง หรือกลุ่มครูอาจารย์ที่ให้ข้อมูลการประเมินตนเอง (self-evaluation) น่าจะต้องมีการศึกษาวิจัยถึง แนวทางการพัฒนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลเหล่านั้นให้สามารถให้ข้อมูลที่สะท้อนความจริง

4. การศึกษาเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของสถานศึกษา

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการกำหนดเกณฑ์ สำหรับการประเมินภายนอก จึงต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์เพื่อใช้งานดังกล่าว

6. การศึกษาระดับการทำงานแบบร่วมมือ

ควรมีการศึกษารูปแบบการทำงานแบบร่วมมือระหว่างนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา และผู้ปฏิบัติในสถานศึกษา และศึกษาผลกระทบของการใช้รูปแบบดังกล่าว เพื่อศึกษาว่ารูปแบบ การทำงานแบบร่วมมือแบบใดจะเกิดประสิทธิผลมากกว่า

7. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและประมวลผลเพื่อการประเมินผล

ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางให้กับสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงฐานข้อมูลในการทำงานกับส่วนกลาง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา) ซึ่งต่อไปจะมีหน้าที่ประมวลคุณภาพการจัดการศึกษาระดับประเทศ

8. แนวทางการจัดทำคลังเครื่องมือประเมินผล คู่มือการนิเทศ

ควรมีการจัดทำคู่มือการนิเทศสถานศึกษา สำหรับให้คณะบุคคลที่ต่อไปจะทำหน้าที่ให้ คำแนะนำสถานศึกษา ได้ใช้เป็นแนวทางในการให้ความช่วยเหลือสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. & Wandersman, A. (Ed.) (1996). *Empowerment Evaluation: Knowledge and Tools for Self-Assessment & Accountability*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Miller, R.L. & Sahn, D.E. (1999). *Built-in Evaluation Systems for Supplementary Feeding Programmes Why and How*. <http://www.unupbooks/80473e/E0p.htm>. 1/10/1999.
- Nevo, D. (1994). Combining Internal and External Evaluation. *Studies in Educational Evaluation*. 20, 87-98.
- Nevo, D. (1995). *School-Based Evaluation : A Dialogue for School Improvement*. Oxford: Elsevier Science Ltd.
- Stufflebeam, D.L. (1999). *The Program Evaluation Standards: Summary of the Standards*. The Evaluation Center. <http://www.wmich.edu/evalctr/>. 29/9/42.

หมายเหตุ

คณะผู้นิเทศก์ในพื้นที่

- | | |
|----------------------|--|
| กรุงเทพมหานคร | รศ.ดร.สุวิมล ว่องวานิช ผศ.อวยพร เรืองตระกูล
อ.ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ ผศ.อาภรณ์ บางเจริญพรพงศ์
ผศ.ลักขณา บรรพกาญจน์ รศ.ดร.สมคิด พรหมจ้อย ผศ.ดร.สุพักตร์ พิบูลย์ |
| จังหวัดขอนแก่น | รศ.ดร.สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ ผศ.ชัยญา อภิपालกุล |
| จังหวัดพิษณุโลก | ผศ.ดร.อรุณี อ่อนสวัสดิ์ รศ.ดร.ฉันทนา จันทร์บรรจง |
| จังหวัดลพบุรี | ผศ.ศิริเพ็ญ มากบุญ ผศ.กำจัด เกตุสุวรรณ อ.วันชัย ศุภนคร
อ.ทัศนาก้าวพลอย |
| จังหวัดนครศรีธรรมราช | ผศ.ชิต ปุริโสดม อ.นิลรัตน์ อินทร์ทอง |

