

การพัฒนาแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*

ทิวรักษ์ เสรีภาพ

มหาวิทยาลัยภาคกลาง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน นำมาร่างแบบการประเมิน 2) การสร้างแบบการประเมินด้วยความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน และสร้างคู่มือการประเมิน ด้วยความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 3) การทดลองใช้รูปแบบการประเมิน ที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้ร่วมทดลองใช้รูปแบบ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 14 คน ครูอาจารย์ 163 คน และนักเรียน 1,380 คน 4) การประเมินรูปแบบโดยผู้ที่เคยทดลองใช้รูปแบบ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 14 คน และครูอาจารย์ 163 คน การประเมินรูปแบบใช้ผลการประชุมและแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินในการใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง รวมทั้งข้อเสนอแนะในการใช้รูปแบบการประเมินวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า

1. รูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย โครงสร้างที่สัมพันธ์กัน 4 องค์ประกอบ คือ 1) เป้าหมายของการประเมินเพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน 2) สิ่งที่มีประเมิน ได้แก่ การบริหารจัดการ การเรียนรู้ การสนับสนุนการเรียนรู้ กิจกรรมนักเรียน / นักศึกษา และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผู้จบการศึกษา และการวิจัยและงานสร้างสรรค์ 3) ตัวบ่งชี้การประเมิน ได้จากสิ่งที่มีประเมิน 7 มาตรฐาน จำแนกเป็นตัวบ่งชี้ย่อย จำนวน 76 ตัว เกณฑ์การตัดสินผลการประเมิน มี 3 ระดับ คือ ดีมาก ดี และควรปรับปรุง 4) วิธีการประเมิน ประกอบด้วย ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน ระยะเวลาการประเมิน และกิจกรรมการประเมิน

2. รูปแบบการประเมินภายในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ทั้ง 4 องค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์คุณภาพงานประเมิน ทั้งด้านการใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกฎระเบียบของโรงเรียนในระดับมากที่สุด

* อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2547

DEVELOPMENT OF AN INTERNAL EVALUATION MODEL FOR USE IN PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS*

Thivarack Serypab

Pakklang University, Thailand

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop an evaluation model for internal use in private vocational schools. The research involved four steps: (1) Analysis and synthesis of current models of evaluation, current theory, present private vocational school evaluation documents, relevant research studies, and interviews with five experts. (2) Creation of an internal evaluation model, assessed by seventeen experts, and creation of a manual of internal evaluation procedures, assessed by five experts. (3) Implementation of the internal evaluational model at a private vocation school in Nakhon Sawan, involving fourteen administrators, 163 instructors, and 1,380 students. (4) Assessment of the Nakhon Sawan implementation.

From the assessment of the internal evaluation model, it was found that it was feasible to implement the model in real world situations. The model was determined to be correct, appropriate, and to correspond to the evaluation policy of private vocational schools. It was concluded that the model was likely to be highly useful.

* Doctoral Dissertation in Educational Research and Evaluation, Naresuan University under the advice of Assoc. Prof. Samran Mejang, Ph.D.

ความนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในฐานะที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ได้พัฒนาแนวทางการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่เน้นหลักการให้โรงเรียนพัฒนาและประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้หน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อยืนยันผล และได้ยกเลิกระเบียบการรับรองวิทยฐานะเดิม แล้วประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2536 แทน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้โรงเรียนมุ่งพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของตนเองสู่ความเป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2541: 5) แต่ต่อมาการดำเนินงานตามระเบียบใหม่นี้ดังกล่าวหยุดชะงักลง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในระดับนโยบาย (รุ่ง แก้วแดง, 2544: 30-32) จนกระทั่งปีงบประมาณ 2541 จึงได้มีการกำหนดนโยบายว่าด้วยการประกันคุณภาพและรับรองมาตรฐานให้ชัดเจนอีกครั้งหนึ่ง เพื่อใช้เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบและประเมินผล

ในด้านคุณภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ได้กำหนดนโยบายว่าด้วยการประกันคุณภาพและรับรองมาตรฐาน โดยเสนอเกณฑ์คุณภาพและตัวบ่งชี้ภายใต้ปัจจัย 7 ประการ คือ ปรัชญาและนโยบายของโรงเรียน หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน บุคลากร ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การบริหารจัดการ กิจกรรมนักเรียน/นักศึกษา และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2541: 5-6) นอกจากนี้ในปี พ.ศ.2544 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สม.ศ.) ก็ได้พัฒนาหลักการ แนวทาง และร่างตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาดำกว่าปริญญา โดยร่างมาตรฐานไว้ 8 มาตรฐาน 30 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยมาตรฐานด้านผู้สำเร็จการศึกษา มาตรฐานด้านการเรียนรู้ มาตรฐานด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ มาตรฐานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ มาตรฐานด้านการบริการวิชาการ มาตรฐานด้านกิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ มาตรฐานด้านการประกันคุณภาพภายใน (ร่างเอกสารเผยแพร่ www.onesqa.or.th, 28 สิงหาคม 2544)

จากรายงานความเคลื่อนไหวการประเมินคุณภาพระดับอาชีวศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาพบว่า ตั้งแต่เริ่มดำเนินการประเมินมาจนถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2547 มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่รับการประเมินซึ่งกำลังรอรายงานผลการประเมินเพียง 4 แห่ง และอยู่ในระหว่างการประเมิน 19 แห่งเท่านั้น จากจำนวนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ทั้งหมด 381 แห่ง (www.onesqa.or.th, กุมภาพันธ์ 2547) แสดงให้เห็นปัญหาด้านความพร้อมในการบริหาร

จัดการคุณภาพภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องหารูปแบบการประเมินภายในมาใช้เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพจากภายนอกต่อไป

การประเมินภายใน (Internal Evaluation) เป็นกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานที่กระทำโดยบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผลจากการประเมินภายในจะช่วยให้บุคลากร นำไปใช้พัฒนาตนเองซึ่งถือเป็นการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543: 29-31) นอกจากนี้การประเมินผลภายในยังมีข้อดี คือ ผู้มีส่วนร่วมในการประเมินเป็นผู้ใกล้ชิดกับหน่วยงานหรือโครงการที่ถูกประเมิน จึงมีความเข้าใจลักษณะและธรรมชาติของหน่วยงานเป็นอย่างดีและการเก็บข้อมูลสามารถทำได้ง่าย ดังนั้นหากดำเนินการประเมินภายในอย่างถูกต้องเหมาะสมและนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมส่งผลดีต่อหน่วยงาน

ทฤษฎีการประเมินในปัจจุบันเป็นผลมาจากพัฒนาการทางความคิดและประสบการณ์ของนักทฤษฎีการประเมิน ที่มีการสร้างและสะสมมาเป็นเวลานาน กูบา และลินคอล์น (Guba & Lincoln, 1989) ได้แบ่งศาสตร์แห่งการประเมินเป็น 4 ยุค ซึ่งแสดงวิวัฒนาการของกระบวนการทัศน์ในการประเมินไว้อย่างชัดเจน เริ่มตั้งแต่ยุคที่การประเมินเป็นการทดสอบและการวัดคุณลักษณะต่าง ๆ ยุคที่สองการประเมินเป็นการบรรยายลักษณะ โดยบรรยายจุดอ่อนจุดแข็งของวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น เช่น วิธีการประเมินของไทเลอร์ (The Tylerian Evaluation Approach) เป็นต้น ยุคที่สามการประเมินเป็นการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจากการวัดและเกณฑ์ภายนอก ประกอบการใช้ดุลยพินิจเพื่อประเมินสิ่งต่าง ๆ นักทฤษฎีในยุคนี้ ได้แก่ Stake (1967), Provus (1971), Stufflebeam (1971), Scriven (1979), Eisner (1979) และยุคที่สี่เป็นยุคปัจจุบัน กระบวนทัศน์ในการประเมินมีการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดการสนองตอบข้อเรียกร้อง ความกังวลใจ และปัญหาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และเป็นการประเมินแบบสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานขึ้น

จากวิวัฒนาการของกระบวนทัศน์ในการประเมินจะเห็นว่า ก่อนถึงยุคการประเมินในปัจจุบันนี้ การประเมินประสบปัญหาเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ถูกประเมินที่ว่า ผลสรุปของการประเมินคือการจับผิด การตัดสินใจ โดยไม่ได้สนองตอบข้อเรียกร้อง ความกังวลใจ และไม่ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาย่างยั่งยืน แต่การประเมินในปัจจุบันเป็นกระบวนการของการร่วมมือ ซึ่งมีเป้าหมายไปสู่การพัฒนา ให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันของผู้ที่ถูกประเมิน และยอมรับที่จะนำผลการประเมินไปพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น รูปแบบการประเมินใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจึงมีลักษณะของความร่วมมือกันดังกล่าว เช่น การประเมินแบบมุ่งประโยชน์ (Utilization-Focused Approach), การ

ประเมินเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) การประเมินแบบร่วมมือ (Collaboratory Evaluation) เป็นต้น รูปแบบการประเมินเหล่านี้ มีความเหมาะสมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการประเมินตนเองในกระบวนการประเมินภายในสถาบันการศึกษาด้วย เนื่องจากมีความสอดคล้องกับความมุ่งหมาย ที่จะใช้การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

รูปแบบการประเมินภายในที่สร้างขึ้นนี้ เป็นแนวทางหนึ่งในการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสามารถนำรูปแบบไปใช้ในการประเมินผลการจัดการศึกษาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อรองรับการตรวจสอบคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

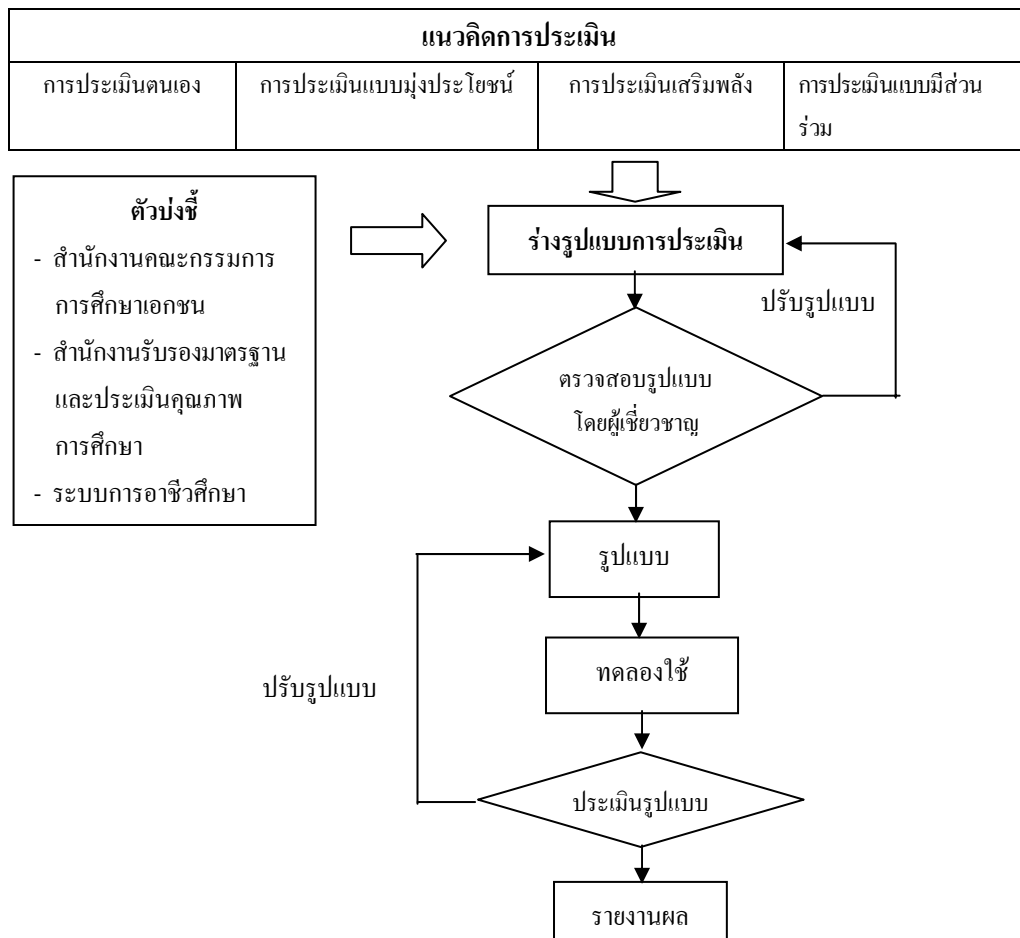
การนำรูปแบบการประเมินไปใช้จะทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นแนวทางในการตัดสินใจ วางแผน และปรับปรุงนโยบายการดำเนินงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาแบบการประเมิน

รูปแบบการประเมินภายในนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดประเมินแบบมุ่งประโยชน์ การประเมินเสริมพลัง และการประเมินแบบมีส่วนร่วม ซึ่งได้ถูกนำมาใช้ในขั้นตอนของวิธีการประเมินในรูปแบบการประเมินที่สร้างขึ้น ร่วมกับแนวคิดการประเมินตนเอง และเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาที่ต้องการใช้ประโยชน์จากข้อเสนอแนะของการประเมินในการพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษา พร้อมทั้งรายงานต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตลอดจนรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ตัวบ่งชี้ในการประเมินจึงถูกสังเคราะห์จากตัวบ่งชี้มาตรฐานการอาชีวศึกษาเอกชน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตัวบ่งชี้ในการประเมิน คุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และปัจจัยในการบริหารระบบการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบ่งการดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการประเมินภายใน ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

1.2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสภาพการประเมินภายใน ปัญหา อุปสรรค และรูปแบบการประเมินภายในที่ต้องการ

1.3 สังเคราะห์ เนื้อหาที่ได้จากการวิเคราะห์ เพื่อร่างรูปแบบการประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ ที่ใช้ในการประเมินภายในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

กลุ่มตัวอย่างของขั้นตอนนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ซึ่งได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยมีคุณสมบัติคือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาเอกชนอย่างน้อย 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยมีประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการประเมินคุณภาพการศึกษา สภาพการประเมินภายในของโรงเรียน ปัญหาและอุปสรรคของการประเมินภายใน และความต้องการรูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียน เพื่อนำมาสังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเอกสาร

ข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อเป็นกรอบในการสร้างรูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการประเมินภายในและคู่มือการใช้

ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการประเมินภายใน และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 การพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบการประเมิน และให้น้ำหนักองค์ประกอบที่ประเมิน และตัวบ่งชี้ โดยนำร่างรูปแบบการประเมินที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลตามองค์ประกอบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งดำเนินการตามลำดับดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 25 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมิน และผู้เชี่ยวชาญด้านการอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งมีคุณสมบัติคือ เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการประเมินทางการศึกษา และ/หรือ การอาชีวศึกษาเอกชนอย่างน้อย 5 ปี และยินยอมให้ความร่วมมือด้วยความตั้งใจและเต็มใจ ตั้งแต่เริ่มต้นกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถาม 3 ฉบับ ประกอบด้วย

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบซึ่งได้จากการสังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) เป้าหมายของการประเมิน 2) สิ่งที่มีประเมิน 3) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ และ 4) วิธีการประเมิน นำมา สร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีช่องแสดงความคิดเห็น 2 ช่อง คือ 1) ความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบ และ 2) ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลตามองค์ประกอบของรูปแบบ

ฉบับที่ 2 เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในรอบแรกมาวิเคราะห์ สร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยปรับแก้ไข เพิ่มเติมตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไว้ในรอบที่ 1 พร้อมทั้งเพิ่มการแสดงตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในรอบที่ผ่านมา เพื่อประกอบการพิจารณาการคงคำตอบเดิม หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบให้เป็นไปตามภาพรวมของกลุ่ม ในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญต้องการยืนยันคำตอบเดิม เมื่อคำตอบในรอบที่ผ่านมาอยู่นอกเหนือเขตพิสัย ให้แสดงผลประกอบ

ฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาการให้น้ำหนักคะแนนความสำคัญของตัวบ่งชี้การประเมิน และน้ำหนักคะแนนความสำคัญของตัวบ่งชี้ย่อย โดยนำตัวบ่งชี้ที่ได้รับฉันทามติว่ามีความสอดคล้องกันแล้วจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิด มีเกณฑ์การให้ให้คะแนนตั้งแต่ 1-10

การวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของรูปแบบ และความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลตามองค์ประกอบต่าง ๆ พิจารณาจากค่ามัธยฐานที่คำนวณได้ในตัวบ่งชี้แต่ละตัว ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาฉันทามติ ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนกับคำตอบของกลุ่ม โดยคำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ไมโครซอฟท์เอกเซล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักของคะแนนความสำคัญของมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ โดยการหาค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนนความสำคัญในแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ จากแบบสอบถามฉบับที่ 3 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญกำหนดน้ำหนัก 1-10 แปลงน้ำหนักคะแนนรวมเป็นคะแนนเต็ม 500 คะแนน

จากนั้นให้นำน้ำหนักคะแนนความสำคัญที่ผู้เชี่ยวชาญให้ มาเทียบบัญญัติไตรยางค์ ผลการคำนวณที่ได้จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์การให้คะแนนการประเมินภายใน

2.2 การสร้างรูปแบบการประเมินและคู่มือในการใช้ จากขั้นตอนที่ 2.1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์มาสร้างคู่มือการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 แนวคิดการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

2.2.2 วัตถุประสงค์ของการประเมิน

2.2.3 สิ่งที่มีประเมิน

2.2.4 วิธีดำเนินการประเมิน

2.2.5 ภาคผนวก

ก) ตารางการปฏิบัติงาน และการเตรียมพร้อม เพื่อการประเมินผลภายใน ประจำปี
ภาคเรียนที่ 1

ข) ตัวบ่งชี้และการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ของการ
ประเมิน

ค) ตัวอย่างเครื่องมือการประเมิน และแบบรายงานการประเมินภายใน

2.3 พิจารณาความเหมาะสมของคู่มือการประเมิน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความ
ครอบคลุม ชัดเจน และความเหมาะสมของเนื้อหาของคู่มือ พร้อมให้ข้อเสนอแนะ แล้วแก้ไข
ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปทดลองใช้ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

1. สนามทดลองเป็นโรงเรียนที่เต็มใจให้ความร่วมมือในการทดลองจำนวน 1 แห่ง คือ
โรงเรียนเทคโนโลยีธุรกิจนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมิน
ภายในของโรงเรียน 4 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 14 คน ครูอาจารย์ 163 คน และนักเรียน
1,380 คน

ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการประเมินภายใน โดยผู้วิจัยลงเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีปฏิทิน
การปฏิบัติงาน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปฏิทินการปฏิบัติงานทดลองใช้รูปแบบการประเมิน

สัปดาห์ที่	กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย
0	1. ประเมินบริบทขององค์กร (มีนาคม-มิถุนายน 2547)	- สัมภาษณ์ สังเกต เพื่อเก็บข้อมูลภายในโรงเรียน
1	2. เตรียมการประเมิน (14 มิถุนายน 2547)	- แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ - ชี้แจงคู่มือการประเมิน - จัดเตรียมเอกสาร
	3. กำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ และประโยชน์สูงสุดที่จะใช้ ในการประเมิน	- เลือกปัญหาที่จำเป็นเร่งด่วน หรือมาตรฐานที่จะ ประเมินก่อน - กำหนดผู้ประเมิน และสิ่งอำนวยความสะดวกใน การประเมิน
2	4. เตรียมความพร้อมของบุคลากร (21-22 มิถุนายน 2547)	- ประชุมเพื่อพัฒนาความตระหนักเห็นคุณค่า และ ความรู้ในการประเมิน - ชี้แจงคู่มือการประเมิน
3 - 15	5. ดำเนินการประเมิน (28 มิถุนายน-26 กันยายน 2547)	- เก็บข้อมูล - วิเคราะห์ข้อมูล - ทำรายงานผลการประเมิน
6	6. ตรวจสอบกระบวนการประเมิน (19 กรกฎาคม 2547)	- ประชุมตรวจสอบวิธีการประเมิน ปัญหา การดำเนินการ
	7. ปรับปรุงวิธีการประเมิน	- ปรับปรุงแก้ไขวิธีการประเมิน และการคิดคะแนน
11	8. เผยแพร่ผลการประเมิน 9. นำข้อมูลย้อนกลับไปปรับปรุงการทำงาน (23 สิงหาคม 2547)	- ประชุมนำเสนอข้อมูลการประเมิน และสร้าง การยอมรับร่วมกันในการนำข้อเสนอแนะไปใช้ ประโยชน์ในการปรับปรุงงาน
12-15	10. ประเมินต่อ (30 สิงหาคม-26 กันยายน 2547)	- ประเมินต่อหลังจากปรับปรุงงาน
16-17	11. ส่งรายงานการประเมิน (27 กันยายน-1 ตุลาคม 2547)	- ส่งรายงานการประเมิน และจัดทำรายงาน การประเมินของฝ่ายงาน
	12. จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อรับการประเมินภายนอก (27 กันยายน-8 ตุลาคม 2547)	- วางระบบฐานข้อมูล
17	13. ประเมินรูปแบบการประเมิน (5 ตุลาคม 2547)	- ประชุมสัมมนา และแบบสอบถามเพื่อประเมิน รูปแบบการประเมิน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการประเมินผลภายใน ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

หลังจากทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง ได้ประเมินรูปแบบโดยประชุมผู้ที่ใช้รูปแบบ
การประเมินที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยฝ่ายบริหาร 14 คน และครูอาจารย์ 163 คน รวม 177 คน

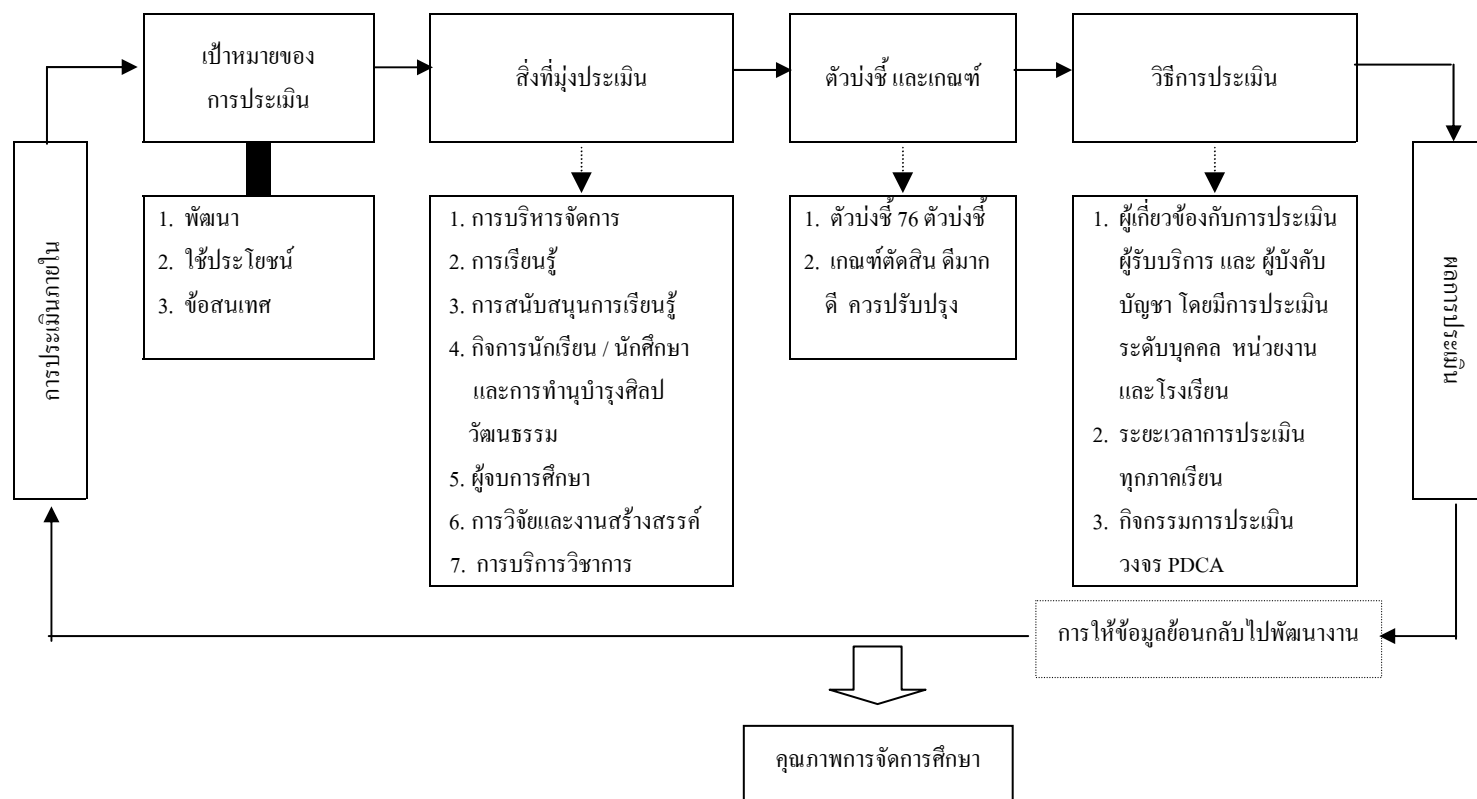
เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับการประเมินในการนำผลการประเมินไปใช้และเพื่อพิจารณา รูปแบบการประเมิน โดยใช้เกณฑ์คุณภาพงานประเมิน และผลการประเมินจากการทดลองเป็นหัวข้อในการสัมมนา รวมทั้งการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมิน

เกณฑ์คุณภาพงานประเมินที่เสนอโดยคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมิน เอกสารและโครงการทางการศึกษา (Joint Committee on Standard for Education Evaluation) ประกอบด้วย 4 หมวด คือ 1) มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) 2) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) 3) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standards) และ 4) มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standards) (Stufflebeam, 1981 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545: 178-180)

นำผลสรุปจากการประชุม และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมิน มาใช้ปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ในขั้นสุดท้าย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้รูปแบบการประเมินซึ่งแสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

จากภาพที่ 2 รูปแบบการประเมินภายในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย

1. เป้าหมายของการประเมิน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานโดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมิน คือ

- 1.1 เพื่อชี้้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาขององค์กรที่พึงประสงค์
- 1.2 เพื่อใช้กลไกการประเมินทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางพัฒนาจากส่วนย่อยขององค์กรไปสู่ส่วนใหญ่
- 1.3 เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ จากการวิเคราะห์และติดตามเป้าหมายที่พึงประสงค์ร่วมกัน
- 1.4 เพื่อสร้างข้อเสนอแนะรองรับการประเมินจากภายนอก

2. สิ่งที่มีประเมิน

- 2.1 การบริหารจัดการ ประกอบด้วย ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน บุคลากร และการบริหารจัดการ
- 2.2 การเรียนรู้
- 2.3 การสนับสนุนการเรียนรู้
- 2.4 กิจกรรมนักเรียน/นักศึกษา และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 2.5 ผู้จบการศึกษา
- 2.6 การวิจัยและงานสร้างสรรค์
- 2.7 การบริการวิชาการ

3. ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ในการประเมินแสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนตัวบ่งชี้ในการประเมินจำแนกตามสิ่งที่มีประเมิน

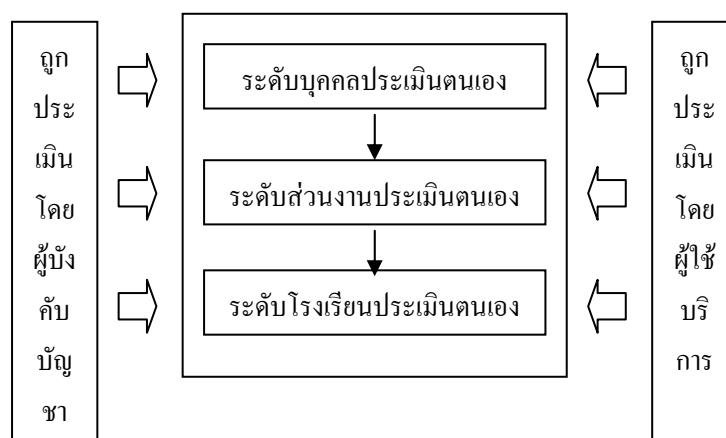
สิ่งที่มีประเมิน	จำนวนตัวบ่งชี้
1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ	
1.1 ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน	4
1.2 บุคลากร	12
1.3 การบริหารจัดการ	11
2. มาตรฐานด้านการเรียนรู้	11
3. มาตรฐานด้านการสนับสนุนการเรียนรู้	13
4. มาตรฐานด้านกิจกรรมนักเรียน/นักศึกษา และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	10
5. มาตรฐานด้านผู้จบการศึกษา	11
6. มาตรฐานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์	3
7. มาตรฐานด้านการบริการวิชาการ	1
รวม	76

เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย

- 1) เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินตามตัวบ่งชี้มี 3 ระดับ คือ
ร้อยละ 80 ขึ้นไป ของคะแนนรวมแต่ละมาตรฐาน หมายถึง มีคุณภาพในระดับดีมาก
ร้อยละ 60-79 ของคะแนนรวมแต่ละมาตรฐาน หมายถึง มีคุณภาพในระดับดี
ร้อยละ 59 ลงไป ของคะแนนรวมแต่ละมาตรฐาน หมายถึง มีคุณภาพในระดับควรปรับปรุง
- 2) เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินตามมาตรฐาน มี 3 ระดับ คือ
มีคะแนนรวมมาตรฐานตั้งแต่ 5 มาตรฐานขึ้นไป หมายถึง มีคุณภาพในระดับดีมาก
มีคะแนนรวมมาตรฐานตั้งแต่ 3-4 มาตรฐาน หมายถึง มีคุณภาพในระดับดี
มีคะแนนรวมมาตรฐานตั้งแต่ 1-2 มาตรฐาน หมายถึง มีคุณภาพในระดับควรปรับปรุง

4. วิธีการประเมิน

4.1 ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน มี 3 ระดับ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน

1) การประเมินในระดับบุคคลประเมินตนเอง มีวิธีการประเมิน คือ บุคลากรทำการประเมินตนเองเมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาโดยในรายงานการประเมินตนเองประกอบด้วย แบบประเมินตนเอง แบบประเมินโครงการของหน่วยงานที่สังกัด และแบบประเมินโครงการระหว่างภาคเรียนที่บุคลากรเสนอ และดำเนินการตามกิจกรรมนั้น

2) การประเมินในระดับหน่วยงาน มีวิธีการประเมิน คือ หน่วยงานต่าง ๆ รวบรวมแบบประเมินตนเองของบุคลากรหน่วยงาน เพื่อสรุปเป็นแบบประเมินตนเองของหน่วยงาน ตามตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของสายวิชามีการประเมินผู้สอนโดยนักเรียน และมีการประเมินนักเรียนที่

ฝึกงานโดยสถานประกอบการ เพื่อใช้ในรายงานการประเมินด้วยตามตัวบ่งชี้ ด้านการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ด้านผู้จบการศึกษา

3) การประเมินในระดับโรงเรียน มีวิธีการประเมิน คือ คณะกรรมการประเมินรวบรวมรูปแบบประเมินตนเองของหน่วยงาน เพื่อสรุปเป็นรายงานการประเมินของโรงเรียน ตามตัวบ่งชี้ต่าง ๆ

4.2 ระยะเวลาการประเมิน เริ่มทำการประเมินพร้อมกับกิจกรรมอื่น ๆ ตั้งแต่เปิดภาคเรียน โดยยึดติดกับการทำงานปกติขององค์กร แบ่งระยะเวลาการประเมินออกเป็น

- 1) การประเมินประจำภาคเรียน ดำเนินการภาคเรียนละ 1 ครั้ง
- 2) การประเมินโครงการระหว่างภาคเรียน ดำเนินการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการระหว่างภาคเรียนนั้น

4.3 กิจกรรมการประเมิน อยู่ในกรอบของระบบการประเมินที่ยึดติดกับการทำงานปกติขององค์กร โดยในแต่ละระดับมีกิจกรรมอยู่ในระบบการบริหารงานแบบ PDCA ผลของการประเมินจะมีการแจ้งให้ทราบในการประชุมของหน่วยงานตามวาระ เพื่อร่วมกันพัฒนาปรับปรุงการทำงาน กิจกรรม การประเมินมีรายละเอียดดังภาพที่ 3

วงจร PDCA	กิจกรรมหลักในการประเมินภายใน
การวางแผน (Plan)	- เตรียมความพร้อมของบุคลากร โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความตระหนักและพัฒนาความรู้และทักษะการประเมิน - ประชุมผู้เกี่ยวข้อง และระบุผู้เกี่ยวข้องโดยตรงที่ใช้ประโยชน์จากการประเมิน จัดตั้งคณะทำงานประเมิน - แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการประเมิน โดยคัดเลือกตัวแทนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด - ร่วมกันกำหนดปัญหา ความจำเป็นเร่งด่วน หรือมาตรฐานที่ต้องการประเมินก่อน - กำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ และประโยชน์สูงสุดที่จะใช้ในการประเมิน
ดำเนินการ (Do)	- ดำเนินการตามแผน - จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร - กำกับติดตาม ให้ข้อมูลย้อนกลับ และให้การเสนอแนะ
ประเมินผล (Check)	- จัดทำเครื่องมือ และเก็บข้อมูล - วิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย - ตรวจสอบปรับปรุงคุณภาพการประเมิน
การปรับปรุงแก้ไข (Action)	- นำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน - วางแผนการประเมินมาตรฐานอื่น ๆ ต่อไป - จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการประเมินภายนอก

ภาพที่ 3 กิจกรรมการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

การอภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยรูปแบบการประเมินภายในซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดประเมินแบบมุ่งประโยชน์ การประเมินเสริมพลังและการประเมินแบบมีส่วนร่วม ในขั้นตอนของกิจกรรมการประเมิน ดังนั้น

1.1 การประเมินใช้ระเบียบวิธีเชิงธรรมชาติ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับใช้ตัดสินใจในเชิงบริหาร โดยมุ่งเน้นการยอมรับผลการประเมิน และใช้ประโยชน์จากข้อเสนอที่ได้จากการประเมินอย่างจริงจังสำหรับปรับปรุงพัฒนาโครงการ

1.2 ต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและผู้ได้รับประโยชน์จากผลการประเมิน เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างนักประเมิน ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจ หรือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการ สมาชิกที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบโครงการ และผู้ใช้ประโยชน์จากการประเมินให้เข้ามามีส่วนในการประเมินตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการประเมิน เพื่อให้เกิดการยอมรับผลการประเมินที่ได้ดำเนินการประเมินร่วมกัน และนำผลนั้นไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานได้อย่างแท้จริง

1.3 ในขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในความรู้ ทักษะ และเจตคติของการประเมิน เพื่อให้การประเมินก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มุ่งให้สามารถช่วยเหลือตนเองปรับปรุงการนำไปใช้พัฒนาตัวผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน ให้สามารถประเมินตนเอง และผู้อื่นได้อย่างเที่ยงตรง และน่าเชื่อถือ

2. แนวคิดการประเมินตนเองซึ่งเป็นส่วนสำคัญของรูปแบบการประเมินภายใน การประเมินตนเองเป็นวิธีทางหนึ่งของการประเมินอันนำไปสู่ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดวิธีหนึ่ง เนื่องจากตัวผู้ประเมินย่อมจะรู้จักตนเองได้ดีที่สุด และการพัฒนาด้วยแรงผลักดันจากภายในตัวย่อมนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตามนโยบายการประเมินภายในของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 29-31) ดังนั้นหากได้ดำเนินการประเมินภายในอย่างถูกต้องเหมาะสม และบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง ย่อมส่งผลดีต่อหน่วยงาน ทำให้ได้ข้อมูลที่ช่วยในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

3. ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการศึกษาเห็นว่า การประเมินคุณภาพการศึกษาทำให้บุคลากรและทางโรงเรียนมีภาระในการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านเอกสาร นอกจากนี้การจัดเก็บข้อมูลในการประเมิน มีความซ้ำซ้อนกันอย่างมาก ทั้งของผู้บริหารระดับสูง ของโรงเรียนเอง ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ความคิดเห็นดังกล่าวมีทิศทางตรงข้ามกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการประเมิน คือ มุ่งพัฒนาการทำงานและหลักการทำงาน ซึ่ง มิลเลอร์ และสัทน์ (Miller & Sahn, 1999) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543: 71)

เสนอว่า วิธีการประเมินตนเองโดยหลักการต้องเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ เป็นกระบวนการที่ควบคู่ไปกับการวางแผนและนำแผนไปปฏิบัติ ระบบดังกล่าวจะมีส่วนการกำกับติดตามการทำงาน (Monitoring) และส่วนการประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประมวลเพื่อสะท้อนภาพของผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในลักษณะสรุปรวม นอกจากนี้ระบบการประเมินภายในที่ดีต้องเป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์ ไม่ใช่การทำลายหรือใช้เป็นเครื่องมือข่มขู่การทำงานของใคร สามารถใช้เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การตรวจสอบของการประเมินภายนอกได้

4. จากการวิจัยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการประเมินปรากฏว่า ปัญหาสำคัญคือ การขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญที่จะช่วยเสนอแนะอย่างใกล้ชิดในการดำเนินการประเมิน เนื่องจากการเข้าอบรมเพียงอย่างเดียวไม่ช่วยให้เกิดผลเป็นรูปธรรมได้ และทางโรงเรียนต้องการรูปแบบ หรือแบบฟอร์มที่ชัดเจน ดังนั้นรูปแบบการประเมินที่สร้างขึ้นจะเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดความชัดเจนในการประเมินที่เป็นรูปธรรมขึ้น

5. จากขั้นตอนการสำรวจปัญหาและขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบปรากฏว่า การประเมินในโรงเรียนส่วนใหญ่กระทำโดยผู้บริหาร มีการตัดสินใจจากส่วนบน บุคลากรมีส่วนร่วมน้อยมาก ดังนั้นการประเมินจึงไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเข็มทองศิริแสงเลิศ (2540) ที่พบว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร เน้นการควบคุมการปฏิบัติงานตามสายงานการบังคับบัญชาและใช้ปฏิทินการศึกษาเป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นระยะเพียง 1 ปี ส่วนการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานของงาน ตลอดจนการทบทวนและปรับปรุงการปฏิบัติงานยังไม่พบแบบแผนที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังขาดปัจจัยด้านระบบการวางแผน บุคลากรมีส่วนร่วมน้อย และไม่มีเป้าหมาย มาตรฐานและเกณฑ์การวัดที่ชัดเจน ระบบการควบคุมคุณภาพขาดการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก และระบบการทบทวนและปรับปรุงการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับผู้รับใบอนุญาต บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการทบทวนผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการใช้รูปแบบการประเมินที่สร้างขึ้นจะต้องขึ้นอยู่กับเจตคติและการสนับสนุนของผู้บริหารที่ต้องการใช้ผลการประเมินในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง นอกจากนี้เจตคติตลอดจนขวัญและกำลังใจของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการใช้รูปแบบเช่นกัน

สอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวานิช (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาชาติ, 2543: 42) ซึ่งได้เสนอปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประเมิน คือ ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากร ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการประเมิน เจตคติต่อการประเมิน และแรงจูงใจในการประเมิน ทั้งของผู้บริหารและครูอาจารย์

เอกสารอ้างอิง

- เข็มทอง ศิริแสงเลิศ. (2540). *การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). *ประกันคุณภาพการศึกษา ทุกคนทำได้ไม่ยาก.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *ทฤษฎีการประเมิน.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เทกซ์แอนด์เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *รายงานการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.* กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2542). *รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีงบประมาณ 2542.* กรุงเทพฯ : กองนโยบายและแผน.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (กุมภาพันธ์ 2547). วันที่ค้นข้อมูล 5 เมษายน 2547 เข้าถึงได้จาก <http://www.onesqa.or.th>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (28 สิงหาคม 2544). วันที่ค้นข้อมูล 16 กุมภาพันธ์ 2545 เข้าถึงได้จาก <http://www.onesqa.or.th>
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). *การประเมินโครงการทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : นิชินแอคเอดเวอรี่ไทซิงกรุ๊ป.
- สำราญ มีแจ้ง. (2540). การประเมินตนเอง. *วารสารคณะศึกษาศาสตร์*, 2(1) : พฤษภาคม – สิงหาคม : 25-31.
- Scriven, M. (1997). Empowerment Evaluation Examined. In *Evaluation Practice*, 18(2), 165-175.
- Stufflebeam, D.L. (1994). Empowerment Evaluation, Objectivist Evaluation, and Evaluation Standards : Where the Future of Evaluation Should Not Go and Where It Need to Go. In *Evaluation Practice*, 15(3), 321-338.

ผู้วิจัย

ทิวารักษ์ เสรีภาพ เป็นอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคกลาง จังหวัดนครสวรรค์ 60000; admin@thai-folksy.com คุณวุฒิ วท.บ. (จิตวิทยาคลินิก) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร, กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร