บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 8 หัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน
3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้บริหาร
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะของครูผู้สอน
6. ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
7. สภาพปัจจุบันของผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษา
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดของเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษา มีดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้

นิยามของตัวบ่งชี้

"ตัวบ่งชี้" มาจากคำว่า Indicator ในภาษาอังกฤษ ซึ่งในภาษาไทยมีใช้กันหลายคำ เช่น ดัชนีตัวชี้ ตัวชี้นำ และเครื่องชี้วัด เป็นต้น นักวิชาการหลายท่านและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับอ๊อกฟอร์ด Oxford dictionary (Oxford dictionary, 1989 อ้างถึงในลลิตา จันทร์แก้ง, 2543) ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่ชี้ไปที่สิ่งหนึ่งสิ่งใด

พจนานุกรมฉบับเวบสเตอร์ (Webster's dictionary, 1983 Cited in Johnstone, 1981) ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึงสิ่งที่ใช้บอกหรือชี้ให้เห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ได้ค่อนข้างแม่นยำไม่มากก็น้อย

อำรุง จันทวานิช (2542) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ว่า หมายถึง สารสนเทศที่ช่วยในการวินิจฉัยและชี้สภาวะตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานทางการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2537) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน ตัวอย่างเช่น ตัวบ่งชี้ผลสำเร็จของการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อาจเป็นเกรดเฉลี่ยสะสมของนักเรียน อัตราการสอบเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยได้ อัตราการได้งานทำ เป็นต้น ตัวบ่งชี้สภาวะเศรษฐกิจของสังคม เช่น ดัชนีราคาสินค้า อัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ อัตราการว่างงาน อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่มีความผูกพันกับเกณฑ์และมาตรฐานซึ่งใช้เป็นตัวตัดสินความสำเร็จหรือคุณค่าของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานที่ได้รับ

ลัดดา ด่านวิริยะกุล (2537) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่นำมาใช้วัดหรือชี้สภาพการณ์ของระบบการศึกษาในช่วงเวลาหนึ่งๆ ตามระดับที่ต้องการวัดหรือตรวจสอบ ซึ่งสามารถกำหนดเป็นปริมาณหรือตัวเลขได้

สมเกียรติ ทานอก (2539) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกสภาพหรือสภาวะในลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลหรือตัวแปรหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นสภาพที่ต้องการศึกษาหรืออธิบายหรือสารสนเทศที่ได้นี้อาจจะอยู่ในรูปของข้อความ ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข

อุทุมพร จามรมาน (2544 อ้างถึงใน เมธี ครองแก้ว, 2540) ได้ให้ความหมายของบ่งชี้ว่าเป็นเครื่องมือบอกทิศทางว่า การพัฒนา หรือการดำเนินกิจกรรมที่เป็นนโยบายสาธารณของรัฐในแต่ละเรื่องได้ไปถึงจุดใดบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายแค่ไหน ซึ่งเป็นเรื่องของการดูสัมฤทธิผลของงานหรือระบุผลสำเร็จของงาน

ศักดิ์ชาย เพชรช่วย (2541) ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกสภาพการณ์หรือสภาวะอย่างใดอย่างหนึ่งในเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพ ซึ่งสารสนเทศดังกล่าวอยู่ในรูปของค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข ข้อความ องค์ประกอบ ตัวแปร หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงใดช่วงหนึ่ง โดยการนำตัวแปร หรือข้อเท็จจริงสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่า ซึ่งสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพการดำเนินงานที่ต้องการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ คือ สิ่งที่ถูกประเมินซึ่งเป็นตัวบอกถึงความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา เช่น คุณภาพของผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ คุณธรรมและจริยธรรมสำนักงานมาตรฐานการศึกษา

จากการความหมายของตัวบ่งชี้ ที่กล่าวข้างต้น จึงสรุป ได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่นำมาวัด เพื่อใช้บ่งบอกสภาพการณ์หรือลักษณะการดำเนินงานในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ เกิดจากการรวมตัวแปรหลายๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยการนำตัวแปร หรือข้อเท็จจริง

ที่สัมพันธ์กันมาตีคุณค่า เพื่อจะชี้ให้เห็นสภาพการดำเนินงานที่ต้องการศึกษาเมื่อเทียบกับเกณฑ์และมาตรฐานที่ตั้งไว้ และนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการปฏิบัติงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนา

ประเภทของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้มีหลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ในการจำแนก ซึ่งอาจจำแนกโดยอาศัยวิธีการนำไปใช้ หรืออาศัยแนวคิดของวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ก็ได้ ซึ่งอาจแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ได้เป็น 7 วิธีด้วยกัน (Johnstone, 1981 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2530) ดังนี้

1. จำแนกตามตัวแปรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregate Indicators) และตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicators)

1.1 ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นตัวแปรเดี่ยวที่สะท้อนให้เห็นแง่มุมของระบบการศึกษา หรือกล่าวได้ว่า เป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่บ่งชี้ลักษณะหนึ่งลักษณะใดในระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ใช้มากในการวิจัย งานบริหารและงานวางแผน

1.2 ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregate Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ถูกนำมาจำแนกออกเป็นตัวเดี่ยว ๆ แต่ละตัวแทนที่จะใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพื่ออธิบายเรื่องหนึ่ง ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ต้องอาศัยความหมายของแต่ละตัวแปร เพื่ออธิบายแต่ละส่วนหรือแต่ละองค์ประกอบของระบบการศึกษา ซึ่งถ้าจะนำไปอธิบายเพียงบางส่วนก็จะเกิดปัญหาในความไม่ถูกต้อง

1.3 ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicators) เป็นการรวมตัวแปรทางการศึกษาจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน มีการถ่วงน้ำหนักของแต่ละตัวแปรเพราะตัวแปรแต่ละตัวนั้นอาจมีค่าน้ำหนักไม่เท่ากัน แล้วคำนวณหาค่าตัวแปรชี้รวมออกมา ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จึงสามารถอธิบายลักษณะ หรือสถานการณ์ของการศึกษาได้ดีกว่าตัวแปรเพียงตัวเดียว

2. จำแนกตามวิธีการแปลผล ได้แก่ การแปลผลแบบอิงกลุ่ม (Norm Referenced) การแปลผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Referenced) และการแปลผลแบบอิงตนเอง (Self referenced)

3. จำแนกตามลักษณะและสเกลการวัด ได้แก่ วัดเป็นค่าสัมบูรณ์ (Absolute Measurement) และวัดเป็นค่าสัมพันธ์ (Relative Measurement)

4. จำแนกตามช่วงเวลา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ ที่แสดงค่าในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Measurement of stocks) และตัวบ่งชี้ที่แสดงการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา (Measurement of flows)

5. จำแนกตามระดับในการวัดได้แก่วัดลักษณะสภาพรวมๆทุกระดับ (Measurement of Overall Level) และวัดลักษณะการแจกแจงหรือการกระจาย (Measurement of Distribution)

6. จำแนกตามตัวบ่งชี้เชิงระบบ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ตามทรัพยากรนำเข้า (Input Indicators) ตัวบ่งชี้กระบวนการ (Process Indicators) และตัวบ่งชี้ผลผลิต (Output Indicators)

7. จำแนกตามการแสดงลักษณะเฉพาะของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Single Index) ตัวบ่งชี้หลากหลาย (Compound Index) ตัวบ่งชี้รวม (Composite Index)

คูนิน (Cuenin, 1986) แบ่งตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ (Cave & et. Al., 1988; Borden และ Benta, 1994 อ้างถึงในโชคชัย สิรินพมณี, 2540)

1. ตัวบ่งชี้อย่างง่าย (Simple Indicators) ตัวบ่งชี้ที่แสดงในรูปของตัวเลขโดด ๆ และมีจุดหมายที่ตรงไม่ลำเอียงในการอธิบายในสถานการณ์หรือกระบวนการ เช่น จำนวนนักเรียนทั้งหมดที่ลงทะเบียนเรียน ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของนักศึกษา บางครั้งอาจเรียกค่าสถิติที่เกิดจากการจัดการ

2. ตัวบ่งชี้ปฏิบัติงาน (Performance Indicators) ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวบ่งชี้อย่างง่าย คือ ตัวบ่งชี้ปฏิบัติการมีการยึดถือจุดอ้างอิง เช่น ค่าใช้จ่ายของนักศึกษาที่เรียนภาคพิเศษ เปอร์เซ็นต์ของผู้ที่ลงทะเบียนตามเป้าหมาย ค่าใช้จ่ายของนักศึกษาที่เรียนตามภาคปกติ

3. ตัวบ่งชี้ทั่วไป (General indicators) ตัวบ่งชี้ลักษณะเป็นข้อความอ้างอิงโดยทั่วไป การสรุปข้อคิดเห็น การสำรวจข้อคิดเห็นหรือสถิติทั่วไป เช่น ลำดับชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา ระยะเวลาที่ใช้เรียนในระดับปริญญาตรีในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

เคฟและคณะ (Cave & et. al, 1988 อ้างถึงใน โชคชัย สิรินพมณี, 2540) แบ่งตัวบ่งชี้ได้ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ภายใน (Internal Indicators) ตัวบ่งชี้ที่ตัวแปรมีลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยที่จะมีใช้

2. ตัวบ่งชี้ภายนอก (External Indicators) ตัวบ่งชี้ที่เป็นผลสะท้อนการประเมินสถาบันหรือหน่วยงานองค์กรภายนอก เช่นทางการตลาด ได้แก่การมีงานทำของผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่จบปริญญาตรีของสาธารณชน

3. ตัวบ่งชี้ระบบปฏิบัติการ (Operating Indicators) ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยอัตราส่วนผลิตภัณฑ์เช่น ราคาของหนึ่งหน่วย และความสะท้อนที่เกิดจากการแปรผันของภาระงานที่ทำ

คุณสมบัติที่ดีของตัวบ่งชี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดีไว้ดังนี้

1. ความตรง (Validity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องบ่งชี้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะดังนี้

1.1 มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น กระดาษลิทมัสเป็นตัวบ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ ด่างของสารละลาย GPA ใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป เป็นต้น

1.2 มีความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัดหรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกายเป็นตัวบ่งชี้สภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย คุณภาพของผู้ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์สามารถชี้วัดด้วยลักษณะการให้สารสนเทศ ความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการ ลักษณะการพูดจา สีหน้าท่าทางของการให้บริการเป็นต้น

2. ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวาหรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำนั้นมีลักษณะดังนี้

2.1 มีความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ ควรขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย เช่น การรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตรกับอัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร ต่างเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของคุณภาพหลักสูตร แต่อัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรจะเป็นตัวบ่งชี้ที่วัดได้อย่างมีความเป็นปรนัยมากกว่าการรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เช่น คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบกับคะแนนผลสัมฤทธิ์จากการตอบตามปฏิกิริยาหรือสังเกตอย่างไม่เป็นทางการต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของความสำเร็จของการฝึกอบรม แต่คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบจะเป็นตัวบ่งชี้ที่น่าเชื่อถือหรือมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดต่ำกว่า

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่โน้มเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือความล้มเหลว หรือความไม่ยุติธรรม

4. ความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ เช่น ตัวบ่งชี้ระดับการปฏิบัติไม่ควรมีความผันแปรที่แคบ เช่น ไม่ปฏิบัติ (0) และปฏิบัติ (1) แต่ควรมีระดับของการปฏิบัติที่มีการระบุความแตกต่างของคุณภาพอย่างกว้างขวางและชัดเจน เช่นระดับ 0 ถึง 10 เป็นต้น

5. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ใช้ได้ดีและได้ผลโดยมีลักษณะดังนี้

5.1 เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2 แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

ตัวบ่งชี้ที่ดีควรมีคุณสมบัติดังนี้ (อาทิตยา ดวงมณี, 2540)

1. มีความเป็นกลาง (Neutrality) หมายถึง ความไม่ลำเอียง (Bias) ของตัวบ่งชี้ เช่น ตัวบ่งชี้ผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) ซึ่งวัดด้วยอัตราส่วนระหว่างรายได้ต่อค่าใช้จ่ายแรงงาน เมื่อนำตัวบ่งชี้นี้ไปใช้ในหน่วยงานประเภทผลิต และประเภทบริการจะทำให้ขาดความเป็นกลางเพราะการปฏิบัติงานประเภทบริการนั้นต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก ส่วนการปฏิบัติงานประเภทการผลิตใช้เครื่องจักรกลมากกว่าแรงงาน

2. ความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง การตัดสินเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้มิได้เกิดจากการคิดเอาเองของผู้วิจัยแต่ขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่หรือที่เป็นรูปธรรม

3. มีความไวต่อความแตกต่าง (Sensitivity) หมายถึง ความสามารถของตัวบ่งชี้ที่จะวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง

4. มีความหมายและตีความได้ (Meaningfulness and interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ได้ควรมีความหมาย กล่าวคือ ค่าของมาตรวัดและตัวบ่งชี้ควรมีจุดสูงสุด และต่ำสุดที่ง่ายต่อความเข้าใจ เช่น มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 100 ค่าของตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวัดหากอยู่ที่ 60 จะตีความได้ว่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยเพียงเล็กน้อย แต่หากค่าของมาตรวัดและตัวบ่งชี้ไม่มีค่าสูงสุดหรือต่ำสุดที่แน่นอน เช่นวัดออกมาแล้วได้ 50 หรือ 110 ก็ไม่ทราบว่า 50 หรือ 110 นั้นจะตีความได้อย่างไร

5. ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ (Content Validity) ในการศึกษาหรือพัฒนาตัวบ่งชี้จะต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเนื้อหาในเรื่องที่ศึกษานั้น ๆ คืออะไร ตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีความถูกต้องในเนื้อหาที่ต้องการวัด

6. ความถูกต้องในการสร้างตัวบ่งชี้ (Construct Validity) การสร้างตัวบ่งชี้ คือ การนำเอาตัวแปรหลาย ๆ ตัวมารวมกันไม่ว่าจะนำมาบวกกันหรือคูณกัน ความถูกต้องในการสร้างจึงขึ้นอยู่กับความสามารถพิสูจน์ได้ในเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับเชิงประจักษ์ตามที่ปรากฏ

ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ และ แสวง ปิ่นมณี (2529) กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ต่อการนำไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในการวางแผนหรือสิ่งที่กำหนดอยู่ในแผนคือขาดความแน่ชัด การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายมักจะระบุในลักษณะที่กว้างมากเกินไปจนขาดความแน่ชัดว่าแผนนั้นต้องการให้บรรลุผลใดบ้าง การนำตัวบ่งชี้มาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายจะช่วยให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลชัดเจนขึ้น เช่น วัตถุประสงค์: เด็กก่อนวัยเรียนได้รับบริการเตรียมความพร้อมเข้ารับการศึกษาภาคบังคับมากขึ้น และมีความเสมอภาคในโอกาสการเข้ารับบริการดังกล่าวตัวบ่งชี้สำหรับวัตถุประสงค์: เมื่อสิ้นแผนจะมีเด็กก่อนวัยเรียนเข้ารับการเตรียมความพร้อมร้อยละ 30 ของประชากรกลุ่มอายุ 3-5 ปี ทั้งเขตในเมืองและเขตชนบท

2. การติดตามผลการศึกษา เป็นการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาเพื่อดูว่าทิศทางการเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามต้องการและพึงประสงค์หรือไม่ เป็นไปตามแผนที่วางไว้ล่วงหน้ามากน้อยเพียงไร ในการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาเพื่อวัดความก้าวหน้าหรือพัฒนาการศึกษานั้นจะต้องกำหนดในลักษณะที่ว่าสามารถนำไปใช้วัดได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา เราจะใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเพื่อแทนลักษณะบางประการของระบบการศึกษาในงานวิจัย ปัญหาที่พบอยู่มากในงานวิจัย ได้แก่ งานวิจัยที่ต้องการศึกษาเปรียบเทียบงานการศึกษาทั้งหมดของประเทศ หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษากับระบบย่อยอื่น ๆ ในสังคม หรืองานวิจัยที่ต้องการวัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในประเทศหนึ่ง ๆ การสร้างตัวบ่งชี้และใช้เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ในงานวิจัยจะดีกว่าการใช้ตัวแปรหลาย ๆ ตัว หรือการเลือกใช้ตัวแปรเฉพาะบางตัวมาเป็นหน่วยวิเคราะห์

4. การลำดับระบบการศึกษา จะเป็นสิ่งกระตุ้นการพัฒนาและช่วยจัดลำดับขั้นการพัฒนาของระบบการศึกษาได้อย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การใช้ตัวบ่งชี้เพื่อจัดลำดับระบบการศึกษาจะช่วยทำให้นักวางแผน ผู้บริหาร เปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ในช่วงเวลาเดียวกันว่า จังหวัดใดที่มีเกณฑ์ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของประเทศ ซึ่งการจัดลำดับจะช่วยชี้ภาพรวมของแต่ละจังหวัดได้เป็นการลดความผิดพลาดในการวางแผนอีกด้วย

5. ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ ความมีลักษณะเป็นกลางของตัวบ่งชี้ โดยมิได้มีลักษณะเอนเอียงซึ่งจะทำให้ผู้ใช้ตัวบ่งชี้สามารถกำหนดปทัสถานเพื่อตัดสินเองได้

หลักการของการสร้างตัวบ่งชี้

สำนักงานมาตรฐานการศึกษาสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย (2545) ได้กล่าวถึงหลักการที่ใช้เป็นเป้าหมายในการสร้างตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. เลือกสร้างตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแทน หรือที่สำคัญเท่านั้น

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องพิจารณาข้อมูลที่อยู่ในระบบเป็นสำคัญ

3. คำอธิบายหรือการกำหนดตัวบ่งชี้ควรจะเป็นวลีที่มีความชัดเจน

4. ตัวบ่งชี้อาจจะกำหนดได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพก็ได้

สรุปได้ว่าหลักการสร้างตัวบ่งชี้จะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแทน โดยกำหนดตัวบ่งชี้ด้วยคำอธิบายที่มีความชัดเจน มองเห็นเป็นรูปธรรมได้ชัดเจนอาจจะกำหนดได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องพิจารณาข้อมูลที่อยู่ในระบบเป็นสำคัญ

วิธีการสร้างหรือพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี 3 วิธีด้วยกันคือ (Johnstone, 1981)

1. การสร้างตัวบ่งชี้เพื่อประโยชน์ของการใช้ (The Pragmatic Definition of an Indicators) การสร้างตัวบ่งชี้แบบนี้มี 2 แบบ แบบแรก คือ การเลือกตัวแปรจำนวนหนึ่งที่หาได้หรือที่มีอยู่มาใช้ วิธีนี้เป็นวิธีจัดทำตัวบ่งชี้ในลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้แทน (Representative Indicators) แบบที่สอง คือ การนำเอาตัวแปรจำนวนหนึ่งมาผสมหรือรวมกัน ซึ่งวิธีการรวมนี้มาจากสมมติฐานบางประการว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กัน การรวมตัวแปรนี้มักจะกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในงานวิจัยงานหนึ่งโดยเฉพาะ

2. การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อกำหนดเชิงทฤษฎี (The Theoretical Definition of an Indicator) วิธีการนี้อาศัยการผสมหรือการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน โดยวิธีการทางสถิติ ซึ่งตัวแปรเหล่านั้นถูกเลือกมาตามลำดับความสำคัญและมีความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน และแต่ละตัวแปรนั้นจะมีค่าน้ำหนัก การเลือกตัวแปรบางตัวมาผสมกันนั้นอาศัยฐานเชิงทฤษฎีหรือแนวความคิดที่มีอยู่

3. การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ (The Empirical Definition of an Indicator) การสร้างตัวบ่งชี้จากวิธีการนี้จากคล้ายคลึงกับวิธีที่สองแต่แตกต่างอยู่ที่ว่า วิธีการสร้างตัวข้อกำหนดเชิงทฤษฎีนั้น การเลือกกำหนดน้ำหนักนั้นกำหนดลำดับความสำคัญ ส่วนวิธีการกำหนดน้ำหนักจะกำหนดจากการวิเคราะห์ข้อมูลชุดหนึ่ง และการแยกแยะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วิธีการเช่นนี้ได้แก่วิธีการของ factor analysis, cluster analysis และ Guttmann Scale ไม่ว่าจะใช้

วิธีการใด ๆ ก็ตาม การสร้างตัวบ่งชี้มีสิ่งที่ควรคำนึงถึงอยู่ 3 ประการคือ ประการแรก เป็นการคัดเลือกตัวแปรที่จะอธิบายสภาพการณ์ทางการศึกษา ประการที่สอง เป็นการสังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และประการที่สาม เป็นการกำหนดค่าน้ำหนักตามลำดับความสำคัญของตัวแปร การตัดสินใจในขั้นตอนทั้งสามของการสร้างตัวบ่งชี้ทางการศึกษาย่อมมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ โดยจะต้องคำนึงถึงหลักการทางทฤษฎีควบคู่ไปกับประโยชน์ใช้สอยเป็นหลัก รายละเอียดที่สำคัญของวิธีการทั้ง 3 ขั้นตอน (Johnstone, 1981 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539) กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

1. การคัดเลือกตัวแปร

การคัดเลือกตัวแปรเพื่อสังเคราะห์ขึ้นเป็นตัวบ่งชี้นั้นจะเริ่มจากการจัดกลุ่มตัวแปรที่พิจารณาเห็นว่ามีความสัมพันธ์กับสภาพการณ์ที่มุ่งจะยกขึ้นมาแสดง โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมา หรือผลงานวิจัยในอดีตเป็นพื้นฐาน ซึ่งในขั้นแรกจะต้องสร้างความมั่นใจก่อนว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาวการณ์ที่จะแสดงได้รับการพิจารณาอย่างทั่วถึง ด้วยการระบุลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ต้องการสร้างขึ้นอย่างละเอียดและชัดเจน ในบางกรณีตัวแปรดังกล่าวอาจได้จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ หรืออาจจะต้องให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยกันลงความเห็นว่าลักษณะของตัวบ่งชี้ที่จะสร้างขึ้นควรเป็นเช่นไร แต่ถ้าตัวแปรที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมากก็จะทำให้แนวคิดและการตีความหมายซับซ้อนยิ่งขึ้น หากเป็นเช่นนั้นก็ควรหาทางกลั่นกรองตัวแปรออกให้เหลือเพียงตัวแปรหลักที่สำคัญเท่านั้น เป็นการป้องกันมิให้ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นสะท้อนสภาวการณ์อื่น ๆ ที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปถ้าตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์กันเองสูง จะไม่นิยมใช้ตัวแปรเหล่านั้นทั้งหมด เพราะไม่เป็นการประหยัดและผลที่ได้อาจไม่ดีเท่าที่ควร แต่จะคัดตัวแปรที่สมบูรณ์ที่สุด คือ ตัวแปรที่ไม่มีปัญหาด้านความคลาดเคลื่อนในการวัดไว้เพียง ตัวเดียวและหาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์ภายในต่ำ

2. วิธีการสังเคราะห์ตัวแปร

จอห์นสโตน (Johnstone, 1981) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการรวมตัวแปรไว้ใน 2 แนวทาง คือ

1. การรวมเชิงบวก (Additive) มีแนวคิดว่าตัวแปรแต่ละตัวสามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ด้วย ตัวแปรอีกตัวหนึ่งซึ่งทำให้ตัวบ่งชี้มีค่าไม่เปลี่ยนแปลง ดังสมการ

I = V1 + V2

เมื่อ I คือ ตัวบ่งชี้

V1 คือ ตัวแปรที่ 1

V2 คือ ตัวแปรที่ 2

วิธีการรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยการบวก มักจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระบบการศึกษาตั้งแต่สองระบบขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันกี่หน่วยในเรื่องที่แสดง และมักนิยมเสนอค่าตัวบ่งชี้ด้วยค่าตัวบ่งชี้ที่ได้มาจากสมการต่างๆ ตามวิธีการรวมตัวแปร ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

1.1 การสังเคราะห์ตัวแปรด้วยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิตของตัวแปรองค์ประกอบ ซึ่งมี 2 กรณี ดังสมการ

1.1.1 เมื่อกำหนดตัวแปรแต่ละตัวมีค่าน้ำหนักเท่ากัน

$I = (V1 + V2 + V3……..+ Vn)$

$I = (W1V1 + W2V2 + WV3……..+ WnVn)/ WI$

โดยที่ Wi คือ ค่าน้ำหนักรวมของตัวแปรจำนวนเท่ากับ n

n คือ จำนวนตัวแปร

1.1.2 เมื่อสังเคราะห์ตัวแปรโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วนำมาจัดกลุ่มโดยใช้หลักเกณฑ์ทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เขียนสมการได้ดังนี้

$I = W1Z1 + W2Z2 + W2Z3……..+ WnVn$

โดยที่ I คือ ค่าดัชนีรวม

Wi คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร

Z คือ คะแนนมาตรฐานของตัวแปร โดยที่ $Z = (X-X)/ SD$

2. การรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) มีแนวคิดที่ตรงข้ามจากการบวก กล่าวคือ ตัวแปรไม่สามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ ดังสมการ

$I = V1 . V2$

โดยที่ I คือ ตัวบ่งชี้

V1 คือ ตัวแปรที่ 1

V2 คือ ตัวแปรที่ 2

ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นนี้จะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมด การรวมแบบทวีคูณนี้มักจะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบการศึกษาสองระบบขึ้นไปว่าระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้สูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่กี่เท่า หรือคิดเป็นร้อยละเท่าไร การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขึ้นด้วยการคูณตัวแปรองค์ประกอบเข้าด้วยกันมักจะแสดงค่าตัวบ่งชี้ในรูปสมการ ดังต่อไปนี้

$I = (V1 . V2 .V3…….. Vn)^{1/n}$

ในกรณีที่ตัวแปรมีค่าน้ำหนักต่างกันสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$I = (V1^{w1}. V2^{w2}.V3^{w3}…….. Vn^{wn})1/ n$

ส่วนใหญ่วิธีที่นักวิจัยใช้มักเป็นการสังเคราะห์ตัวแปรโดยวิธีที่ 1 ส่วนวิธีที่ 2 ยังไม่พบว่านำมาใช้ในงานวิจัย

3. การให้ค่าน้ำหนัก

ในการให้ค่าน้ำหนักตัวแปรองค์ประกอบนั้น ผู้วิจัยได้กล่าวถึงบ้างแล้วในหัวข้อวิธีการสังเคราะห์ตัวแปร ซึ่งมีวิธีการหลัก 2 วิธี ดังนี้

3.1 เป็นการลงความเห็นในหมู่นักวิจัยและนักวางแผน โดยสมาชิกแต่ละคนจะเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปรแล้วจึงพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือด้วยการอภิปรายลงความเห็น นอกจากนี้ หากต้องการความคิดเห็นที่หลากหลายออกไป อาจขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในแขนงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบดูค่าร้อยละที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับความสำคัญของตัวแปรที่ร่วมอยู่ในองค์ประกอบหรืออาจใช้วิธีการที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi)

3.2 เป็นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อกำหนดค่าน้ำหนัก เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยการใช้ค่าน้ำหนักของตัวแปรที่อธิบายลักษณะขององค์ประกอบอันหนึ่ง หรือ อาจใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Multiple Regression Coefficients) จากสมการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ เป็นต้น

โดยสรุปแล้ว การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มีวิธีการและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันออกไปทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นการยากที่จะบอกได้ว่า ตัวบ่งชี้นั้นใช้เพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย การติดตามผลการศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา การลำดับระบบการศึกษา ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ แต่ที่สำคัญคือว่าจะใช้ตัวบ่งชี้ใดและจะใช้ตัวบ่งชี้อย่างไรให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการตรวจสอบหรือหาคำตอบเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานแต่ละแห่ง

การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

วิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มี 3 วิธีด้วยกัน (สมเกียรติ ทานอก, 2539 และ Johnstone, 1981)

การสร้างตัวบ่งชี้เพื่อประโยชน์ของการใช้ การสร้างตัวบ่งชี้ประเภทนี้มี 2 แบบ แบบแรก คือ การเลือกตัวแปรจำนวนหนึ่งที่หาได้หรือที่มีอยู่มาใช้ วิธีนี้เป็นวิธีจัดทำตัวบ่งชี้ในแบบที่เป็นตัวแทนแบบที่สองคือ การนำเอาตัวแปรจำนวนหนึ่งมาผสมหรือรวมกัน ซึ่งวิธีการรวมกันนี้มาจากสมมุติฐานว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กัน การรวมตัวแปรประเภทนี้มักกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในงานวิจัยงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ

การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อกำหนดเชิงทฤษฎี เป็นการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ถูกเลือกมาตามลำดับความสำคัญและมีความสัมพันธ์กันและแต่ละตัวแปรนั้นจะมีค่าน้ำหนัก การเลือกตัวแปรบางตัวมาผสมกันนั้นอาศัยฐานเชิงทฤษฎีหรือแนวความคิดที่มีอยู่ในแผน

การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ การสร้างตัวบ่งชี้ประเภทนี้คล้ายคลึงกับการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อกำหนดเชิงทฤษฎี แตกต่างกันอยู่ที่ว่าการกำหนดน้ำหนักของวิธีนี้จะกำหนดจากการวิเคราะห์ข้อมูลชุดหนึ่งและการแยกแยะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วิธีการนี้ เช่น วิธีการของการวิเคราะห์ตัวประกอบ เป็นต้น

สรุปได้ว่าการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา โดยทั่วไปมีอยู่ 3 วิธี วิธีแรกเป็นการกำหนดตัวแปรหรือการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน แล้วนำตัวแปรเหล่านั้นไปใช้งาน วิธีที่สองเป็นการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันด้วยวิธีการทางคณิตศาสตร์โดยอาศัยข้อกำหนดเชิงทฤษฎี วิธีที่สามเป็นการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีการนำมาวิเคราะห์แล้วจัดกลุ่มตัวแปรโดยอาศัยหลักสถิติ สำหรับการวิจัยและพัฒนา

เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้

สถาบันนานาชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้ (นิตยา สำเร็จผล, 2547)

1. ความแกร่งแบบวิทยาศาสตร์ (Scientifically robust) ตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้อง (validity) มีความไว (sensitive) คงที่ (stable) และสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ต้องการจะวัด

2. ความถูกต้อง (Validity) ตัวบ่งชี้ต้องวัดองค์ประกอบ หรือ สิ่งที่ต้องการจะวัดได้ตรงและถูกต้อง

3. เชื่อถือได้ (Reliable) ตัวบ่งชี้ต้องให้ค่าเดียวกันเมื่อใช้วิธีการวัดเหมือนกันในการวัดประชากรกลุ่มที่เหมือนกันในเวลาที่เกือบเป็นเวลาเดียวกัน

4. ความไว (Sensitive) ตัวบ่งชี้ต้องทำให้สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงแม้เพียงเล็กน้อยที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบที่สนใจนั้นได้

5. มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) ตัวบ่งชี้ต้องแสดงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น

6. ใช้ประโยชน์ได้ (Useful)

7. มีความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องครอบคลุมทุกประเด็นหรือประชากรทุกกลุ่มที่คาดหวังให้ครอบคลุม

8. เข้าใจได้ (Understandable) ตัวบ่งชี้ต้องง่ายที่จะนิยาม และค่าของตัวชี้วัดที่ต้องแปลความหมายได้ง่าย

9. เข้าถึงได้ (Accessible) ข้อมูลที่ต้องการต้องหาได้ง่าย โดยใช้วิธีการเป็นข้อมูลที่สะดวก ทำได้จริง

10. มีคุณธรรม (Ethical) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณธรรม หมายถึง ในการรวบรวม วิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลที่ต้องการ ต้องเป็นไปอย่างมีคุณธรรมในรูปของสิทธิของบุคคล ความมั่นใจ เสรีภาพในการเลือกที่จะให้ข้อมูลหรือไม่ โดยต้องมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำข้อมูลไปใช้

นอกจากนั้น ฟิทซ์-กิบบอน (Fitz – Gibbon, 1996) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานทางการศึกษา จัดเป็น 5 กลุ่ม และ 12 ด้าน ดังนี้

1. ความสอดคล้อง (Relevant) ประกอบด้วย
   1.1 ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการจัดการนั้น
   1.2 ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่ทีมงานทุกคนมีส่วน
2. ให้ข้อมูลสื่อความหมาย (Informative)
   2.1 ตัวบ่งชี้เป็นไปตามบริบท
   2.2 ตัวบ่งชี้ให้ผลย้อนกลับไปยังหน่วยการจัดการ
3. การยอมรับได้ (Acceptable) ได้แก่
   3.1 ตัวบ่งชี้มีความยุติธรรม
   3.2 ตัวบ่งชี้เข้าถึงได้
   3.3 ตัวบ่งชี้อธิบายได้
   3.4 ตัวบ่งชี้ไม่สามารถบิดเบือนได้
   3.5 ตัวบ่งชี้ตรวจสอบได้
   3.6 ตัวบ่งชี้ต้องบอกการเปลี่ยนแปลง
4. มีประโยชน์ (Beneficial) การนำตัวบ่งชี้ไปใช้ต้องเกิดประโยชน์กับการศึกษา
5. มีความคุ้มค่า (Cost effective) ตัวบ่งชี้มีต้นทุนที่สมเหตุสมผล

ซึ่งในแต่ละเกณฑ์นั้น จะต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

1 .ความสอดคล้อง (Relevant) ต้องสร้างเป้าหมายที่เป็นประชามติร่วมกำหนดหน่วยของการจัดการ

2. สื่อความหมายให้ความสำคัญกับบริบทออกแบบกระบวนการ ให้ผลย้อนกลับนำเอาตัวแปรกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงได้เข้ามาพิจารณา

3. การยอมรับได้ มีการตรวจสอบความตรงและความเท่าเทียม จัดทำสถิติเพื่อเผยแพร่ (Provide Statistics with human face)

4. ผลประโยชน์ ตรวจสอบผลกระทบที่เกิดจากการนำไปใช้

5. ความคุ้มค่า ตรวจสอบต้นทุน กำไร

อย่างไรก็ดี จอห์นสโตน (Johnstone, 1981) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ (Internal validity) หมายถึง ระดับความสอดคล้องระหว่างมโนทัศน์ กับนิยามเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวข้องกับส่วนของกระบวนการวัดในระหว่างที่กำลังดำเนินการวัดตัวแปร เปรียบเทียบกับที่ต้องการวัดจากทฤษฎี หรือจากตัวมโนทัศน์นั้น ซึ่งมักจะต้องเกิดความแตกต่างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหากความแตกต่างนี้มีขนาดใหญ่มากเกินไป คือ สิ่งที่วัดได้ไม่สัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการวัด กล่าวได้ว่า ตัวแปรนั้น ถึงแม้จะวัดได้อย่างคงที่ แต่ก็ไม่มีประโยชน์ในการใช้ คือมีความเที่ยงตรงภายในน้อยมาก สิ่งที่มีอิทธิพลในการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มี 3 ประการหลัก ๆ คือ

1.1 การวัดแบบเป็นส่วน ๆ (Fractional Measurement) กรณีนี้ จะเกิดขึ้นเมื่อมโนทัศน์ที่ต้องการวัด สามารถจำแนกออกเป็นหลายๆด้าน แต่วัดจริงเพียง 1-2 ด้านทำให้มีมโนทัศน์บางส่วนเท่านั้นที่วัดได้ โดยไม่ได้วัดมโนทัศน์จริงๆที่ต้องการวัดทั้งหมด ทำให้เกิดการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้นั้น

1.2 ความผันแปรของมโนทัศน์ที่ต้องการวัด (Variability of concept) หากมโนทัศน์ที่ต้องการวัดมีการเปลี่ยนแปลงในการนำไปปฏิบัติ อาจจะเปลี่ยนแปลงตามเวลาหรือเปลี่ยนแปลงระหว่างระบบการศึกษา ถึงแม้จะมีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของมโนทัศน์นั้นไม่จำเป็นต้องมีความแตกต่างกัน เช่น มโนทัศน์เกี่ยวกับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในทางปฏิบัติประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนาจะให้ความหมายแตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปร เช่น จำนวนนักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนมาเปรียบเทียบกันทำให้ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้นี้ลดลง

1.3 การกำหนดตัวแปรให้เป็นตัวแทนของมโนทัศน์ (The definition of variability to represent a concept) แม้จะรู้ว่าตัวแปรนั้นไม่ใช่ตัวแปรที่เหมาะสม ซึ่งการปฏิบัติแบบนี้เรียกว่าการแทนที่มโนทัศน์ (Concept substitution) เช่น ในการวัดคุณภาพของผลลัพธ์ในระบบการศึกษาความหมายของคุณภาพจะหมายถึง ระดับของการสัมฤทธิ์ผล โดยวัดจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับต่างๆ ซึ่งอาจไม่มีข้อมูลในบางระดับ จึงมีการกำหนดให้อัตราผู้สำเร็จการศึกษา เป็นตัวแทนของระดับผลสัมฤทธิ์ ทั้งๆที่ตัวแปรทั้งสองนี้ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กัน

เมื่อนำไปใช้ทำให้ผลการสรุปเปลี่ยนแปลงไป ในการที่จะลดปัญหานี้ทางหนึ่งทำได้โดยการกำหนดนิยามมโนทัศน์ ในรูปของนิยามเชิงปฏิบัติการให้ชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ต้องมีค่าสูง อย่างน้อยที่สุด ก็ต้องสูงพอสำหรับสถานการณ์เฉพาะที่ต้องการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ ในการประเมินความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ยังไม่มีวิธีทางสถิติอันใดที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับมโนทัศน์ได้ในเชิงปริมาณ (แต่มีวิธีที่ไม่ใช้สถิติที่พอเป็นไปได้ คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตัดสินความสอดคล้องนี้) จึงทำให้เกิดปัญหาที่ว่า ถ้ามีความแตกต่างเล็กน้อย ระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับมโนทัศน์ ซึ่งจะแสดงว่าตัวบ่งชี้นั้นมีความเที่ยงตรงสามารถทำให้เกิดความสัมพันธ์หรือการจัดจำแนกชั้นที่แตกต่างกันเล็กน้อยดังที่ ลาซารัสเฟลด์ ได้สรุปว่า เป็นปัญหาที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะอย่างน้อยที่สุด ตัวบ่งชี้ก็มีความสัมพันธ์ที่เชิงอ้างอิงไปยังปัจจัย (องค์ประกอบ) สำคัญที่กำลังค้นหาอยู่

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) และความคงเส้นคงวา (Consistency) ของการวัด หมายถึง ระดับการวัดที่ตัวแปรให้ผลคงที่สม่ำเสมอถ้าเชื่อถือได้หมายถึงในการวัดคุณลักษณะเดียวกันถ้าทำซ้ำกับบุคคลที่ต่างกันจะได้ผลเหมือนกัน แหล่งที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดทำให้ความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ลดลง มีดังนี้

2.1 ความคงที่สม่ำเสมอในการนิยามเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการนิยามเชิงปฏิบัติการที่ไม่ชัดเจน ไม่สมบูรณ์ ทำให้ผู้ใช้แต่ละคนตีความหมายได้ต่างกัน

2.2 กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3. ความเที่ยงตรงภายนอกและความเป็นอิสระของมโนทัศน์หมายถึง ความเป็นจริงของสมมติฐานในการที่จะนำไปใช้เพื่อจัดจำแนกประเภทในสถานการณ์อื่น ๆ เป็นคุณสมบัติของการวัดที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ภายในของมโนทัศน์ ต้องทำหลังจากมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงภายในจนได้ค่าที่พอใจ รวมทั้งค่าความเชื่อมั่นของการวัดได้รับการยอมรับแล้ว คุณสมบัติของความเที่ยงตรงภายนอก ระบุว่า มโนทัศน์หนึ่งไม่ควรมีองค์ประกอบที่ถูกกำหนดอยู่ในมโนทัศน์อื่น ซึ่งก็คือความเป็นอิสระของมโนทัศน์ หมายความว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้หนึ่งจะต้องไม่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้อื่นๆ ตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงภายนอก จะเป็นตัวแปรที่มีความสมบูรณ์ครอบคลุม และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินมีสาระสำคัญดังนี้

ความหมายของการประเมิน นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าการประเมินทั้งที่มีความหมายคล้ายกันและความหมายที่แตกต่างกัน มีสาระสำคัญดังนี้

การประเมิน หมายถึง การตรวจสอบ การพิจารณาตนเองตามหลักพุทธศาสนาเป็นเรื่องของการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และมีศักยภาพที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำ ให้มีจิตสำ นึกในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ คือ มีจิตสำ นึกในการศึกษาก็สามารถพิจารณาตนเองได้ ดังนั้นการประเมินตนเองก็มีความเป็นไปได้มากในการยอมรับการวัดและประเมินจากภายนอกมากขึ้น คนที่ต้องการพัฒนาตนเองจะมีความต้องการให้คนอื่นช่วยวัดและประเมินตนเพื่อที่จะรู้ว่าก้าวหน้าแค่ไหน มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ในการพัฒนาตนเองให้สามารถประเมินตนเองได้ องค์ประกอบที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

1. ต้องสร้างจิตสำนึกให้ผู้ประเมินมีความพึงพอใจ ที่จะฝึกฝนพัฒนาตนเอง
2. ต้องการความถูกต้อง ความดีงาม ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง
3. การมองประสบการณ์ทุกอย่างเป็นการเรียนรู้ การประเมินทำให้ได้รับความรู้ทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเองสามารถนำ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ (สมคิด พรมจุ้ย, 2545)

การประเมิน หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกต่าง ๆ (Stufflebeam, 1985)

การประเมิน หมายถึง การพิจารณาและการตัดสินคุณค่า คุณภาพ ความสำคัญ ปริมาณ หรือสภาพของบางสิ่งบางอย่าง (Bhola, 1979)

การประเมิน หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยเทียบกับเกณฑ์ จุดเน้นของการประเมินอยู่ที่ความยุติธรรมและความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่มีความโปร่งใสและเปิดเผย ข้อมูลที่ได้จากการประเมินนำ มาใช้ในการสนับสนุนกระบวนการตัดสินใจ (สุวิมล ว่องวาณิชย์, 2543)

การประเมิน หมายถึง กระบวนการในการรวบรวมสารสนเทศ เกี่ยวกับสิ่งที่ถูกประเมินอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจดำ เนินการใด ๆ กับแผนและโครงการนั้นในทุกขั้นตอนของการบริหาร (ปิยะมิตร สุริยกานต์, 2538)

การประเมิน เป็นกระบวนการที่เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยเทียบกับเกณฑ์ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ (สมคิด พรมจุ้ย และสุพักตร์ พิบูลย์, 2544)

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20

จากความหมายของคำว่า การประเมิน ที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินเป็นกระบวนการตรวจสอบหรือพิจารณาโดยใช้เกณฑ์ เพื่อให้ได้สารสนเทศเพื่อนำไปใช้ประกอบในการตัดตัดสินใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง โปร่งใส และเหมาะสมที่สุด

ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมิน การประเมินเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการตัดสินใจเพื่อพัฒนางานเพราะการประเมินก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญในหลายลักษณะ สมคิด พรมจุ้ย และสุพักตร์ พิบูลย์ (2544) ได้สรุปความสำคัญของการประเมินไว้ดังนี้

1. การประเมิน ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายหรือทางการดำ เนินงานขององค์กร

2. การประเมิน ทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงสื่อ ชิ้นงาน แผนงาน โครงการให้เหมาะสมก่อนการนำ ไปปฏิบัติ ลดการเสี่ยงในการเกิดปัญหาอุปสรรค ที่จะทำให้กิจกรรมหรือการดำ เนินงานโครงการใดๆ ล้มเหลว

3. การประเมิน ทำให้ทราบความก้าวหน้าของงานในความรับผิดชอบงานโครงการ ทราบจุดเด่น จุดด้อยของงาน มีโอกาสที่จะปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเป็นการลดความสูญเปล่าในการปฏิบัติงาน

4. การประเมินความสำเร็จของงาน ทำให้ทราบว่าในการปฏิบัติการ ที่ได้ลงทุนไปแล้วเกิดประโยชน์คุ้มค่าหรือไม่ ควรจะดำ เนินการต่อไปหรือไม่ เป็นการลดโอกาสการสูญเปล่าอีกลักษณะหนึ่ง

5. กิจกรรมของการประเมิน โดยเฉพาะการประเมินตนเองจะทำ ให้ผู้รับผิดชอบงานเห็นจุดอ่อนของตนเอง จะเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางาน และเกิดการยกระดับคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งหากบุคคลได้มีโอกาสมองเห็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็จะทำ ให้เกิดแรงจูงใจเป็นการสร้างขวัญและกำ ลังใจในการปฏิบัติงานได้อีกลักษณะหนึ่ง

สามารถสรุปได้ว่า การประเมินมีความสำคัญ เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็น เพราะการประเมินทำให้ได้รับข้อมูลสารสนเทศ ที่บอกถึงความก้าวหน้า เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพจุดเด่น จุดด้อยของงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้งานมีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้น

กระบวนการประเมิน

ในการประเมินโดยทั่วไป จะเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลและตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งมีขั้นตอนในการดำ เนินการที่สำคัญ ๆ คือ 1) วิเคราะห์ทำความรู้จักกับเป้าหรือสิ่งที่ต้องการประเมิน 2) ระบุหลักการและเหตุผล หรือจุดมุ่งหมายหลักของการประเมิน 3) กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน 4) กำหนดขอบเขตของการประเมิน 5) ศึกษาแนวคิด

341694

ทฤษฎี แบบจำ ลองการประเมิน และตัวอย่างงานประเมินต่าง ๆ 6) ออกแบบประเมิน 7) พัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมิน 8) เก็บรวบรวมข้อมูล9) วิเคราะห์ข้อมูล และ 10) สรุปผลการประเมินและรายงานผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง (สมคิด พรมจุ้ย และสุพักตร์ พิบูลย์, 2544)

การประเมินโครงการถือเป็นการวิจัยรูปแบบหนึ่ง มีกระบวนการดำเนินการประเมิน ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้ (สมคิด พรมจุ้ย และสุพักตร์ พิบูลย์, 2544)

1. ประเมินอะไร: การวิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน
2. ทำ ไมจึงต้องประเมิน: หลักการและเหตุผลของการประเมิน
3. ประเมินเพื่ออะไร: กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน
4. มีแนวคิดทฤษฎีอะไรบ้าง: ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการประเมิน
5. จะประเมินอย่างไร: การออกแบบการประเมิน
   5.1 กำหนดรูปแบบการประเมิน
   5.2 กำหนดประเภทของตัวแปรหรือข้อมูลหรือตัวชี้วัด
   5.3 กำหนดแหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล
   5.4 กำหนดเครื่องมือ/ วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
   5.5 กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล
   5.6 กำหนดเกณฑ์การประเมิน
6. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีอะไรบ้าง: เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
7. จะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใด: การเก็บรวบรวมข้อมูล
8. จะสรุปข้อมูลให้มีความหมายได้อย่างไร: การวิเคราะห์ข้อมูล
9. จะนำผลการประเมินไปใช้ได้อย่างไร: การเขียนรายงานผลการประเมิน

กระบวนการประเมินแผนและโครงการโดยทั่วไปประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้ (สมประสงค์ วิทยเกียรติ, 2537)

1. ศึกษาแผนที่จะประเมิน
2. เขียนแผนการประเมิน
3. ดำ เนินการประเมิน
4. วิเคราะห์สรุปผลการประเมิน
5. เขียนรายงาน
6. เสนอรายงานผลการประเมิน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

กระบวนการประเมินมีขั้นตอนต่างๆ แบ่งตามลักษณะของการดำเนินงานได้ 3 ลักษณะ คือ ลักษณะการบริหารการดำเนินงานการประเมิน ได้แก่ ขั้นตอนการจัดเตรียมการ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมิน การวางแผนการประเมิน การศึกษาแผนและโครงการที่จะประเมิน เป็นต้น ลักษณะงานเทคนิคและวิธีการประเมิน ได้แก่ การใช้ตัวแบบการประเมิน เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดกระทำกับข้อมูลที่ได้มา และลักษณะงานการใช้ผลการประเมิน ได้แก่ การรายงาน และการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงโครงการรวมทั้งการนำผลไปเผยแพร่อ้างอิงต่อไป (ปิยะมิตร สุริยกานต์, 2538) โดยสรุป กระบวนการประเมิน มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการประเมิน ประกอบด้วย วิเคราะห์สิ่งที่ต้องการประเมิน ระบุหลักการและเหตุผล หรือจุดมุ่งหมายหลักของการประเมิน กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการประเมิน ศึกษาแนวคิดทฤษฎี แบบจำลองการประเมิน และตัวอย่างงานประเมินต่าง ๆ และออกแบบประเมิน

2. ขั้นดำเนินการประเมิน ประกอบด้วย การพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงานสรุปผลการประเมิน

3. ขั้นรายงานผลการประเมิน ประกอบด้วย การเสนอรายงานผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงาน ตลอดจนการนำไปเผยแพร่อ้างอิง

รูปแบบของการประเมิน

รูปแบบของการประเมิน เป็นกรอบแนวคิดที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือรายการประเมิน ที่มีความแตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้นของนักวิชาการทางด้านการประเมิน โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย 2) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า และ 3) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ รูปแบบของการประเมินซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอเฉพาะรูปแบบที่สามารถนำ มาประยุกต์ใช้กับการวิจัยในครั้งนี้ที่สำคัญ ได้แก่

1. รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler, 1986 อ้างถึงใน สมคิด พรมจุ้ย 2544) เป็นผู้นำของการประเมินมีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน รัดกุมและเจาะจงดีแล้วจะเป็นแนวทางในการประเมินได้เป็นอย่างดี โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมแล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้น โดยมีแนวคิดว่าการประสบความสำเร็จดูได้จากผลผลิตของงานว่าตรงกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

2. รูปแบบการประเมินของโพรวัส (Provus, 1969 อ้างถึงใน สมคิด พรมจุ้ย, 2544) กล่าวถึง การประเมินว่า เป็นการเปรียบเทียบผลของการปฏิบัติกับมาตรฐาน เพื่อเป็นการค้นหา

ความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับผลการปฏิบัติงานของโครงการ และมาตรฐาน ที่มีความไม่สอดคล้องอยู่ 5 ชนิด ที่ไม่สัมพันธ์กับขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การออกแบบโครงการ

ขั้นที่ 2 การเตรียมพร้อม

ขั้นที่ 3 การดำเนินการตามแผน

ขั้นที่ 4 ผลผลิตที่เกิดจากโครงการ

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและกำ ไร

การประเมินต้องทำโดยผู้ประเมินคณะหนึ่ง ที่ได้วางมาตรฐานตามความคาดหวังของโครงการเอาไว้หาข้อมูลใหม่และทำการตัดสินใจโดยใช้มาตรฐานที่วางไว้เป็นเกณฑ์ เป็นรูปแบบที่ช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งในการประเมินแต่ละขั้นตอน ถ้าหากพบข้อบกพร่อง ก็แก้ไขปรับปรุงด้วยวิธีการแก้ปัญหา (Problem solving) ประกอบด้วยการถามตัวเองเพื่อให้ได้คำตอบว่าทำไมจึงเกิดข้อบกพร่องนั้น มีอะไรเป็นสาเหตุและมีวิธีการใดแก้ไขข้อบกพร่อง ผู้ประเมินทำ การประเมินถึงขั้นที่ 5 ดำ เนินการหรือเริ่มวงจรใหม่ต้องทำการออกแบบใหม่ โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ การลงทุนซึ่งขึ้นอยู่กับรากฐานของปัจจัยเบื้องต้นใหม่

3. รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake, 1990 อ้างถึงใน สมคิด พรมจุ้ย, 2544) ให้ความคิดเห็นว่า การประเมินเป็น กระบวนการที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปตัดสินคุณค่าของโครงการ โดยมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ เพื่อต้องการได้ข้อมูลที่นำมาบรรยายเกี่ยวกับโครงการนั้น และเพื่อสามารถนำข้อมูลนั้นมาใช้ในการตัดสินคุณค่าของโครงการ โดยผู้ประเมินต้องรวบรวมข้อมูลที่แท้จริงให้ได้ เนื่องจากมีข้อมูลมากมายและมีวิธีเก็บข้อมูลหลายวิธี ข้อมูลที่ต้องการนำ มาใช้เพื่อการอธิบาย และการตัดสินใจ รูปแบบของการประเมินนี้จำแนกสิ่งที่ต้องพิจารณาออกเป็น 3 ส่วน คือ

3.1 สิ่งนำหรือปัจจัยเบื้องต้นสภาพเงื่อนไขที่มีอยู่ก่อนแล้วหรือปัจจัยต่าง ๆ

3.2 การปฏิบัติ หมายถึง กิจกรรม เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับครูกับนักเรียน

3.3 ผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากโครงการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ประเมินต้องบันทึกข้อมูลแล้วแบ่งแยกเป็น 4 ประเภทคือ

1. ความคาดหวัง จำแนกเป็นความคาดหวังเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน

2. สิ่งที่เกิดขึ้นจริง จำแนกเป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำ เนินงาน

3. มาตรฐาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงาน คุณลักษณะที่ควรจะมีหรือควรจะได้รับจากปัจจัยเบื้องต้น

4. การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาผลการตัดสินใจ สรุปเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น

การประเมิน ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูล เพื่อการบรรยายและต้องมีการศึกษาความสอดคล้องระหว่างความคาดหวัง กับสิ่งที่เกิดขึ้น และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลลัพธ์ เมื่อได้ผลอย่างไรแล้ว จึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมาตรฐานที่คาดว่าจะเกิดขึ้น แล้วตัดสินใจ

4. รูปแบบการประเมินของแพตตัน (Patton, 1997 อ้างถึงใน สมคิด พรมจุ้ย, 2544) ได้เสนอแนวคิดและรูปแบบการประเมินที่ยึดประโยชน์ใช้สอย เพื่อแก้ปัญหาของงานประเมิน โดยเฉพาะประเด็นของการวิจารณ์ว่า เมื่อมีการประเมินแล้ว ไม่ได้นำผลของการประเมินไปใช้ หรือผู้ประเมินมองว่า ผลการประเมินไม่ตรงกับข้อมูลที่ต้องการใช้ประกอบการตัดสินใจ จึงได้เสนอแนวคิดและแนวทางในการประเมิน ดังนี้

4.1 หลักการในการประเมิน นักประเมินควรให้ความสำคัญแก่ผู้บริหาร หรือกลุ่มผู้ใช้ผลการประเมิน คำถามเพื่อการประเมินหรือเพื่อการตรวจสอบ ควรเกิดจากผู้ที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น หรือเป็นความอยากรู้ อยากใช้ข้อมูลของการประเมิน เป็นกรอบในการกำหนดวัตถุประสงค์ จะทำให้ผลของการประเมินมีโอกาสถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนามากขึ้น

4.2 ขั้นตอนการดำเนินการประเมิน เป็นการดำเนินการ เพื่อให้ได้วัตถุประสงค์ของการประเมิน แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

4.2.1 จำแนกประเภท หรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ต้องพิจารณาว่ามีใครบ้างที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่จะประเมิน เช่น ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ และคนอื่น ๆ

4.2.2 สัมภาษณ์หรือสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมความเห็นความต้องการของกลุ่มบุคคลว่าต้องการทราบผลการดำเนินงานในลักษณะใดบ้าง ต้องการข้อมูลในเรื่องใดหรืออยากรู้อะไร

4.2.3 จัดหมวดหมู่คำถาม หรือความอยากรู้อยากเห็น หรือความต้องการการใช้ข้อมูลของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ แล้วกำหนดเป็นรายการคำถามหลักเพื่อการประเมิน เช่น การดำเนินโครงการทำได้ตามแผนเพียงใด เกิดปัญหาในลักษณะใดบ้างผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด เป็นต้น

การดำเนินการทั้ง 3 ขั้นตอน เมื่อดำเนินการแล้ว จึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ครอบคลุมประเด็นคำถามการประเมินของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการแล้วดำเนินการตามกระบวนการประเมินตามปกติ

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

ในหัวข้อการประกันคุณภาพการศึกษานี้ จะนำเสนอเกี่ยวกับ แนวคิดและหลักการการประกันคุณภาพการศึกษา ระบบประกันคุณภาพ และ การประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การประกันคุณภาพการศึกษา

เมื่อกล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษา มีการกล่าวถึงคำศัพท์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายคำซึ่งในที่นี้จะขอกล่าวถึงนิยามของคำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง คือ "คุณภาพการศึกษา" และ "การประกันคุณภาพ" ดังนี้

1.1 คุณภาพการศึกษา

คุณภาพการศึกษา เป็นความหมายที่เกี่ยวเนื่องจาก คำว่า "คุณภาพ" ซึ่งแต่เดิมนั้นจะนิยามถึง สินค้า หรือบริการโดยทั่ว ๆ ไป และมักจะเน้นที่ผลิตภัณฑ์จากโรงงาน หรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นรูปธรรม โดยในทางการศึกษาได้มีนักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ ให้นิยามเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

ประหยัด ทองมาก (2537) ได้กล่าวถึง คุณภาพการศึกษา ว่า มีความหมายครอบคลุมถึงคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น ความพร้อมในการบริหารจัดการการจัดการเรียนการสอน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เด็กนักเรียนได้รับในโรงเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งพัฒนาการทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ

กรมสามัญศึกษา (2542) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณสมบัติ คุณลักษณะ สภาพที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และกระบวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นสำหรับผู้เรียนและสังคมในปัจจุบัน และอนาคตโดยได้มาตรฐานตามที่กำหนด

เบอร์ริด และริบบิ้น (Burridge & Ribbins, 1995) กล่าวถึงหลักการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ 10 ประการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) การพัฒนาต้องส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้และการเรียนการสอนโดยตรงเท่าที่สามารถจะทำได้ 2) ต้องสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและกระบวนการของการวางแผนพัฒนา 3) ควรให้เกิดจากความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านการกำกับติดตามและการประเมิน 4) ควรให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา 5) การจะนำสิ่งต่างๆ เข้ามาในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิผลต้องใช้วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม 6) การพัฒนาคุณภาพจะทำได้ดีที่สุดในโครงสร้างองค์การที่ไวต่อการตอบสนอง และมีรูปแบบการบริหารที่เปิดกว้าง รวมทั้งมีข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรทั้งหมด 7) ควรมีการจัดสรรบทบาทและความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบ

8) ควรกำหนดทรัพยากรและนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม 9) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรเข้ามามีส่วนร่วมเท่าที่จะทำได้ 10) วิธีการพัฒนาคุณภาพ ควรได้รับการยอมรับและความเข้าใจ และควรประกอบด้วยการสร้างกลไกการทบทวนคุณภาพทั้งระหว่างและสิ้นสุดของแผนพัฒนา การปรึกษาหารืออย่างกว้างขวางในการเลือกและใช้เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งวิธีการสร้างเกณฑ์โดยให้จัดทำข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับระบบและกระบวนการเพื่อประโยชน์ในการกำกับติดตามและการประเมิน และการกำหนดให้มีการทบทวนภายในและการตรวจสอบจากภายนอก

จากความหมายของคำว่า คุณภาพการศึกษา ที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าคุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้มาตรฐาน ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ความจำเป็นสำหรับผู้เรียนและสังคมในปัจจุบัน และอนาคต

การประกันคุณภาพ (Quality Assurance)

การประกันคุณภาพ (Quality Assurance) เป็นศัพท์ทางวิชาการที่วงการศึกษายืมจากวงการธุรกิจและอุตสาหกรรมและนำเข้ามาใช้ เพื่อการบริหารและจัดการเชิงคุณภาพขององค์กรทางการศึกษา (กรมวิชาการ, 2544) ได้อธิบายถึงวิวัฒนาการของการบริหาร และการจัดการเชิงคุณภาพในทางอุตสาหกรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ แบบที่เน้นการตรวจจับ (Detection) อันได้แก่การตรวจจับคุณภาพ (Quality Inspection) และการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) ทั้งสองกิจกรรมนี้ เน้นความแม่นยำของเครื่องมือและประสิทธิภาพของเทคนิคที่ใช้ในการตรวจจับความผิดที่เกิดขึ้น จุดอ่อนของการบริหารและการจัดการเชิงคุณภาพแบบนี้คือเป็นการลงมือกระทำหลังจากข้อผิดพลาดหรือปัญหาได้เกิดขึ้นแล้ว (Retrospective หรือ Reactive) การบริหารและการจัดการเชิงคุณภาพแบบที่สองเป็นสิ่งที่เริ่มขึ้นในสองทศวรรษหลังนี้มีลักษณะที่เน้นการป้องกันก่อนที่ความผิดจะเกิดขึ้น (Preventive หรือ Proactive) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การประกันคุณภาพ หมายถึง กิจกรรมหรือปฏิบัติการทั้งมวลที่เป็นระบบและมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า อันเป็นสิ่งจำเป็นที่จะสร้างความมั่นใจในระดับหนึ่งได้ว่าสินค้าหรือบริการหนึ่ง ๆ จะมีคุณภาพตามข้อกำหนดที่ได้วางไว้

2. การจัดการเชิงคุณภาพทั่วทั้งระบบ (Total Quality management หรือ TQM) เป็นปรัชญาการบริหารการจัดการที่ครอบคลุมกิจกรรมทั้งปวงที่จะตอบสนองความคาดหวังและความต้องการต่าง ๆ ของลูกค้าและชุมชนและเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าที่สุด โดยการพัฒนาและใช้ประโยชน์สูงสุดจากศักยภาพของพนักงานทุก ๆ คน ในอันที่จะมุ่งมั่นไปสู่การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

คัตแทน (Cuttance, 1994) ได้ให้ความหมายว่า "การประกันคุณภาพ" หมายถึง กลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้อย่างเป็นระบบและการปฏิบัติงานที่ได้มีการออกแบบไว้โดยเฉพาะ เพื่อรับประกันว่ากระบวนการได้รับการกำกับดูแล รวมถึงการปฏิบัติงานนั้นมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อยู่ตลอดเวลา

กล่าวโดยสรุป การประกันคุณภาพ หมายถึง กระบวนการในการควบคุมคุณภาพ ตรวจสอบคุณภาพ และประเมินคุณภาพอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีการทำงาน 4 ขั้นตอนคือ การวางแผนการทำงาน (Plan) การลงมือปฏิบัติงาน (Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action) ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่าวงจรการทำงานแบบ PDCA และทำให้มั่นใจว่า คุณภาพได้รับการรักษาหรือได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมเพิ่มพูน เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามลักษณะที่พึงประสงค์

การประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา มีความหมายเกี่ยวเนื่องจากคำว่า คุณภาพการศึกษา และคำว่า การประกันคุณภาพ ซึ่งได้กล่าวถึงในข้างต้นแล้ว ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้พอสรุปได้ดังนี้

อำรุง จันทวานิช (2542) ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่าเป็นวิธีการหรือกลยุทธ์ที่กำหนดแนวปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานในการจัดการศึกษาที่เป็นหลักประกันว่านักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม

สุวิมล ว่องวาณิช (2543) ได้ให้ความหมายแยกเป็น 2 ส่วนคือ การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การบริหารจัดการ และการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติขององค์การ/ หน่วยงาน โดยบุคลากรในหน่วยงาน หรือผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เป็นกระบวนการที่สร้างความมั่นใจให้กับผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านการศึกษาซึ่งมุ่งหวังว่าจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และการประกันคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินผลและ การติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของ การประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง การตัดสินคุณค่าของการบริหารจัดการ การดำเนินงานและผลการจัดการศึกษา โดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ผลการประเมินคุณภาพจะทำให้ทราบคุณภาพของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่เพียงใด แนวคิดพื้นฐานของการประเมินอยู่ที่ "การพัฒนา" โดยการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานทั้งส่วนที่เป็นกระบวนการและผลที่ได้รับ และทั้งการประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพการศึกษาต่างก็มีเป้าหมายเดียวกัน คือ ต้องการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ จุดที่ต่างกันก็คือการประกันคุณภาพจะเน้นกระบวนการ

ในการปฏิบัติงานว่าถ้าหากสามารถทำได้ตามที่กำหนดก็น่าจะเชื่อมั่นได้ว่า ผลการดำเนินงานจะมีคุณภาพส่วนการประเมินคุณภาพนั้น เป็นการตัดสินคุณค่าของการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่กำหนดไว้หรือไม่

กรมวิชาการ (2544) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและผลักดันให้กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในทุกระดับของวงการศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดำเนินไปอย่างประสานและสอดรับอย่างเป็นระบบ มุ่งหน้าไปในทิศทางที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการและวิธีการจัดการคุณภาพ (Quality Management) สมัยใหม่ ที่เน้นการสร้างความมั่นใจให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่เป็นผลผลิตขององค์กรจะมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

จำรัส นองมาก (2544) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้มีความมั่นใจว่าถ้าทำตามกระบวนการที่กำหนดนี้แล้วการศึกษาจะมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

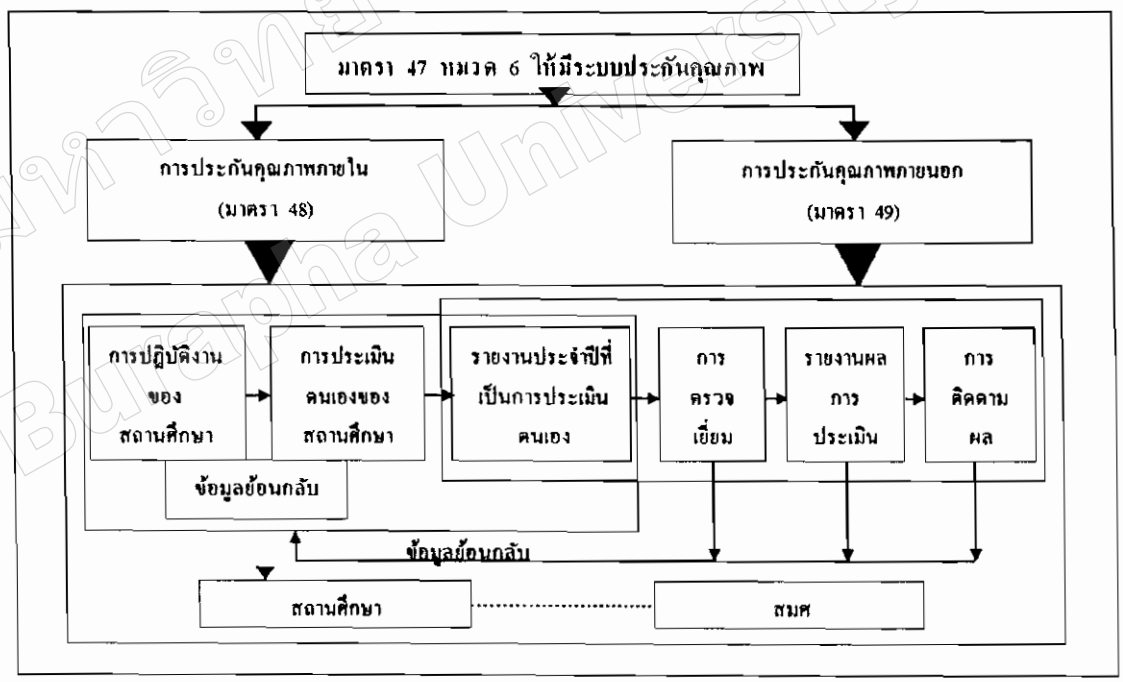
อุทุมพร จามรมาน (2544) ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนไว้ว่าเป็นการให้หลักฐาน ข้อมูลแก่ประชาชนว่าบุคคลในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้ปกครอง นักเรียน และสาธารณชนมั่นใจว่านักเรียนน่าจะมีคุณภาพตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาว่าหมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการประชาชน และสังคม โดยส่วนรวมว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

กล่าวโดยสรุป กระบวนการในการควบคุมคุณภาพ ตรวจสอบคุณภาพ และประเมินคุณภาพอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยมีการทำงาน 4 ขั้นตอนคือ การวางแผนการทำงาน (Plan) การลงมือปฏิบัติงาน (Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action) ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่าวงจรการทำงานแบบ PDCA และทำให้มั่นใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่า คุณภาพการศึกษาได้รับการรักษาหรือได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมเพิ่มพูนเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามลักษณะที่พึงประสงค์

ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเป็นประจำทุกปี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก และมาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องได้รับการประเมินอย่างน้อยหนึ่ง ครั้งในทุกห้าปีดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการประกันคุณภาพภายในสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งแสดงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้บริหาร

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยตรงคือสถานศึกษา ที่ต้องรับผิดชอบการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย แต่การที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นกลไกสำคัญที่จะเชื่อมโยงประสานและขับเคลื่อนระบบการพัฒนาสถานศึกษา ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิดเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทอย่างชัดเจน

ความหมายของบทบาท

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของคำว่า บทบาทไว้ ดังนี้

กาญจนา จันทร์ไทยและคณะ (2535) ได้กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมหรือกลุ่มของพฤติกรรมของบุคคลหรือตำแหน่งหนึ่งในองค์การซึ่งพฤติกรรมนี้จะสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์การและการปฏิบัติจริงในกลุ่มหรือองค์การ

ธีรพันธ์ คงนาวัง (2544) ได้กล่าวว่า บทบาท หมายถึง สภาวะที่บุคลากรของโรงเรียนรับรู้บทบาทของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถแสดงหรือปฏิบัติงานตามบทบาทของตนได้ถูกต้องไม่เป็นภาระของผู้อื่นหรือเป็นตัวถ่วงคุณภาพของหน่วยงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกตามหน้าที่หรือตำแหน่งของบุคคลต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการหรือคาดหวังในหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

หน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายประการพอสรุปได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไว้ คือ การเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้งในด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการและการเงิน ด้านอาคารสถานที่และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้มีความกระตือรือร้น

แสวงหาความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียน สร้างความรู้สึกรักและศรัทธาในอาชีพของตนเองและต้องนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาฝึกฝนจนเกิดทักษะในการบริหารงานเป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทักษะการบริหารและภาวะความเป็นผู้นำเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ (เยาวลักษณ์ แสงสร้อย, 2542)

สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหาร ทั้งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนหรือสถานศึกษาไว้ว่า ยุคโลกาภิวัตน์ "ความรู้คือ อำนาจ" ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจะต้องสร้างภาพลักษณ์ใหม่ ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่ในการนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนด้านต่าง ๆ ต้องทำตัวเป็นผู้จุดประกายความคิด ในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ จะต้องทำให้บุคลากรในโรงเรียน ได้ตระหนักและให้ความสำคัญทั้งงานวิชาการ งานวิจัย การศึกษาค้นคว้าหาความรู้

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2540 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543) ยังได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูป คือ การเป็นผู้นำในการพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียน โดยควรมีบทบาท ดังนี้

1. ทำหน้าที่เป็นกลุ่มผู้นำในการปรับปรุงโรงเรียน
2. เป็นกลไกสื่อสารสองทางกับครูอาจารย์ทั้งโรงเรียน
3. เก็บรวบรวม จัดกระทำและประเมินข้อมูลของโรงเรียน
4. กำหนดเป้าหมายเรื่องการปรับปรุงโรงเรียนพร้อมดำเนินการให้ได้รับการยอมรับจากครูอาจารย์
5. สร้างแผนและปรับปรุงแผนปรับปรุงโรงเรียน
6. ประเมินความก้าวหน้าและยุทธศาสตร์ (กิจกรรม) ของแผน
7. ติดตามการปฏิบัติตามแผน
8. กำหนดกิจกรรมหรือยุทธศาสตร์ที่จะต้องปฏิบัติในขณะดำเนินการตามแผน

นวลจิตต์ เชาวกีรติพงษ์ (2545) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ว่ามีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบเดิม ที่เคยใช้เพื่อตอบรับกับกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การบริหารจัดการที่เน้นบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งคำนึงถึงความต้องการ ความแตกต่าง ความสนใจ ความเอื้ออาทร ความต้องการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน วิสัยทัศน์นี้จะส่งผลให้ผู้บริหารปรับพฤติกรรมการบริหาร

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ให้เป็นแบบอย่างแก่ครู ซึ่งจะถ่ายโอนไปถึงพฤติกรรมการเรียนการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บทบาทของผู้บริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร

ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและเป็นหลักสูตรบูรณาการ แม้ว่าหลักสูตรยังคงแบ่งเป็นรายวิชา หรือกลุ่มวิชา มีตารางเรียนเป็นกรอบควบคุมเวลาค่อนข้างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่นแต่ในอนาคตโรงเรียนจะมีอิสระในการบริหารงานวิชาการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะวางแผนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่แท้จริงของท้องถิ่นให้ได้ หลักสูตรบูรณาการเป็นหลักสูตรซึ่งเหมาะสมกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเองจากกิจกรรมหลากหลาย ซึ่งครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้จัดให้ ดังนั้นการสะท้อนองค์ความรู้ ความคิด ความรู้สึก จากการที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน จะมีลักษณะหลากหลายและเป็นองค์ความรู้รวมจากหลายวิชา ดังนั้นหลักสูตรบูรณาการจึงเป็นหลักสูตรที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การจัดหาแหล่งการเรียนรู้

เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนรู้ตามความสนใจ แหล่งการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ เรือนเพาะชำ สวนหย่อม ห้องจริยธรรม ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องพลศึกษา ห้องพยาบาล ห้องครัว เป็นต้น แหล่งการเรียนรู้ที่กล่าวมานี้ มีอยู่ในสถานศึกษาตามปกติอยู่แล้ว หากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการแหล่งการเรียนรู้เหล่านี้ให้เป็นระบบ มีการวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ จัดตั้งบุคลากรรับผิดชอบดูแล มีการควบคุมกำกับและติดตามประเมินผลการใช้แหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งมีการแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของครู ในฐานะผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การวิจัยในชั้นเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุน จัดให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะมีปัญหาวิจัยมากมายที่ท้าทายความสามารถของครูในการค้นพบองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนต่อไป ผู้บริหารอาจเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมาให้ความรู้เบื้องต้น ให้ครูมีโอกาสฝึกทำงานวิจัย

ในชั้นเรียนด้วยตนเองและนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างแท้จริง แต่อย่างไรก็ตามควรปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการวิจัยว่าการวิจัยไม่ใช่เรื่องยาก ไม่จำเป็นต้องใช้สถิติชั้นสูงที่ยุ่งยากซับซ้อน ก็สามารถทำได้ นับเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและสื่อสารให้บุคลากรได้เข้าใจตรงกันในเบื้องต้นก่อน

4. การจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

ผู้บริหารควรจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมสำหรับการบริการแก่ครู จัดระบบการผลิต การยืม การเก็บรักษาและการซ่อมแซมให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งควรสำรวจความต้องการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนดำเนินการต่อไป

5. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน

งบประมาณนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ให้พร้อมสำหรับบริการ ซ่อมแซมอาคารสถานที่ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรบูรณาการ การเขียนแผนการสอนและการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการวิจัยในชั้นเรียน

6. การเผยแพร่ผลงาน

การเผยแพร่ผลงานการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะช่วย จูงใจให้ครูกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การเผยแพร่ผลงาน การประชาสัมพันธ์ผลงานทางวารสารของโรงเรียน การประชุมผู้ปกครอง การประชุมกลุ่มโรงเรียน การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสาธิตการสอน การจัดห้องเรียนที่เป็นตัวอย่าง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเขียนบทความทางวิชาการเผยแพร่และการใช้โรงเรียนเป็นฐานของการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. การให้ขวัญกำลังใจ

บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องการขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร ซึ่งอาจจะดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การแสดงความสนใจอย่างแท้จริงของผู้บริหาร การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การให้วุฒิบัตรหรือโล่รางวัล การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การส่งเสริมให้เป็นวิทยากร การส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนา การส่งไปฝึกอบรมเพิ่มเติม การยกย่องให้เป็นครูดีเด่น การจัดสรรงบประมาณให้เป็นกรณีพิเศษและการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น

8. การสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการนิเทศ เพื่อพัฒนาครูให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

8.1 การปรึกษาหารือและสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศการเรียนการสอน

8.2 การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

8.3 การดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ บริการด้านการสอน การสังเกตการสอนของครู การสาธิตการสอนและกิจกรรมทางวิชาการ เป็นต้น

8.4 การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

9. การกำกับ ติดตามและประเมินผล

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิธีการกำกับติดตามและประเมินผล ดำเนินการได้ดังนี้

9.1 การสร้างความตระหนักในความสำคัญของการกำกับ ติดตามและประเมินผล

9.2 การวางแผนกำกับ ติดตามและประเมินผล

9.3 การดำเนินการกำกับ ติดตามและประเมินผล

9.4 การสรุปผลการดำเนินการ

กอร์ตอน (Gorton, 1983) ได้สรุปว่า บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ประการ คือ

1. บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร
2. บทบาทในฐานะเป็นผู้นำในด้านการสอนหรือด้านวิชาการ
3. บทบาทในฐานะเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย
4. บทบาทในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมมนุษย์สัมพันธ์
5. บทบาทในฐานะเป็นผู้ประเมินผล
6. บทบาทในฐานะเป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

จากนักวิชาการและสถาบันทางการศึกษา ได้นำเสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำนโยบาย แนวคิดและวิสัยทัศน์ที่เป็นประโยชน์ลงสู่การปฏิบัติ ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้ประสานงาน สั่งการ ควบคุม ตัดสินใจแก้ปัญหาและประเมินผลเกี่ยวกับงานในสถานศึกษาในทุกด้าน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของทักษะการบริหาร

ความหมายของทักษะการบริหาร หมายถึง ความชำนิชำนาญ ความช่ำชอง ความแคล่วคล่องว่องไว ความสามารถ ความฉลาด มีไหวพริบในการบริหารการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งปัจจุบันเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วยการวางแผนการจัดรูปงานและระบบกำลังคน การจูงใจและการควบคุม การดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในสถานศึกษานั้น ๆ

พนัส หันนาคินทร์ (2529) ได้ให้ความเห็นของเรื่องนี้ว่า นอกจากจะต้องคำนึงถึงวิธีการที่เหมาะสมและแนบเนียนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่ต้องการแล้ว ผู้บริหารยังจำเป็นต้องสร้างทักษะต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทักษะที่ผู้บริหารต้องมี คือ

1. ทักษะในด้านกลวิธีการทำงาน คือ รู้ว่างานที่จะต้องทำในหน้าที่ของตนมีอะไรบ้างและจะทำงานนั้น ๆ ได้อย่างไร

2. ทักษะในการคิดรวบยอด คือ การเข้าใจโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ การเข้าใจและมองเห็นแนวโน้มของความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเป็นผู้ที่มีสายตากว้างไกล พอที่จะมองหยั่งรู้ถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมีผลกระทบต่อการทำงานในโรงเรียนหรือองค์การที่ตนเป็นผู้บริหาร

3. ทักษะในด้านมนุษย์ คือ การรู้จักสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ รู้จักที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวครูแต่ละคนให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินของโรงเรียนรู้จักประพฤติปฏิบัติตน ให้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่บรรดาครู บุคคลอื่นในโรงเรียนและในสังคมโดยทั่วไป

ทักษะทั้งสองประการแรกนั้นโดยอาจจะหาได้โดยการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน แต่ทักษะในด้านมนุษย์สัมพันธ์นั้น จะต้องอาศัยความสามารถการมีไหวพริบและบุคลิกลักษณะของตนเองเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิติมา ปรีดีดิลก (2529) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานใด ๆ หากคาดหวังจะให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแล้ว จำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานคนนั้น จะต้องมีการชำนาญเป็นอย่างดีในสิ่งที่ตนปฏิบัติ นั้นคือทักษะในการปฏิบัติงานของตนนั้นเอง ในทำนองเดียวกันผู้บริหารที่ดีมีความสามารถในการบริหารงานจำเป็นต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำการบริหาร

นั้น จึงจะประสบความสำเร็จด้วยดี ทักษะที่จำเป็นต้องมี คือ ทักษะพื้นฐาน ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานโดยทั่วไปผู้บริหารส่วนใหญ่พึงมี ได้แก่

1. ทักษะทางด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถที่จะเข้าใจเกี่ยวกับความสลับซับซ้อนภายในหน่วยงาน

2. ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน

3. ทักษะทางด้านวิธีการ หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการทำงานให้ถูกต้องตามวิธีการ

ดังนั้นจึงอาจกล่าวสรุปได้ว่าความหมายของทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารดังกล่าวมาข้างต้นแล้ว ผู้บริหารก็จะต้องสร้างทักษะต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอีกในการบริหาร เช่น ทักษะทางด้านวางแผนทักษะในการแก้ปัญหาต่าง ทักษะในการกระตุ้นและการจูงใจ ทักษะในการขจัดความขัดแย้ง ทักษะในการประเมินผลปฏิบัติงาน ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการสร้างขวัญในการทำงาน ทักษะในการใช้เวลา ทักษะในการเป็นผู้นำการประชุม ทักษะในการเกลี้ยกล่อมทักษะในการครองตน ทักษะในการติชม ทักษะในการสร้างอารมณ์ขัน ทักษะในการฟังพูดอ่านและเขียน ฯลฯ ทักษะในการบริหารงานที่กล่าวมาล้วนแต่เป็นทักษะที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องแสวงหาให้มากยิ่งขึ้น ทักษะเหล่านี้ผู้บริหารแต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเอง ซึ่งแต่ละคนจะแสวงหาเพื่อทำให้สภาพการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสมบูรณ์แบบมากที่สุดอันเป็น ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน

ประเภทของทักษะการบริหาร

คิมบอลล์ (Kimball, 1995) กล่าวว่าทักษะทางการบริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร คือ

1. ทักษะความเป็นผู้นำ
2. ทักษะมนุษยสัมพันธ์
3. ทักษะกระบวนการหมู่พวก
4. ทักษะการบริหารงานบุคคลในการศึกษา
5. ทักษะการประเมินผล

เฮอร์เซย์ และแบลนชาร์ด (Hersey &Blanchard, 1993) ได้กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารนั้น มิใช่ 3 ทักษะนี้เท่านั้นอาจมีทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นอีก แต่จำเป็นอย่างน้อยที่สุดคือ 3 ทักษะนี้ ตามที่โรเบิร์ต แอล แคทซ์ได้กล่าวไว้

ทฤษฎี 3 ทักษะของโรเบิร์ต แอล แคทซ์ (Robert L. Katz) ได้เสนอแนะว่าจะได้ใช้ทักษะการบริหารทั้ง 3 ด้านนี้ มากน้อยแตกต่างกันไป โดยผู้บริหารระดับสูงนั้น เป็นตำแหน่ง

ที่กำหนดวัตถุประสงค์การตัดสินใจและอนาคตขององค์การ ซึ่งต้องมีและใช้ทักษะด้านมโนภาพมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับล่าง ส่วนผู้บริหารระดับกลางที่ต้องเป็นผู้ประสานนโยบายของหน่วยเหนือไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจจากผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารระดับกลางจึงต้องใช้ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น ส่วนผู้บริหารระดับล่าง และผู้ปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานโดยตรงเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยเหนือ จึงต้องใช้ทักษะด้านเทคนิคมากกว่าทักษะอื่นและมากกว่าผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป

แนวคิดในด้านทักษะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน จำเป็นต้องรู้องค์ประกอบของการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งองค์ประกอบหลักของการเรียนการสอนมีอยู่ 3 ส่วนด้วยกันคือ ผู้เรียน หมายถึง นักเรียนทุก ๆ คน ผู้สอน หมายถึง ครูอาจารย์ที่ทำการสอนและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการสอนรวมทั้งการถ่ายทอดความรู้และชี้แนะแนวทางในการแสวงหาความรู้ บทเรียน หมายถึง การสอนจะสอนอะไร สอนอย่างไร โรงเรียนจึงต้องมีหลักสูตรจำกัดไว้ในการเรียนการสอน นอกจากนี้ ส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรรู้ คือ ขอบข่ายของงานวิชาการซึ่งจะครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนการจัดบริการการสอน การวัดผลประเมินผล รวมทั้งการติดตามผล

เดรค และ โร ได้ระบุหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ (Drake & Roe อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536)

1. ร่วมมือกับครูอาจารย์ นักเรียน นักศึกษาในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของโรงเรียนและวางแผนระยะยาว เพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ

1.1 สร้างบรรยากาศที่เอื้อและส่งเสริมการเรียนการสอน

1.2 เกี่ยวข้องกับชุมชนและนำทรัพยากรต่าง ๆ ของชุมชนมาส่งเสริมการเรียนการสอน

1.3 กระตุ้นและจูงใจครูอาจารย์ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการสอนและดูแลชั้นเรียน

1.4 ร่วมมือกับครูอาจารย์ในการตรวจสอบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

1.5 ประเมินการดำเนินการตามโปรแกรมต่างๆและเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

1.6 ร่วมมือกับครูอาจารย์ในการประเมินครูอาจารย์

1.7 ร่วมมือกับครูอาจารย์ในการกำหนดแผนงานเพื่อประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน

1.8 เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

1.9 ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งเหล่านี้

1.10 จัดตั้งศูนย์ทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

1.11 ส่งเสริมความเป็นผู้นำให้แก่นักเรียน ในการที่จะพัฒนาตนเองด้วยการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ

1.12 ร่วมมือกับครูอาจารย์ในการพัฒนาวิชาชีพและโปรแกรมการฝึกอบรม

ด้วยหลักการและข้อเท็จจริงที่ถือปฏิบัติในปัจจุบันในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะแต่งตั้งให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการสอนมาแล้วทั้งนั้น นั่นหมายความว่าผู้บริหารทุกคนต้องมีพื้นฐาน ความรู้ความคิด (Cognitive) มีอารมณ์ความรู้สึก (Affective) และพฤติกรรมเทคนิค (Behavioral Techniques) ในการสอนมากพอสมควรจึงไม่ใช่เรื่องยากและลำบากแต่ประการใดที่จะแสดงภาวะผู้นำการสอนให้ปรากฏและร่วมมือปฏิบัติงานการสอนกับครูอาจารย์โดยมีเป้าหมายชัดเจนเพื่อการสร้างคุณภาพและพัฒนานักเรียนแต่ละคนให้เต็มศักยภาพยิ่งเขา (ถวิล มาตรเลี่ยม, 2545) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมทุกด้านของสถานศึกษา และเป็นที่ทราบดีว่าสถานศึกษามีภารกิจที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. งานวิชาการ

2. งานสนับสนุนงานวิชาการ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่างานหลักของสถานศึกษาคืองานวิชาการ สำหรับหัวใจของงานวิชาการคือ การเรียนการสอน เมื่อเป็นเช่นนี้จึงอาจกล่าวได้ว่างานหรือภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การเรียนการสอนนั่นเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะทุกด้าน

สรุปแนวคิดด้านทักษะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ดังที่กล่าวอ้างมานั้นล้วนเป็น แนวคิดด้านทักษะที่จำเป็นโดยที่ผู้บริหารจะต้องเสาะแสวงหาให้มายิ่งขึ้นเพื่อให้ภาวะด้านการเป็นผู้บริหารมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทักษะเหล่านี้ผู้บริหารแต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารแต่ละคนที่จะแสวงหาทักษะเพิ่มเติมเพื่อทำให้สภาพการณ์เป็นผู้บริหารสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพที่สุด อันเป็นที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนและอีกด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานใด ๆ ย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ คุณลักษณะของผู้บริหารนี้ย่อมมี

ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ มีผู้ศึกษาคุณลักษณะที่จะเอื้อต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ไว้ดังต่อไปนี้

เดวิส (Davis อ้างถึงใน เทพนม เมืองแมน และคณะ, 2540) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นผู้นำขององค์การมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

1. การมีสติปัญญาดี (Intelligence) จากการวิจัยพบว่า บุคคลในระดับหัวหน้าจะมีสติปัญญาเฉลียวฉลาดกว่าผู้เป็นลูกน้องและที่น่าสนใจ คือ พบว่าคนที่เป็นหัวหน้าจะมีสติปัญญามากกว่าลูกน้องไม่มากนัก

2. มีความจัดเจนและกว้างในการสังคม (Social Maturity and Broad) คนที่เป็นหัวหน้าจะมีอารมณ์มั่นคง เป็นผู้ใหญ่ มีความสนใจและมีกิจกรรมต่าง ๆ กว้างขวางกว่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง

3. มีการกระตุ้นภายในและความปรารถนาที่จะมีความสำเร็จในด้านการทำงาน (Inner Motivation and Achievement Drive) คนที่เป็นผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับแรงกระตุ้นจูงใจค่อนข้างสูงมากต่อความสำเร็จของงาน แรงกระตุ้นนี้เกิดขึ้นจากภายในตัวของเขาเองมากกว่าจากรางวัลภายนอก

4. ทัศนคติทางมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Attitudes) หัวหน้าหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะตระหนักถึงความมีคุณค่าและศักดิ์ศรีของลูกน้อง สามารถที่จะได้รับความจริงถึงคุณค่านี้ พูดอีกนัยหนึ่งคือ เป็นคนที่มองเห็นความมีคุณค่าของลูกน้องมากกว่าการที่จะให้งานสำเร็จเพียงอย่างเดียว

การศึกษาผู้นำในลักษณะนี้ ได้พยายามที่จะพิจารณาองค์ประกอบด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์และร่างกาย ซึ่งจะแยกประเภทของผู้นำดังกล่าว แต่ยังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนหรือเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป จากการศึกษาวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของการเป็นผู้นำไม่สามารถจะคาดคะเนได้อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้แน่นอน จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำเพื่อที่จะใช้อธิบายภาวะผู้นำล้มเหลวเป็นเพราะภาวะผู้นำ เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นเนื่องจากองค์ประกอบของทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและงานที่เขาปฏิบัติ ซึ่งองค์ประกอบทั้งสองประการนี้จะเป็นตัวกำหนดว่า คุณลักษณะใดของผู้นำ (ผู้บังคับบัญชา) เป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านั้น จะมีประสิทธิผลต่างกันในแต่ละสถานการณ์

เทรวาทา (Trewatha, 1990 อ้างถึงใน จักรพรรดิ วะทา, 2538) ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้นำไว้ 4 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะทางกาย ประกอบด้วย ความสูง น้ำหนัก รูปร่าง ความมีพลังและความทนทานของร่างกาย

2. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความทะเยอทะยาน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมานะ ความดื้อรั้นและความมีจินตนาการ

3. คุณลักษณะทางสังคม ประกอบด้วย ความเห็นอกเห็นใจ ความแนบเนียน ความมีฐานะความเชื่อถือและความสามารถที่จะร่วมงาน

4. คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถในการพูด ความรอบรู้ ความสามารถในการวินิจฉัย ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จ และความรับผิดชอบ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2538) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านวิชาการ

1.1 มีความรู้ด้านวิชาชีพเป็นอย่างดี

1.2 มีความรู้ด้านความรู้ทั่ว ๆ ไปดี

1.3 มีประสบการณ์ในการบริหาร

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

2.1 มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี บุคลิกลักษณะดี แต่งกายถูกต้อง มีชีวิตชีวา วาจาดี และวางตนเหมาะสม

2.2 มีบุคลิกภาพด้านจิตใจดี มีความเชื่อมั่น ศรัทธาผู้อื่น มีความอดทนกล้าหาญ มีเมตตาจิต มีวินัย มีใจเป็นธรรมและมีอารมณ์ขัน

2.3 มีบุคลิกภาพด้านสังคมดี มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือสังคมมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน

3. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

มีสติปัญญาฉลาด รู้บทบาทตนเอง รับผิดชอบ มีความกล้า แนบเนียน เด็ดขาด กระตือรือร้น บังคับตนเองได้ รวมทั้งมีความสามารถในด้านการตัดสินใจ การจูงใจ การประสานงานและมีผลงานที่ประสบผลสำเร็จ

จากการที่นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี ร่างกายแข็งแรง มีคุณธรรม และต้องมีภาวะผู้นำ จึงจะสามารถสร้างศรัทธาในทีมงานได้ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะของครูผู้สอน

บทบาท หน้าที่และความสำคัญของครู

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 อธิบายของคำว่า "บทบาท" ไว้ว่า เป็นการกระทำหน้าที่ที่กำหนดให้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู เป็นต้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

Dictionary of Education: ให้ความหมายของคำว่า "บทบาท" ไว้ดังนี้

1. ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลภายในกลุ่มที่กำหนด

2. แบบกระสวนพฤติกรรมของหน้าที่ที่คาดหวัง หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องกระทำให้บรรลุผลสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคมที่กำหนด (Good. 1973)

นอกจากนี้ หนังสือ คุณธรรมสำหรับครู (พระมหาอิศร ถิรสีโล, 2545) ได้ให้ความหมายของคำว่า "บทบาท" "หน้าที่" ไว้ดังนี้

บทบาท หมายถึง การแสดงออกของคนซึ่งคนอื่นคาดคิด หรือหวังว่าเขาจะกระทำเมื่ออยู่ภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง การที่ประชาชนคาดหมายหรือหวังให้เขากระทำอย่างนั้น ถือเอาฐานะและหน้าที่ทางสังคมของเขาเป็นมูลฐาน หรือพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่

หน้าที่ หมายถึง งานการปฏิบัติ การบริหาร หรือธุรกิจ ที่ต้องถูกกระทำตามคำสั่งให้เกิดผลด้วยดี หรือการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง งานอาชีพ หรืองานวิชาชีพ หรือพฤติกรรมที่ได้กำหนดให้กระทำโดยความจำเป็นทางหลักศีลธรรม ความต้องการตามขนบธรรมเนียมหรือตามความพอใจ โดยอาศัยความรู้สึกนึกถึงความถูกต้องและความเหมาะสม

ภาระงานของครู หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีปริมาณและคุณภาพอย่างน้อยเท่ากับเกณฑ์ขั้นต่ำที่สถาบันยอมรับเพื่อแสดงความผูกพันในหน้าที่และความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ซึ่งจะอำนวยให้ผู้สอนสามารถจักสรรโอกาสเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดผลดี

กรอบภาระงานของครู / อาจารย์ แบ่งเป็น 7 ประเภท คือ

1. งานการผลิตบัณฑิต / ผู้เรียน
2. งานวิจัยและสร้างสรรค์วิชาการ
3. งานบริการทางวิชาการ
4. งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. งานการบริหารจัดการ
6. งานกิจการของผู้เรียน

7. งานเฉพาะกิจ (งานที่สถาบันมอบหมายให้ปฏิบัติ)

จากความหมายของคำว่า "บทบาท" ดังกล่าวข้างต้นทำให้พอสรุปความได้ว่า "บทบาท คือ ภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคล" หมายความว่าบุคคลใดมีสถานภาพหรือตำแหน่งอย่างใด ก็ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพหรือตำแหน่งของตนที่ได้มา ไม่ว่าจะได้มาโดยกำเนิด โดยการกระทำ หรือโดยการแต่งตั้งให้เป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง เช่น บุคคลที่เป็นพ่อแม่

ได้สถานภาพนี้มาเพราะการกระทำของตนเอง เมื่อให้กำเนิดบุตรก็ต้องให้การเลี้ยงดูจนบุตรเติบโต ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ และให้การศึกษาอบรมบุตรให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ เป็นพลเมืองดีของสังคมต่อไป ส่วนบุตรที่เกิดมานั้น มีสถานภาพเป็นลูกของพ่อแม่ ตำแหน่งนี้ถือว่าได้มาโดยกำเนิด ก็ต้องตอบแทนบุญคุณของพ่อแม่โดยการช่วยเหลือกิจการงานของพ่อแม่ ประพฤติตนเป็นคนดีให้พ่อแม่ชื่นใจอย่างนี้ เป็นต้น

บทบาทของครูในสังคมปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม วัฒนธรรม โดยที่แต่เดิมครูมักจะเป็นพระและผู้มีฐานะดี สอนเด็กด้วยความสมัครใจ เพราะต้องการอบรมให้คนได้ดีโดยไม่หวังสินจ้างรางวัล ทำด้วยความจรรโลงใจ มีความสำนึกในหน้าที่และมีความรับผิดชอบ คนจึงยกย่องครูว่าเป็นปูชนียบุคคล และครูคือผู้อบรมสั่งสอนต่อจากบิดามารดา

พิเชษ อนุกูล (2546) ยังได้กำหนดหน้าที่ที่สำคัญของ "ครู" ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. ครูต้องศึกษาวิเคราะห์เพื่อทำความรู้จักกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถให้คำแนะนำได้ทุกเรื่อง ทุกเวลา

2. ครูต้องค้นหาเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อครูจะได้คอยช่วยเหลือและแนะนำนักเรียน

3. ครูต้องร่วมกับผู้เรียนในการสร้างวิสัยทัศน์

4. ครูต้องร่วมแผนการเรียนรู้กับผู้เรียน

5. ครูต้องสรรหาและสนับสนุนสื่ออุปกรณ์ไว้ให้พร้อม

6. ครูต้องให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง

7. ครูต้องเสริมพลังและสร้างกำลังใจให้แก่ผู้เรียน

8. ครูต้องร่วมประเมินผลการเรียน โดยมีผู้ประเมินหลายฝ่าย ทั้งครู เพื่อน ผู้ที่เกี่ยวข้อง และที่สำคัญที่สุด ผู้เรียนต้องประเมินผลด้วยตนเอง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

9. ครูต้องเก็บรวบรวมข้อมูลกระบวนการเรียน ตั้งแต่วางแผนตลอดจนถึงการประเมินผล และนำข้อมูลไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

10. ครูควรสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนธีรศักดิ์ อัครบวร (2544) กล่าวถึงบทบาทและความสำคัญของครูในปัจจุบันกล่าวกว้าง ๆ ได้ 4 ด้าน ดังนี้

10.1 บทบาทและความสำคัญต่อการสร้างเยาวชน

10.2 บทบาทและความสำคัญของครูในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

10.3 บทบาทและความสำคัญของครูในการรักษาชาติ

10.4 บทบาทและความสำคัญของครูในการเยียวยาสังคม

บทบาทและหน้าที่ที่ครูพึงมีต่อนักเรียนนั้นเป็นด้านที่สำคัญที่สุด ครูจะต้องกระทำทุกวิถีทางที่จะให้นักเรียนได้เกิดการพัฒนา เจริญก้าวหน้าไปในทางที่ถูกต้องและดีงามโดยครูจะต้องเป็นสมาชิกที่มีค่าของครอบครัว โรงเรียน สังคม และในวงอาชีพครู เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างศรัทธาในแก่นักเรียนและชุมชน

ดังนั้นเมื่อกล่าวถึง "บทบาทของครู" จึงหมายถึง "ภาระที่ผู้เป็นครูต้องรับผิดชอบ" ซึ่งมีมากมาย เช่น ภาระที่ต้องพัฒนาเยาวชน ภาระที่ต้องพัฒนาสังคม และภาระที่จะต้องพัฒนาการเมืองการปกครอง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม คำว่า "บทบาท" นี้ มักจะใช้ควบคู่กับคำอีกสองคำ คือ "หน้าที่" และ "ความรับผิดชอบ" ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 อธิบายว่า "หน้าที่" หมายถึง กิจที่ควรกระทำหรือกิจที่ต้องกระทำ ส่วน "ความรับผิดชอบ" นั้นอธิบายว่า ยอมตามผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจที่ได้กระทำไป (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

จากตัวอย่างความหมายของคำว่า "บทบาท" "หน้าที่" และ "ภาระงานของครู" ดังกล่าวข้างต้น ทำให้พอสรุปความได้ดังนี้

1. บทบาท คือ ภาระที่ต้องกระทำตามสถานภาพของแต่ละบุคคล

2. หน้าที่ หมายถึง กิจที่ต้องกระทำหรือสิ่งที่บุคคลจำเป็นต้องกระทำ ทั้งนี้อาจเป็นความจำเป็นตามหลักศีลธรรม กฎหมาย หรือด้วยความสำนึกที่ถูกต้องเหมาะสม

3. ภาระงานของครู หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีปริมาณและคุณภาพอย่างน้อยเท่ากับเกณฑ์ขั้นต่ำที่สถาบันยอมรับ เพื่อแสดงความผูกพันในหน้าที่และความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะอำนวยให้ผู้สอนสามารถจัดสรรโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดผลดี

กล่าวโดยสรุป "บทบาททำให้เกิดภาระ ภาระทำให้เกิดหน้าที่ และหน้าที่ทำให้เกิดความรับผิดชอบ" เมื่อรวมเข้าด้วยกันเป็นบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ จึงหมายถึงกิจที่บุคคลต้องกระทำให้สำเร็จตามคำสั่ง ตามกฎหมาย ตามหลักศีลธรรม คุณธรรม หรือด้วยสำนึก

ในความถูกต้องเหมาะสม ดังนั้นเมื่อกล่าวถึง "บทบาท หน้าที่ และภาระงานของครู จึงหมายถึงกิจที่ผู้เป็นครูจำเป็นต้องกระทำให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ที่มีปริมาณและคุณภาพอย่างน้อยเท่ากับเกณฑ์ขั้นต่ำที่สถาบันยอมรับสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งอาจเป็นความจำเป็น โดยอาศัยหลักศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย หรือด้วยความสำนึกในความถูกต้องเหมาะสมก็ได้"

โดยเกณฑ์แก่นแท้ของความเป็นครูแล้ว หน้าที่และภาระงานของครูจะต้องตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม จริยธรรม หรือด้วยสำนึกอันถูกต้องเหมาะสม แต่ทว่าในบางครั้งการปฏิบัติหน้าที่ของครูก็ต้องยึดกฎ ระเบียบ หรือคำสั่งด้วย ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่นักเรียนซึ่งอยู่ในความปกครองดูแลกระทำความผิดใด ๆ ไม่ว่าโทษนั้นจะมากหรือน้อย

คุณลักษณะของครูผู้สอน

คุณลักษณะครูที่ดีในทัศนะต่าง ๆ

พนัส หันนาคิน (2542) ได้กล่าวถึงครูที่ดีในทรรศนะนักการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. คุณสมบัติที่ดี ครูที่ดีควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ คือมีความประพฤติดี มีสติปัญญาสูง มีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีสุขภาพจิตที่ดี มีรูปร่างหน้าตาและบุคลิกภาพที่ดี ความตรงต่อเวลา และมีเจคติต่อนักเรียนที่ดี มีความสามารถในการพูด

2. คุณสมบัติด้านงานอาชีพ ครูที่ดีควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ มีความรู้ในวิชาที่สอน มีความสามารถในวิชาที่สอน มีความคิดริเริ่ม มีความสนใจต่องานอาชีพ

3. ความสามารถในการดำเนินการสอน ได้แก่ มีความสามารถที่จะปรับบทเรียนให้เข้ากับนักเรียน ความสามารถที่จะเข้าใจนักเรียน และความสามารถในการดำเนินการสอน

4. ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสัมพันธ์ต่อคณะครูด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองและความสัมพันธ์ระหว่างครูกับบุคคลภายนอก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กำหนดตัวชี้ลักษณะครูที่ดีไว้ตามลำดับดังนี้

1. ต้องมีความรักและมีความเข้าใจเด็ก มีความเมตตา ปรารถนาดีและรักเด็ก

2. ยิ้มแย้ม แจ่มใส น่าศรัทธา มองโลกในแง่ดี

3. เสียสละ อุทิศเวลา เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและเห็นแก่ประโยชน์ที่เกิดกับเด็กมากกว่าของตน

4. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

6. ซื่อสัตย์ อดทน มีความขยันหมั่นเพียร จริงใจ ตั้งใจค้นหาศักยภาพของเด็ก

7. ตั้งใจสอน มีความสามารถในการปฏิบัติการสอน มีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

8. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารวิเคราะห์หลักสูตรเชื่อม โยงกับสิ่งแวดล้อมในชีวิตจริงในการจัดการเรียนการสอน

9. ตรงต่อเวลา จัดสรรเวลาและกิจกรรมอย่างเป็นระบบ

10. มีความรับผิดชอบมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาให้นักเรียนเป็นรายบุคคล

11. รักและศรัทธาในวิชาชีพ

12. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แต่งกายและวางตนอย่างเหมาะสม

13. ยอมรับความคิดเห็นและความสามรถของคนอื่น

14. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและเชื่อว่าเด็กทุกคนมีศักยภาพในการเรียนรู้

15. เป็นนักประสานร่วมมือกับชุมชนได้อย่างสร้างสรรค์

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2543) ได้สรุปและสังเคราะห์ลักษณะของครูที่ดีตามพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชที่พระราชทานแก่ครูอาวุโสของคุรุสภาเพื่อ เป็นหลักปฏิบัติ 4 ประการ คือ

1. ครูต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์หรือผู้เรียน

2. ครูต้องมีความเสียสละและอดทน

3. ครูต้องทำความดีเพื่อความดี มิใช่เพื่อยศศักดิ์ ความร่ำรวยหรือประโยชน์ทางวัตถุอื่นใด

4. ครูต้องถึงพร้อมด้วยความรู้ ความดีและความสามารถ (Hessong & Weeks, 1987 อ้างถึงใน ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2544) ได้

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรอบรู้ (Being Knowledge able) มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาการต่าง ๆ

2. เป็นผู้มีอารมณ์ขัน (Being Humorous) คือผู้ที่สามารถสอดแทรกอารมณ์ขันหรือทำให้การสอนสนุกสนาน

3. เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Being Flexible) การมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนสภาพการณ์ให้เหมาะสมกับการสอนได้

4. เป็นผู้มีความตั้งใจทำงานให้ถึงขีดสุด (Being Upbeat) เป็นผู้ที่ยินดีในภารกิจทางการสอน ไม่มองว่าการสอนเป็นเพียงภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเท่านั้นแต่จะยินดีเมื่อได้สอน

5. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ (Being Honest) ความซื่อสัตย์จริงใจเป็นสิ่งที่ทำให้ศิษย์เกิดความเชื่อถือไว้วางใจ

6. เป็นผู้มีความชัดเจน (Being Clear and Concise) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารทั้งการใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน

7. เป็นคนเปิดเผย (Being Open) เป็นคนที่ไม่ทำตัวลึกลับเจ้าเล่ห์ไม่หน้าไหว้หลังหลอก เต็มใจเปิดเผยให้ผู้อื่นรับรู้

8. เป็นผู้มีความอดทน (Being Patient) เป็นผู้มีความเพียรพยายามหรือขยันขันแข็งและอดทนต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของศิษย์อีกด้วย

9. เป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model) ครูเป็นบุคคลที่ต้องกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์และสังคม

10. เป็นผู้สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปปฏิบัติได้ (Being Able to Relate Theory to Practice) การนำเอาความรู้ที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียนไปใช้ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้นบางครั้งสภาพการจริงไม่เหมือนกับทฤษฎีที่เรียนมา ครูต้องสามารถประยุกต์ทฤษฎีไปใช้ได้อย่างเหมาะสม

11. เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Being Self Confident) ครูต้องสามารถพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการสั่งสมประสบการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการสอนให้มากที่สุด ครูต้องเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนสอนด้วย

12. เป็นผู้มีความสามารถในศิลปะวิทยาการหลาย ๆ ด้าน (Being Diversified) ครูที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้และความสามารถในวิทยาการอื่นๆด้วย ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว จะช่วยให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูอาจจะต้องใช้เพื่อช่วยให้งานในหน้าที่ครูมีประสิทธิภาพ

13. เป็นผู้แต่งกายเหมาะสมและมีสุขอนามัยส่วนบุคคลดี (Being Well Groomed and Having Personal Hygiene) ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอ นอกจากนี้สุขอนามัยส่วนบุคคลของครูเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ สุขภาพของครูมีผลให้การสอนประสบความสำเร็จด้วยดี

จรรยาบรรณของครู

จรรยาบรรณครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติหรือการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู เพื่อรักษาหรือส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของความเป็นครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2543) ได้กล่าวถึง จรรยาบรรณครู 2539 ไว้ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้เอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ครูต้องประพฤติดี ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจาและจิตใจ

4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำใดๆอันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในการสร้างสรรค์

9. ครูเป็นผู้ประสงค์ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพ มีแนวคิดพื้นฐานในการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าการแก้ไข โดยสามารถที่จะประกันได้ว่า สินค้า หรือบริการที่มีการดำเนินการตามที่ได้วางแผนไว้นั้น จะเป็นสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ ทั้งนี้มีความเป็นมาเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพ และนำมาใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็น กิจกรรมที่มีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน โดยมีการวางแผน ใช้วิธีการบริหารและจัดการ เพื่อสร้างความมั่นใจในกระบวนการจัดการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามความต้องการที่กำหนดไว้ซึ่งการดำเนินการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

การประกันคุณภาพภายในคือส่วนสำคัญที่สุดของระบบการประกันคุณภาพ โดยในวงการอุตสาหกรรมมีความเชื่อว่า "คุณภาพเกิดจากภายใน" (Quality Comes from Within) ซึ่งถ้าคุณภาพภายในดีการประเมินภายนอกก็จะเป็นเพียงการตรวจซ้ำเพื่อยืนยันความสำเร็จ แต่ถ้าคุณภาพภายในไม่ดี การประเมินภายนอกก็ไม่สามารถช่วยอะไรได้มากนัก (รุ่ง แก้วแดง, 2544) ในการจัดการศึกษา สถานศึกษาจะต้องพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่านักเรียนจะได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมีหลักการ และขั้นตอนในการพัฒนาโรงเรียน

เข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นเรื่องเดี่ยวกับกระบวนการบริหารอย่างมีคุณภาพ หรือวงจร PDCA

จากความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาได้มีการกำหนดกฎกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปฐมวัย พ.ศ. 2546 กำหนดให้ ระบบประกันคุณภาพการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การพัฒนามาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษา การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี และการผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

กล่าวโดยสรุป การประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ โดยมีกระบวนการวางแผน(P) ทำตามแผน(D) ตรวจสอบประเมินผล(C) และปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ(A) เพื่อให้การทำงานได้ผลและมีคุณภาพดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) ครูและผู้บริหารจะต้องร่วมกันพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพดี จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ว่าต้องการพัฒนานักเรียนให้มีคุณสมบัติอย่างไร ต้องช่วยกันคิด และช่วยกันวางแผน(Plan)ว่าจะต้องทำอย่างไร แล้วช่วยกันทำ (Do) ช่วยกันตรวจสอบ (Check) และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (Action) เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม ให้ครบ 8 องค์ประกอบ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการ

หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2543) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจำนวน 3 ประการ ดังนี้ 1) จุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพภายในคือ การที่สถานศึกษาร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ไม่ใช่การจับผิดหรือทำให้บุคลากรเสียหน้า โดยเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน 2) การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ใช่เป็นกระบวนการที่แยกส่วนมาจากการดำเนินงานตามปกติของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจนทำตามแผน ตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบมีความโปร่งใส และมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน 3) การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่

ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารครู-อาจารย์ และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาโดยในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่ หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผล พัฒนาปรับปรุงช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ

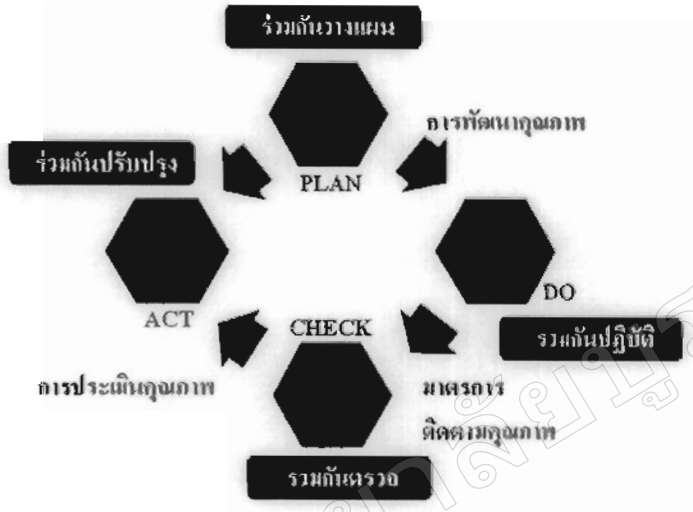
ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

จากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้หน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการพัฒนากระบวนการเพื่อให้เกิดการประกันคุณภาพภายใน ในหน่วยงานของตนเอง เช่นสปช. กรมสามัญ และ สกศ. ซึ่งแม้จะมีกระบวนการที่แตกต่างกัน แต่ก็เป็นกระบวนการทำงานหรือกิจกรรมที่มีขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผนการปฏิบัติ การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ การประเมิน และมีการนำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ปรับปรุงแก้ไข วางมาตรฐาน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติใหม่ ซึ่งรู้จักโดยทั่วไปว่า วงจร เดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือ วงจร วางแผน – ปฏิบัติ – ตรวจสอบ – ปรับปรุง (PLAN – DO – CHECK – ACT หรือ PDCA) วงจร PDCA นี้ Walter A. Shewhart เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกในปี ค.ศ.1939 และดร. เอดวาร์ด เดมมิ่ง (Edward Deming) เป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่น ในปี ค.ศ. 1950

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) เสนอว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามที่มาตรฐานต้องการ กระบวนการบริหารดังกล่าวเป็นสิ่งที่ใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยต้องมีกระบวนการวางแผน (Plan) ทำตามแผน (Do) ตรวจสอบ ประเมินผล (Check) และปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ (Action) เพื่อให้การทำงานได้ผลและมีคุณภาพดี

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการ ลงมือทำตามแผนทุกขั้นตอน มีการบันทึกข้อมูลเพื่อร่วมกันตรวจสอบผลงาน หาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาแล้วร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้น ๆ โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งแนวคิดที่เป็นระบบเช่นนี้จะช่วยสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในสถานศึกษาเกิดการรู้สึกว่าเป็นงานปกติ เป็นการมองตนและประเมินตนเอง ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีฐานข้อมูลที่มั่นคงเป็นจริง พร้อมเสนอต่อการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก

เมื่อพิจารณากระบวนการการประกันคุณภาพภายในตามแนวคิดของการประเมินคุณภาพและแนวคิดของการบริหารแบบครบวงจรจะเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน ดังแผนภาพที่ 4

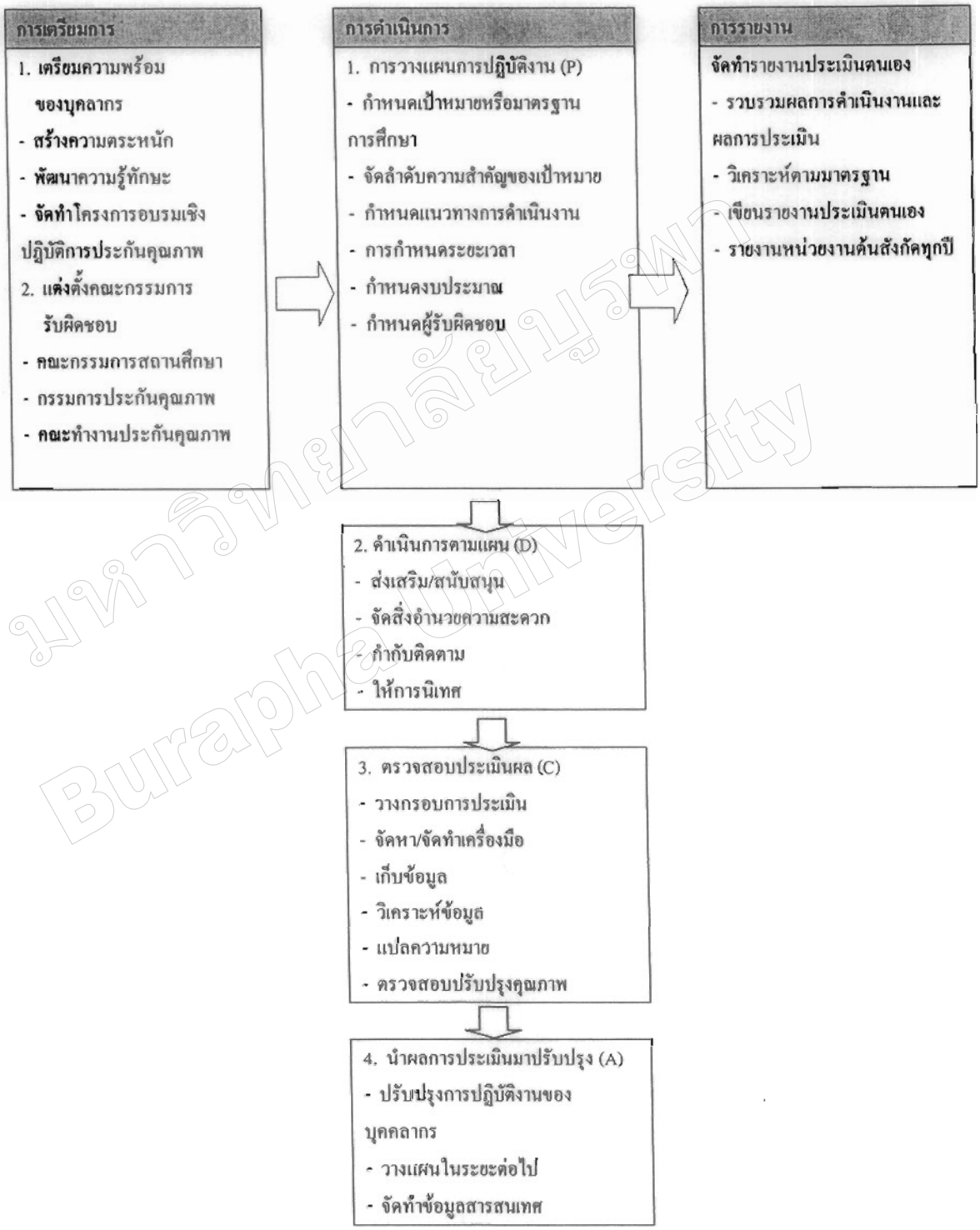


ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพและแนวคิดตามหลักการบริหาร

จากแผนภาพที่ 4 โดยจุดมุ่งหมายของ วงจร PDCA คือ การปรับปรุงแก้ไขผลผลิตที่เบี่ยงเบนออกไปจากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการ และเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุง ในแต่ละรอบของวงจรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ วงจร PDCA เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ โดยการควบคุมคุณภาพและการตรวจสอบคุณภาพก็คือกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพตามหลักการบริหารนั่นเอง โดยการควบคุมคุณภาพ คือ การที่สถานศึกษาต้องร่วมกันวางแผนและดำเนินการตามแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา ส่วนการตรวจสอบคุณภาพ คือ การที่สถานศึกษาต้องร่วมกันตรวจสอบเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมาย และมาตรฐานการศึกษาเมื่อสถานศึกษามีการตรวจสอบตนเองแล้ว หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นต้นสังกัดก็เข้ามาช่วยติดตามและประเมินคุณภาพเพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีความอุ่นใจและเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพอยู่เสมอ

ระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องเดียวกับกระบวนการบริหารอย่างคุณภาพหรือ PDCA ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในควรมีการเตรียมการ เพื่อสร้างความพร้อมให้บุคลากร และจัดให้มีกลไกการดำเนินงานในเรื่องนี้หลังจากนั้น บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

รวมถึงผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันตรวจสอบ และร่วมกันปรับปรุงเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งในการการดำเนินงานนั้นจะมีขั้นตอน ดังที่เสนอในแผนภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การเตรียมการก่อนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

1. การเตรียมความพร้อมด้านความตระหนักที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งการประกันคุณภาพภายในและประกันคุณภาพภายนอก โดยเฉพาะการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการในสถานศึกษา ที่บุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติเป็นปกติอยู่แล้ว แต่เนื่องจากเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นเรื่องใหม่ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการจึงควรจะต้องหาข้อมูลในสถานศึกษาของตนเองว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพมากน้อยแค่ไหน ถ้ายังมีบุคลากรที่ไม่เข้าใจสถานศึกษาควรจะได้มีการวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่พอใจของคณะกรรมการพัฒนาสถานศึกษา ขณะเดียวกันควรมีการสร้างบุคลากรแกนนำในการประกันคุณภาพภายใน พร้อมกับมีการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ

2. การมอบหมายความรับผิดชอบ สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา บุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบแต่ละมาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและรวบรวมข้อมูลจากฝ่ายต่างๆ ตามความเหมาะสมคณะกรรมการแต่ละชุด ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจนเกี่ยวกับมาตรฐานด้านผู้สำเร็จการศึกษาและผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านปัจจัย นอกจากนี้คณะกรรมการชุด ดังกล่าว จะต้องร่วมกันออกแบบหรือสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ของแต่ละมาตรฐานมีการวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ประเมินผลการดำเนินงานและเขียนรายงานการประเมินตนเอง

การดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

การดำเนินการในขั้นนี้ถือว่าเป็นตอนที่มีความสำคัญมาก หลังจากการเตรียมความพร้อมของบุคลากรแล้วจะต้องเริ่มดำเนินการต่อไป ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ ติดตามประเมินผล (Check) และการพัฒนาปรับปรุง (Act) รายละเอียดของแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

1. (Plan) เป็นการเริ่มต้นจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน และตัวบ่งชี้สำหรับการประกันคุณภาพภายใน แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา งบประมาณ และทรัพยากรที่ต้องใช้ สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนพัฒนาระยะสั้นและระยะยาว แผนระยะยาว ได้แก่ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนยุทธศาสตร์ เป็นแผนที่ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทสำคัญกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ภายในระยะเวลาที่กำหนด จากแผนระยะยาวดังกล่าวนำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งเป็นแผนระยะสั้นใน 1 ปี จากแผนปฏิบัติการประจำปี อาจจะมีการจัดทำแผนย่อยๆ เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการ

ได้แก่ แผนการจัดการเรียนการสอน แผนพัฒนาอาคารสถานที่แผนการประเมินคุณภาพการศึกษา แผน งบประมาณ เป็นต้น เมื่อกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐาน ของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในแล้ว ก็นำมาตรฐานที่กำหนดมาจัดเรียงลำดับความสำคัญตามความจำเป็นเพื่อกำหนดกิจกรรม บุคลากร ทรัพยากร และระยะเวลาดำเนินการได้อย่างเหมาะสมทำให้การดำเนินงานในทุกๆ ขั้นตอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อจากนั้นเป็นขั้นของการกำหนดวิธีปฏิบัติงานหรือกิจกรรมทั้งหลายควรมีการกำหนดให้เหมาะสม สอดคล้องกับงบประมาณบุคคลช่วงเวลาและลักษณะงาน โดยเฉพาะกิจกรรมการเรียนการสอนกับกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและอื่น ๆ ควรมีความสมดุล อีกทั้งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้เขียน

2. การปฏิบัติตามแผน (Do) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าหากการวางแผนของหน่วยงานทำได้ดีและมีความเหมาะสมสอดคล้องกับผู้ปฏิบัติรวมทั้งปัจจัยเกี่ยวข้องอื่น ๆ แล้วอาจพยากรณ์ได้ว่างานนั้นสำเร็จไปแล้วร้อยละ 50 ของงานทั้งหมด ดังนั้นในขั้นนี้จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะให้การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกหรือทรัพยากรที่ไม่เพียงพอให้ มีการกำกับ ติดตาม ให้ขวัญกำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระดับรายบุคคล หรือระดับกลุ่ม นอกจากนั้นในกรณีที่ผู้บริหารสามารถให้การเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ควรจะต้องดำเนินไปอย่างเหมาะสมมากที่สุด ในกรณีที่ท่านไม่สามารถให้การนิเทศได้ด้วยตนเองอาจจะเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้การนิเทศแทน หรือส่งบุคลากรของสถานศึกษาไปรับการอบรมในเรื่องที่ยังไม่มีความรู้หรือไม่เชี่ยวชาญเพียงพอ

3. การตรวจสอบประเมินผล (Check) การประเมินผลที่กระทำได้อย่างเหมาะสมจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับการจัดทำสารสนเทศสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาต่อไปนอกจากนั้นยังเป็นการฝึกฝนการประเมินตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความชำนาญมากขึ้น การประเมินจะต้องเริ่มตั้งแต่การกำหนดกรอบการประเมินว่าจะประเมินอย่างไรใครเป็นผู้ประเมิน ระยะเวลาการประเมินเครื่องมือที่ใช้ การวิเคราะห์ การเขียนรายงาน ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้เป็นกรอบสำหรับการทำประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจะต้องมีการสำรวจเป็นเบื้องต้นก่อนว่า มีใครจัดทำไว้แล้วบ้างหรือไม่ สอดคล้องกับบริบทการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามากน้อยแค่ไหน สามารถนำมาใช้จริง แต่หากไม่มีเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมบุคลากรในสถานศึกษาที่รับผิดชอบเรื่องการประกันคุณภาพภายในจะต้องร่วมมือกันในการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลให้เหมาะสมกับข้อมูลที่ต้องการการเก็บ ใช้ได้สะดวก และบุคลากรส่วนใหญ่สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย ตัวอย่างของเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบตรวจสอบรายการ หรือแบบประเมิน เป็นต้น การสร้างเครื่องมือที่ใช้รวบรวม

ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม และมีระบบการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดี ย่อมจะทำให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตามตัวบ่งชี้แต่ละมาตรฐานและนำมาวิเคราะห์ทั้งระดับรายละเอียดย่อย ๆ เป็นรายบุคคล รายกิจกรรมหรือโครงการกับการวิเคราะห์ในภาพรวมของแต่ละมาตรฐานทั้งหมดรวมเป็นภาพของสถาบันหรือสถานศึกษา ทำการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ประเมินผลในแต่ละมาตรฐานจากค่าฐานนิยมของผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ของแต่ละมาตรฐาน และสรุปผลในภาพรวมของการดำเนินการประกันคุณภาพของสถาบันจากมาตรฐานทั้งหมด ตามลำดับ

4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (Action) หลังจากประเมินผลการดำเนินตามกรอบมาตรฐานการประเมินของสถานศึกษาแล้ว สถานศึกษาควรนำผลการประเมินมาวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อยของตนเองในแต่ละมาตรฐาน และพิจารณาว่าเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่รับผิดชอบกลุ่มใดหรือคนใดบ้าง จัดการประชุมบุคลากรของสถานศึกษาแล้วแจ้งผลการวิเคราะห์ รายงานการประเมินให้ทราบ อาจจะแจ้งผลในภาพรวมแล้วเรียกพบเป็นกลุ่มเฉพาะเพื่อชี้แจงในรายละเอียดอีกครั้ง และควรย้ำให้บุคลากรทุกคนได้ทราบว่าการดำเนินการประกันคุณภาพต้องทำอย่างต่อเนื่อง ตัวบ่งชี้ใดหรือมาตรฐานใดที่สถานศึกษาดำเนินการแล้วอยู่ในระดับดีก็มิได้หมายความว่าในปีถัดไปสถานศึกษาจะไม่ต้องทำกิจกรรมเหมือนกับปีที่ผ่านมาอีก แต่คงต้องมาร่วมกันพิจารณาใหม่ว่าจะรักษาผลการดำเนินการในระดับดีนี้ไว้ได้อย่างไร โครงการใดกิจกรรมประเภทใดที่จะต้องคงไว้หรือถ้าจะพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุดจะต้องดำเนินการได้อยู่ในระดับพอใช้ ผู้รับผิดชอบต้องวางแผนพัฒนาปรับปรุงส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการให้ดีขึ้นในปีต่อไป สำหรับมาตรฐานตัวบ่งชี้ที่สถานศึกษายังทำได้ไม่ดี คือ ต้องปรับปรุงแก้ไข หรืออาจกล่าวว่าเป็นจุดอ่อนของสถานศึกษาซึ่งจะต้องดำเนินการปรับปรุงเป็นอันดับแรก ส่วนจะดำเนินการในมาตรฐาน หรือตัวบ่งชี้ใดก่อนนั้นคงต้องมาวิเคราะห์ความจำเป็นเร่งด่วน เมื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบได้ดำเนินการวางแผนพัฒนาปรับปรุงในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วควรจะได้มีการนำแผนของแต่ละมาตรฐานหรือแต่ละกลุ่มมาพิจารณาร่วมกันเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในภาพรวมของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับช่วงเวลา บุคลากรและงบประมาณ โดยโครงการหรือกิจกรรมใดที่สามารถยุบรวมกันได้ ก็นำมาปรับแผนจัดร่วมกัน จะทำให้แนวทางปฏิบัติตามแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทุกฝ่ายได้รับรู้ร่วมกัน

การจัดทำรายงานการประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี

หลังจากที่สถานศึกษาได้ประเมินผลการดำเนินการมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ที่กำหนดแล้ว สถานศึกษาต้องจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR)หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่ารายงานประจำปี ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ใน หมวด 6

มาตราที่ 48 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องรวบรวมข้อมูลหลักฐานการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน แนวทางการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขต่อไป เพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เนื้อหาสาระในรายงานการประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี ควรประกอบด้วยหัวข้อดังนี้

1. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร เป็นการสรุปย่อรายละเอียดทั้งข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา วิธีดำเนินการ ผลการดำเนินการ ผลการประเมิน และแนวทางการแก้ปัญหาอย่างย่อ ๆ

2. ข้อมูลสภาพทั่วไปของสถานศึกษา เช่น ประวัติการก่อตั้งหรือความเป็นมาสถานที่ตั้ง สังกัด หลักสูตร ประเภทและสาขาวิชาที่เปิดสอน ระดับที่เปิดสอน โครงสร้างการบริหารงานข้อมูลบุคลากร นักเรียนนักศึกษา งบประมาณ รางวัลหรือผลงานที่สถานศึกษาภาคภูมิใจ รวมทั้งข้อมูลผู้ปกครอง สภาพชุมชนที่อยู่โดยรวมสถานศึกษา

3. ข้อมูลแสดงวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในและแผนงานของสถานศึกษา

4. วิธีดำเนินการ ผลการดำเนินการและผลการประเมินตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ โดยแต่ละตัว ควรรายงานร่องรอยของความตระหนัก (Awareness) ความพยายาม (Attempt) ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ (Achievement) ประเมินผลแต่ละตัวบ่งชี้ และประเมินในภาพรวมของมาตรฐานทุกมาตรฐาน ตามลำดับ

5. สรุปผลการประเมินรายมาตรฐานแต่ละด้าน กล่าวคือ ด้านผู้สำเร็จการศึกษาและผู้เรียน ด้านกระบวนการและด้านปัจจัย โดยในแต่ละด้านควรบอกถึงจุดเด่น เงื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จ จุดที่ต้องปรับปรุง รวมทั้งสาเหตุและแนวทางแก้ไขปรับปรุง

6. ภาคผนวก เป็นการนำเสนอข้อมูลที่จำเป็น เช่น วิธีการและเครื่องมือที่ใช้คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาควรเป็นคณะผู้จัดทำรายงานการประเมินตนเองหรือรายงานประจำปีควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสรุปผลข้อมูล การวิเคราะห์ การเขียนรายงาน การใช้ภาษาเหมาะสม และควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อาจไม่ต้องรอ ให้สิ้นสุดปีการศึกษา แต่จะรวบรวมข้อมูลและเขียนรายงานไว้เป็นระยะ และมีการจัดทำฉบับร่างเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ หลังจากนั้นจึงเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และเสนอต้นสังกัดเป็นลำดับต่อไป

สภาพปัจจุบันของผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษา

การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบแรก

การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบแรกจะเริ่มประเมินกันในช่วง พ.ศ. 2544 จนถึง พ.ศ. 2548 โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษาและยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อช่วยสะท้อนจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา และเพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการใช้ผลประเมินตนเองของสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของหลักฐานสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก จะเห็นได้ว่าการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบแรกของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ยังมิได้เป็นการรับรองมาตรฐานเต็มรูปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และเหตุผลที่ สมศ. ยังไม่สามารถให้การรับรองมาตรฐานได้เต็มรูปในการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาในรอบแรกมี 3 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การประเมินรอบแรกเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาเพื่อรับรองมาตรฐานจำเป็นต้องมีการประเมินคุณภาพสถานศึกษาตามสภาพที่เป็นอยู่ และการประเมินพัฒนาการด้านคุณภาพสถานศึกษาในช่วง 5 ปี ซึ่งต้องมีข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) ด้วย การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบแรกนี้ จึงเป็นการประเมินคุณภาพสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) สำหรับการประเมินพัฒนาการด้านคุณภาพสถานศึกษาในการประเมินรอบต่อไป

ประการที่ 2 ช่วงเวลาการประเมินในรอบแรกมีความแตกต่างกันระหว่างสถานศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในรอบห้าปี โดยที่การประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ต้องเริ่มพัฒนาตั้งแต่ระบบการประเมิน พัฒนานักประเมิน และประสานกับสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจให้สถานศึกษาพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก ภาระงานดังกล่าวทำให้การประเมินในรอบแรกช่วงปี พ.ศ. 2544-2548 จึงประเมินสถานศึกษาได้เพียงครั้งเดียว สถานศึกษาที่รับการประเมินภายนอกในปี พ.ศ. 2544 จึงมีเวลาเตรียมตัวรับการประเมินน้อยกว่าสถานศึกษาที่รับการประเมินภายนอกในปี พ.ศ. 2548 การรับรองมาตรฐานสถานศึกษาเต็มรูป จึงอาจไม่เป็นธรรมกับสถานศึกษาที่รับการประเมินภายนอก

ประการที่ 3 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มุ่งใช้การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาในรอบแรกเป็นเสมือนกลไกการสำรวจสภาพความพร้อมและความต้องการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุง ระบบการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่สองให้มีอัตลักษณ์ของสถานศึกษาในแต่ละระดับ อันจะมีผลให้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระบบการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาที่มีความถูกต้องตามศาสตร์ของการประเมิน มีรูปแบบที่เป็นที่พึงพอใจและตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และเป็นไปตามพันธกิจของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ที่กำหนดไว้

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่หนึ่ง (พ.ศ. 2545 - 2548)

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในรอบแรก จำนวน 30,010 แห่งโดยการพิจารณาตามเกณฑ์ของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

สถานศึกษาที่ได้มาตรฐาน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีผลการประเมินในระดับดี กล่าวคือ สถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน มากกว่า 2.50 และไม่มีมาตรฐานใดอยู่ในระดับปรับปรุง

สถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีผลการประเมิน ระดับพอใช้และปรับปรุง สถานศึกษาที่มีผลการประเมินระดับพอใช้ คือ สถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน อยู่ในช่วง 1.75 ถึง 2.50 หรือสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน มากกว่า 2.50 แต่มีบางมาตรฐานอยู่ในระดับปรับปรุง ส่วน สถานศึกษาที่มีคุณภาพระดับปรับปรุง คือ สถานศึกษาค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 14 มาตรฐาน ต่ำกว่า 1.75

ผลการวิเคราะห์ร้อยละของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ได้มาตรฐาน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่าสถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานส่วนใหญ่ คือ กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ร้อยละ 93.31 รองลงมา ได้แก่ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ร้อยละ 93.13 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 65.58 ส่วนสถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานมีค่าร้อยละน้อยที่สุดคือโรงเรียนสาธิต ร้อยละ 27.59

จากการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบแรก พ.ศ. 2544 - 2548 จำนวน 30,010 แห่ง จำแนกตามตัวแปรสำคัญ ได้แก่ จำแนกตามรายสังกัด (สพฐ., สช., ท้องถิ่น, ศน. และ ตชด.) จำแนกตามการบริหาร

(รัฐบาลและเอกชน) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา (ขนาดใหญ่พิเศษขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก) จำแนกตามสถานที่ตั้ง (สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเมืองและนอกเมือง) และจำแนกตามภูมิภาค โดยเกณฑ์การพิจารณาจำแนกจากค่าร้อยละของผลการประเมินที่ได้มาตรฐาน และไม่ได้มาตรฐานสรุปได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายสังกัด พบว่า สถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานคิดเป็นร้อยละสูงที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนและสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติคิดเป็น ร้อยละ 93 รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร้อยละ 66 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถานศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษาส่วนท้องถิ่น (เทศบาล/ กทม.) และโรงเรียนสาธิต คิดเป็นร้อย 51, 29 และ 28 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามการบริหาร พบว่า สถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานคิดเป็นร้อยละสูงที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาที่บริหารงานโดยรัฐบาล คิดเป็น ร้อยละ 65 ส่วนสถานศึกษาที่บริหารงานโดยเอกชนไม่ได้มาตรฐาน คิดเป็น ร้อยละ 51

เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 68 รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 58, 40 และ 28 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามที่ตั้ง พบว่า สถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานสูงสุด คือ สถานศึกษาที่มีสถานที่ตั้งอยู่นอกเมืองร้อยละ 67 ส่วนสถานศึกษาในเมืองร้อยละ 52

เมื่อพิจารณาจำแนกตามภูมิภาค พบว่า สถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานคิดเป็นร้อยละสูงสุด คือ สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ภาคใต้ ร้อยละ 70 รองลงมา คือ สถานศึกษาในภาคเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก และ ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 69, 66, 59, 56 และ 49 ตามลำดับ

สรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบแรก พ.ศ. 2544 - 2548) จำนวน 30,010 แห่ง ที่ไม่ได้มาตรฐาน ได้แก่

1. ด้านผู้เรียน คือ มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ, มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร, ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

2. ด้านผู้บริหาร คือ การบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการมีหลักสูตรที่เหมาะกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้, การส่งเสริมกิจกรรม และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านครู คือ ความเพียงพอของครู, ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

โดยรวมของสถานศึกษาร้อยละ 65 เกือบทั้งหมดเป็นสถานศึกษาของรัฐขนาดเล็กในชนบทและจะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษายังมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะจำแนกรายสังกัด การบริหารขนาดของสถานศึกษา และภูมิภาค

การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบที่สอง

การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบที่สอง (พ.ศ.2549-2553) ของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อกระตุ้นให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดี รวมทั้งมีการประเมินสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อสะท้อนจุดเด่น จุดด้อย เงื่อนไขความสำเร็จของสถานศึกษานั้น ๆ พร้อมเสนอแนะแนวทางปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้กับสถานศึกษาและรายงานผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนรับทราบ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้กำหนดรูปแบบกัลยาณมิตรประเมินขึ้น เพื่อให้การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินที่มีคุณภาพประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรมตามนัยของความเกื้อกูลสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังมีขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนา คือ การสร้างเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกและส่งเสริมพัฒนาให้สถานศึกษาพร้อมพัฒนาสู่คุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถาบันและพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ขั้นที่ 2 สร้างศรัทธาต่อหมอโรงเรียน คือ การพัฒนาคัดสรรผู้ประเมินภายนอกที่มีความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้สถานศึกษาเกิดศรัทธาและไว้วางใจต่อผู้ประเมินภายนอกและมีความเป็นมิตรต่อกัน

ขั้นที่ 3 เพียรประเมินอย่างกัลยาณมิตร คือ การประเมินสภาพจริงเพื่อยืนยันผลการประเมินจากการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสู่มาตรฐาน โดยการบูรณาการการประเมินตนเอง การประเมินเชิงประจักษ์ การประเมินเสริมพลัง การประเมินเชิงคุณภาพและการประเมินเทียบมาตรฐาน

ขั้นที่ 4 ชี้ทิศและเสริมแรงพัฒนา คือ การรายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาพร้อมทั้งร่วมมือกับต้นสังกัดในการให้แรงเสริม เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

โดยสรุป รูปแบบกัลยาณมิตรประเมินคุณภาพของ สมศ. ก็เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพ และเกิดความต้องการใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการให้ได้มาตรฐานและขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา โดยปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพให้เป็นคนเก่ง คนดี สนุกกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

วิธีการและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (พ.ศ. 2549 - 2553)

ตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม 2545 กำหนดให้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ต้องจัดทำข้อเสนอแนะต่อต้นสังกัดในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานที่กำหนด คณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้พิจารณาวิธีการและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2549 - 2553 เพื่อการจำแนกผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าได้มาตรฐานหรือไม่ โดยให้พิจารณาเกณฑ์ต่อไปนี้ 1) การประเมินอิงเกณฑ์ และ 2) การประเมินอิงสถานศึกษา ซึ่งมีวิธีการประเมินในแต่ละแบบ ดังนี้

1. การประเมินแบบอิงเกณฑ์ ให้พิจารณาตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาที่ สมศ. กำหนด โดยจะมีการสรุปผลการประเมินทั้งในระดับตัวบ่งชี้และระดับมาตรฐาน มีการประเมิน 2 ระดับ คือ การประเมินในระดับตัวบ่งชี้ และการประเมินในระดับมาตรฐาน ได้แก่

1.1 การประเมินในระดับตัวบ่งชี้ ให้พิจารณาจากร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาในแต่ละตัวบ่งชี้ เป็น 4 ระดับ คือ 1) ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาต่ำกว่าร้อยละ 50 หมายถึง ตัวบ่งชี้นั้นมีคุณภาพอยู่ในระดับปรับปรุง 2) ร้อยละค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาระหว่างร้อยละ 50-74 หมายถึง ตัวบ่งชี้นั้นมีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ 3) ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาระหว่างร้อยละ 75-89 หมายถึง ตัวบ่งชี้นั้นมีคุณภาพอยู่ในระดับดี 4) ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาตั้งแต่ ร้อยละ 90 ขึ้นไป หมายถึง ตัวบ่งชี้นั้นมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

1.2 การประเมินในระดับมาตรฐาน ให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ในแต่ละมาตรฐานเป็น 4 ระดับ คือ 1) ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.74 หมายถึง มาตรฐานนั้นมีคุณภาพอยู่ในระดับปรับปรุง 2) ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ระหว่าง 1.75-2.74 หมายถึง มาตรฐานนั้นมีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ 3) ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ระหว่าง 2.74-3.49 หมายถึง มาตรฐานนั้นมีคุณภาพอยู่ในระดับดี 4) ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ระหว่าง 3.50-4.00 หมายถึง มาตรฐานนั้นมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

2. การประเมินอิงสถานศึกษา ให้พิจารณาจากการที่สถานศึกษาดำเนินการตามข้อเสนอแนะของ สมศ.และพัฒนาการของคุณภาพสถานศึกษา ตลอดจนมีผลการดำเนินงานบรรลุ

มาตรฐาน/ เป้าหมายตามแผนของสถานศึกษา รวมทั้งการมีความตระหนักในความสำคัญ ความพยายามในการพัฒนาสู่มาตรฐานของสถานศึกษาและการบรรลุมาตรฐาน/ เป้าหมายของสถานศึกษา โดยมิติในการพิจารณา วิธีการพิจารณาและการสรุปผลการพิจารณา ดังนี้

2.1 มิติการพิจารณา พัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและการบรรลุมาตรฐาน/ เป้าหมายตามแผนของสถานศึกษา

2.2 วิธีการพิจารณา ได้ให้ความหมายของการพัฒนาและการบรรลุมาตรฐาน/ เป้าหมายตามแผนของสถานศึกษา ดังนี้ 1) มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของ สมศ. และผลการประเมินในรอบที่สอง (เฉพาะผลการประเมินแบบอิงเกณฑ์) สูงกว่าผลประเมินรอบแรกหรือมีผลประเมินทั้งในรอบแรกและรอบที่สองไม่ต่ำกว่าระดับดี 2) ไม่มีการพัฒนาการของคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของ สมศ.และผลการประเมินในรอบแรกและรอบที่สองต่ำกว่าระดับดีและไม่แตกต่างกัน 3) บรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายตามแผน หมายถึง สถานศึกษามีความสำเร็จในการปฏิบัติสามารถบรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายของแผนพัฒนาสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน หรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละมาตรฐาน โดยนำผลประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรกไปใช้วางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และมีหลักฐานแสดงความตระหนักในความสำคัญและความพยายามในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสู่มาตรฐานของสถานศึกษา 4) ไม่บรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมาย หมายถึง สถานศึกษายังไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติ ไม่สามารถบรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายของแผนพัฒนาสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนหรือครูหรือคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละมาตรฐาน โดยไม่คำนึงถึงความตระหนักในความสำคัญและความพยายาม ในการปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาสู่มาตรฐานของสถานศึกษา

2.3 หลักฐานและร่องรอยแสดงความตระหนักในความสำคัญ และความพยายามในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสู่มาตรฐานของสถานศึกษา ให้พิจารณา ดังนี้

ความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาสู่มาตรฐานหรือเป้าหมายตามแผน พิจารณาจากผู้เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 กลุ่มขึ้นไป (ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง) มีความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน หรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานนั้น ๆ และมีหลักฐานและร่องรอยยืนยันจากอย่างน้อย 3 แหล่งขึ้นไป เช่น นโยบายและทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา ระบบประกันคุณภาพภายในรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น ที่แสดงว่าสถานศึกษามีความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนหรือครูหรือคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานนั้น ๆ

โดยมีความพยายามในการปฏิบัติสู่มาตรฐานการศึกษา พิจารณาจากการมีหลักฐานและร่องรอยยืนยันทั้ง 5 ข้อ 1) แผนกลยุทธ์ ธรรมนูญโรงเรียน แผนการจัดโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน หรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานนั้น ซึ่งพิจารณาได้จากการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นเป้าประสงค์ของการพัฒนาของสถานศึกษา รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา การพูดคุยและสัมภาษณ์บุคลากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้นในเรื่องการวางแผนพัฒนาของสถานศึกษา 2) มีการจัดโครงการ/กิจกรรมสำคัญระดับสถานศึกษาทางด้านการบริหารการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนหรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งเป็นเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาจากแผนของสถานศึกษา รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา เป็นต้น 3) มีภาคีเครือข่ายหลากหลายเพียงใด โดยเฉพาะ กลุ่มเป้าหมาย เครือข่ายหรือชุมชน เป็นต้น ภาคีที่ร่วมเข้าโครงการ/ กิจกรรมที่แสดงว่าเป็นโครงการกิจกรรมระดับสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาได้จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาและโครงการ/ กิจกรรมของสถานศึกษา 4) มีโครงการ/ กิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน หรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานนั้น ๆ อย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพียงใดที่จะแสดงความยั่งยืนของการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานนั้น 5) ผลการประเมินโครงการ/ กิจกรรมว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์เพียงใดและเป็นที่พึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด โดยต้องเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ของโครงการ/ กิจกรรมและมีผู้เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 พึงพอใจต่อผลของโครงการ/ กิจกรรมนั้น ๆ

2.4 การสรุปผลการประเมินอิงสถานศึกษารายมาตรฐาน มีระดับคะแนนดังนี้ 1) ไม่มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและไม่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน จะอยู่ระดับปรับปรุง และได้ 1 คะแนน 2) ไม่มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาแต่บรรลุมาตรฐานเป้าหมายตามแผนหรือมีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษา แต่ไม่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผนและหลักฐานแสดงความตระหนักในความสำคัญและความพยายามในการปฏิบัติอย่างไม่เด่นชัด จะอยู่ระดับพอใช้ และได้ 2 คะแนน 3) มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและมีหลักฐานแสดงความตระหนักในความสำคัญและความพยายามในการปฏิบัติอย่างเด่นชัด แต่ไม่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน จะอยู่ระดับดี และได้ 3 คะแนน 4) มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษา และบรรลุมาตรฐาน/ เป้าหมายตามแผนจะอยู่ระดับดีมาก และได้ 4 คะแนน

3. การรับรองมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับมาตรฐาน

ให้เฉลี่ยผลประเมินระดับมาตรฐานแบบอิงเกณฑ์และแบบอิงสถานศึกษา ถ้าได้ค่าเฉลี่ยของผลประเมิน > = 2.75 จากระบบ 4 คะแนน แสดงว่า สถานศึกษามีผลการจัดการศึกษาในมาตรฐานนั้นๆ ที่ได้มาตรฐานคุณภาพ สมศ. สมศ. จะให้การรับรองคุณภาพการศึกษาในมาตรฐานนั้นๆ ของสถานศึกษา

4. การรับรองมาตรฐานของสถานศึกษา ในภาพรวม

ในการรับรองคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ สมศ. สถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยผลประเมินคุณภาพภายนอกไม่ต่ำกว่าระดับดี 2.75 ในระบบ 4 คะแนน 2) สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยของผลประเมินในระดับดีขึ้นไม่ต่ำกว่า 3 ใน 4 ของมาตรฐานที่ประเมิน กล่าวคือ ได้ระดับดีขึ้นไป ไม่ต่ำกว่า 11 มาตรฐานใน 14 มาตรฐาน 3) สถานศึกษาไม่มีผลประเมินคุณภาพภายนอกของมาตรฐานอยู่ในระดับปรับปรุง โดยนับเฉพาะมาตรฐานที่ได้ระดับปรับปรุงทั้งแบบอิงเกณฑ์และอิงสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

สยาม สุ่มงาม (2541) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการประกันคุณภาพ: กรณีศึกษาโรงเรียนนำร่อง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี ซึ่งยึดกระบวนการดำเนินงานตามธรรมนูญโรงเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์แบบลุ่มลึกการวิเคราะห์เอกสาร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนนำร่องสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี เข้าสู่ระบบประกันคุณภาพในขั้นตอนการควบคุมคุณภาพการศึกษา มีการปรับขยายเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนให้เหมาะสมกับท้องถิ่นด้วยการทำประชาพิจารณ์ พร้อมทั้งจัดอบรมบุคลากร ซึ่งเป็นผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ จำนวน 50 คน เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา การนำความรู้ไปถ่ายทอด นิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด และปัญหาที่พบ คือ การนำความรู้ไปถ่ายทอดของศึกษานิเทศก์ให้กับผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้วิธีการผนวกในงานปกติ คือ การประชุมผู้บริหารประจำเดือน น้อยแห่งใช้การฝึกอบรมพิเศษ ทำให้ผู้บริหารบางคนได้รับความรู้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษานอกจากนี้ยังพบว่า การนิเทศ กำกับติดตามการถ่ายทอดความรู้ ยังไม่เป็นระบบ และยังพบว่าทัศนคติ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาบางคน มิได้มีเปลี่ยนแปลง ขาดความรู้ความตระหนักในเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชน พร้อมทั้งงบประมาณที่จัดสรรให้มิได้สอดคล้องกับโครงการประกันคุณภาพการศึกษา

นอกจากนั้นยังพบปัญหาในการจัดทำธรรมนูญของโรงเรียนคือ คณะกรรมาการโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการศึกษา แนวทางการแก้ปัญหาของจังหวัด ได้ดำเนินการนิเทศด้วยการให้คำแนะนำด้วยการกระตุ้นเตือนการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้เร่งรีบดำเนินการตามนโยบายการประกันคุณภาพ และการให้ความช่วยเหลือเป็นรายกรณี ด้านการขาดงบประมาณให้ผู้บริหารขอความร่วมมือจากคณะกรรมาการโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์การเอกชน ให้เข้ามาร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ประอร สุนทรวิภาต (2543) ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับโรงเรียนเหล่าทัพ" เพื่อศึกษาองค์ประกอบและบริบท สร้างเกณฑ์และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเหล่าทัพ โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเหล่าทัพ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ขึ้นเป็นระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเหล่าทัพและนำระบบไปประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยนำเกณฑ์ไปทดลองตรวจสอบคุณภาพที่โรงเรียนนายเรือ แล้วนำผลมาปรับปรุง และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเหล่าทัพ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเหล่าทัพที่ได้จากการวิจัยประกอบด้วย

1. หลักการ/ยุทธศาสตร์ ในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเหล่าทัพรวม 8 ข้อ และที่สำคัญมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ 1) การสร้างระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ทำให้โรงเรียนเหล่าทัพผลิตนายทหารสัญญาบัตรที่มีคุณภาพตามความต้องการของเหล่าทัพ 2) การสร้างจิตสำนึกใฝ่คุณภาพ โดยมุ่งเน้นคุณภาพในการปฏิบัติงานในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา และ 3) ผู้บริหารควรมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

2. วิธีการปฏิบัติ/ยุทธวิธี ในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเหล่าทัพได้แก่ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการ 2) จัดตั้งสำนักงานประกันคุณภาพ 3) กำหนดองค์ประกอบและเกณฑ์ 4) จัดทำคู่มือ 5) เผยแพร่ความเข้าใจและส่งเสริมจิตสำนึกใฝ่คุณภาพ 6) ควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน และ 7) ทำรายงานการศึกษาตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบจากภายนอก

3. องค์ประกอบและเกณฑ์ในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเหล่าทัพประกอบด้วย 1) มีปรัชญา/ปณิธาน วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของโรงเรียนเหล่าทัพ 2) มีการฝึกและศึกษา 3) มีการเตรียมทรัพยากรการเรียนรู้ 4) มีการปลูกฝังลักษณะผู้นำทหารและการปกครองบังคับบัญชา 5) มีการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนทหาร 6) มีการบริหารและการจัดการ 7) มีการส่งเสริมการวิจัย และ 8) มีการติดตามและประเมินผล

สุวิมล ว่องวานิช (2543) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา มีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลภายในสถานศึกษาผลการวิจัยด้านสภาพและความพร้อมของสถานศึกษาในการทำการประเมินผลภายในพบว่าสถานศึกษาที่ทำการสำรวจ 63 แห่ง พบว่าสถานศึกษามากกว่าครึ่งหนึ่งมิได้มีการประเมินผลภายใน ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมาย การทบทวนแผนการปฏิบัติงานการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา และการรายงานผลการประเมินให้ผู้อื่นทราบโดยทั่วกัน และการทำงานเป็นทีม สภาพที่ผ่านมา สถานศึกษามากกว่าครึ่งมิได้มีการประเมินผลภายในตามมาตรฐานการศึกษา

ส่วนผลการวิจัยด้านความพร้อมของบุคลากรในการทำงานประเมินผลภายใน พบว่าครูอาจารย์ประมาณร้อยละ 88 รับรู้เรื่องมาตรฐานการศึกษา ครูอาจารย์มากกว่าร้อยละ 95 ยินดีและเต็มใจที่จะทำการประเมินผลภายในและพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการทำการประเมินภายในประมาณร้อยละ 31 กลุ่มครูประมาณร้อยละ 86-87 มีความเชื่อว่าสถานศึกษามีบุคลากรและทรัพยากรพร้อมที่จะทำการประเมินผลภายใน ข้อมูลการประเมินที่ได้จากนักเรียน ครู ผู้บริหารอยู่ในระดับที่ค่อนข้างเชื่อถือได้พอควร แต่แหล่งข้อมูลที่ระดับความน่าเชื่อถือค่อนข้างต่ำกว่าแหล่งอื่น คือ ข้อมูลจากการประเมินของผู้ปกครองซึ่งมีความน่าเชื่อถือในระดับร้อยละ 60- 70 ที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้ปกครองไม่ค่อยมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ค่อนข้างสอดคล้องกับของต่างประเทศที่พบว่าข้อมูลจากผู้ปกครองเชื่อถือได้ร้อยละ 66 – 91 เนื่องจากข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาที่ส่งไปยังผู้ปกครองมีน้อย และผู้ปกครองที่ไม่รู้ความเคลื่อนไหวของสถานศึกษามักจะประเมินคุณภาพของสถานศึกษาในระดับที่สูงกว่าสภาพจริงและผลการวิจัยด้านแรงจูงใจ และพบว่า ลักษณะของสถานศึกษายังมีความแตกต่างของแรงจูงใจของผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์ซึ่งไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันสถานศึกษาบางแห่งผู้บริหารมีแรงจูงใจในการประเมินผลภายในสูง แต่บุคลากรภายในมีแรงจูงใจในการประเมินภายในต่ำ สถานศึกษาส่วนใหญ่มีบุคลากรที่มีความแตกต่างของระดับแรงจูงในทัศนคติ และทักษะการประเมินค่อนข้างมาก แม้จะอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน ปัญหาหนึ่งที่พบมากในขั้นตอนของการทำการประเมินผลภายใน คือความรู้สึกที่ขัดแย้งในตัวเองของคณะทำงานในสถานศึกษา ส่วนใหญ่จะรู้สึกถึงความจำเป็นที่ต้องการประเมินผลภายใน แต่ก็รู้สึกว่าการประเมินผลภายในเป็นการเพิ่มภาระและยิ่งเป็นงานที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน ยิ่งเกิดความรู้สึกคับข้องใจในการปฏิบัติ

แคทลียา ศรีแปลก (2544) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนดันนายาว กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินภายในสถานศึกษาของโรงเรียน

ประถมศึกษา โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ แบบสอบถามอย่างง่ายและการวิเคราะห์เอกสาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินภายในสถานศึกษา ได้แก่ ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ความสามารถในการบริหารจัดการ การมีจิตวิทยาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอของผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ประเมิน ได้แก่ การพัฒนาตนเองของผู้ประเมินและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม ทัศนคติต่อการทำงานประเมินภายในสถานศึกษา การเห็นความสำคัญและคุณค่าของการประเมินภายในสถานศึกษาและการเห็นความสำคัญของผลการประเมิน ปัจจัยด้านกระบวนการ ได้แก่กระบวนการทำงานตามวงจรบริหารคุณภาพ PDCA ซึ่งมีการปรับใช้ผลการประเมินตลอดทั้งกระบวนการ และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความร่วมมือของผู้ปกครองในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียนและการพัฒนาตนเองของนักเรียนในด้านการทำงานและการร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน ในด้านอุปสรรคในการใช้ผลการประเมินภายในสถานศึกษาของโรงเรียนดันนายาว คือภาระหน้าที่ของครูในโรงเรียนมีมาก ทำให้ไม่มีเวลาได้ใกล้ชิดกับนักเรียน และไม่สามารถปรับใช้ผลการประเมินได้อย่างเต็มที่และอุปสรรคด้านนักเรียนบางคนที่ไม่เห็นความสำคัญในการใช้ความร่วมมือที่จะพัฒนาตนเองให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

ดวงใจ กฤดากร (2545) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินการด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา หลังการได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) การวิจัยนี้ใช้วิธีการสำรวจในการเก็บข้อมูล โดยศึกษาจากกลุ่มผู้บริหารและคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 301 คน รวม 12 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดตามขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในขั้นการเตรียมการ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1) การจัดให้มีบุคลากรแกนนำและวิทยากร ที่มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่ให้ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าของการประกันคุณภาพภายใน 2) การให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา แก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาแก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง และการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ด้านการแต่งตั้งกรรมการที่รับผิดชอบ เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1) การให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน 2) การร่วมคิดร่วมทำของผู้บริหารในการประกันคุณภาพภายใน 3) การให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน

2. ความต้องการจำเป็นในขั้นการดำเนินการ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน (Plan) เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลก่อนการวางแผน 2) การให้คณะกรรมการที่แต่งตั้งจากบุคลากรในสถานศึกษาและจากผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการกำหนดเป้าหมาย/มาตรฐานการศึกษาที่เป็นความต้องการร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 3) การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาเพื่อการพัฒนา และการกำหนดแนวทางหรือวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย/ มาตรฐานการศึกษา ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1) การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันดำเนินการตามแผนที่จัดทำไว้ 2) การจัดวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้การนิเทศระหว่างดำเนินการด้านต่าง ๆ 3) การกำกับติดตามทั้งระดับรายบุคคล รายกลุ่ม รายหมวด/ฝ่าย เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผน ด้านการตรวจสอบประเมินผล (Check) เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1) การทดลองใช้เครื่องมือเพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนการนำไปใช้จริง และการหลอมรวมเครื่องมือให้สามารถวัดสิ่งที่เกี่ยวข้องกันได้ด้วยเครื่องมือชุดเดียวกัน 2) การให้ผู้ที่รับผิดชอบร่วมกันกำหนดรูปแบบ/ วิธีการในการวิเคราะห์และการสรุปผลข้อมูลของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางเดียวกัน 3) การกำหนดกรอบการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งระดับ รายบุคคล ระดับห้องเรียนและภาพรวมของสถานศึกษาด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (Action) เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1) การให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขก่อนการวางแผนในระยะต่อไป 2) การนำผลการประเมินมาพัฒนาเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ได้สะดวกและเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ 3) การนำเสนอผลการประเมินต่อบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำผลไปใช้พัฒนางานของตนเองและปรับปรุงแผนการทำงานในทุกระดับของโรงเรียน

3. ความต้องการจำเป็นในขั้นการรายงาน ประกอบด้วย การจัดทำรายงานประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1) การเขียนรายงานประเมินตนเอง/ รายงานประจำปีโดยสรุป เพื่อเผยแพร่ให้กับกลุ่มผู้ปกครองและชุมชน 2) การรวบรวม ผลการดำเนินงาน ผลการประเมินมาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์จำแนกตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการเขียนรายงานประเมินตนเอง/ รายงานประจำปี 3) การจัดให้ผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นผู้จัดทำรายงานการประเมินตนเอง/ รายงานประจำปี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

โรบินสัน (Robinson, 1996) ศึกษาถึงการใช้ TQM ในการศึกษา ที่จะเป็นการสร้างพลังจูงใจให้แก่โรงเรียน วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำและการฝึกอบรม และการพัฒนาในการนำปรัชญา TQM ไปใช้ เป็นการศึกษากรณีศึกษาโดยวิธีการเชิงคุณภาพในโรงเรียนหนึ่งในรัฐนิวเซาท์เวลส์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสารและการสังเกต มีคำถามการวิจัยคือ 1) จุดเน้นของโรงเรียนคืออะไร 2) อะไรเป็นกลยุทธ์ภาวะผู้นำที่นำมาใช้ในการนำ TQM มาปฏิบัติ 3) คุณลักษณะของพันธะสัญญาของโรงเรียนคืออะไร 4) กลยุทธ์การพัฒนาและการฝึกอบรมอะไรที่นำไปใช้ 5) อะไรที่นำมาใช้เพื่อดูแลความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียน ผลจากการศึกษาพบว่าจุดเน้นของโรงเรียน คือเน้นที่คุณภาพการเรียนการสอน กลยุทธ์ภาวะผู้นำที่นำมาใช้กำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนคือ การสร้างทีมในการแก้ปัญหา ความร่วมมือในการตัดสินใจ การสร้างความไว้วางใจ การเสริมแรงจูงใจ การมอบอำนาจและความรับผิดชอบ การให้โอกาส การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานและผู้ปกครอง สำหรับพันธะสัญญาคือ การมีวิสัยทัศน์การเน้นที่ลูกค้า การร่วมตัดสินใจ และการเสริมแรงจูงใจให้กับผู้เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ยังดำเนินการไม่เพียงพอในการสนับสนุนกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือ การตัดสินใจภายใต้ข้อมูลและข้อเท็จจริงและการจัดเตรียมเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของผู้นำสำหรับกลยุทธ์การพัฒนาและการฝึกอบรมนั้น เน้นให้มีแผนพัฒนาวิชาชีพรายบุคคล และในประเด็นสุดท้ายในเรื่องกลยุทธ์เพื่อดูแลความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองนั้น เน้นวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ มีการดูแลให้ผู้ปกครองได้เข้ามาร่วมกันเป็นทีม จัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชน

บอฟ (Bof, 1997) ศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของการประถมศึกษาในบราซิล ศึกษาเฉพาะสถานศึกษาในเทศบาล Rondonopolis ในประเทศบราซิล เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพตามโครงการการบริหารคุณภาพ ซึ่งเป็นโครงการนำร่องที่จะปรับปรุงคุณภาพและความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาประถมศึกษาสังกัดเทศบาล 11 แห่งโดยเฉพาะในเรื่องการตกซ้ำชั้นและการลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน โครงการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก ให้หน่วยงานที่ปรึกษาฝึกอบรมผู้บริหารและครูผู้ร่วมงานขั้นตอนที่ 2 คือ กลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว จะอบรมผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ เพื่อจะนำไปปรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษากรณีตัวอย่างสถานศึกษา 5 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า โครงการการบริหารคุณภาพนำไปใช้เต็มรูปเพียง 4 แห่ง และพบว่าปัญหาสำคัญๆ ในการนำไปใช้คือ 1) การต่อต้านจากผู้มีส่วนร่วมเนื่องจากมีความสงสัยและความไม่เข้าใจเกี่ยวกับโครงการการบริหารคุณภาพ 2) ผู้บริหาร

และผู้ประสานงานครู ขาดความรอบรู้ที่เพียงพอต่อแนวคิดและเครื่องมือในการบริหารคุณภาพ 3) การถกเถียงอภิปรายเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพในโรงเรียนดำเนินการไม่เพียงพอ 4) เวลาไม่เพียงพอสำหรับผู้บริหารและผู้ประสานงานครูที่จะจัดให้กิจกรรมปกติดำเนินไปสอดคล้องกับกิจกรรมของการบริหารคุณภาพ อย่างไรก็ตามสำหรับการรับรู้ที่จะเป็นตัวกระตุ้น ได้แก่ 1) พันธะสัญญาของผู้นำ รวมทั้ง ครูใหญ่ และเทศมนตรีฝ่ายการศึกษา 2) สิ่งที่ปรากฏชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงแรก ๆ เช่น การปรับปรุงองค์การ และการลดลงของการตกซ้ำชั้น และการลาออกกลางคันของนักเรียนจากการศึกษาพบว่าการต่อต้านของผู้ปฏิบัติงานลดลงเมื่อเวลาผ่านไป และในที่สุดจะเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

บัวรี่ โคเปิล (Bauerly Kopel, 1997) ศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักการ TQM มาใช้กับสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในรัฐมินนิโซต้า โดยให้คำจำกัดความ TQM ว่า เป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเน้นความสำคัญของลูกค้า มีการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล ต้องมีภาวะผู้นำ มีกระบวนการเรียนและการประเมินผล มีระบบคิด และมีการฝึกอบรม คำถามสำหรับการวิจัยคือ 1) หลักการของ TQM นำไปใช้กับสถานศึกษาในรัฐมินนิโซต้ามากน้อยเพียงใด 2) อะไรเป็นอุปสรรคต่อการนำหลักการคุณภาพไปใช้ และอะไรเป็นสิ่งที่จะช่วยให้นำไปใช้ได้ ในการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรกเป็นการสำรวจเชิงปริมาณกับสถานศึกษาที่อ้างว่าใช้หลักการ TQM โดยสำรวจจากครู 15 คน และผู้บริหารจาก 10 โรงเรียน โดยใช้การรายงานตนเอง ช่วงที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยนำผลจากช่วงแรกมาศึกษาเชิงลึก ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาในช่วงแรก ซึ่งคัดเลือกมา 4 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า 1) หลักการของ TQM ทั้ง 7 ข้อ สถานศึกษาได้นำไปปฏิบัติแต่ในระดับที่แตกต่างกัน และพบว่าไม่มีสถานศึกษาใดที่ใช้หลักการทั้ง 7 ข้ออย่างสมบูรณ์ 2) หลักการบางข้อไม่ได้ถูกนำไปใช้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากขาดการฝึกอบรบขาดความเข้าใจเบื้องต้นและการฝึกอบรมที่จัดก็ดำเนินการเป็นส่วน ๆ ไม่เพียงพอ 3) สิ่งที่จะช่วยในการปฏิบัติงานคือ ภาวะผู้นำและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับอุปสรรค ได้แก่ เรื่องของเวลา ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขในการประกันคุณภาพการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า สถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานมีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังมีปัญหา อุปสรรค และความไม่พร้อมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เช่น ด้านงบประมาณ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษา การปรับปรุงและพัฒนาระบบการดำเนินงานในแต่ละด้านให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ การวางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจนมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติได้จริง การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การติดตาม

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศ กำกับติดตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ อีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ คือการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

นงนุช สุภาวัฒนพันธ์ (2542) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ในการประกันคุณภาพการศึกษาโดยการประยุกต์ใช้มาตรฐาน ISO 9000 สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ใช้ในการรวบรวมตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ จำนวน 49 คน กลุ่มที่ใช้คัดเลือกตัวบ่งชี้และกำหนดน้ำหนักคะแนนความสำคัญของตัวบ่งชี้โดยใช้เทคนิคเดลฟลายเป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน และกลุ่มที่ใช้ให้ข้อมูลสำหรับตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้รวมที่พัฒนาขึ้น เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้าหมวดวิชา จำนวน 81 คน จาก 6 โรงเรียนตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบบันทึกข้อมูล พบว่า มี 4 ขั้นตอน 11 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 135 ตัวบ่งชี้ศิวะทัศน์ สุขสุวรรณ (2544) ได้วิจัยและพัฒนามาตรฐานและตัวบ่งชี้สำหรับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนต้นแบบการประกันคุณภาพภายในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพระยืน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยทำการศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการคือโรงเรียนหนองโพธิ์ประชานุกูล ศึกษาข้ามกลุ่มกับโรงเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการคือโรงเรียนบ้านหนองแวงหนองจิกโนนตุ่น กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนร่วมในการวิจัยคือ นักเรียนศิษย์เก่า ผู้ปกครอง คณะครู ผู้บริหารโรงเรียน ชาวบ้าน พระสงฆ์ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพระยืนศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพระยืน และศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนสามารถพัฒนามาตรฐานและตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งทั้งสองโรงเรียนมีรายละเอียดของแต่ละมาตรฐานเหมือนกัน แต่ตัวบ่งชี้ต่างกันโดยเฉพาะมาตรฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูและผู้บริหารที่พึงประสงค์ โดยโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการมี 26 มาตรฐาน 97 ตัวบ่งชี้สำหรับโรงเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการมี 26 มาตรฐาน 96 ตัวบ่งชี้

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน มีวิธีการสร้างและพัฒนาดัชนีบ่งชี้โดยใช้เทคนิคเดลฟายสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน แล้วนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเคราะห์เอกสาร กำหนดประเด็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนได้ 194 ดัชนี นำดัชนีที่ได้ไปหาค่าความสอดคล้องโดยใช้แบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

หาความเชื่อมั่นโดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงภายใน จากการสำรวจด้วยกลุ่มตัวอย่างอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ27 คน จากมหาวิทยาลัยเอกชน 16 แห่ง วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทำเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ เพื่อคัดเลือกดัชนีได้ดังนี้ 1) ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย ด้านนักศึกษามีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 20 ดัชนี ด้านอาจารย์มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 27 ดัชนี ด้านหลักสูตรมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 28 ดัชนี ด้านทรัพยากรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการสนับสนุนการเรียนการสอนมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 13 ดัชนี ด้านอาคารสถานที่มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 19 ดัชนี 2) ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านกระบวนการผลิต ประกอบด้วย ด้านการเรียนการสอน มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 20 ดัชนี ด้านการวิจัยมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 9 ดัชนี ด้านการรักษามาตรฐานมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 21 ดัชนี ด้านการบริหารจัดการและการควบคุมคุณภาพมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 13 ดัชนี 3) ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านผลผลิต ประกอบด้วย ด้านพุทธพิสัยมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 5 ดัชนี ด้านจิตพิสัยมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 13 ดัชนี ด้านทักษะการปฏิบัติมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 6 ดัชนี

อัญญวรรณ เมธีสถาพร (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณภาพการศึกษาการพยาบาลอนามัยชุมชนของหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ โดยมีขั้นตอนการพัฒนาดัชนีเป็น 2 ขั้นตอนคือขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นกำหนดดัชนีชี้วัด โดยการศึกษาเอกสารและศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องแล้วนำมาวิเคราะห์สรุปเป็นโครงสร้างกรอบดัชนี คัดสรรดัชนีที่มีระดับความชัดเจนในการชี้วัดคุณภาพการศึกษา ความถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาความสอดคล้องกับภาวะสุขภาพของชุมชนเขตภาคเหนือ และความต้องการจำเป็นที่ขาดไม่ได้สำหรับการเป็นพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณภาพการศึกษาในระดับค่อนข้างมากขึ้นไปตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 31 คน ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตรวจสอบชุดดัชนี แบ่งเป็นการตรวจสอบระดับความสำคัญของดัชนี โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพยาบาลจำนวน 23 คน ประเมินระดับความสำคัญของดัชนีด้านความจำเป็นต่อการนำไปปฏิบัติของปัจจัยตัวป้อน 40 ดัชนี ดัชนีปัจจัยกระบวนการ 20 ดัชนี และให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพยาบาลอนามัยชุมชนจำนวน 86 คน ผู้สำเร็จการศึกษา 150 คน ประเมินระดับความสำคัญของดัชนีปัจจัยผลผลิตโดยใช้มาตรา 5 ระดับจากน้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของชุดดัชนีวัดความคงที่ภายในโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนำดัชนีวัดคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติได้ของกลุ่มอาจารย์ผู้สอน และที่เป็นคณะกรรมการประกันคุณภาพของวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 70 คน

ศิริพร ภูเลิศ (2545) ได้พัฒนามาตรฐานและตัวบ่งชี้สำหรับการประกันคุณภาพภายในการบริการทันตสาธารณะสุข สำหรับกลุ่มเด็กวัยก่อนเรียน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชกุฉินารายณ์ สังกัดสำนักงานสาธารณะสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเน้นที่กระบวนการเชิงรุกและให้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานพยาบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานและตัวบ่งชี้ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือผู้รับบริการ ผู้ให้บริการและผู้สนับสนุนการให้บริการ ผลการวิจัยและพัฒนาพบว่าได้มาตรฐานและตัวบ่งชี้การบริการทันตสาธารณสุขจากกลุ่มผู้รับบริการจำนวน 32 มาตรฐาน 78 ตัวบ่งชี้ และมาตรฐานที่ได้จากกลุ่มผู้สนับสนุนการบริการมีจำนวน 33 มาตรฐาน 106 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานจากกลุ่มผู้ให้บริการ 21 มาตรฐาน 89 ตัวบ่งชี้ ส่วนผลรวมของการวิจัยและพัฒนาได้มาตรฐาน จำนวน 35 มาตรฐาน 135 ตัวบ่งชี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University