

การประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกจังหวัดขอนแก่น
EVALUATION OF EDUCATION MANAGEMENT FOR THE
CATHOLIC SCHOOLS IN KHON KAEN PROVINCE

นางสาวเพียงแข ภูผายาง

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2554

การประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกจังหวัดขอนแก่น

นางสาวเพียงแข ภูผายาง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

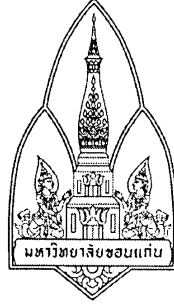
พ.ศ. 2554

**EVALUATION OF EDUCATION MANAGEMENT FOR THE
CATHOLIC SCHOOLS IN KHONKAEN PROVINCE**

MISS PIANGKHAE POOPAYANG

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL KHON KAEN UNIVERSITY**

2011



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์: การประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกจังหวัดขอนแก่น

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์: นางสาวเพียงแข ภูผายาง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์ กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิชัย บุญเติม กรรมการ
อาจารย์ ดร.ประยูทธ ชูสอน กรรมการ
อาจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์:

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิชัย บุญเติม) อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย) อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ลำปาง แม่นมาตย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

เพียงแษ ฎุฬายาง. 2554. การประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ผศ.ดร. ทวีชัย บุญเดิม, ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น ให้ได้สารสนเทศในการตัดสินใจ การตัดสินใจคุณค่าเกี่ยวกับการศึกษาอย่างเป็นระบบ ในด้านต่อไปนี้ (1) ด้านบริบท (2) ด้านปัจจัยป้อนเข้า (3) ด้านกระบวนการ (4) ด้านผลลัพธ์ และ (5) ด้านผลกระทบ 2) เพื่อเสนอภาพอนาคตของการจัดการศึกษา โดยใช้แนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือคู่มือการประเมิน ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ และการตรวจสอบเอกสาร นอกจากนี้ ยังมีเครื่องมือตรวจสอบยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลได้แก่ แบบบันทึกกลุ่มสนทนา โดยจัดกลุ่มสนทนากับหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แบบสัมภาษณ์ใช้สัมภาษณ์กลุ่มครูผู้สอน ส่วนแบบสอบถามใช้กับ คณะครูฝ่ายบริหาร รวม 20 คน ครูผู้สอน 80 คน และผู้ปกครองนักเรียนจำนวน 357 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1) ผลการประเมินตามมิติของการประเมิน

1.1) ด้านบริบท พบว่า การดำเนินงานในโรงเรียนมีสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้เดิม โดยโรงเรียนไม่ต้องมีการปรับเปลี่ยนปรัชญา นโยบาย และวิสัยทัศน์ทางการศึกษา โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้ตามสภาพและความสอดคล้องทางสังคมทั้ง นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับทิศทาง และแผนการจัดการศึกษาของชาติ และมีความสอดคล้องตามปทัสถานและแนวทางของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาคาทอลิก ซึ่งมีความสอดคล้องเหมาะสมในระดับดีมาก

1.2) ด้านปัจจัยป้อนเข้า พบว่า โครงสร้างองค์การ และระบบการบริหารมีความสอดคล้องและสนับสนุนการจัดการศึกษา ทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีปริมาณเพียงพอ และมีคุณภาพต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา แต่ควรมีมาตรการ และการจูงใจให้บุคลากรรักโรงเรียนและอยู่ในโรงเรียนต่อไป ทั้งนี้ ทรัพยากรด้านงบประมาณ สื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สถานที่ศึกษา และบรรยากาศแวดล้อม มีความสอดคล้องและเหมาะสมในระดับดีมาก

1.3) ด้านกระบวนการ พบว่า การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับดีมาก แต่โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดกิจกรรมที่หลากหลายควรใช้สื่อเทคโนโลยีโดยเฉพาะคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตให้มากขึ้น ควรมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกครูผู้สอนโดยเฉพาะครูชาวต่างชาติในโครงการการใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน ส่วนการดำเนินงาน ตามภารกิจของสถานศึกษาใน 4 กลุ่มงานนั้น พบว่า สถานศึกษาจะต้องเพิ่มการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยจัดให้มีแผนกลยุทธ์ที่มีตัวบ่งชี้ความสำเร็จในทุกกลุ่มงาน

1.4) ด้านผลลัพธ์ผลลัพธ์หลักที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการศึกษาคือ ผู้เรียน พบว่าสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี รวมถึง คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก

ในขณะที่ผลการประเมินด้านผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร อยู่ในระดับพอใช้ โรงเรียนควรพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ส่วนผลลัพธ์อันเกิดจากการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งรางวัลและเกียรติบัตรที่เคยได้รับ พบว่าทุกโรงเรียนได้รับรางวัลในระดับจังหวัด แต่ยังมีข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมด้านการประกวดแข่งขันต่างๆ ในนามของสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

1.5) ด้านผลกระทบ ซึ่งประเมินระดับความพึงพอใจผลของการจัดการศึกษา ด้านผู้เรียน พบว่าผู้ปกครองให้การยอมรับและมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประเมินคุณลักษณะตามจรรยาวิชาชีพ และ พฤติกรรมการทำงาน พบว่า ชุมชน และสังคม ให้การยอมรับด้านความซื่อสัตย์สุจริต และความเอาใจใส่ต่อนักเรียน ส่วนการให้บริการและการบริการการจัดการศึกษา พบว่า ชุมชน และสังคมให้การยอมรับ และมีความพึงพอใจในระดับมาก

2) การเสนอภาพอนาคตของการจัดการศึกษา

2.1) จุดเด่นที่ควรส่งเสริมและพัฒนาเพื่อความยั่งยืนต่อไป คือ การจัดหลักสูตรพิเศษเพิ่มเติมที่สอดคล้องต่อสภาพและความต้องการของสังคม การมีวัฒนธรรมในการทำงานที่เข้มแข็ง การมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา การให้บริการที่ดี รวมถึงการดูแลและให้ความใส่ใจแก่นักเรียน

2.2) จุดที่ควรเร่งพัฒนา คือ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีแผนกลยุทธ์ และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน และการตัดสินใจ การส่งเสริมด้านการประกวดแข่งขันต่างๆ ในนามของสถานศึกษา และการประชาสัมพันธ์โรงเรียน

2.3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในกลุ่มโรงเรียน เพื่อประสิทธิผลทางการศึกษา คือ การสร้างคุณค่าและความตระหนักให้แก่บุคลากรในการเป็นเครือข่าย การแบ่งปันทรัพยากร ทั้งด้านบุคลากร และวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา การเป็นพันธมิตรด้านวิชาการ เช่น การจัดทำเอกสารงานวิชาการต่างๆ การจัดทำข้อสอบร่วมของโรงเรียนในเครือ การจัดประชุม สัมมนา ทางวิชาการร่วมกัน เป็นต้น

Piangkhae Poopayang. 2011. **Evaluation of Education Management for the Catholic Schools in Khon Kaen Province.** Doctor of Philosophy Thesis in Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University.

Thesis Advisors: Asst. Prof. Dr. Thaveechai Bunterm,
Asst. Prof. Dr. Paisan Suwannoi

ABSTRACT

The purpose of this research were to evaluate an education management and presented the scenario of education for the catholic schools in Khonkaen province. The CIPPI model was used in this evaluation; it's consisted of context, input, process, products and impact. A manual of evaluation was main instrument and there were 3 supplementary instruments used in this research: 1) the three types of questionnaire-checklist form, rating scale form and open-ended form 2) the interview form and 3) focus group discussion form. The data was collected by multi-methods . The questionnaire form were collected from 20 administrators, 80 teachers, and 357 students' parents and analyzed by means of percentage, arithmetic mean and standard deviation.

The results were as follows;

1) The results from an evaluate dimensions.

1.1) Context evaluation; the policy and objective of an education management for the catholic schools were highly successful, There were highly appropriate and relevant to educational government policy and the norm of catholic school was favorableness.

1.2) Input evaluation; the structure of management system was very good and the quality of the classroom, teaching tools, medias and materials were highly appropriate. There were enough teachers and staff. However the school should be motivate them for long time working.

1.3) The process evaluation, found that teaching , learning and assessment were rated high but favorable activities should be added, included the methodology and standardize criterions to recruit teachers and students for the program of English Medium Instruction(EMI). The process of curriculum administration and implementation were good but it was recommended the school to support their teachers using medias of technology especially the internet .For the others, school had to take strategic plan for all works.

1.4) Product evaluation; concerned to curriculum goals - the standardize of the expected learning results and skills found that the most students were very good, but the percentage of grade point average was fair. However the school had to develop the achievement , meanwhile the supporting of school's reward should be added.

1.5) The impact of an education management found that, the quality of the most students was found good. The teachers and principal's competency and behaviors in their jobs were satisfactory. The school service management is accepted in community and educational area.

2) The scenario of education for the catholic schools.

2.1) The strength for sustainable development were as ; the extra curriculum was highly appropriate in trend of education nowadays, the organizational culture of personal working and attendance, high quality of building and medias, good service and good taking care of students.

2.2) The suggestions to develop in oncoming were as; raised the achievement of students' knowledge especially grade points in the main subjects, Took the strategic plan and information to work and decision, Supported the school to get the reward and finally publicized the school.

2.3) The suggestions for collaboration network among schools to be unity group were; making the value clarification for all staffs, sharing the resources not only man such as principal and teachers but also medias and educational tools and the last one was academic alliance; for examples – academic meeting and seminar etc.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์ ประจำปีงบประมาณ 2554 ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น และการดำเนินงานสำเร็จลุล่วงด้วยได้รับคำปรึกษาแนะนำจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีชัย บุญเติม รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำ ติดตามความก้าวหน้าของการทำงานอย่างสม่ำเสมอด้วยความเอาใจใส่ พร้อมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจ ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณด้วยใจจริงต่ออาจารย์ธีระนันท์ อุดมเดช อาจารย์สวรรค์ใจ ไชยรา ดร. ธนกิจ ไชยมาดี ดร.ศิริกุล นามศิริ ดร. วิโชค จุลมณี ดร. แสงสุรีย์ ดวงคำน้อย และอาจารย์ ดร. จตุภูมิ เขตจัตุรัส คณะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ได้กรุณาที่ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณคณะคุณครูในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นทีมผู้ช่วยวิจัย ซึ่งได้แก่ นางรัชณี แสนสุนนท์, นางสาวพลอยใจ โจทย์ครบุรี, นางสาวเสาวคนธ์ หันตุลา, นางสาวพิริยา สิ้นพรหมมา และ นางสาวกมลอร พูลผล ผู้ช่วยวิจัยที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณ คุณสัณชัย รำเพยพัค ผู้ให้ความอนุเคราะห์ในหลายๆด้าน ท้ายสุดนี้คือหน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียนในเครือมหาไถ่ศึกษา จังหวัดขอนแก่น ที่ได้กรุณาเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

เพียงแข ภูผายาง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. คำถามการวิจัย	5
3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
4. ขอบเขตของการวิจัย	6
5. นิยามศัพท์เฉพาะ	6
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมิน	9
1.1 ความหมายของการประเมิน	9
1.2 ความเป็นมาของการประเมิน	11
1.3 จุดมุ่งหมาย และกระบวนการประเมิน	12
1.4 ความสำคัญ และประโยชน์ของการประเมิน	14
1.5 มาตรฐานการประเมิน (Evaluation Standards)	15
1.6 ประเภทของการประเมิน	16
1.7 การแบ่งประเภทของการประเมิน	20
1.8 รูปแบบการประเมิน	21
1.9 กรอบแนวคิดในการประเมิน	40
2. การจัดกรอบการประเมินตามองค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน	42
2.1 องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินแบบ CIPPI	42
2.2 ด้านบริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก	134

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	145
1. ระเบียบวิธีวิจัย	145
2. กลุ่มเป้าหมาย	145
3. ตัวแปรที่ศึกษา	145
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	146
5. การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัย	147
6. เกณฑ์กำหนดความหมายของการประเมิน	148
7. การเก็บรวบรวมข้อมูล	149
8. การวิเคราะห์ข้อมูล	152
บทที่ 4 ผลการวิจัย	151
1. ผลการประเมินในแต่ละด้านตามแนวทางการประเมิน	153
2. ภาพอนาคตการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น	192
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล	199
1. สรุปภาพรวมของผลการประเมินเชิงระบบของโรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น	199
2. การอภิปรายผล	201
3. ข้อเสนอแนะ	210
บรรณานุกรม	213
ภาคผนวก	229
ภาคผนวก ก - รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ	231
- รายชื่อผู้ช่วยวิจัย	
ภาคผนวก ข - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	235
ภาคผนวก ค - ข้อมูลสถานสภาพของกลุ่มเป้าหมาย	297
ประวัติผู้เขียน	305

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	แสดงสรุปลงค์ประกอบด้านบริบทที่ใช้ในการวิจัย	44
ตารางที่ 2	แสดงสรุปลงค์ประกอบด้านปัจจัยป้อนเข้าที่ใช้ในการวิจัย	46
ตารางที่ 3	แสดงสรุปลงค์ประกอบด้านกระบวนการที่ใช้ในการวิจัย	48
ตารางที่ 4	แสดงสรุปลงค์ประกอบด้านผลลัพธ์ที่ใช้ในการวิจัย	49
ตารางที่ 5	สรุปวัตถุประสงค์ และนโยบายการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)	63
ตารางที่ 6	สัดส่วนจำนวนสถานศึกษา และจำนวนนักเรียนของภาครัฐและเอกชน ปี 2553	67
ตารางที่ 7	ประเภทของกลยุทธ์ตามลักษณะของผลกระทบในการปรับเปลี่ยนองค์การ	74
ตารางที่ 8	กลยุทธ์ที่ทำให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ	75
ตารางที่ 9	กลยุทธ์กับการปรับระบบงาน	76
ตารางที่ 10	บทบาทของผู้บริหาร ครู และชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน	116
ตารางที่ 11	กรอบการประเมินเชิงระบบสำหรับการทำวิจัย	143
ตารางที่ 12	แสดงขอบเขตและแนวทางการประเมิน	150
ตารางที่ 13	แสดงผลการประเมินด้านบริบท	154
ตารางที่ 14	แสดงผลการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้า	159
ตารางที่ 15	แสดงระดับความคิดเห็นด้านแผนการดำเนินงาน และโครงสร้างองค์การ และการบริหาร อย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา	161
ตารางที่ 16	แสดงระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานของครู	163
ตารางที่ 17	แสดงระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	164
ตารางที่ 18	แสดงผลการประเมินปัจจัยป้อนเข้าด้านคณะกรรมการสถานศึกษา	164
ตารางที่ 19	ระดับความคิดเห็นสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน พัฒนาเต็มศักยภาพ	167
ตารางที่ 20	แสดงผลการประเมินด้านกระบวนการ	168
ตารางที่ 21	แสดงผลการประเมินรวมตัวบ่งชี้ที่ 9	168
ตารางที่ 22	แสดงระดับความคิดเห็นด้านสถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน	170
ตารางที่ 23	แสดงผลการประเมินตัวบ่งชี้ย่อยที่ 9.2	171
ตารางที่ 24	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านกระบวนการ	175
ตารางที่ 25	แสดงผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 10	176
ตารางที่ 26	แสดงผลการประเมินด้านผลลัพธ์	179
ตารางที่ 27	แสดงผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 11	179

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 28 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้น ป.6 ปีการศึกษา 2553	181
ตารางที่ 29 ผลสัมฤทธิ์การสอบ O-NET ของนักเรียนชั้น ป.6 ปีการศึกษา 2553	182
ตารางที่ 30 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ปีการศึกษา 2553	183
ตารางที่ 31 ผลสัมฤทธิ์การสอบ O-NET ของนักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ปีการศึกษา 2553	183
ตารางที่ 32 สถิติการสอบเข้ามหาวิทยาลัยของนักเรียน ชั้น ม.6	184
ตารางที่ 33 แสดงรางวัลที่โรงเรียนได้รับในช่วงปีการศึกษา 2549 -2553	185
ตารางที่ 34 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	187
ตารางที่ 35 สถานภาพของคณะกรรมการฝ่ายบริหาร	
ตารางที่ 36 สถานภาพของครูผู้สอน	
ตารางที่ 37 สถานภาพของผู้ปกครองนักเรียน	

สารบัญภาพ

	หน้า	
ภาพที่ 1	กระบวนการประเมิน	10
ภาพที่ 2	ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของการประเมินและการตัดสินใจ	24
ภาพที่ 3	ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกับการตัดสินใจ	28
ภาพที่ 4	ขั้นตอนในการประเมินตามแบบจำลองของ Provus	29
ภาพที่ 5	หลักการประเมินของ Alkin	32
ภาพที่ 6	รูปแบบการประเมินเชิงระบบ และรวมพลัง (Context-Input-Product-Impact)	33
ภาพที่ 7	แสดงมุมมองการประเมินตามรูปแบบวิธีดูรูปภาพ	37
ภาพที่ 8	มุมมองของ BSC ต่อการจัดการในสถานศึกษา	39
ภาพที่ 9	กรอบแนวคิดในการประเมินตามรูปแบบการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลัง	41
ภาพที่ 10	ลักษณะการเกิดขึ้นของผลกระทบ	132
ภาพที่ 11	กรอบแนวคิดในการประเมินตามทฤษฎี	142
ภาพที่ 12	แสดงอัตราส่วนครู 1 คนต่อจำนวนนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย	162
ภาพที่ 13	ประกอบการประเมินทรัพยากรด้านสื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สถานที่ศึกษา และบรรยากาศแวดล้อม	166
ภาพที่ 14	ประกอบผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 12	181
ภาพที่ 15	แสดงจำนวนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย	191
ภาพที่ 16	แสดงปัจจัยการขับเคลื่อนเพื่อเป้าหมายความสำเร็จ	196
ภาพที่ 17	แสดงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	197

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก ด้านวิทยาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เป็นปัจจัยผลักดันสำคัญที่ทำให้โลกไร้พรมแดน พลโลกมีการติดต่อสัมพันธ์กันได้อย่างรวดเร็ว ยิ่งขึ้น และกระแสโลกาภิวัตน์นำโลกเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระหว่างประเทศใหม่ ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาษารวมทั้งประเทศไทย แม้ว่าบริบทจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร สิ่งที่ต้องอธิบายความสำเร็จของประเทศได้ก็คือ คุณภาพของคนที่ได้รับการศึกษา ประเทศใดมีกำลังคนที่มีการศึกษาสูง ก็ย่อมหวังสติปัญญาความคิดและพลังสร้างสรรค์จากประชาชนได้มากเป็นเงาตามตัว การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เป็นพลังในการเสริมสร้างประเทศ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553) ได้บัญญัติ พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแนวพระราชดำริเกี่ยวกับความหมายของการศึกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2520 ไว้ดังนี้ "การศึกษาคือเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก็ย่อมทำได้สะดวกราบรื่น ได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว" ส่วนไพฑูริย์ สินดารัตน์ (2543) กล่าวว่า การศึกษาจึงต้องอาศัยกระบวนการต่าง ๆ เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพ การศึกษาของไทยในอนาคตต้องเป็นระบบที่สามารถเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ของบุคคล ครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมให้บุคคลมีความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ เพื่อศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวได้กับสภาวะโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว และสามารถรับข่าวสารใหม่ ๆ แล้วนำมาคิดและตัดสินใจ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาประชากรในชาติให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การศึกษาเป็นคำตอบในการพัฒนาประชากรในชาติ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ระบุว่า "การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข" ความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นแนวทางแห่งการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ในแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ได้วิเคราะห์ สังคมไทยว่า มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในทุกด้าน มีความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็งให้กับประเทศ เพื่อความสามารถในการปรับตัว รู้เท่าทันไม่ให้เกิดอยู่ในฐานะผู้เสียเปรียบ อย่งไรก็ตาม ในสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏในปัจจุบัน คุณภาพการศึกษาของประชากรไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง และ มีมาตรฐานค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับอีกหลายประเทศในระดับเดียวกัน การศึกษาขาดเอกภาพด้านนโยบาย สถานศึกษาขาดอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ชุมชน สถาบันทางสังคม สังคมตกอยู่ในภาวะกระแสบริโภคนิยม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม จากการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงมุ่งเน้นความสำคัญของ "คน" ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนา โดยยึดแนวพระราชดำรัสเศรษฐกิจพอเพียงของ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลกเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อมุ่งให้เกิด “การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย” แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) จึงเป็นแผนบูรณาการแบบองค์รวมซึ่งหมายถึง กระบวนการบูรณาการของชีวิตเป็นองค์รวมของการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และธรรมชาติ อย่างมีสมดุล พึ่งพาอาศัยสนับสนุนซึ่งกันและกัน พัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขทั้งกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม พัฒนาสังคมให้มีคุณภาพ เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ เป็นสังคมที่สมานฉันท์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 ก)

จากความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพของประชากร และสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ขณะที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา เพื่อให้มีศักยภาพสามารถที่จะแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ทำให้ทุกฝ่ายจะต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา รวมถึงการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนด้วย และในการจัดการศึกษาของประเทศไทยนั้นเอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการทางการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐมาโดยตลอดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้หรือที่รัฐจัดได้ไม่เพียงพอ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2552) การบริหารจัดการการศึกษาเอกชน ผู้ที่มีส่วนผลักดันให้เกิดความสำเร็จในสถานศึกษามีคุณภาพ และก้าวเดินไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วคงหนีไม่พ้นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนต้องรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดกับสถานศึกษาเอกชน การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งกำลังเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว มีผลกระทบต่อการศึกษาทุกด้านทั้งระบบการศึกษาต้องทบทวนการจัดการศึกษาให้กระจายอำนาจทางการศึกษาให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารสถานศึกษามากขึ้น (รุ่ง แก้วแดง, 2546) และเนื่องจากสถานศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญในการแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบทางการจัดและตระหนักเสมอว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญของสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาผู้เรียนอยู่เสมอจึงเป็นความท้าทายต่อผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน (ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์, 2551) ตามประวัติการจัดการศึกษา ของไทย รัฐมีเจตนารมณ์สนับสนุนให้เอกชนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกยุคทุกสมัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การศึกษาเอกชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาเป็นระยะเวลายาวนานอาจกล่าวได้ว่าเอกชนจัดการศึกษาควบคู่กับรัฐและยังเป็นผู้นำในบางด้านให้กับโรงเรียนของรัฐ แต่ที่ผ่านมามีบางช่วงเวลาการศึกษาเอกชนก็เฟื่องฟูเพราะรัฐให้การสนับสนุน แต่บางช่วงก็ซบเซา โดยเฉพาะหลัง พ.ศ. 2518 เมื่อรัฐมีนโยบายที่จะเป็นผู้จัดการศึกษาภาคบังคับเองทั้งหมด จึงมีผลทำให้โรงเรียนเอกชนดูเหมือนเป็นคู่แข่งกับโรงเรียนของรัฐมากกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐ ระยะเวลาที่ผ่านมาภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานน้อยและไม่มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น สถิติในปีการศึกษา 2553 พบว่าภาครัฐสามารถจัดการศึกษา มากกว่าเอกชนถึงร้อยละ 81 ภาคเอกชนจัดได้เพียงแค่ร้อยละ 19 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก ทั้งนี้จะเพิ่มในระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา ส่วนระดับมัธยมศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐธรรมนูญที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของเอกชนอย่าง สบายหรรุ และผลจากรายงานของหลายๆหน่วยงานกล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่าการจัดการศึกษาของเอกชนช่วยลดภาระงบประมาณของภาครัฐได้มาก อีกทั้ง จากรายงานพบว่าโรงเรียนเอกชนมีส่วนช่วยลดภาระงบประมาณรายจ่ายของรัฐคิดเป็น

ร้อยละ 10.43 ของค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของประเทศ ในด้านผลลัพธ์ของเอกชนจากผลการประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รายงานว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอยู่ในระดับที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับโรงเรียนในสังกัดอื่น และถ้าเปรียบเทียบคุณภาพของผู้เรียนระหว่างรัฐกับเอกชน เห็นได้ชัดเจนว่าเอกชนดีกว่ารัฐเกือบทุกมาตรฐาน ยกเว้นมาตรฐานที่ 9 และ 10 นอกจากนี้ในการประชุมสัมมนาเรื่อง 6 ปีกับการปฏิรูปการศึกษา ข้อเสนอของหน่วยงานต่างๆ และผู้ทรงคุณวุฒิต่างก็ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจะกระจายภารกิจในการจัดการศึกษาให้เอกชนมากขึ้นเพื่อนำงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ไปแก้ปัญหาที่มีความจำเป็นเร่งด่วนต่อการพัฒนาประเทศ โดยให้รัฐเข้าไปอุดหนุนเอกชนในเรื่องของการบริหารจัดการ เพื่อที่เอกชนจะได้มีเงินอุดหนุนมากขึ้นเพียงพอต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้โดยไม่ต้องเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากผู้ปกครอง (ชำนาญ เหล่ารักผล, 2551) การบริหารจัดการศึกษาเอกชนจึงพบกับปัญหาในบางส่วน ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2550 ได้เสนอกฎหมายที่เปลี่ยนไปจากเดิมที่ต้องศึกษาให้ชัดเจนในหลายด้านซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาเอกชนใน ด้านต่างๆ เป็นความสำคัญอย่างยิ่งที่จะให้ความสนใจกับการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาส่งผลที่ดีต่อผู้เรียน

สำหรับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกพระศาสนจักรได้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาคาทอลิก ซึ่งประวัติการจัดการศึกษาคาทอลิกเข้ามาในประเทศไทยตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ในแผ่นดินสมเด็จพระนารายณ์มหาราชโดยคณะมิชชันนารีคาทอลิกชาวฝรั่งเศสได้ดำเนินการก่อตั้งโรงเรียนสามเณรในที่ดินพระราชทาน ณ บ้านปลาเห็ด ในปี พ.ศ. 2208 เป็นโรงเรียนสำหรับเด็กชายมีการสอนด้านวิชาการและจริยธรรม ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ มิชชันนารีคาทอลิกชาวฝรั่งเศสได้เป็นผู้มาบุกเบิกงานด้านการศึกษาอีกครั้ง โรงเรียนคาทอลิกสมัยใหม่แห่งแรกในยุคปัจจุบันคือ โรงเรียนอัสสัมชัญ บางรัก ตั้งเมื่อ พ.ศ. 2428 บริหารงานโดยนักบวชคณะเซนต์คาเบรียล นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาคณะนักบวชคาทอลิกต่าง ๆ ที่อุทิศตนในการให้การศึกษาได้เข้ามาเปิดโรงเรียนในประเทศไทยเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ (สภาการศึกษาคาทอลิกประเทศไทย, 2545ก) การเข้ามาจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาคาทอลิกมีปรัชญาการศึกษาที่สนับสนุนความหลากหลายทางด้านความคิดและข้อคิดเห็นที่มีรากฐานจากความจริง ความถูกต้อง ซึ่งแสดงออกมาจากสัปดาห์ที่ว่า “จะเป็นแสงสว่างส่องนำผู้คนไปสู่จุดกำเนิดความรู้และชีวิต” นอกจากอุทิศตนในการทำพันธกิจทางศาสนาแล้ว สถาบันการศึกษาคาทอลิกเน้นการเตรียมตัวนักเรียน นักศึกษา เป็นผู้ให้ที่สร้างสรรค์ เป็นคนดีมีศีลธรรมและจริยธรรมสูงส่ง อุทิศตนทำงานให้กับสังคม เศรษฐกิจ ที่มีระเบียบและยุติธรรม และปลูกฝังการบูรณาการความรู้แบบ สหวิทยาการและการมองภาพรวมของความสามัคคีในท่ามกลางความหลากหลาย การศึกษาคาทอลิกก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี อันทำให้การศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ สภาพเศรษฐกิจส่งผลต่อการศึกษาต่อของนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิก และโรงเรียนต้องปรับตัวให้ทันต่อนโยบายด้านการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อกรอบนักเรียน โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรมอีกทั้งสภาพเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้า ทำให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในทางที่ไม่ถูกต้อง อีกทั้งผลกระทบจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ ไล่ระบุนุในมาตรา 43 ให้รัฐจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายไม่น้อยกว่าสิบสองปี และรัฐบาลได้ประกาศนโยบายเรียนฟรีอย่างมีคุณภาพ 15 ปี ที่ประกาศใช้ในปีการศึกษา 2553 กอปรกับให้องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างโรงเรียนรัฐบาล กับ โรงเรียนเอกชน ในเรื่องของการใช้จ่ายทางการศึกษา ประกอบกับการกระจายการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดการแข่งขันทางด้านจัดการศึกษา แม้ว่าการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่พบว่า การศึกษาเอกชนสามารถช่วยให้รัฐประหยัดงบประมาณรายจ่ายจำนวนมาก คือ ถ้ารัฐจัดการศึกษาเองต้องใช้จ่ายเป็น 10 เท่าของการให้เงินอุดหนุนการศึกษาแก่โรงเรียนเอกชน จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพบริบทของสังคมไทยด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งเป็นการเปิดทางให้การศึกษาเอกชนเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการจัดการศึกษา อีกทั้งด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้โรงเรียนคาทอลิกต้องเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการรวมทั้งปัจจัยภายในพระศาสนจักรคาทอลิกที่เห็นว่า โรงเรียนคาทอลิกในปัจจุบันไม่ได้ปฏิบัติตามหลักการของคาทอลิก และไม่กล้าที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน งานของโรงเรียนคาทอลิกยุ่งยากมากกว่าเดิม และซับซ้อนกว่าเก่า พระศาสนจักรจึงเรียกร้องโรงเรียนคาทอลิกหันมาพิจารณาตนเอง (สมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิก, 2552) ทำให้โรงเรียนคาทอลิกต้องหันกลับมาพิจารณาตนเองในสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลง และพิจารณาหลักการของคาทอลิกในการจัดการศึกษา ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงของบริบทดังกล่าว ทำให้ต้องพิจารณาว่า โรงเรียนคาทอลิกจะรักษาเอกลักษณ์ และ คุณภาพของโรงเรียนคาทอลิกภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร อีกทั้งยังไม่มีผู้ใดได้ศึกษาประเมินผลที่เกิดจากกระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียนคาทอลิกที่สอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงนี้

สำหรับโรงเรียนคาทอลิกในจังหวัดขอนแก่นนั้น เป็นการจัดการศึกษาภายใต้การบริหารงานของสังฆมณฑลอุดรธานี ด้วยหลักการจัดการศึกษาภายใต้นโยบายของรัฐและจิตตารมณ์ของการจัดการศึกษาคาทอลิกและโรงเรียนแห่งแรกของสังฆมณฑลนี้ได้ตั้งขึ้นที่จังหวัดขอนแก่น ภายใต้ชื่อว่าโรงเรียนมหาไถ่ศึกษาขอนแก่น โรงเรียนได้ดำเนินงานมากกว่า 4 ทศวรรษในการบริการและจัดการศึกษาให้กับชุมชนซึ่งตลอดการดำเนินงานหลายปีที่ผ่านมา ถือเป็นโรงเรียนคาทอลิกที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างสูง ทำให้มีการขยายโรงเรียนภายใต้ชื่อเดียวกันในจังหวัดขอนแก่นออกไปถึง 5 แห่งด้วยกัน อย่างไรก็ตามภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม กอปรกับการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นประเด็นหนึ่งที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งหลายโรงเรียนในประเทศไทยต่างทุ่มเทความพยายามอย่างมากกับงานประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการกำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพทางการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา และประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป และตามข้อเรียกร้องของพระศาสนจักร ว่าการศึกษาคาทอลิกกำลังจะเผชิญกับอะไร และมีผลกระทบต่อการศึกษาคาทอลิกมากขนาดไหน และนักการศึกษาคาทอลิกจะต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้อย่างไร เพื่อให้โรงเรียนดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และคุณค่าของการเป็นโรงเรียนคาทอลิก และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ตัวผู้วิจัยเองเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ซึ่งจากทัศนะของนักวิจัย วิรัชชัย (2551) กล่าวว่าตัวผู้ประเมิน (evaluator) ควรเป็นผู้ที่มีบทบาท และเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมินและหน่วยงาน หรือองค์กรที่ประเมินด้วย โดยงานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะนำเสนอกรณีของการนำรูปแบบการ

ประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematical and collaboration) ของวิโรจน์ สารัตนะ (2553) มาเป็นแนวทางในการประเมิน ทั้งนี้ เพื่อการวัดผลการดำเนินงานและนำองค์กรไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างยั่งยืน พร้อมกับนำเสนอวิธีที่จะนำเทคนิควิธีทางประเมิน มาใช้ในกระบวนการ การบริหารจัดการ สถาบันการศึกษา นอกจากนี้ยังได้เน้นถึงวิธีที่โรงเรียนสามารถใช้เทคนิควิธีดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ทางเลือกระดับปฏิบัติงานระดับย่อย เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุพันธกิจที่กำหนดไว้ตามหลักของการจัดการศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาคำเนินได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารเป็นฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีศักยภาพของคน คู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ จึงจำเป็นต้องใช้การศึกษาที่มีคุณภาพ มีกลไกการรักษาคุณภาพ และยกระดับมาตรฐานคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การวางแผนการบริหารงานทุกด้านของโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับการบริหารงานในโรงเรียน ได้แก่ บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างานต่างๆ รวมถึงครูผู้สอน จะต้องวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาบุคคลสู่ความเป็นสากล โดยการพัฒนาการเรียนการสอน ในภาวะการณ์ปรับตัวและปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเก่ง ดี มีความสุข และอยู่ในสังคมโลกได้ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชาติ เพื่อตอบรับการท้าทายจากสากล และเพื่อนำมาเป็นแนวทางกำหนดนโยบายและวางแผนในการดำเนินงาน โรงเรียนควร ได้เตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ทั้งด้านประชาสัมพันธ์แก่นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน การสรรหาครูผู้สอนการเตรียมหลักสูตรตลอดจนการจัดเตรียมห้องเรียน และสื่ออุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ดังนั้น เพื่อให้โรงเรียนได้ข้อมูลที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์แยกแยะ ให้เห็นภาพระบบงาน ผลลัพธ์ และ ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนตลอดจนเห็นถึงจุดอ่อน จุดแข็งหรือจุดที่มีศักยภาพสูง ในการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งทำให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และให้ผู้บริหารมีข้อมูลสารสนเทศ ช่วยในการตัดสินใจ ซึ่งจะเป็ตัวกำหนดทิศทาง กำหนดเป้าหมาย และกำหนดแนวทางในการดำเนินงานในอนาคตของทาง โรงเรียนและเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องมีการประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการทางการศึกษาต่อไป ทั้งนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองนักเรียน และสังคมให้มากที่สุด

2. คำถามการวิจัย

การประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น มีคำถามการวิจัย ดังนี้

2.1 นโยบายและจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการศึกษาหรือไม่ อย่างไร

2.2 สภาพปัจจุบันของทรัพยากรการบริหารจัดการ มีความเหมาะสม และ เพียงพอหรือไม่

2.3 การบริหารจัดการ มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอะไรบ้าง

2.4 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียนมีมากน้อยเพียงใด

2.5 ผู้มีส่วนได้เสียต่อการจัดการศึกษามีความพึงพอใจในระดับใด

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น ให้ได้สารสนเทศในการตัดสินใจ การตัดสินใจคุณค่าเกี่ยวกับการศึกษาอย่างเป็นระบบ ในด้านต่อไปนี้ 1) ด้านบริบท 2) ด้านปัจจัยป้อนเข้า 3) ด้านกระบวนการ 4) ด้านผลลัพธ์ และ 5) ด้านผลกระทบ

3.2 เพื่อเสนอภาพอนาคตของการจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนเอกชนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น ที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีทั้งหมด 5 โรงเรียนคือ 1) โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาเมืองพล 2) โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาย่านไผ่ 3) โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาย่านน้อยสามเหลี่ยม 4) โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาขอนแก่น และ 5) โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.2 รูปแบบการประเมินที่ใช้ในการวิจัย คือ รูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration) เป็นแนวทางในการประเมิน ซึ่งครอบคลุมด้านต่างๆ ดังนี้ 1) การประเมินบริบท (context evaluation) 2) การประเมินปัจจัยป้อนเข้า (input evaluation) 3) การประเมินกระบวนการ (process evaluation) 4) การประเมินผลลัพธ์ (product evaluation) 5) การประเมินผลกระทบ (impact evaluation)

4.3 ผู้มีส่วนได้เสียในการวิจัย ประกอบไปด้วยกลุ่มที่เป็นตัวแทน หรือ ผู้ดำเนินการในการจัดการศึกษา ซึ่งได้รับผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ ตามทัศนะของ Guba & Lincoln (1989) ซึ่ง ได้แก่ ผู้มีส่วนได้เสียซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย (1) ผู้บริหารสถานศึกษา (2) ครู (3) นักเรียน (4) ผู้ปกครอง (5) คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

4.4 ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือน ตุลาคม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 - กันยายน ปีการศึกษา 2554

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 การจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการเชิงระบบ ที่มีเป้าหมายชัดเจน คือการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด การประพฤติปฏิบัติ โดยคาดหวังให้ผู้รับการศึกษาเป็นคนที่มีความรู้ และคนที่มีความดีจะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุข เจริญก้าวหน้าทันโลก

แข่งขันกับสังคมอื่นในเวทีระหว่างประเทศได้ คนในสังคมมีความสุข มีความสามารถประกอบอาชีพการงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ร่วมกันได้อย่างสมานฉันท์

5.2 การประเมิน หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทั้งเป็นกระบวนการตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่ป็นจริง เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่า และเพื่อให้ได้สารสนเทศ สำหรับผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการตัดสินใจของการจัดการศึกษา และประโยชน์ในการตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อการปรับปรุงเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น

5.3 การตัดสินใจคุณค่า หมายถึง กระบวนการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่คาดหวังไว้และไม่คาดหวังไว้ ทั้งทางบวกและทางลบ สำหรับผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการตัดสินใจของการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ

5.4 การประเมินด้วยรูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) หมายถึง การประเมินตามทัศนะของ วิโรจน์ สารัตนะ (2551, 2553) ที่มีการประยุกต์การประเมินเชิงระบบของ Stufflebeam (2008) คือ การประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต และทัศนะของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และนิคม ตั้งกะพิภพ (2528) คือการประเมินผลกระทบ ซึ่งเป็นการประเมินที่รวมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมารวมมือ รวมพลังช่วยกันดำเนินการประเมินให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจการตัดสินใจ ที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น เสริมพลังขับเคลื่อนที่จะให้ผลการวิจัยได้รับการนำไปสู่การปฏิบัติได้มากขึ้น ตามรูปแบบการประเมินที่เน้นการนำผลไปใช้ประโยชน์ของ Patton สามารถนำไปสู่หลักการและเงื่อนไขสำคัญบางประการของการประกันคุณภาพที่ดี เช่น การมีส่วนร่วม (participatory) การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) การกระจายอำนาจ (decentralization) การสร้างจิตสำนึกความพร้อมรับผิดชอบ (accountability) และการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (continuous quality improvement) โดยคำนึงถึงมาตรฐานการประเมิน (evaluation standards) สำหรับการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง คือการประเมิน ทั้งด้านบริบท ด้านปัจจัยป้อนเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และ ด้านผลกระทบ (context-input-process-product-impact : CIPPI) ซึ่งนิยามแต่ละด้านไว้ ดังนี้

5.4.1 บริบท หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอก และภายในที่มีอิทธิพลต่อจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกซึ่งได้แก่ 1) สภาพและความต้องการของสังคมด้านการจัดการศึกษา 2) นโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

5.4.2 ปัจจัยป้อนเข้า หมายถึง สภาพปัจจุบันของทรัพยากรการบริหารงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุน ทั้งด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล และประสิทธิภาพ ที่ส่งผลต่อการบรรลุจุดมุ่งหมาย และทิศทางของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ 1) ระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา อันประกอบด้วย มีแผนการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กร และการบริหารอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา 2) ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล อันประกอบด้วย (1) ทรัพยากรบุคคล (2) ทรัพยากรด้านงบประมาณ และ (3) ทรัพยากรด้านสื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สถานศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม

5.4.3 กระบวนการ หมายถึง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งในการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากร และการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยการหาความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังว่ามีปัญหาหรือสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะอะไรเพื่อการแก้ไข ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน และ 2) การดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

5.4.4 ผลลัพธ์ หมายถึง ระดับความสำเร็จในประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ที่ผู้มีส่วนได้เสียมีความพึงพอใจ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) คุณภาพของนักเรียน อันประกอบด้วย (1) ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี (2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ และ (3) ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร 2) คุณภาพของสถานศึกษา อันประกอบด้วยรางวัลและเกียรติบัตรที่เคยได้รับ

5.4.5 ผลกระทบ หมายถึง ผลจากการจัดการศึกษาใน 5 ปีที่ผ่านมา ที่มีต่อสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งที่คาดหวัง และไม่คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ คือ การประเมินระดับความพึงพอใจของการจัดการการศึกษาของโรงเรียนในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ผู้เรียน 2) ครู 3) ผู้บริหาร และ 4) การบริหารและการบริการการจัดการศึกษา

5.5 คุณลักษณะ หมายถึง ความสามารถด้านการศึกษาตามหลักสูตรที่พึงเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนคือ มีความเข้าใจ และมีทักษะในชีวิตประจำวันทั้งในและนอกโรงเรียน

5.6 ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง คะแนนที่ได้จากความรู้ ความสามารถของนักเรียนในการเรียนการสอนรายวิชาตามหลักสูตรของสถานศึกษาซึ่งตัดสินเป็นระดับผลการเรียน

5.7 ผู้ปกครองนักเรียน หมายถึง พ่อ แม่ หรือผู้อุปการะนักเรียน ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2554 ซึ่งเคยผ่านการเรียนในโรงเรียน มาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 ปีการศึกษา

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

6.1 ประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้ของหน่วยงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

6.1.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้ทราบความคิดเห็น ปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งอาจนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองนักเรียน และสังคมให้มากที่สุด

6.1.2 ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานของโรงเรียน และเป็นสารสนเทศในด้านต่างๆ ดังนี้ (1) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและบริหารจัดการในโรงเรียน (2) เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว (3) การจัดเก็บเอกสาร และหลักฐานมีระบบสามารถตรวจสอบได้ (4) การจัดการเรียน การสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด (5) การจัดการศึกษาของโรงเรียนดำเนินไปตามแผนอย่างเป็นปัจจุบัน (6) ผู้ร่วมในโรงเรียนมีความรู้และความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน (7) เพื่อเตรียมรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาสู่เกณฑ์มาตรฐาน

6.2 ประโยชน์ด้านการพัฒนาวิชาการ

6.2.1 รูปแบบการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลัง ที่ผู้วิจัยมีการนำการประเมินความต้องการจำเป็น การประเมินความไม่สอดคล้อง การประเมินเชิงเปรียบเทียบ และการประเมินเชิงตรรกะ

โดยการประเมินเหล่านี้ถือเป็นเกณฑ์รูปแบบหนึ่งที่สอดแทรกในแต่ละขั้นตอนของการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ซึ่งจะเป็นรูปแบบการประเมินการจัดการศึกษาแบบเฉพาะที่เหมาะสมกับ โรงเรียนเอกชนคาทอลิก หรือโรงเรียนที่มีอัตลักษณ์ด้านการจัดการศึกษาของตนเอง โดยผู้มีความสนใจที่จะศึกษาต่อยอด สามารถนำไปพัฒนารูปแบบการประเมินให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรที่ทำการประเมินได้

6.2.2 ผลจากการประเมินทำให้ได้แนวทางเพื่อการวิจัยต่อเนื่องก่อให้เกิดการปฏิบัติเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาต่อไปได้

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ในจังหวัดขอนแก่น เพื่อเข้าใจในแนวทางเดียวกันในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ขอเสนอเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมิน

ในการนำเสนอหัวข้อเกี่ยวกับการประเมิน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีความรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับ รูปแบบ สำหรับการดำเนินงานอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้วิจัยได้นำเสนอหัวข้อ ตามลำดับ ดังนี้คือ 1) ความหมายของการประเมิน 2) ความเป็นมาของการประเมิน 3) จุดมุ่งหมายและ กระบวนการประเมิน 4) ความสำคัญ และประโยชน์ของการประเมิน 5) มาตรฐานการประเมิน 6) ประเภทของ การประเมิน 7) รูปแบบการประเมิน 8) กรอบแนวคิดในการประเมิน ดังรายละเอียดแต่ละหัวข้อต่อไปนี้

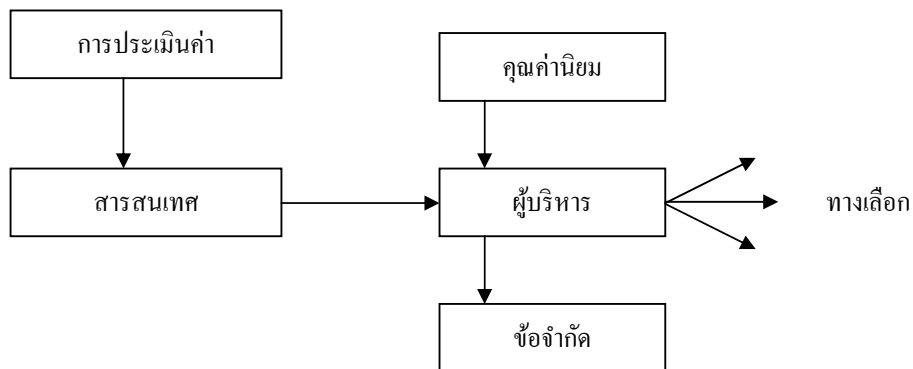
1.1 ความหมายของการประเมิน

เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอคำที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับ การประเมิน ดังนี้คือ 1) การวัด (measurement) หมายถึง การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการศึกษา โดยมีการกำหนดค่าเป็นตัวเลขที่มีความหมายเชิงปริมาณให้กับคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการศึกษา (Linn, 2000; Baker, Linn and Herman,1996; Shepard,2000; Land,1997; Marsh, 2001) การวัดมีวิธีการแตกต่างกันหลายวิธี เช่น การทดสอบ (test) การใช้มาตรประเมินค่า (rating scale) การใช้แบบสำรวจ (inventory) การสัมภาษณ์ (interview) เป็นต้น 2) “การประเมิน” หรือ “การประเมินผล” มีความหมายตรงกับคำใน ภาษาอังกฤษว่า Evaluation ซึ่งหมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การวิจัย (Research) การวัดผล (Measurement) การตรวจสอบรายงานผล (Appraisal) การควบคุมดูแล (Monitoring) และการพิจารณาตัดสิน (Judgment) สิ่งที่ประเมินว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับเกณฑ์ (criteria) มาตรฐาน (standard) ที่กำหนดไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด รวมทั้งการใช้ผลการประเมินในการพัฒนาคุณภาพสิ่งที่ประเมิน ซึ่งLinn (2000) Shepard (2000) อธิบายว่า นักวิชาการใช้ศัพท์คำว่า การประเมินค่า (assessment) ในกรณีที่มีการ ประเมิน โดยเน้นความสำคัญของการอธิบายและการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มีประเมิน โดยไม่ต้องการความ ถูกต้อง (precision) มากนัก ดังจะเห็นได้จากกิจกรรมการประเมินต่อไปนี้ใช้คำว่า assessment ไม่ได้ใช้คำว่า evaluation เช่น การประเมินบุคคลกร (personal assessment) การประเมินผู้เรียน (student assessment) การประเมิน ตนเอง (self assessment) การประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) การประเมินผลการเรียนรู้ (assessment of learning results) และการประเมินตามสภาพจริง (authentic assessment) ดังนั้นคำว่า การประเมินผล (Evaluation) อาจสรุปเป็นความหมายหรือคำจำกัดความร่วมกันได้ว่า เป็นการประมาณค่าหรือการ ประเมินผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน โดยข้อมูลที่ได้รวบรวมด้วยวิธีการสอบถาม ทดสอบ สังเกต และวิธีการ อื่น ๆ แล้วทำการวิเคราะห์เพื่อตัดสินว่าการดำเนินงานนั้นมีคุณค่าหรือบรรลุ วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานนั้น มากน้อยเพียงใด (ประชุม รอดประเสริฐ, 2529) ซึ่งคล้ายคลึงกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544) กล่าวว่า

การประเมิน หมายถึง กระบวนการใช้คุณพินิจ และหรือค่านิยมและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ในขณะที่ Tyler (1950) กล่าวว่า การประเมิน เป็นการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างจริง (What is) กับสิ่งที่ควรจะเป็น (What should be) และ การใช้ข้อมูลความไม่สอดคล้องเป็นหลักในการตัดสินใจสรุปผลการดำเนินงาน ในขณะที่ Cronbach (1963, 1983) อ้างถึงในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, (2544) กล่าวว่า การประเมิน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างได้มาตรฐาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ ขณะเดียวกัน Alkin (1969) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า คือ กระบวนการที่ได้มาซึ่งสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจการเลือกเฟ้นข่าวสารที่เหมาะสม การรวบรวมและวิเคราะห์ข่าวสารเพื่อรายงานข้อสรุป เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ทำการตัดสินใจในการเลือกหนทางต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ ซึ่ง Scriven (1973) กล่าวว่า การประเมิน เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าที่แท้จริงทั้งหมดของสิ่งที่มุ่งประเมิน ทั้งคุณค่าของผลที่คาดหวังและมิได้คาดหวัง แต่ Stake (1975) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นการบรรยายและตัดสินคุณค่าโปรแกรมการศึกษา ซึ่งเน้นเรื่องการบรรยายสิ่งที่จะถูกประเมิน โดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่า ซึ่ง Provas (1971) กล่าวว่า การประเมิน เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติตามที่วางแผนกับการปฏิบัติตามที่เป็นจริง และผลลัพธ์ที่คาดหวังตามแผนกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ความสอดคล้องไม่สอดคล้องที่เกิดขึ้น แสดงถึงข้อดีข้อเสียของโครงการส่วน Stufflebeam (1985) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่าเป็น กระบวนการกำหนดปัญหา เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ในขณะที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544) กล่าวว่า ในการประเมินค่าสิ่งใดก็ตามจะต้องประกอบด้วย ส่วนประกอบการ (Performance) ที่ได้จากการวัด กับการตัดสินคุณค่าของส่วนประกอบการนั้น โดยการเปรียบเทียบ ส่วนประกอบการที่ได้จากการวัดกับเกณฑ์การประเมินองค์ประกอบของการประเมินเขียนแสดงในรูปสมการ ดังนี้

$$\begin{array}{ccccc} \text{การประเมิน} & = & \text{การวัด} & + & \text{การตัดสินใจ} \\ \text{(Evaluation)} & & \text{(Measurement)} & & \text{(Judgment)} \end{array}$$

การประเมินเป็นกระบวนการที่มุ่งตอบคำถาม How good? เพราะก่อให้เกิดสารสนเทศ (Information) เพื่อช่วยในการเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แสดงดังนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการประเมิน

ส่วนสุวิมล ว่องวานิช (2550) กล่าวว่า การพัฒนาโครงการควรกระทำควบคู่กับการประเมินโครงการ โดยมีจุดสำคัญที่เหมือนกัน คือ การออกแบบโครงการให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการ โครงการจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการทำงานของคุณะทำงาน ซึ่งต้องทำงานประสานสัมพันธ์กันตลอดโครงการ ซึ่งที่ต้องให้ความสนใจในการพัฒนาโครงการอยู่ที่การกำหนดกิจกรรมให้เหมาะกับเป้าหมายของโครงการ ส่วนการประเมินโครงการนั้นความสำคัญอยู่ที่การกำหนดตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนเพื่อตรวจสอบว่าโครงการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ และศิริชัย กาญจนวาสี (2550) สรุปความหมายของการประเมินว่าเป็นกระบวนการ ศึกษาสิ่งต่างๆ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Research-oriented) การประเมินเป็นการตรวจสอบการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Objectives-oriented) การประเมินเป็นการช่วยเสนอสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Decision-oriented) การประเมินเป็นการสนองสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายด้วยการบรรยายอย่างลุ่มลึก (Description-oriented) และการประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มีประเมิน (Judgment-oriented) การสืบทอด และพัฒนาขึ้นมาอย่างต่อเนื่องทำให้ความหมายของการประเมินมีความชัดเจน และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การประเมินในอนาคตน่าจะขยับสถานะภาพให้มีความหมายและบทบาทต่อสังคมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเป็นสารสนเทศเชิงคุณค่าที่สนับสนุนการเจรจาต่อรองเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุถึงเอกภาพของความคิด แนวทาง และข้อสรุปทางการเมือง และเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันของสังคม

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทั้งเป็นกระบวนการตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่ เป็นจริง เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่า และเพื่อให้ได้สารสนเทศ สำหรับผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการตัดสินคุณค่าของการจัดการศึกษา และประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกที่ดีที่สุด เพื่อการปรับปรุง เพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ความหมายของการประเมิน

การประเมินแบ่งได้เป็น 5 ยุค (Guba and Lincoln, 1989 อ้างถึงในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544) ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละยุค ดังนี้

ยุคแรก ยุคการประเมินที่เน้นการวัด ยุคแรกนี้ให้ความสำคัญกับการวัดและการประเมินควบคู่กัน แต่เน้นความสำคัญของการวัดโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน นักประเมินมีบทบาททางการวัด ทำหน้าที่พัฒนาแบบทดสอบและเครื่องมือวัด การนำผลการวัดส่วนใหญ่เป็นการใช้เพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินประสิทธิภาพของโครงการ และการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

ยุคที่สอง ยุคการประเมินอิงวัตถุประสงค์ ยุคนี้เริ่มต้นช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง ให้ความสำคัญกับการประเมินอิงวัตถุประสงค์ โดยเน้นผลการประเมินว่าโครงการมีจุดอ่อนจุดแข็ง อย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ นักประเมินมีบทบาทเป็นทั้งนักวัดและผู้บรรยายโครงการ

ยุคที่สาม ยุคการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่า การประเมินช่วงคริสต์ทศวรรษที่ 1960-1980 ได้รับการพัฒนาให้เป็นวิชาชีพ มีการพัฒนาโมเดลการประเมินหลากหลาย เน้นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อตัดสินคุณค่า นักประเมินมีบทบาทเพิ่มในฐานะผู้ตัดสินคุณค่าของโครงการ

ยุคที่สี่ ยุคการประเมินตามปรัชญาโครงสร้างนิยม ซึ่ง Guba and Lincoln (1989) เรียกว่า ยุคการประเมินรุ่นที่สี่ (fourth generation evaluation) ช่วงท้ายของศตวรรษที่ 20 เป็นยุคที่นักประเมินเห็นจุดอ่อน

ของการประเมินแบบเดิม จึงพัฒนาการประเมินที่ใช้กระบวนการทัศน์โครงสร้างนิยามตอบสนองความต้องการ (responsive constructivist evaluation) ที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) เน้นการใช้ประโยชน์ผลการประเมินเพื่อพัฒนางาน นักประเมินมีบทบาทเพิ่มในฐานะผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมเรียนรู้ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุคที่ห้า ยุคการประเมินเชิงปฏิบัติการ การประเมินในยุคปัจจุบันถือว่าเป็นยุคที่คนทั่วไปใช้สิทธิของคนในฐานะผู้มีส่วนได้เสียกับการประเมิน และในฐานะนักประเมินทำการประเมินตนเอง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางาน กล่าวได้ว่าการประเมินในปัจจุบัน เป็นการวิจัยเชิงประเมินแบบปฏิบัติการ (action evaluative research) ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียทุกคนทุกระดับมีส่วนร่วมในการประเมิน และใช้ประโยชน์ในการประเมินเพื่อการพัฒนาตนเอง

1.3 จุดมุ่งหมาย และกระบวนการประเมิน

จุดมุ่งหมายหลักของการประเมิน คือการได้ข้อมูลสารสนเทศที่ใช้บอกระดับคุณภาพ จุดบกพร่อง และจุดเด่นของผู้ถูกประเมินหรือสิ่งที่ประเมิน ผลที่ได้จากการประเมินเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ การวินิจฉัยข้อบกพร่อง การคิดตามความก้าวหน้า การพัฒนาคุณภาพ และการบริหารงาน กล่าวได้ว่าจุดมุ่งหมายสำคัญของการประเมิน คือ การที่หน่วยงานหรือองค์กรหรือผู้ถูกประเมินได้รับรู้จุดเด่น จุดด้อย เจือจาง ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน สามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (Wiersam and Jurs,1990; Ebel,1972; Marsh, 2001; Guion,1998)

การประเมินแบบเดิม มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ในการประเมินยุคหลัง มีการเพิ่มขั้นตอนให้มีรายละเอียดชัดเจนในการดำเนินงาน ทำให้มีขั้นตอนการดำเนินงานเพิ่มเป็น 8 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (Linn,1989; Wiersama and Jurs,1990)

1) **การระบุเหตุผลของการประเมิน** นักประเมินต้องสามารถบอกได้ว่าทำไมจึงต้องประเมิน องค์กร/โครงการ โดยทั่วไปการประเมินทำเพื่อตัดสินคุณค่า เพื่อเรียนรู้ผลการดำเนินงาน และเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงงาน โดยอาจทำการประเมินได้ทั้งภายในภายนอก

2) **การระบุผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กร/โครงการ** ผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) กับองค์กร/โครงการ หมายถึงผู้ที่เป็นเจ้าของ/ผู้รับผิดชอบ/ผู้มีส่วนร่วม และผู้ที่ได้รับผลประโยชน์หรือผลกระทบ รวมทั้งผู้ที่มีความสนใจการดำเนินการขององค์กร/โครงการ นักประเมินต้องรู้จักและรวบรวมข้อมูลจากจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มทุกระดับ เพราะมีความสำคัญกับการประเมินทั้งสิ้น

3) **การกำหนดวัตถุประสงค์และคำถามการประเมิน** นักประเมินนิยามดำเนินการเป็นสองขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการศึกษา/การสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กร/โครงการ โดยอาจสำรวจทั้งวัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมิน มาจัดเตรียมเป็นรายการวัตถุประสงค์และคำถามการประเมิน ขั้นตอนที่สองเป็นการประชุมเฉพาะผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นบุคคลสำคัญเพื่อพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์และคำถามการประเมิน แล้วตัดสินใจเลือกวัตถุประสงค์และคำถามการประเมินเฉพาะข้อที่สำคัญ และมีจำนวนเหมาะสม

4) **การวิเคราะห์หรือบรรยาย (Analysis/Delineation) สภาพองค์กร/โครงการ** การวิเคราะห์หรือบรรยายสภาพองค์กร/โครงการ หมายถึงการศึกษารายละเอียดรวมทั้งทุกวิถีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนา

องค์กร/โครงการ โดยทั่วไปนิยมบรรยายตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ เป้าหมายขององค์กร/โครงการ หลักการ/ทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร/โครงการ กระบวนการดำเนินงาน (ยุทธศาสตร์ เทคนิควิธีการดำเนินงาน และกิจกรรม รวมทั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน) ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน การบริหารจัดการองค์กร/โครงการ และ การประเมินองค์กร/โครงการ

5) **การออกแบบการประเมิน** นักประเมินต้องศึกษา ตัดสินใจเลือก และออกแบบการประเมิน ซึ่งอาจทำได้สองแนวทาง แนวทางแรก การออกแบบโดยเน้นความสำคัญของความตรงภายในเพื่อตรวจสอบอิทธิพลขององค์กร/โครงการ ต้องออกแบบการประเมินอิงการทดลองโดยมีกลุ่มควบคุม แนวทางที่สอง การออกแบบโดยเน้นความสำคัญของความตรงภายนอกเพื่ออ้างอิงไปสู่กลุ่มประชากร ต้องออกแบบการประเมินโดยมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร การออกแบบการประเมินต้องครอบคลุมหัวข้อแนวทางการประเมิน ตัวบ่งชี้หรือตัวแปรในการประเมิน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือและวิธีการรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การประเมิน และการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งกรอบเวลาในการดำเนินงาน

6) **การสร้างเครื่องมือและการรวบรวมข้อมูล** เครื่องมือและวิธีการรวบรวมข้อมูลสำหรับการประเมิน มีลักษณะเช่นเดียวกับเครื่องมือและวิธีการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยทั่วไป การรวบรวมข้อมูลสำหรับการประเมินในระยะแรก ใช้ แบบทดสอบ แบบวัดหรือมาตร ซึ่งเน้นความสำคัญของความเป็นปรนัย และมาตรฐาน แต่ปัจจุบันให้ความสำคัญกับการรวบรวมสารสนเทศตามแนวโครงสร้างนิยม โดยรวบรวมสารสนเทศจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มโดยใช้วิธีการหลากหลาย Guba and Lincoln (1989) สรุปว่าเครื่องมือประเมินที่สำคัญคือตัวนักประเมินเอง ส่วนวิธีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศคือวิธีที่นักประเมินใช้ประสาทสัมผัสทุกส่วนรับรู้สภาพความจริง เหตุการณ์ และความรู้สึกนึกคิดของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มเพื่อหาความหมายที่แท้จริง วิธีการที่ใช้เป็นหลักมากที่สุด ได้แก่ วิธีการสังเกต (observation) การสัมภาษณ์ (interviews) การศึกษาเอกสาร (documentary study)

7) **การกำหนดเกณฑ์การประเมินและการวิเคราะห์ข้อมูล** นักประเมินต้องกำหนดเกณฑ์การประเมิน (evaluation criteria) ซึ่งหมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติงานหรือผลงานที่ใช้เป็นหลักในการตัดสินคุณค่าเพื่อเปรียบเทียบว่าสิ่งที่มีระดับคุณภาพตรงตามที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร เกณฑ์การประเมินมีหลายแบบ เช่น เกณฑ์แบบอิงกลุ่ม/เกณฑ์สัมพัทธ์ (norm-referenced/relative criteria) เกณฑ์แบบอิงมาตรฐานหรือเกณฑ์สมบูรณ์ (standard-referenced or absolute criteria) และเกณฑ์แบบอิงตน (self-referenced criteria) นักประเมินอาจใช้เกณฑ์ที่มีอยู่แล้วหรือสร้างขึ้นใหม่ก็ได้แต่ต้องเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้เสีย ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมิน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินคุณค่าของผลการดำเนินงานขององค์กร/โครงการ และเพื่ออธิบายสาเหตุหรือเพื่อระบุปัจจัยและเงื่อนไขของความสำเร็จและความล้มเหลวในการดำเนินงานโครงการขององค์กร

8) **การรายงานผลและการใช้ประโยชน์** การรายงานผลการประเมินแตกต่างจากการรายงานผลการวิจัย โดยทั่วไปนักวิจัยเขียนรายงานวิจัยเพียงฉบับเดียวและ/หรือนำเสนอผลการวิจัยในที่ประชุมทางวิชาการหรือจัดทำเป็นบทความวิจัยลงพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร แต่นักประเมินส่วนใหญ่ต้องจัดทำรายงานการประเมินหลายฉบับ และในรายงานอาจจะมีการประเมินอภิมาน (meta-evaluation) อันเป็นการประเมินว่ารายงานการประเมินที่น่าเสนอนั้นมีความตรง โดยทั่วไปนักประเมินนิยมทำรายงานอย่างน้อย 3 ฉบับ ได้แก่ รายงานการประเมินฉบับผู้บริหารเป็นรายงานฉบับย่อที่มีการย่อย (digest) ผลการประเมินเพื่อประโยชน์ในการกำหนด

นโยบาย รายงานการประเมินฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดทางเทคนิค รวมทั้งผลการวิเคราะห์โดยละเอียดสำหรับ ผู้มีส่วนได้เสียนำไปใช้ประโยชน์ และรายงานสรุปการประเมินฉบับผู้ใช้ประโยชน์ ที่มีการสรุปประเด็น การประเมินและประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อเนื่องในการปรับปรุงองค์การ/โครงการ

การประเมินยุคปัจจุบัน เน้นความสำคัญของกระบวนการประเมินอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอของ ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มทุกระดับ โดยผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มทุกระดับ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ เสียทุกกลุ่มทุกระดับ ให้สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของ องค์การให้ดีขึ้นเรื่อยไป สิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ในการประเมินยุคปัจจุบัน คือมาตรฐานการประเมิน

1.4 ความสำคัญ และประโยชน์ของการประเมิน

การประเมินอย่างเป็นระบบ ย่อมจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารตระหนักถึงคุณภาพของแผนงาน และโครงการที่กำหนดขึ้นไว้ว่า สามารถสนองตอบความต้องการของสังคม หรือสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มากน้อยเพียงใด และช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการดำเนินการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนางาน ให้มี ความถูกต้องเหมาะสม ส่งผลให้งาน หรือ โครงการในองค์กรนั้นๆ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุถึง เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ทุกประการ การประเมินจึงมีความมุ่งหมายและมีความสำคัญตามความคิดเห็นของ นักวิชาการ ดังนี้ ประชุม รอดประเสริฐ (2529; อ้างอิงมาจาก Peter H.R., & Howard E.F., 1982) กล่าวว่า การประเมินผล มีความมุ่งหมายตามเหตุผลดังต่อไปนี้ 1) เพื่อพิจารณาถึงคุณค่าและการคาดคะเนคุณประโยชน์ ของงาน หรือ โครงการ 2) เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร 3) เพื่อเป็นการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงาน 4) เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อดีหรือข้อจำกัด เพื่อการตัดสินใจ 5) เพื่อการตรวจสอบว่าการดำเนินงาน หรือ โครงการบรรลุถึงเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ในขณะที่ Moursund (1973) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการ ประเมิน ไว้ดังนี้ 1) เพื่อที่จะทราบว่าการปฏิบัติงานตามโครงการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ 2) เพื่อที่จะ ทราบว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริงหรือไม่และเป็นเป้าหมายที่มีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด ส่วน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงการ ด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง การปกครอง ก็ตามจะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องอาศัย การประเมินที่เป็นระบบ กล่าวคือ ผลจากการประเมินจะทำให้ผู้บริหาร ได้ทราบจุดเด่น และจุดด้อย เพื่อดำเนินการแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ และในฐานะที่เป็นผู้บริหาร และรับผิดชอบ เมื่อได้ดำเนินการไปแล้วย่อม ต้องการทราบว่า งาน หรือ โครงการนั้นได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด คู่กับทุนและแรงงานที่ลงทุนไป หรือไม่ คำตอบของคำถามเหล่านี้ก็จะได้จากผลการประเมินผลทั้งสิ้น การประเมินผลจะต้องดำเนินการอย่างมีระบบ และมีความเป็นปรนัย ผลประเมินจึงจะเป็นประโยชน์คุ้มค่าและเป็นที่ยอมรับโดยสรุปการประเมินผล ย่อมนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงส่วนประกอบของงาน หรือโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัด ดำเนินการในแง่มุมต่างๆ อย่างทันทั่วทั้งที่ในขณะที่งาน หรือ โครงการนั้นๆกำลังดำเนินอยู่ซึ่งย่อมนำไปสู่ผลสำเร็จ ของงาน หรือโครงการในที่สุด

จากความมุ่งหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมิน ดังกล่าว สรุปได้ว่า การประเมินผลงานหรือโครงการใดๆ ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ในการประเมิน เช่น ประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาจะได้ แนวทางในการแก้ไขจุดด้อยและเสริมจุดเด่น ประเมินเพื่อการตัดสินใจ เพื่อจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องประกอบการตัดสินใจ การวินิจฉัย ถึงความคุ้มค่าต่อการลงทุน และเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

1.5 มาตรฐานการประเมิน (Evaluation Standards)

Guba and Lincoln (1989) เสนอการประเมินแนวใหม่มีมาตรฐาน (standards) 3 ประการ ดังนี้คือ (1) มาตรฐานด้านความไว้วางใจได้ (trustworthiness) ประกอบด้วย ความเชื่อถือได้ (credibility) การถ่ายโอนได้ (transferability) การพึ่งพาได้ (dependability) และการยืนยันได้ (confirmability) (2) มาตรฐานด้านคุณภาพการประเมินได้แก่คุณสมบัติของระบบการประเมินแบบองค์รวมตามแนวโครงสร้างนิยม ซึ่งมีการรวบรวม วิเคราะห์ และตรวจสอบความถูกต้องของสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความลำเอียงหรือความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นได้น้อยมาก (3) มาตรฐานด้านสภาพความเป็นจริง (authenticity) ประกอบด้วย สภาพจริงตามหลักปรัชญาว่าด้วยความจริง (ontology authenticity) ซึ่งความรู้ความคิดของผู้ถูกประเมินจะได้รับการตรวจสอบการขยายให้เห็นกระจ่างชัด สภาพจริงทางการศึกษา (educative authenticity) ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เข้าใจ และชื่นชมการทำงานร่วมกัน และสภาพจริงด้านจุดประกายขยายความคิด (catalytic authenticity) ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้แนวความคิดใหม่จากกระบวนการประเมิน

คณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) ซึ่งมี D. Stufflebeam เป็นผู้อำนวยการ ได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานสำหรับการตัดสินคุณภาพของการประเมินทางการศึกษาขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1981 โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเกณฑ์จากนักการศึกษาหลายร้อยคน และในปี ค.ศ. 1994 ได้ปรับปรุงพัฒนาเป็น “มาตรฐานการประเมินโครงการ/องค์การ” รวม 4 มาตรฐาน ดังนี้

ก. อัตลประโยชน์ (Utility) มี 6 มาตรฐาน คือ

- U1 - การระบุผู้มีส่วนได้เสียกับโครงการ/องค์การครบถ้วนทุกกลุ่ม
- U2 - นักประเมินมีศักยภาพน่าเชื่อถือ
- U3 - ขอบข่ายสารสนเทศและขอบเขตการประเมินตรงตามคำถามการประเมิน
- U4 - การระบุเกณฑ์การประเมินสำหรับการตัดสินคุณค่าโครงการ/องค์การอย่างชัดเจน
- U5 - รายงานการประเมินมีความสมบูรณ์ ชัดเจน อ่านเข้าใจง่าย
- U6 - การประเมินมีผลกระทบทำให้ผู้มีส่วนได้เสียกับโครงการ/องค์การนำไปใช้

ประโยชน์ได้

ข. ความเป็นไปได้ (Feasibility) มี 3 มาตรฐาน คือ

- F1 - กระบวนการประเมินใช้ปฏิบัติได้จริงและไม่ทำให้เกิดความแตกแยกในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย
- F2 - นักประเมินได้รับความร่วมมือจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย โดยไม่มีอิทธิพลต่อการประเมิน
- F3 - โครงการประเมินให้ผลประโยชน์คุ้มค่าการลงทุน

ค. ความชอบธรรม (Propriety) มี 7 มาตรฐาน คือ

- P1 - การประเมินสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียกับโครงการ/องค์การ และของ

สังคม

P2 - นักประเมินและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีการทำความเข้าใจและทำสัญญาสำหรับการประเมิน

P3 - มีการรักษาสิทธิของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

P4 - มีการสำรวจวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของสิ่งที่ถูกประเมินอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

P5 - ผู้มีส่วนได้เสียกับ โครงการ/องค์การทุกคนได้รับสิทธิในการเข้าถึงรายงานการประเมิน

P6 - หากมีการขัดผลประโยชน์ในกระบวนการประเมิน ต้องมีการแก้ปัญหาโดยเปิดเผยและซื่อสัตย์

P7 - การใช้จ่ายในการประเมินประหยัดและถูกต้องตามกฎหมาย

ง. ความถูกต้อง (Accuracy) มี 12 มาตรฐาน คือ

A1 - มีระบบเก็บเอกสารรายละเอียดสิ่งที่ถูกประเมินทุกเรื่องทุกประเด็น

A2 - มีการวิเคราะห์บริบทโครงการ/องค์การที่มีผลต่อการประเมินอย่างละเอียด

A3 - มีการบรรยายวัตถุประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างละเอียด

A4 - มีการระบุแหล่งข้อมูลและข้อมูล มีรายละเอียดพอที่จะใช้ในการตัดสินใจคุณค่าโครงการ/องค์การ

A5 - ข้อมูลที่รวบรวมมาเหมาะสม สามารถตีความได้อย่างมีความตรง

A6 - กระบวนการรวบรวมข้อมูลเหมาะสมทำให้ได้ผลการประเมินที่มีความเที่ยง

A7 - การทบทวนและปรับแก้ข้อมูลสำหรับการประเมินในกรณีที่เป็น

A8 - การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่สมบูรณ์และตีความได้ชัดเจน

A9 - มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สมบูรณ์ และตีความได้ชัดเจน

A10- นักประเมินสรุปผลการประเมินพร้อมทั้งให้เหตุผลที่สมเหตุสมผลในการสรุป

A11- รายงานประเมินไม่ลำเอียง

A12 - การประเมินมีการประเมินอภิมาน โดยใช้มาตรฐานทั้ง 4 มาตรฐาน

Gall, Borg and Gall (1996 อ้างในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544) กล่าวว่ามาตรฐานการประเมินชุดนี้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์การประเมินเป็นเครื่องมือ (instrumental use) ในการตัดสินใจว่าจะดำเนินการต่อหรือยกเลิกองค์การ/โครงการ และใช้ในการตัดสินใจว่าจะปรับปรุงองค์การ/โครงการอย่างไร ในกรณีที่เป็นการใช้ประโยชน์การประเมินแบบอื่น เช่น การใช้ประโยชน์การประเมินเป็นแนวคิด (conceptual use) หรือการใช้ประโยชน์การประเมินเป็นหลักฐาน (symbolic use) สำหรับการขอรับการสนับสนุนทางการเงิน หรือการใช้ประโยชน์การประเมินบุคลากรเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากร (professional development) นักประเมินต้องพัฒนามาตรฐานการประเมินเพิ่มเติมอีกตามสมควร

1.6 ประเภทของการประเมิน

การจัดจำแนกประเภทการประเมินมีหลายประเภท ในที่นี้ผู้เขียนนำเสนอเฉพาะแนวทาง (approach) การประเมินที่ใช้กันมากในปัจจุบันดังนี้

1) การประเมินเชิงปริมาณ (quantitative or systematic evaluation)

การประเมินเชิงปริมาณ เป็นกระบวนการแสวงหาคำตอบสำหรับคำถามการประเมิน โดยใช้กระบวนการมีระบบ ที่อิงปรัชญาปฏิฐานนิยม (positivism) ให้ความสำคัญกับการวัดและการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่เป็นปรนัย โดยใช้เครื่องมือที่มีมาตรฐาน มีการควบคุมความแปรปรวนจากตัวแปรแทรกซ้อน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการประเมิน

การประเมินเชิงปริมาณที่สำคัญมีดังนี้ 1) การประเมินอิงวัตถุประสงค์ (objective-based evaluation) ของ Tyler เป็นการประเมินที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินหลักสูตร โดยใช้การเปรียบเทียบผลการบริหารหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม (behavioral objectives) 2) การประเมินความแตกต่าง (discrepancy evaluation) ของ Provus มีการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือการประเมินการออกแบบ โครงการ การประเมินการเตรียมความพร้อม การประเมินการดำเนินการ และการประเมินผลผลิต 3) การประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) ของ Alkin เป็นการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาวะ หรือพฤติกรรมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กับเป้าหมายที่ควรจะเป็น 4) การประเมินเชิงปริมาณที่เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ต้นทุน (cost analysis) เป็นการประเมินประกอบด้วย การวิเคราะห์ประสิทธิผล-ต้นทุน (cost-effectiveness) และการวิเคราะห์ผลประโยชน์-ต้นทุน (cost-benefit analysis) ซึ่งเป็นประโยชน์ในการตรวจสอบเพื่อให้ได้โครงการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 5) การประเมินการฝึกอบรมและพัฒนา ของ Kirkpatrick การประเมินมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการประเมินปฏิกิริยาหรือการกระทำตอบโต้ (reaction evaluation) ขั้นตอนการประเมินการเรียนรู้ (learning evaluation) ขั้นตอนการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยน (changed behavior evaluation) ขั้นตอนการประเมินผลที่ได้รับ (result evaluation) การประเมินใช้จุดมุ่งหมายเป็นหลักในการเปรียบเทียบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการฝึกอบรมต่อไป 6) การประเมินเป็นอิสระจากเป้าหมาย (goal-free evaluation) ของ Scriven วิธีนี้สนใจทุกองค์ประกอบของโครงการ/องค์การ ทั้งการดำเนินงาน ผลที่เกิดขึ้น ผลกระทบ และอิทธิพลจากโครงการ/องค์การทุกองค์ประกอบ การกำหนดประเด็นการประเมินจึงอาจมีขอบเขตกว้างเกินกว่าเป้าหมายของโครงการ/องค์การ ผลการประเมินจึงได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับผลกระทบและผลพลอยได้จากโครงการ/องค์การด้วย การออกแบบการประเมินนิยมออกแบบให้มีกลุ่มควบคุมสำหรับการเปรียบเทียบเพื่อศึกษาอิทธิพลของโครงการ/องค์การ 7) การประเมินเน้นการตัดสินใจ (decision-oriented evaluation) ของ Stufflebeam และคณะ หรือการประเมินรูปแบบซีพีบี (CIIPP Model = context, input, process and product model) มุ่งเน้นการใช้ผลการประเมินในการตัดสินใจบริหารจัดการโครงการ/องค์การ การประเมินแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามทฤษฎีระบบ (system theory) คือ การประเมินบริบท การประเมินปัจจัย การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต การประเมินแต่ละด้านแยกเป็น 3 กิจกรรม คือ การกำหนดของข่ายข้อมูลที่ต้องการ การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์และการสังเคราะห์ผลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

2) การประเมินเชิงคุณภาพ

การประเมินเชิงคุณภาพหรือเชิงธรรมชาติ (qualitative or naturalistic evaluation) เป็นกระบวนการแสวงหาคำตอบสำหรับคำถามการประเมิน โดยกระบวนการมีระบบ อิงปรัชญาปรากฏการณ์นิยม (phenomenologism) และ โครงสร้างนิยม (constructivism) โดยให้ความสำคัญกับความหมายของปรากฏการณ์ในภาพรวม และการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากภาคสนามทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพด้วยวิธีการตามหลักการ

วิจัยเชิงคุณภาพ เน้นการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ และการวิเคราะห์เนื้อหาโดยไม่ใช้สถิติ จุดเด่นของการประเมินเชิงคุณภาพอยู่ที่คุณค่า ความหมาย และมุมมองของผู้มีส่วนร่วมในการประเมิน โดยไม่เน้นการเปรียบเทียบกับเกณฑ์เหมือนการประเมินเชิงปริมาณ การประเมินเชิงคุณภาพที่สำคัญมีดังนี้

(1) การประเมินอิงความเชี่ยวชาญ (expertise based evaluation) ของนักศิลปศึกษา ชื่อ Eisner ซึ่งพัฒนาการประเมินโดยใช้แนวคิดการวิพากษ์งานศิลปะของผู้ทรงคุณวุฒิ การประเมินมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการประชุมร่วมกันพิจารณาตัดสิน (connoisseurship) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดสรร อธิบายความหมาย ให้แนวคิดและให้คุณค่าแก่โครงการ/องค์การ และขั้นการวิพากษ์ (criticism) โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อคิด วิจารณ์ จุดเด่น/จุดด้อย ผลผลิต/ผลกระทบและแนวทางการพัฒนา

(2) การประเมินอิงผู้มีส่วนได้เสีย(stakeholder-based evaluation) ของ National Institution of Education (NIE) (Cousins and Earl, 1992; Brandon, 1998) เป็นการประเมินที่รวมผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน โดยนักประเมินมีบทบาทเป็นนักประเมินหลัก และมีการใช้ประโยชน์ผลการประเมิน(evaluation use) มากขึ้น

(3) การประเมินแบบมีส่วนร่วม(participatory evaluation) เป็นการประเมินที่ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมจำนวนน้อยกว่า แต่มีบทบาทในการประเมินมากกว่าการประเมินอิงผู้มีส่วนได้เสีย นักประเมินมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน และผู้มีส่วนได้เสียที่เข้าร่วมการประเมินเกิดการเรียนรู้เทคนิคการประเมินจากการปฏิบัติจริง ผลการประเมินตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียมากขึ้น และมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง แนวคิดการประเมินแบบมีส่วนร่วม ได้รับการพัฒนาเป็นรูปแบบการประเมินแนวใหม่อีกหลายแบบ ได้แก่ การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) การประเมินแบบประชาธิปไตย (democratic evaluation) การประเมินแบบพัฒนาการ(developmental evaluation) ซึ่ง Cousins (1992) สรุปว่าการประเมินแบบต่าง ๆ เหล่านี้รวมเรียกว่า การประเมินแบบรวมพลัง(collaborative evaluation) และให้นิยามว่า เป็นการประเมินที่รวมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มมารวมมือรวมพลังช่วยกันดำเนินการประเมิน ระดับความเข้มในการมีส่วนร่วมมีสูงมาก ทั้งนักประเมินและผู้มีส่วนได้เสีย ต่างก็มีสิทธิเท่าเทียมกันในการตัดสินใจเรื่องเทคนิคการประเมินทั้งหมด กิจกรรมการประเมินที่สำคัญ คือการประชุมปรึกษาหารือกันจนสมาชิกในทีมประเมินมีความรู้ความเข้าใจใกล้ชิดกัน การประเมินประกอบด้วย ขั้นการรวมพลังสำรวจสภาพเริ่มต้นเพื่อศึกษาจุดเด่น/จุดด้อย ขั้นการรวมพลังกำหนดเป้าหมายการประเมิน ขั้นการรวมพลังกำหนดรูปแบบและวิธีดำเนินการ และขั้นการรวมพลังเพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย และการใช้ผลการประเมิน

(4) การประเมินแบบตรวจเยี่ยมพื้นที่(Evaluative Site Visits) เป็นการประเมินที่พัฒนาจากการตรวจเยี่ยมโรงเรียน (school visits) หรือการตรวจเยี่ยมพื้นที่(site visits) โดย Lawrenz, Keiser and Lavoie (2003) ได้เสนอแนวคิดว่าการประเมินแบบตรวจเยี่ยมพื้นที่หมายถึงกระบวนการประเมิน เมื่อนักประเมินเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีการเตรียมการอย่างดี ได้ออกพื้นที่เป็นช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองหรือรวบรวมจากรายงานของนักประเมินที่มีประสบการณ์ ให้ได้สารสนเทศเพื่อจัดทำเป็นรายงานหลักฐานสำคัญตามวัตถุประสงค์การประเมิน ทั้งนี้สิ่งที่ถูกประเมินต้องมีขนาดชัดเจน ผลผลิตชัดเจน แต่ต้องเป็นองค์รวมของ

บุคคล กิจกรรมการกระทำ โครงสร้างสนับสนุนการทำงาน กระบวนการ และผลผลิต ลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การประเมินแบบตรวจเยี่ยมพื้นที่ เป็นการดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขความจำกัดด้านเวลา นักประเมินต้องการเวลาไม่มากนัก ในการ “สัมผัส” กับสภาพที่เกิดจริง โดยทั่วไปนักประเมินสามารถใช้เวลาเพียง 1-3 วัน หรือน้อยกว่านั้น ในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศได้ครบถ้วนตามที่ต้องการ ดังนั้น การที่นักประเมินต้องออกพื้นที่หลายครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลาย จึงไม่ถือว่าเป็นการประเมินแบบตรวจเยี่ยม

3) การประเมินอภิมาน (Meta-Evaluation)

meta-evaluation เป็นศัพท์ที่บัญญัติขึ้นตามนัยแบบเดียวกับศัพท์คำว่า meta-analysis ซึ่ง Glass (1976 อ้างใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ให้ความหมายว่าเป็นการวิจัยผลงานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง (analysis of analyses) โดยมีวัตถุประสงค์หลักสองประการ คือ เพื่อตรวจสอบคุณภาพงานวิจัย และเพื่อประมวลสรุปสังเคราะห์งานวิจัย ให้ได้อรรถกัความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป Scriven(2003) ให้นิยามว่าการประเมินอภิมาน (meta-evaluation) เป็นการประเมินงานประเมินหลาย ๆ เรื่อง หรือการประเมินผู้ประเมินหลายคน (evaluation of evaluations or evaluators) โดยมีวัตถุประสงค์หลักสองประการ คือ การตรวจสอบคุณภาพของงานประเมินหรือตรวจสอบศักยภาพ ของนักประเมินหลายคน และการสังเคราะห์สรุปผลการประเมินให้ได้ผลการประเมินนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

การประเมินอภิมานจัดว่าเป็นการประเมินแบบหนึ่ง จึงมีหลักการเช่นเดียวกับการประเมินโครงการ/สถาบัน ที่ได้นำเสนอข้างต้น ต่างกันตรงสิ่งที่ถูกประเมิน กล่าวคือ การประเมินโดยทั่วไปเป็นการประเมินโครงการ/สถาบัน แต่การประเมินอภิมานเป็นการประเมินนักประเมิน/งานประเมินโครงการ/สถาบัน จัดว่าเป็นการประเมินซ้อนการประเมิน เมื่อประยุกต์ความหมายของการประเมินจากนิยามของ Baker, Linn and Herman (1996); Shepard (2000); Land (1997); Marsh (2001) จึงกล่าวได้ว่า การประเมินอภิมาน หมายถึง กระบวนการที่มีระบบซึ่งประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากงานประเมิน/นักประเมินเพื่ออธิบาย ให้คุณค่า และตัดสินคุณค่าว่างานประเมิน/นักประเมินมีความเหมาะสมสอดคล้องกับเกณฑ์ (criteria) มาตรฐาน (standard) ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร รวมทั้งการสังเคราะห์และใช้ผลการประเมินงานประเมิน/นักประเมินในการพัฒนาคุณภาพการประเมิน/นักประเมิน ทั้งในส่วนที่เป็นการประเมินเดิม และการประเมินอภิมานด้วย

4) การประเมินแบบบูรณาการ(integrated evaluation)

เนื่องจากธรรมชาติของโครงการมีความแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ ทรัพยากรและรูปแบบกิจกรรมของโครงการ ประกอบกับการประเมินแต่ละแบบมีจุดเด่นที่เหมาะสมกับโครงการแตกต่างกัน การประเมินโครงการจึงมีอาจใช้การประเมินแบบใดเพียงแบบเดียว แต่ควรนำจุดเด่นของการประเมินแต่ละแบบมาบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อให้การประเมินสอดคล้องกับธรรมชาติของโครงการและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพของโครงการเป็นไปอย่างต่อเนื่องครบถ้วนทุกมิติ (Office of Medical Education, 2004)

จุดเด่นที่สำคัญประการหนึ่งของการประเมินแบบบูรณาการจึงอยู่ที่การบูรณาการเพื่อประโยชน์สูงสุดของการประเมินโครงการ ซึ่งอาจแบ่งลักษณะการบูรณาการได้เป็น การบูรณาการวิธีการประเมิน การบูรณาการบุคลากรในการประเมิน และการบูรณาการทรัพยากรในการประเมิน นอกจากนี้ การประเมินแบบบูรณาการยังมีจุดเด่นที่การให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ธรรมชาติของโครงการอีกด้วย

การประเมินแบบบูรณาการมีขั้นตอนการประเมินเช่นเดียวกับการประเมินทั่วไป มีส่วนต่างที่ต้องมีการสร้างโมเดลตรรกะ(logic model) ที่เป็นหัวใจสำคัญของการประเมินแบบบูรณาการ โมเดลตรรกะแบบบูรณาการเปรียบเสมือนแผนที่สำหรับนักประเมินได้เรียนรู้ธรรมชาติของโครงการที่มุ่งประเมินเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของโครงการ เช่นเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ปัจจัยป้อนเข้า กิจกรรมและผลผลิตของโครงการ ซึ่งช่วยให้นักประเมินสามารถกำหนดรูปแบบการประเมิน แหล่งข้อมูลและวิธีการรวบรวมข้อมูลสำหรับการประเมินโครงการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการประเมิน โมเดลเชิงตรรกะขั้นพื้นฐานจะแบ่งองค์ประกอบของโครงการออกเป็น 4 ส่วน คือ แหล่งหรือปัจจัยป้อน (resources or inputs) กิจกรรมและการบริการหรือกระบวนการ(activities and services or process) ผลผลิต (outputs) อันเป็นผลของการจัดกิจกรรมและการบริการที่มีผลโดยตรงต่อผู้เข้าร่วมโครงการ และผลลัพธ์ (outcomes) อันเป็นผลตามเป้าหมายสุดท้ายหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับบุคคล องค์กร ชุมชน และสังคม นอกจากองค์ประกอบสำคัญทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังกล่าวแล้ว นักประเมินยังอาจกำหนดองค์ประกอบเพิ่มเติม เช่น องค์ประกอบด้านปัจจัยภายนอก(external factors) ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อโครงการ และอาจกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบนั้นๆ เพิ่มเติม

1.7 การแบ่งประเภทของการประเมิน

นักประเมินและนักวิชาการได้แบ่งการประเมินออกเป็นหลายประเภท ตามแต่จะใช้เกณฑ์ในการแบ่ง ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นจาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544) และสมคิด พรหมจ้อย (2545) สรุปได้ดังนี้

1.7.1 แบ่งตามหลักยึดในการประเมินค่า แบ่งเป็น

1) การประเมินค่าตามอุดมการณ์ของงาน หรือ โครงการ หรือการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal-Based Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ โดยทราบก่อนการประเมินว่าโครงการนั้นมีวัตถุประสงค์อะไรบ้าง

2) การประเมินค่าซึ่งอิสระจากอุดมการณ์ของโครงการหรือ การประเมินที่อิสระไม่มียึดวัตถุประสงค์ของโครงการ (Goal-Free Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งหมดโดยไม่ทราบว่าวัตถุประสงค์ของโครงการนี้มีอะไรบ้าง

1.7.2 แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน

1) การประเมินก่อนเริ่มโครงการ (Pre-Evaluation) ทำขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการ เพื่อศึกษาถึงความพร้อมของบุคคลและทรัพยากรที่เกี่ยวข้องความเหมาะสมผลของการวางแผนดำเนินโครงการ รวมทั้งความเป็นไปได้ของโครงการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินใจเลือกโครงการที่เหมาะสม ข้อมูลที่ได้จะมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานของโครงการวางแผนการประเมินขั้นต่อไป

2) การประเมินในระหว่างดำเนินงาน (Formative Evaluation) เป็นการประเมินการดำเนินงานในด้านต่างๆ เมื่อนำโครงการที่วางแผนไว้ไปปฏิบัติ เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค นำไปแก้ไขปรับปรุงให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การประเมินหลังการดำเนินงาน หรือการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตอบคำถามว่าโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่โดยให้ความ

สนใจในผลผลิต (Output) และผลที่ได้รับ (Effect) เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการว่าจะทำโครงการนั้นต่อไปหรือไม่อย่างไร

4) การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) เป็นการประเมินโครงการในช่วงที่โครงการดำเนินการสิ้นสุดไปแล้วระยะหนึ่ง เพื่อศึกษาถึงผลกระทบจากโครงการดังกล่าว

1.7.3 แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน

1) การประเมินเพื่อปรับปรุง เรียกว่า การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) มุ่งตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงาน ศึกษาความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคในระหว่างปฏิบัติโครงการ เพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2) การประเมินเพื่อสรุปผล เรียกว่า การประเมินรวมสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลเบ็ดเสร็จเมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อตรวจสอบคุณภาพ ความคุ้มค่าของโครงการ มุ่งพิจารณาผลตามเป้าหมาย

1.7.4 แบ่งตามรูปแบบการประเมิน

รูปแบบการประเมิน คือ กรอบความคิด หรือแบบแผนในการประเมิน ที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมินหรือกระบวนการของการประเมินในการประเมินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น เราควรพิจารณาเรื่องใดบ้าง (What) ในขณะเดียวกัน บางรูปแบบอาจมีการเสนอแนะด้วยว่า ในการประเมินแต่ละรายการ แต่ละเรื่องควรพิจารณาหรือตรวจสอบอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะการเสนอแนะวิธีการ (How) ซึ่งมีรูปแบบดังนี้

1) การประเมินที่ชี้จุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Objective-centered Evaluation Models) เป็นการประเมินที่เน้นการตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายกับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานโครงการว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Tyler, Cronbach, Hammond และ Kirkpatrick

2) การประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgment Evaluation Models) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของโครงการ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Scriven, Stake และ Provus

3) การประเมินที่เน้นการให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Decision-oriented Evaluation Models) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Stufflebeam และ Alkin

1.8 รูปแบบการประเมิน

รูปแบบการประเมินมีประโยชน์ที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) การเลือกใช้รูปแบบการประเมินได้เหมาะสมกับสิ่งที่มุ่งประเมินจะช่วยให้เห็นแนวทางหรือกรอบความคิดในการประเมิน 2) ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินชัดเจนและครอบคลุม 3) ช่วยในการกำหนดตัวแปรหรือประเด็นสำคัญในการประเมินได้อย่างชัดเจน 4) ทำให้ผลงานการประเมินมีความเป็นระบบ ครอบคลุม เป็นที่ยอมรับ และสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน

การศึกษาวิเคราะห์เพื่อนำเสนอ “รูปแบบการประเมิน” เป็นกรอบแนวคิดหนึ่งเพื่อการวิจัย ในที่นี้ จึงจะมุ่งศึกษาวิเคราะห์ “ทฤษฎีการประเมิน” โดยจะเริ่มจากการทำความเข้าใจในคำถามสำคัญสองประการ คือ ประเมินทำไม (why) และประเมินอย่างไร (how) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) ในกรณีของ “การประเมินทำไม” มีแนวคิดในการตอบคำถามนี้สองแนวคิด คือ ประเมินเพื่อการตัดสินใจ (decision-oriented evaluation) กับประเมินเพื่อการตัดสินคุณค่า (value-oriented evaluation) ซึ่งสองแนวคิดนี้มีนิยามของการประเมิน บทบาทของนักประเมินและผู้รับผิดชอบในการตัดสินคุณค่าที่แตกต่างกัน ส่วนในกรณี “การประเมินอย่างไร” นั้นมีแนวคิดในการตอบคำถามนี้สองแนวคิดเช่นกันคือ ประเมินโดยยึดวิธีเชิงระบบ (system approach) และ ประเมินโดยยึดวิธีเชิงธรรมชาติ (naturalistic approach) ซึ่งสองแนวคิดนี้ก็มีวิธีการ การมองคุณค่า เครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างกันด้วย สำหรับแนวคิดการประเมินเพื่อตอบคำถามว่า “ประเมินทำไม” นั้น ในกรณี “การประเมินเพื่อการตัดสินใจ” ถือเป็นกระบวนการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่ควรจะเป็น เพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ มีนักทฤษฎีที่มีความเชื่อในแนวคิดนี้ เช่น Tyler, Provus, Stufflebeam et al. (2001) เป็นต้น โดยบทบาทของนักประเมินที่สำคัญคือ การตอบสนองความต้องการสารสนเทศของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งในเรื่องนี้ Stufflebeam et al. และ Stake มีความเห็นสอดคล้องกันว่า นักประเมินไม่ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อไม่ให้เสียความเป็นกลาง ควรมีบทบาทเป็นเพียงนำเสนอสารสนเทศจากการประเมินเท่านั้น ปล่อยให้ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเป็นผู้รับผิดชอบในการตัดสินคุณค่าโดยอาศัยสารสนเทศที่ผู้ประเมินนำเสนอไปนั้น ในกรณี “การประเมินเพื่อการตัดสินคุณค่า” ถือเป็นกระบวนการที่นักประเมินตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่มุ่งประเมินนั้น มีนักทฤษฎีที่มีความเชื่อในแนวคิดนี้ เช่น Scriven, Worthen and Sanders, Guba and Lincoln เป็นต้น โดยนักประเมินจะมีบทบาทที่สำคัญคือเป็นผู้ตัดสินคุณค่าจากผลการประเมินนั้นด้วย หากนักประเมินใด ไม่ได้ทำหน้าที่นี้ก็ถือว่ายังทำหน้าที่ในการประเมินที่ไม่สมบูรณ์ และการตัดสินคุณค่า นั้น ตามทัศนะของ Scriven เห็นว่า จะต้องตัดสินคุณค่าที่แท้จริงทั้งหมด ทั้งคุณค่าของผลที่คาดหวังไว้และที่ไม่ได้คาดหวังไว้ ทั้งทางบวกและทางลบ สำหรับผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ นักทฤษฎีการประเมินที่มีความเชื่อแนวนี้ เชื่อว่า ไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะเชื่อได้ว่า ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจจะมีความสามารถเหนือกว่านักประเมินในการตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ประเมินนั้น ๆ เพราะการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจโดยทั่วไปมักมีแรงกดดันทั้งจากภายนอกและจากภายใน ซึ่งอาจทำให้ละเลยประเด็นสำคัญของการประเมินบางประเด็นไป ที่อาจส่งผลเสียมากกว่าผลดี และเห็นว่า การประเมินเพื่อการตัดสินใจนั้นเป็นแนวทางอนุรักษนิยม ที่เอื้อต่อการรักษาสถาภาพการเดิมไว้มากกว่าเพื่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งตอบสนองความต้องการของฝ่ายบริหารมากกว่าการตอบสนองต่อปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของสังคม

สำหรับแนวคิดการประเมินเพื่อตอบคำถามว่า “ประเมินอย่างไร” ในกรณีประเมินโดยยึด “วิธีเชิงระบบ” เป็นการประเมินตามความเชื่อในปรัชญาปรนัยนิยม (objectivism) ที่เชื่อว่าวิธีเชิงระบบเป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการประเมิน เพราะเป็นการประเมินที่มีการวางแผนการประเมินและวิธีดำเนินการอย่างชัดเจน รัดกุม และเป็นระบบ สนับสนุนการใช้เครื่องมือที่ได้มาตรฐานในการรวบรวมข้อมูล มีการควบคุมสถานการณ์ และตัวแปรแทรกซ้อนที่อาจส่งผลกระทบต่อ การประเมิน ทำการวิเคราะห์ข้อมูล มีการสรุปผลตามเกณฑ์

มาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ในกรณีการประเมินโดยยึด “วิธีเชิงธรรมชาติ” เป็นการประเมินตามความเชื่อในปรัชญาอัตถ์นิยม (subjectivism) ที่เชื่อว่าวิธีเชิงธรรมชาติเป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการประเมิน เพราะมีลักษณะการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพธรรมชาติ โดยเน้นการสังเกตแบบไม่มีโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูล โดยอาศัยหลักการเชื่อมโยงเหตุผล การสังเกตและการวิเคราะห์เบื้องต้นจะนำไปสู่การสังเกตและวิเคราะห์ในขั้นลึก ๆ ต่อไป จนได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมิน โดยต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของนักประเมินเป็นเกณฑ์

จากมิติของวัตถุประสงค์การประเมิน (ประเมินทำไม) และมิติของวิธีการประเมิน (ประเมินอย่างไร) ดังกล่าว ได้จัดประเภทของการประเมินออกได้ 4 กลุ่ม คือ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

1. กลุ่มการประเมินเพื่อการตัดสินใจโดยวิธีเชิงระบบ (system decision-oriented evaluation) เน้นการใช้วิธีเชิงระบบเพื่อนำเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจคุณค่าของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจการตัดสินใจ มีรูปแบบหรือแนวทางการประเมินที่จัดอยู่ในการประเมินกลุ่มนี้ คือ

1.1 การวิเคราะห์ระบบ (system analysis) ที่มีความเชื่อในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยป้อนเข้ากระบวนการ และผลผลิต (input-process-output) เน้นการศึกษาเชิงทดลอง หาข้อสรุปเชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยป้อนเข้ากับผลผลิต พร้อมทั้งสรุปผลที่ได้ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ หรือเน้นการเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับโครงการอื่นในแง่ผลผลิตที่คาดหวัง โดยใช้เกณฑ์การสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด

1.2 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย (cost-related analysis) มีเทคนิคที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายประสิทธิผลที่ได้รับ (cost-effiveness analysis) การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับในรูปของตัวเงิน (cost-benefit analysis) การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ของการใช้สอย (cost-utility analysis) และการวิเคราะห์คาดคะเนค่าใช้จ่ายของทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้กับวงเงินที่มีอยู่ (cost-feasibility analysis)

1.3 เทคนิคการทบทวนและประเมินแผนงาน (program evaluation and review techniques) เป็นเทคนิคการสร้างแผนผังการดำเนินงานตามขั้นตอนและเวลาที่ใช้ในแผนงาน เพื่อหาเส้นทางวิกฤติและการให้ความสำคัญกับเส้นทางวิกฤติเพื่อให้แผนงานเป็นไปตามเป้าหมายและกรอบเวลาที่กำหนด

1.4 วิธีของรอสซี่ ฟรีแมน และไรท์ (Rossi, Freeman, and Wright's approach) เป็นวิธีประเมินที่เน้นการวางแผน การกำหนดวิธีการที่เป็นมาตรฐานและชัดเจน เพื่อให้ผลการประเมินมีความเที่ยงตรงและมีความเป็นปรนัย เน้นการเข้าถึงประชากรเป้าหมาย การเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประเมิน

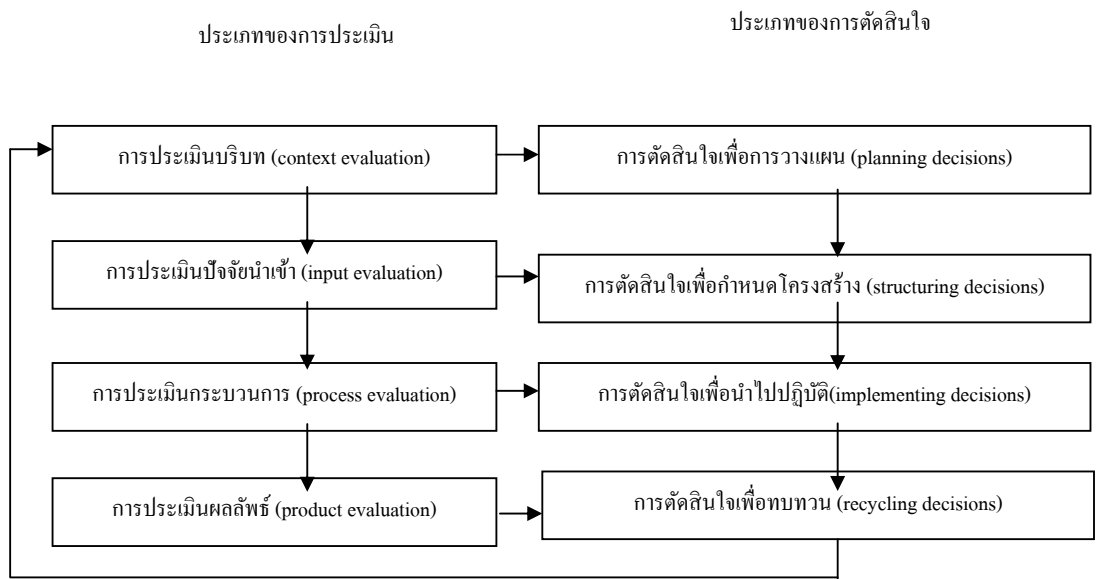
1.5 วิธีเชิงทดลอง (experimental approach) ตามทัศนะของ Cronbach ในปี 1981 และปี 2001 ที่เสนอให้นำหลักการวัดและการทดสอบมาใช้เป็นแนวทางการประเมิน ใช้แบบแผนการทดลองหรือกึ่งทดลอง สรุปผลในรูปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

1.6 วิธีที่ยึดวัตถุประสงค์ (เชิงพฤติกรรม) เป็นหลัก (goal-based behavioral objective approach) ตามทัศนะของ Tyler ในปี 1950 ที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นทั้งเป้าหมายของการประเมินและเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยเฉพาะวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อที่นักประเมินจะได้วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อันเป็นการตัดสินใจผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ

1.7 วิธีตรวจสอบความไม่สอดคล้อง (discrepancy approach) ตามทัศนะของ Provus ในปี 1971 เป็นการตรวจสอบความไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพื่อชี้ให้เห็นถึงจุดเด่น จุดด้อยของการดำเนินโครงการ ทั้งเป้าหมายระหว่างทางและเป้าหมายปลายทาง

1.8 วิธีของศูนย์การศึกษาเพื่อการประเมิน (center for the study of evaluation approach) ตามทัศนะของ Alkin ในปี 1969 และปี 1975 ที่เน้นการประเมินความต้องการของระบบ (system assessment) การประเมินการวางแผนโครงการ (program planning) การประเมินการดำเนินงานตามแผน (implementation evaluation) การประเมินความก้าวหน้า (progress evaluation) การประเมินผลลัพธ์ (outcome evaluation)

1.9 วิธีประเมินบริบท ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ (context-input-process-product) ตามทัศนะของ Stufflebeam et al. ในปี 1971 ซึ่งได้นำแนวคิดเชิงระบบมาใช้ในการตัดสินใจ 4 ประเภท คือ (1) การตัดสินใจเพื่อการวางแผน (planning decisions) เกี่ยวกับการเลือกเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายโครงการ (2) การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้าง (structuring decisions) เกี่ยวกับการกำหนดยุทธวิธีหรือแผนงานหรือการดำเนินงาน (3) การตัดสินใจเพื่อนำไปปฏิบัติ (implementing decisions) เกี่ยวกับการเปลี่ยนยุทธวิธีหรือการดำเนินงานให้เหมาะสม (4) การตัดสินใจเพื่อการทบทวน (recycling decisions) เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือคงหรือขยายหรือยุบหรือเลิกโครงการ และมีประเภทการประเมิน 4 ประเภท เช่นเดียวกันคือ 1) การประเมินบริบท (context evaluation) 2) การประเมินปัจจัยป้อนเข้า (input evaluation) 3) การประเมินกระบวนการ (process evaluation) 4) การประเมินผลลัพธ์ (product evaluation) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของการประเมินและการตัดสินใจดังกล่าวจะเอื้อต่อการตัดสินใจแต่ละประเภทดังแสดงใน ภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของการประเมินและการตัดสินใจ ตามทัศนะของ Stufflebeam et al. (1971)

2. กลุ่มการประเมินเพื่อการตัดสินใจโดยวิธีเชิงธรรมชาติ (naturalistic decision-oriented evaluation) เน้นการใช้วิธีเชิงธรรมชาติเพื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจคุณค่าของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจ มีรูปแบบหรือแนวทางการประเมินที่จัดอยู่ในการประเมินกลุ่มนี้คือ

2.1 วิธียึดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder-based approach) เน้นการตอบสนองความต้องการทราบผลการประเมินของกลุ่มผู้สนใจและผู้เกี่ยวข้องกับสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมิน โดยกลุ่มผู้สนใจหรือเกี่ยวข้องจะถูกนำมามีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมิน เกณฑ์การประเมิน เครื่องมือ การแปลผล และการให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.2 วิธีบริหารจัดการ (transactional approach) เน้นการใช้การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาความแตกแยกหรือขัดแย้งอันเนื่องจากการดำเนินโครงการ และประสานรอยร้าวด้วยหลักการบริหารความขัดแย้ง มีการประชุมเพื่อรับทราบปัญหาของกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สร้างเครื่องมือติดตามเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์เกี่ยวกับการรับรู้ปัญหา ความคาดหวังของกลุ่มต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนโครงการให้เหมาะสม เป็นต้น

2.3 วิธีประชาธิปไตย (democratic approach) ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการทำงานทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน นักประเมินทำหน้าที่ติดต่อเจรจาหรือประสานงานระหว่างแหล่งทุน ผู้บริหาร ผู้ร่วมโครงการ และผู้ได้รับผลจากโครงการหรือประชาชนทั่วไป ตลอดจนทำหน้าที่ศึกษาข้อมูลของโครงการ เสนอและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ การตัดสินใจคุณค่าและข้อเสนอแนะขึ้นอยู่กับการวิจัยของผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่าย

2.4 วิธีสร้างความกระจ่าง (illuminative approach) เน้นการใช้เทคนิคการสังเกตแบบปลายเปิด (open-ended observation) เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของโครงการ ข้อตกลงเบื้องต้น สภาพแวดล้อม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อโครงการ เพื่อบรรยายแปลความหมาย และจัดทำรายงานเกี่ยวกับผลดีผลเสียของสภาพแวดล้อม นวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ที่สำคัญ ตลอดจนการแสวงหาหลักการทั่วไป

2.5 รูปแบบตอบสนองผู้ใช้ผลการประเมิน (responsive model) ตามทัศนะของ Stake ในปี 1967 ปี 1975 และปี 1978 เน้นการประเมินที่ต้องสนองความต้องการสารสนเทศของผู้สนใจใช้ผลการประเมิน โดยพยายามสะท้อนคุณค่าของการดำเนินงานตามทัศนะของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายอย่างกว้างขวาง ซึ่ง Stake ได้เสนอให้ใช้วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (case study) โดยผลการวิจัยเน้นการบรรยายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบตามที่คาดหวังและที่เกิดขึ้นจริง และตัดสินคุณค่าโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานในทัศนะของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ ส่วนการตัดสินคุณค่าสุดท้ายให้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ

2.6 วิธีสร้างสรรค์ (creative approach) ตามทัศนะของ Patton ในปี 1981 ที่ปฏิเสธแนวคิดเกี่ยวกับการมีวิธีที่ดีที่สุด (one best way) แต่เห็นว่าการประเมินที่ดีต้องขึ้นกับสถานการณ์ (situation) เน้นผลที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ (utilization0focused) และมีวิธีการที่ยืดหยุ่น (methodologically flexible)

2.7 วิธีเน้นการนำผลไปใช้ประโยชน์ (utilization0focused approach) ตามทัศนะของ Patton ในปี 1978 และปี 1986 ที่ให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพของนักประเมินว่าจะนำไปสู่ผลสำเร็จของการประเมิน นักประเมินจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ต้องการใช้ข้อมูลโดยตรง พัฒนาความสัมพันธ์ส่วนตัว เพื่อล่วงรู้ความต้องการข้อมูล การตัดสินใจที่ต้องการทำ และป้อนข้อมูลที่ต้องการ ดังนั้นในการประเมินต้องระบุ

ผู้ต้องการใช้ผลการประเมิน กำหนดประเด็นการประเมินที่ชัดเจน เลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การตัดสินที่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ผลการประเมิน เสนอผลการประเมินโดยให้ผู้ใช้ผลการประเมินเป็นผู้สรุปและตัดสินคุณค่า

3. กลุ่มการประเมินเพื่อการตัดสินคุณค่าโดยวิธีเชิงระบบ (system value-oriented evaluation) เน้นใช้วิธีเชิงระบบเพื่อให้นักประเมินทำการตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมิน มีรูปแบบหรือแนวทางการประเมินที่จัดอยู่ในการประเมินกลุ่มนี้ คือ

3.1 วิธีไม่มีวัตถุประสงค์ (goal-free approach) ตามทัศนะของ Scriven ในปี 1973 ที่พยายามลดความลำเอียงของการประเมิน ที่เน้นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจริง (actual effects) ที่ผลทั้งหมดของโครงการทั้งคาดหวังและไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ

3.2 วิธีพิพากษา (judicial approach) ที่เสนอวิธีการพิพากษาคดีมาใช้เป็นวิธีการบรรลุข้อยุติเกี่ยวกับการตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมิน ด้วยการนัดสืบพยานหรือหลักฐานของพยานประเมินสองฝ่าย ที่มีความเห็นเกี่ยวกับผลของโครงการที่แตกต่างกัน มีขั้นตอนการประเมิน คือ การกำหนดประเด็นปัญหาเพื่อใช้เป็นกรอบของการสืบสวนคัดเลือกประเด็นและเรียงลำดับความสำคัญ เปิดโอกาสให้พยานประเมินแต่ละฝ่ายนำเสนอข้อมูล หลักฐานของผลการประเมิน นำสืบพยานและเสนอข้อโต้แย้ง คณะลูกขุนสรุปผล ตัดสินคุณค่า และจัดทำข้อเสนอแนะ

3.3 วิธีการทางวิชาชีพ (accreditation (professional review) approach) เน้นการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อประชุมกำหนดกฎเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการตัดสินคุณภาพของผลการปฏิบัติ ผลงานทางวิชาการ การรับรองวิทยฐานะ การให้วุฒิบัตร เป็นต้น

4. กลุ่มการประเมินเพื่อการตัดสินคุณค่าโดยวิธีเชิงธรรมชาติ (naturalistic value-oriented evaluation) เน้นใช้วิธีเชิงธรรมชาติเพื่อให้นักประเมินทำการตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมิน มีรูปแบบหรือแนวทางการประเมินที่จัดอยู่ในการประเมินกลุ่มนี้ คือ

4.1 วิธีวิพากษ์ (criticism approach) ตามทัศนะของ Eisner ในปี 1975 ที่ประยุกต์ใช้มโนทัศน์ของศิลปะวิพากษ์ (art criticism) กับการประเมิน โดยให้แนวคิดว่าการวิพากษ์เป็นการใช้วิจารณ์ในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (descriptive) ตีความหมายของสิ่งที่ศึกษา (interpretive) ออกมาในเชิงประจักษ์ ตามการรับรู้ของนักประเมิน และการตัดสินคุณค่าของสิ่งของนั้น (evaluative) ซึ่งการประเมินในแนวทางนี้ประกอบด้วย ศิลปะ ของการรับรู้อันประณีต ซึ่งเกิดจากการฝึกฝนและประสบการณ์ กับศิลปะของการเปิดเผยคุณภาพของการถ่ายทอดความรู้สึกที่กลั่นกรองผ่านเกณฑ์มาตรฐานเพื่อสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมา วิธีการประเมินแนวนี้จึงขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และการฝึกหัดที่เหมาะสมของนักประเมิน เพื่อให้มีการรับรู้ที่ไวและสามารถสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมาได้

4.2 วิธีประสิทธิผล (effective approach) ตามทัศนะของ Guba and Lincoln ในปี 1981 เน้นการเพิ่มโอกาสการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เป็นการผสมผสานของรูปแบบตอบสนองผู้ใช้ผลการประเมินและวิธีสร้างสรรค์ (creative approach) ที่ยึดวิธีการยึดหยุ่นตามสถานการณ์ เริ่มจากการระบุผู้อยู่ในข่ายที่จะใช้ผลจากการประเมิน ระบุงค์ประกอบที่ต้องการประเมิน กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินว่าต้องการ

ประเมินคุณค่าภายในและหรือคุณค่าภายนอก ประเมินความก้าวหน้า (formative) และหรือประเมินผลสำเร็จ (summative)

ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินเพื่อเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจของผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งนักวิชาการที่เสนอรูปแบบการประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ 1) รูปแบบการประเมินของ Stufflebeam 2) รูปแบบการประเมินของ Provas 3) รูปแบบการประเมินของ Alkin 4) รูปแบบการประเมินของวิโรจน์ สารรัตนะ และ 5) รูปแบบการประเมินด้วยวิธีคุณภาพ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1) รูปแบบการประเมินของ Dancil L. Stufflebeam

Stufflebeam (1971) ได้เสนอรูปแบบประเมิน CIPP (Context-Input-Process-Product Model) เป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ซึ่งไม่เพียงแต่ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เท่านั้นแต่ยังเป็นการประเมินเพื่อให้รายละเอียดต่าง ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกเป้าหมาย/จุดมุ่งหมาย การดำเนินงาน การกำหนดยุทธวิธี แผนงาน รวมทั้งการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสม และการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน คง-ขยาย/ยุบ-เลิกโครงการ โดยจะประเมินในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1) การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation) จะช่วยให้การตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนในการกำหนดวัตถุประสงค์โดยจะเน้นในด้านความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ความต้องการและความจำเป็น กระแสทิศทางของสังคมและการเมือง สภาพเศรษฐกิจและปัญหาของชุมชน ตลอดจนนโยบายของหน่วยงานระดับบนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยวินิจฉัยปัญหาเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ การบรรยายและการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ยังช่วยให้ทราบถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญสำหรับการบรรลุเป้าหมาย ทำให้ได้มาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์โดยอาศัยการวินิจฉัยและการจัดเรียงลำดับปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการวิธีการประเมินสภาวะแวดล้อม มี 2 วิธี

1.1.1) Contingency Mode เป็นการประเมินสภาวะแวดล้อมเพื่อหาโอกาสและแรงผลักดันจากภายนอกระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้พัฒนาส่งเสริมโครงการให้ดีขึ้น โดยใช้การสำรวจปัญหาภายในขอบเขตที่กำหนดอย่างกว้าง ๆ จะทำให้คาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตซึ่งมีประโยชน์ในการวางแผนโครงการต่อไป คำถามที่ใช้ในการประเมินคือ คำถาม “ถ้า...แล้ว” เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของวัตถุประสงค์

1.1.2) Congruence Mode เป็นการประเมินโดยการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติจริงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทำให้ทราบว่าวัตถุประสงค์ใดบ้างที่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เป็นไปเพื่อการปรับปรุง

1.2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการตรวจสอบความพร้อมของปัจจัยป้อนเข้าของโครงการ หมายถึง การประเมินทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการนำมาใช้ในการดำเนินโครงการเพื่อวิเคราะห์หาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดกับทรัพยากรที่มีอยู่และเป็นทางเลือกที่มีโอกาสทำให้บรรลุวัตถุประสงค์โครงการได้มากที่สุด ซึ่งมีกประเมินในด้านต่าง ๆ คือ

1.2.1) ความสามารถของหน่วยงานหรือตัวแทนในการจัดโครงการ

1.2.2) ยุทธวิธีที่ใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.3) การได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้โครงการดำเนินไปได้ เช่น หน่วยงานที่จะให้ความช่วยเหลือด้าน เวลา เงินทุน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือ

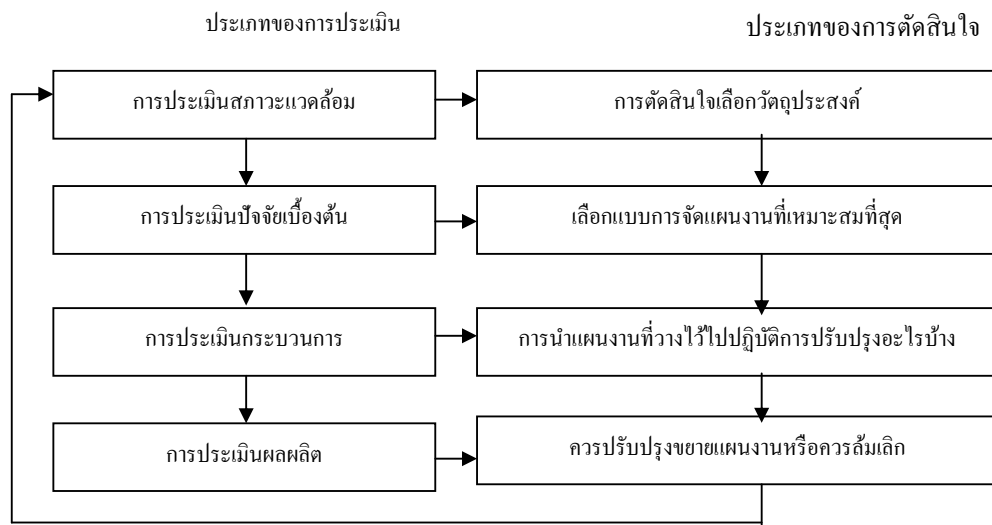
1.3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เมื่อแผนดำเนินการได้รับการอนุมัติและลงมือทำ การประเมินกระบวนการจำเป็นต้องได้รับการเตรียมการเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับผิดชอบและผู้ดำเนินการทุกลำดับขั้นเพื่อที่จะได้สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1.3.1) เพื่อหาและทำนายข้อบกพร่องของกระบวนการ หรือการดำเนินการตามขั้นตอนที่วางไว้ ประเมินเกี่ยวกับวิธีการจัดกิจกรรมของโครงการ การนำปัจจัยป้อนเข้ามาใช้เหมาะสมมากน้อยเพียงใด เป็นไปตามลำดับขั้นตอนหรือไม่ กิจกรรมที่จัดขึ้นจะก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือมีอุปสรรคใดๆ เกิดขึ้น

1.3.2) เพื่อรวบรวมสารสนเทศสำหรับผู้ตัดสินใจวางแผนงาน นำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้รัดกุมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3.3) เพื่อเป็นรายงานสะสมถึงการปฏิบัติต่างๆ ที่เกิดขึ้น

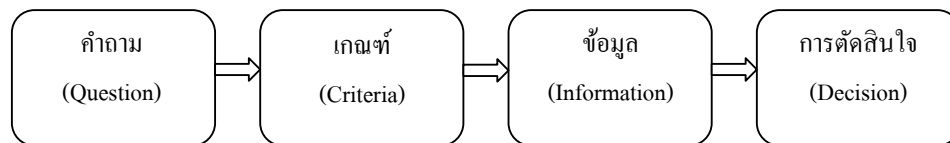
1.4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดและแปลความหมายของความสำเร็จ เป็นการประเมินเกี่ยวกับผลที่ได้รับทั้งหมดจากการดำเนินงานว่าได้ผลมากน้อยเพียงไรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยนำผลที่วัดได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้และแปลความหมายถึงเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น โดยอาศัยรายงานจากการประเมินสภาวะแวดล้อม ปัจจัย และกระบวนการร่วมด้วย เพื่อการตัดสินใจปรับปรุงขยายโครงการ นำไปใช้ต่อเนื่องต่อไป และเพื่อล้มเลิกโครงการ



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกับการตัดสินใจ

2) รูปแบบการประเมินของโพรวัส (Malcolm M. Provus)

Provus (1971) ได้เสนอรูปแบบในการประเมินโครงการ ชื่อ รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้องกัน (The Discrepancy Evaluation Model) ซึ่งหมายถึง การรวบรวมข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในความไม่สอดคล้องกันระหว่างส่วนประกอบแต่ละส่วนของโครงการที่เป็นจริง (Actual Program) กับโครงการเกณฑ์มาตรฐาน (Standard Criterion Program) เป็นรูปแบบการประเมินโครงการในขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ (Ongoing program) เพื่อการพัฒนาและประเมินโครงการไปในขณะเดียวกัน จุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อพิจารณาข้อมูลความไม่สอดคล้อง (Discrepancy information) นำไปสู่การตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ 1) ดำเนินการขั้นตอนต่อไป 2) ดำเนินการขั้นเดิมซ้ำ หลังจากได้มีการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานของโครงการหรือวิธีการดำเนินการแล้ว 3) ดำเนินการขั้นที่ 1 ใหม่ หรือ 4) สัมเลิกหรือให้สิ้นสุดโครงการลักษณะของการประเมินความไม่สอดคล้องกันจะประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการที่เป็นจริง และโครงการเกณฑ์มาตรฐาน ทั้ง 2 โครงการจะประกอบด้วยส่วนประกอบย่อย ๆ เป็น ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ ผลผลิตตามลำดับ ในการประเมินจะนำส่วนประกอบย่อยแต่ละส่วนตามลำดับของโครงการจริงไปเปรียบเทียบกับโครงการเกณฑ์มาตรฐาน หากผลการเปรียบเทียบไม่สอดคล้องกันก็จะทำการปรับปรุงโครงการ โดยอาจปรับส่วนประกอบของโครงการเกณฑ์มาตรฐานหรือโครงการจริงในแต่ละส่วนก็ได้ การปรับปรุงโครงการเกณฑ์มาตรฐานอาจเป็นเพราะเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละส่วนสูงเกินไป หรือเป็นอุดมคติจนยากที่จะไปถึงได้ ซึ่งสามารถปรับเกณฑ์ให้ต่ำลงแต่หากคิดว่าเกณฑ์มีความเหมาะสมแล้ว ก็ควรจะปรับโครงการจริงจึงจะเหมาะสมกว่า ในแต่ละขั้นตอนของการประเมินจะใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ ซึ่งจะมีอยู่ 3 คำถาม คือ ทำไมถึงเกิดความแตกต่างหรือความไม่สอดคล้อง แนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้คือ อะไร และวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาคืออะไร ในการตอบปัญหาแต่ละข้อจะต้องพิจารณาองค์ประกอบที่จำเป็น 3 ประการ คือ เกณฑ์ข้อมูลใหม่ และการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วเกิดความไม่สอดคล้องกันดังกล่าวประกอบ



ภาพที่ 4 ขั้นตอนในการประเมินตามแบบจำลองของ Provus

ขั้นตอนของการประเมินโครงการใด ๆ ซึ่งกำลังดำเนินการอยู่ จะผ่านขั้นตอนพัฒนา 4 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ของการเปรียบเทียบ แต่ละขั้นตอนอาจเกี่ยวข้องกับสิ่งนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต กระบวนการ เปรียบเทียบในขั้นตอนเหล่านี้ ดังนี้

S (Standard)	=	มาตรฐาน
P (Performance)	=	ส่วนประกอบโครงการ หรือการปฏิบัติจริง
C (Comparison)	=	การเปรียบเทียบ

D (Discrepancy) = สารสนเทศแสดงความไม่สอดคล้องกันช่วงห่าง (ความแตกต่าง)

A (Alteration) = การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง

การประเมินโครงการตามแบบจำลองของ Provus มีการดำเนินงานในลักษณะขั้นการพัฒนาแบบเปรียบเทียบ 4 ขั้น (Development stages of comparison) ที่สัมพันธ์ต่อกัน ส่วนขั้นที่ 5 เป็นการประเมินต้นทุน –กำไร เพื่อเป็นทางเลือกโครงการ ซึ่งต้องผ่านการปรับปรุงทั้ง 4 ขั้นต้นมาแล้ว และได้ผลผลิตปลายทางมาแล้ว ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การออกแบบโครงการ (Program design) ส่วนประกอบที่จะประเมินก็คือ แบบแผนของโครงการ ได้มาจากการบรรยายรายละเอียดต่างๆ ของโครงการ เป็นการเปรียบเทียบแบบแผนที่มีอยู่กับเกณฑ์ของแบบแผนโครงการ (program design criteria) ซึ่งประกอบด้วยรายการของส่วนประกอบโครงการ (Program elements) ซึ่งครอบคลุมโครงการทางการศึกษาเป็นระบบสิ่งนำเข้า-ผลผลิต ที่มีลักษณะพลวัต ซึ่งจะต้องกำหนดรายละเอียดของสิ่งนำเข้ากระบวนการผลผลิตที่จำเป็นและเพียงพอต่อแบบแผนของโครงการ จุดประสงค์ของการประเมินในขั้นที่ 1 ก็เพื่อให้ได้มาซึ่งแบบแผนโครงการและจะประเมินแบบแผนของโครงการในรูปของความครอบคลุมและความสอดคล้องคงที่ภายใน มาตรฐานในการตัดสินใจขั้นที่ 1 ก็คือ “เกณฑ์ของแบบแผน” แบบแผนที่สร้างขึ้นครั้งแรกมักจะขาดความเฉพาะเจาะจงและความสอดคล้องคงที่ภายในการประเมินขั้นที่ 1 จะเป็นกลไกช่วยให้มีการกลั่นกรองและสมเหตุสมผลมากขึ้น

ขั้นที่ 2 การดำเนินโครงการ (Program operation) แบบแผนของโครงการซึ่งเป็นส่วนประกอบในขั้นที่ 1 กลายเป็นมาตรฐานที่จะใช้ตัดสินการดำเนินโครงการ ในการเปรียบเทียบระหว่างการดำเนินโครงการ (Program Operation) ซึ่งเป็นส่วนประกอบการ (Performance) กับแบบแผนโครงการซึ่งเป็นมาตรฐานนั้น ผู้ประเมินจะดำเนินการที่ละเอียดถี่ถ้วนตลอดโครงการ เป็นการพิจารณาสภาพความเป็นจริงที่มีอยู่ก่อนเปรียบเทียบกับมาตรฐานของโครงการ ถ้าหากเกิดความไม่สอดคล้อง ผู้ประเมินก็จะให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้จัดการโครงการ การดำเนินการในขั้นที่ 2 จะช่วยให้ความสอดคล้องระหว่างแบบแผนโครงการกับการดำเนินการตามโครงการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น เมื่อขณะทำงานเห็นว่าโครงการมีความคงตัวเพียงพอแล้วก็จะตัดสินใจดำเนินการตามขั้นที่ 3 ต่อไป

ขั้นที่ 3 กระบวนการโครงการ (Program process) ในขั้นที่เป็นการประเมินโดยการเปรียบเทียบสาเหตุและผล (Cause and effect) เป็นครั้งแรก เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะเปลี่ยนจากสิ่งนำเข้าเป็นผลผลิต และกระบวนการ หรือทริทเมนต์ที่ใช้ให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ มาตรฐานก็คือสิ่งพยากรณ์ไว้ในแบบแผน และส่วนประกอบการ ก็คือ ผลที่ออกมาจริงจากแต่ละช่วงของกระบวนการ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า



จุดมุ่งหมายของการประเมินขั้นที่ 3 ก็เพื่อที่จะให้ข้อมูลที่ได้จากการประมาผลของกระบวนการในแต่ละส่วนประกอบย่อย (หรือตัวแปรทริทเมนต์) ว่าให้ผลผลิตออกมาอย่างไร (หรือตัวแปรตาม)

ในรูปฟังก์ชันของเวลา ในขั้นนี้จะมีการประเมินผลเบื้องต้น (Initial effect) ของบางส่วนของทริทเมนต์ (Partial treatment) ทำให้เกิดความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างผลของทริทเมนต์กับเงื่อนไขของการทดลองเพิ่มขึ้น กิจกรรมในขั้นที่เป็นระดับย่อย พิจารณาผลผลิตย่อยเป็นสำคัญ

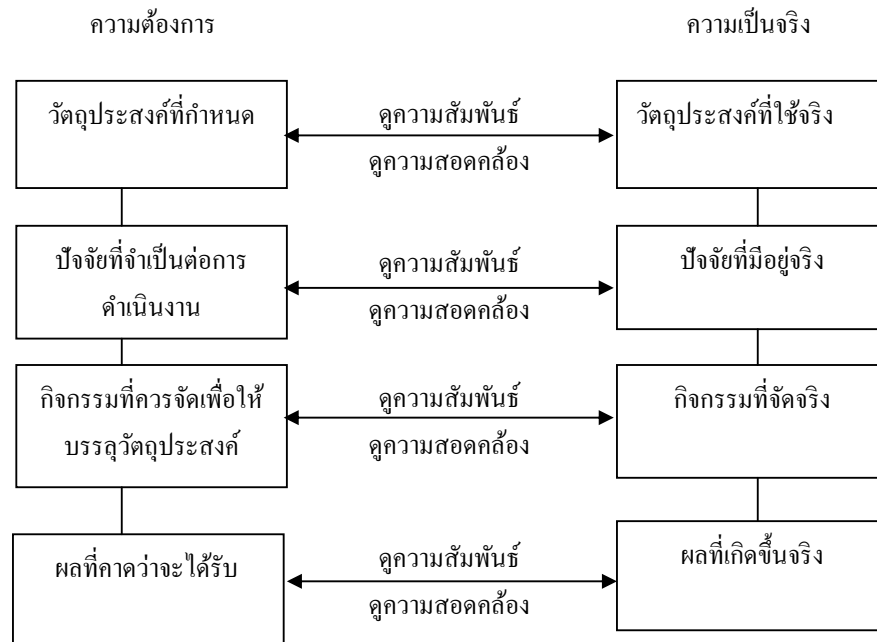
ขั้นที่ 4 ผลผลิตขั้นปลายทางของโครงการ (Program terminal product) เป็นการประเมินผลผลิตขั้นปลายทางของโครงการเพื่อตอบคำถามที่ว่า โครงการที่ดำเนินการอยู่นั้นบรรลุวัตถุประสงค์ปลายทางที่สำคัญหรือไม่ โดยการเปรียบเทียบผลผลิตปลายทางของโครงการที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการจริง ซึ่งถือเป็น ส่วนประกอบการกับวัตถุประสงค์ปลายทาง(Terminal objective) ของโครงการ ซึ่งถือเป็นมาตรฐานเป็นการประเมินโครงการในลักษณะรวบยอด

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ต้นทุน-กำไร (Cost-benefit) หลังจากที่ได้ประเมินแต่ละขั้นของโครงการแล้ว ก็สามารถวิเคราะห์ต้นทุนกำไรของทั้งโครงการได้ และเปรียบเทียบผลของการวิเคราะห์นั้น (ส่วนประกอบการ) กับผลการวิเคราะห์ต้นทุน-กำไรของโครงการอื่นที่ออกแบบให้บรรลุผลคล้ายคลึงกัน (มาตรฐาน) จุดมุ่งหมายของการเปรียบเทียบก็เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อมุ่งจะตอบคำถามที่ว่า ทั้งสองโครงการนี้ โครงการใดสามารถบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้โดยการลงทุนน้อยที่สุด

ธรรมชาติที่แท้จริงของการประเมินเป็นพลวัต (The Dynamics of Evaluation) ซึ่งมีการซ้อนเกย และเกี่ยวเนื่องระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ตลอดเวลา เพราะการประเมินมิได้เพียงแต่กระตุ้นการพัฒนาโครงการเท่านั้น แต่ยังดำเนินการประเมินในขณะที่โครงการเปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยทางปฏิบัติจริง การประเมินโครงการจะมีการวนซ้ำขึ้นเดิมน้อย ประเมินซ้ำบ่อย ซึ่งเป็นผลจากการตัดสินใจของผู้ดำเนินโครงการหลังจากได้สารสนเทศแสดงความไม่สอดคล้องกันจากขั้นตอนต่าง ๆ ถ้าหากตัดสินใจที่จะปรับปรุงโครงการ จะมีผลกระทบที่ต่อขั้นตอนการประเมินที่ตามมา โดยเฉพาะขั้นที่ 1 และ 2 จะมีโอกาสปรับปรุงโครงการได้มาก เพราะปัญหาของความไม่ครอบคลุม ไม่สอดคล้องกันที่ภายใน การประเมินบางขั้นเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน วงใหญ่แทนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 กระทำขึ้นในขอบเขตของงานขั้นที่ 1 งานขั้นที่ 2 ดำเนินไปควบคู่กับการตรวจสอบขั้นที่ 1 และ 2 ขั้นที่ 4 ดำเนินการร่วมไปกับการดำเนินงานตรวจสอบขั้นที่ 1, 2 และ 3 และทำงานขั้นที่ 5 โดยได้ผลจากขั้นที่ 4 และซ้อนเกยในช่วงเวลาที่กระทำการประเมินขั้นที่ 4 ซึ่งจะเห็นได้ว่า กระบวนการประเมินเป็นพลวัต และดำเนินขึ้นต่อ ๆ มามีใช้เป็นการดำเนินการของโครงการเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงการด้วย เป็นกระบวนการที่ยาวนานและซับซ้อนแต่ก็คุ้มค่าเมื่อสามารถพัฒนาโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพสูงได้ โดยการให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจแก่ผู้ดำเนินโครงการอย่างครอบคลุม

3) รูปแบบการประเมินของอัลคิน (Alkin)

รูปแบบ UCLA Center for the Study of Evaluation (CSE) โดยอัลคิน (Alkin, 1969 อ้างถึงใน ไชยยศ เรื่องสุวรรณ, 2529) ซึ่งได้อธิบายความหมายของการประเมินแบบ CSE ว่า หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง การเลือกข่าวสารที่เหมาะสม รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปผลอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้พิจารณาเลือกตามความเหมาะสม หลักการประเมินโดยทั่วไป คือ การพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่เป็นความต้องการกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ๆ ถ้าสิ่งที่เป็นจริงมีความแตกต่างจากสิ่งที่เป็นความต้องการมาก จะต้องหาสาเหตุว่าเป็นเพราะอะไร โครงการบกพร่องตรงไหน ภาพที่ 5

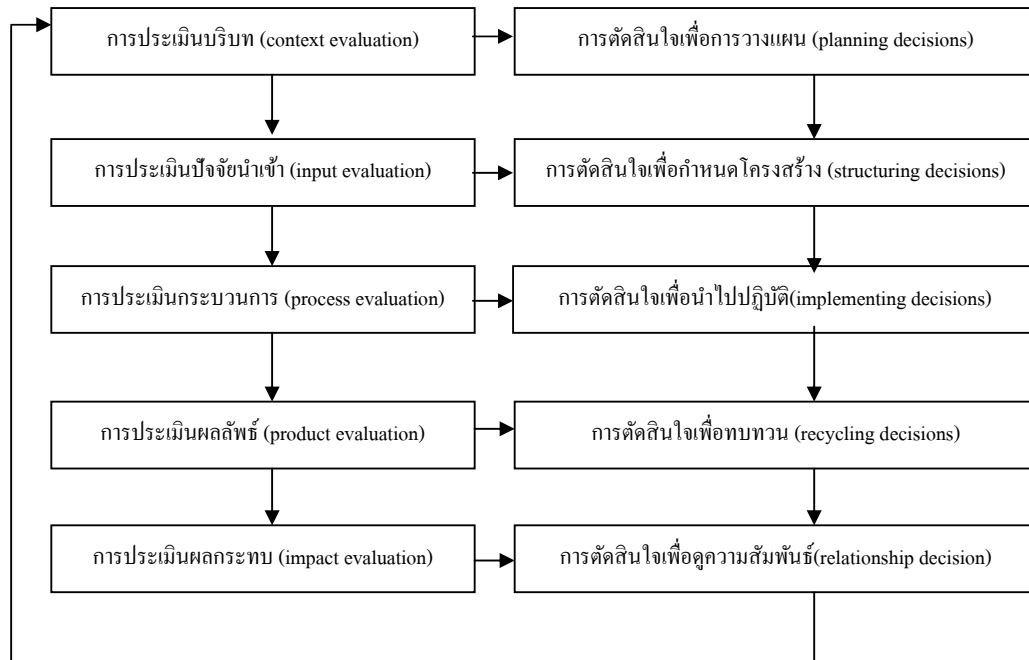


ภาพที่ 5 หลักการประเมินของ Alkin

จากภาพที่ 5 ความสอดคล้อง โดยพิจารณาความสัมพันธ์ภายในระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นอยู่จริงโดยใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ เปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างโครงการ เกณฑ์ กับโครงการจริง หรือระหว่างโครงการที่ได้รับอนุมัติกับการนำโครงการที่ได้รับอนุมัติกับการนำโครงการไปปฏิบัติจริง การจะปรับปรุงโครงการได้จะต้องทราบว่า การมีความไม่สอดคล้องกันระหว่างโครงการกับการปฏิบัติจริงนั้นมีมากน้อยเพียงใด เพราะอะไร

4) รูปแบบการประเมินของวิโรจน์ สารรัตนะ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2551, 2553) ได้เสนอ “รูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง” (systematic and collaboration Evaluation) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น เพื่อเสริมพลังขับเคลื่อนที่จะให้ผลจากการวิจัยได้รับการนำไปสู่การปฏิบัติได้มากขึ้น และเพื่อนำไปสู่หลักการและเงื่อนไขสำคัญบางประการของการประกันคุณภาพที่ดี ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 รูปแบบการประเมินเชิงระบบ และรวมพลัง (Context-Input-Process-Product-Impact) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2553)

จากภาพที่ 6 การประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (Systematic and Collaborative Evaluation) เป็นการผสม (mixed) รูปแบบการประเมินเพื่อการตัดสินใจโดยวิธีเชิงระบบที่อิงกับรูปแบบการประเมินบริบท ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ ตามทัศนะของ Stufflebeam et al. และเพิ่มการประเมินผลกระทบ รวมกับรูปแบบการประเมินแบบรวมพลัง (Collaborative Evaluation) ซึ่งเป็นวิธีการประเมินในกลุ่มการประเมินเพื่อการตัดสินใจโดยวิธีเชิงธรรมชาติมาประยุกต์ใช้ด้วย เพื่อให้ได้รูปแบบการประเมินที่ส่งผลต่อการได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น และเพื่อก่อให้เกิดพลังเสริมที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้ผลจากการวิจัยได้รับการนำไปสู่การปฏิบัติได้มากขึ้น โดยคาดหวังว่าจุดเริ่มต้นจากการพัฒนารูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลังนี้ จะเป็นฐานคิดเพื่อการพัฒนาารูปแบบการประเมินในรูปแบบอื่นที่แตกต่างออกไป หรือมีการพัฒนาต่อยอดจากรูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลังนี้ออกไปอีกได้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553)

สำหรับการนำรูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลังนี้ไปประยุกต์ใช้ หัวใจสำคัญยังอยู่ที่คำว่า “การประเมินเชิงระบบ” ส่วนคำว่า “รวมพลัง” นั้น เป็นเพียงการนำเพิ่มหรือเสริมให้มีความหลากหลายของเทคนิควิธี ผู้วิจัยอาจนำไปใช้หรือไม่ใช้ หรืออาจนำแนวคิดอื่นมาเสริมแทน และให้เข้าใจให้ชัดเจนว่า “การประเมินเชิงระบบ” ที่ผู้เขียนกล่าวถึงนี้ แม้จะมีองค์ประกอบ CIPPI เหมือนกับองค์ประกอบของ Stufflebeam et al. คือ CIPP แต่รูปแบบการประเมินแตกต่างกัน แนวคิดดั้งเดิมของ Stufflebeam et al. จะเป็นการ

ประเมินในต่างช่วงเวลากัน (sequence) และจุดมุ่งหมายต่างกัน กล่าวคือ ประเมินบริบท (context) ก็เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายหรือทิศทางของโครงการ ถือเป็นการประเมินก่อนการดำเนินงาน (pre evaluation) ประเมินปัจจัยป้อนเข้า (Input) ก็เพื่อกำหนดทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการรวมทั้งตรวจสอบความเป็นไปได้ของทรัพยากรที่จะใช้นั้นด้วย ถือเป็นการประเมินความเป็นไปได้ (feasibility study) ประเมินกระบวนการ (process) ก็เพื่อกำหนดปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงของการปฏิบัติ ถือเป็นการประเมินในระหว่างดำเนินงาน (ongoing evaluation หรือ formative evaluation) และประเมินผลลัพธ์ (product) ก็เพื่อดูผลสำเร็จโดยรวมของโครงการ ถือเป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ (summative evaluation) แต่แนวคิดการประเมินเชิงระบบ มีจุดมุ่งหมายเพื่อออกแบบการประเมินทั้ง CIPPI ในครั้งเดียวกันหรือพร้อมๆ กัน (parallel) โดยมีสิ่งที่ “จะถูกประเมิน” เกิดขึ้นก่อนแล้ว มีการกระทำไปก่อนหน้านั้นแล้ว อย่างน้อยก็ในช่วงเวลาหนึ่งที่เราเริ่มปรากฏผลออกมาให้เห็น อาจเป็น 1 ปี 2 ปี 3 ปี หรือมากกว่านี้ แล้วแต่ลักษณะของโครงการหรือสิ่งที่จะถูกประเมินนั้นว่าเริ่มเกิดปรากฏการณ์ให้เห็นที่สามารถจะทำการประเมินได้แล้วหรือไม่ ดังนั้น การประเมินบริบท (context) จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีข้อมูลมาตรวจสอบจุดมุ่งหมายหรือทิศทางของโครงการที่กำหนดไว้แต่เดิมนั้นว่ายังคงเหมาะสมอยู่หรือไม่ บริบทอาจยังคงเดิมแต่อาจมีสิ่งแทรกซ้อนบางอย่างมาซึ่งจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายหรือทิศทางของโครงการนั้นหรือไม่ หรือบริบทมีการเปลี่ยนไป จุดมุ่งหมายและทิศทางของโครงการที่มีอยู่เดิมควรจะเปลี่ยนไปหรือไม่ ในกรณีการประเมินปัจจัยป้อนเข้า (input) ก็เช่นกัน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลมาตรวจสอบทรัพยากรที่กำหนดไว้แต่เดิมว่ายังมีความเหมาะสมอยู่หรือไม่ มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้นที่ทำให้จะต้องปรับเปลี่ยนการใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้เพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือไม่มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้น แต่เนื่องจากสภาพการณ์เปลี่ยนไป บริบทเปลี่ยนไป จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนทรัพยากรใหม่หรือไม่ เป็นต้น ในกรณีการประเมินกระบวนการ (process) และผลลัพธ์ (product) รวมทั้งผลกระทบ (impact) นั้น อาจไม่ใช่เพื่อตรวจสอบสิ่งที่มีมาก่อนหรือกำหนดไว้ก่อน แต่เป็นการประเมินถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพียงแต่ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงนั้น บางเรื่องอาจจะเป็นการสอบถามหรือเก็บข้อมูลย้อนหลัง เพราะผ่านช่วงระยะเวลาปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มาช่วงเวลาหนึ่งแล้ว เป็นต้น

5) รูปแบบการประเมินด้วยวิธีดุลยภาพ (Balanced Scorecard : BSC)

5.1) ความหมายของวิธีดุลยภาพ ศรีเพ็ญ ทรัพย์มันชัย (2541) กล่าวว่า วิธีดุลยภาพเป็นชุดของเครื่องมือวัดที่ทำให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถเห็นภาพรวมของธุรกิจได้ชัดเจนและรวดเร็ว โดยมีการวัดผลทางการเงินที่เป็นผลของการกระทำที่เกิดขึ้นแล้วในองค์กร และการวัดผลการปฏิบัติการซึ่งเป็นการประเมินผลงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้เกี่ยวกับความพอใจของลูกค้า กระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ตลอดจนการปรับปรุงและนวัตกรรมของกิจการ ในขณะที่ รัชญวัฒน์ อภิรัตน์วงศา (2543) ให้ความหมายของวิธีดุลยภาพ หมายถึง ทฤษฎีที่สร้างขึ้นเพื่อรองรับการวัดความแข็งแกร่งของธุรกิจอย่างสมดุล ทั้งในด้านของเวลาและขอบเขต ในด้านของเวลาคือสมดุลระหว่างปัจจุบันกับอนาคตหรือผลประโยชน์ในปัจจุบันกับสิ่งที่เป็นไปได้ในอนาคต ในด้านของขอบเขตคือสมดุลระหว่างภายในกับภายนอกหรืออีกมุมหนึ่ง คือระหว่างลักษณะภายในของบริษัทกับภาพลักษณ์ที่ลูกค้าภายนอกมองเห็น และ ฌ็อง-ฌัก เฆรนนท์ (2544) กล่าวว่า วิธีดุลยภาพเป็นกลุ่มของการวัดที่สะท้อนภาพที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจให้กับผู้บริหาร เพื่อที่จะประเมินผลการดำเนินงาน และตัดสินใจดำเนินงานบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร โดยจะแสดงผลทางการเงินและผลการดำเนินงานที่สัมพันธ์กัน โดยที่วิธีดุลยภาพจะเป็นเกณฑ์และดัชนีในการวัดผลการดำเนินงานของธุรกิจในมุมมอง

ต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่ มุมมองของลูกค้า มุมมองจากกระบวนการทางธุรกิจภายในองค์กร มุมมองด้านนวัตกรรม และการเรียนรู้และมุมมองทางการเงิน คนัย เทียนพุด (2544) ให้ความหมายของวิธียุทธศาสตร์ คือ เครื่องมือที่ใช้บ่งบอกว่าธุรกิจประสบความสำเร็จหรือควรจะปรับปรุงวิธียุทธศาสตร์อย่างไร คล้ายๆ ประทศคนไข้วร้อน-หนาว - เป็นไข้ ทั้งนี้ พสุ เศษรินทร์ (2546) ให้ความหมายของวิธียุทธศาสตร์ คือ ระบบหรือกระบวนการในการบริหารชนิดหนึ่งที่สำคัญการกำหนดตัวบ่งชี้เป็นกลไกสำคัญ วิธียุทธศาสตร์ เป็นมากกว่าตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงาน แต่ยังเป็นเครื่องมือทางการจัดการที่ช่วย ในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และอลงกรณ์ มีสุทธา (2545) ให้ความหมายของวิธียุทธศาสตร์ คือ คำหรือหลายมิติที่ใช้สำหรับกำหนด ดำเนินการและบริหารจัดการกลยุทธ์ทุกระดับ โดยมีการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมและการวัดหรือการประเมินกับกลยุทธ์ขององค์กร ส่วน Balanced Scorecard Collaborative Inc, (1999) ได้สรุปไว้ว่าวิธียุทธศาสตร์ คือ กรอบสำหรับการนำไปปฏิบัติ และการจัดการกลยุทธ์ในทุกระดับของธุรกิจ โดยเชื่อมโยงวัตถุประสงค์และการวัดกลยุทธ์ขององค์กร การบันทึกผลสำเร็จทำให้ธุรกิจสามารถมองเห็นผลงานทั้งหมดขององค์กร ได้แก่ การวัดด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในและด้านการเติบโตขององค์กร การเรียนรู้ถึงนวัตกรรม วิธียุทธศาสตร์ ไม่ใช่รายการของการวัดที่ไม่เคลื่อนไหวแต่เป็นกรอบสำหรับการนำไปปฏิบัติและการจัดวางองค์กร

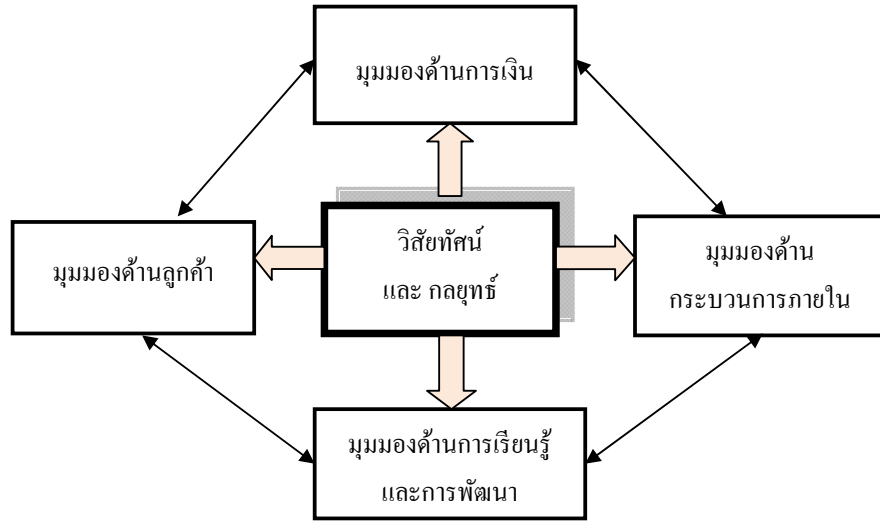
จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าวิธียุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือในการแปลงวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผ่านการวัดผลองค์กรตามมุมมอง 4 ด้านคือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายใน ด้านการเรียนรู้และการเติบโต และสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองให้สอดคล้องกับลักษณะขององค์กรตามความเหมาะสม อีกทั้งมีความสอดคล้องกันตามหลักเหตุและผล เพื่อความสมดุลระหว่างมุมมองด้านต่างๆ องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จและการประกันคุณภาพการดำเนินงานมากขึ้น มีการกำหนดดัชนีวัดคุณภาพและวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงผลการดำเนินงาน และช่วยสำหรับการตัดสินใจทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ ดัชนีจะทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ลักษณะหรือองค์ประกอบหลักของการดำเนินงานภายในองค์กร ว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนอกจากนี้ยังสามารถใช้เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์กรอื่นๆ หรือในองค์กรเดียวกันแต่ต่างช่วงระยะเวลากันไป ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการภายในองค์กร ดัชนีคุณภาพของสถานศึกษาจะเป็นตัวที่สะท้อนผลการดำเนินงาน โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานว่าสามารถบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ในแผนแม่บทหรือแผนเชิงกลยุทธ์ได้เพียงไร ทั้งนี้เพื่อแผนการดำเนินงานจะได้นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และมีตัวบ่งชี้ที่วัดถึงความสำเร็จอย่างชัดเจน หน่วยงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาและหน่วยงานสนับสนุน สามารถใช้เป็นดัชนีเพื่อบ่งชี้ถึงผลการดำเนินงานได้ (คนัย เทียนพุด, 2544) นอกจากนี้ สถานศึกษายังจะได้ประโยชน์จากการสร้างตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถใช้เพื่อแสดงให้เห็น ถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กรภายนอก ซึ่งสามารถตรวจสอบได้โดยสำนักตรวจสอบมาตรฐานการศึกษาต่างๆ เนื่องจากภายใต้ภาวะปัจจุบันที่สถานศึกษาต่างตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องการประกันคุณภาพทางการศึกษา หน่วยงานของภาครัฐบาลไม่ว่าจะเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานอิสระอย่างสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดเป็นนโยบายที่พึงปฏิบัติและตรวจสอบ เพื่อเป็นการประกันว่าสถานศึกษาและสถาบันการศึกษาในรูปแบบและระดับ

การศึกษาต่างๆ จะสามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องได้ คำนึงถึงผลการดำเนินงานจึงจะเป็นตัวช่วยให้สถานศึกษาสามารถยืนยันถึงคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาได้

ในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถนำวิธี Balanced Scorecard มาใช้เพื่อกำหนดดัชนีวัดผลสำเร็จของการดำเนินงาน วิธีนี้พัฒนาขึ้น โดย Prof. Robert S. Kaplan และ Dr. David P. Norton แห่ง Harvard Business School เครื่องมือนี้ได้รับการออกแบบขึ้นมาในปี ค.ศ. 1996 (Kaplan & Norton, 2005) เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ และต่อมาได้รับการนำไปใช้ในองค์กรทั้งที่เน้นกำไรและไม่หวังผลกำไรอย่างแพร่หลาย การนำ Balanced Scorecard มาใช้ในระบบคุณภาพของสถานศึกษาจะเป็นกลไกช่วยให้สามารถควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามแผนเชิงกลยุทธ์ที่วางไว้ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของสถานศึกษา โดยมีดัชนีวัดผลสำเร็จของการดำเนินงานที่วัดผลในแง่มุมต่างๆ อย่างสมดุลของมุมมองด้านการเงินและด้านที่ไม่ใช่การเงินที่จะช่วยให้สถานศึกษาบริหารงาน และการดำเนินงานอย่างมั่นใจได้ว่าจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ในขณะเดียวกันก็จะใช้เป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความสามารถของสถานศึกษาในการปฏิบัติการกิจว่าเป็นไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุความคาดหวังของสังคมได้ในระดับใด ถึงแม้ว่าจะยังไม่มีหน่วยงานประเมินมาตรฐานการศึกษาใดในประเทศไทยที่กำหนดองค์ประกอบการตรวจสอบคุณภาพจากมุมมองตามวิธีของ BSC แต่สถานศึกษาก็สามารถใช้เพื่อการประกันคุณภาพภายในได้ และน่าจะเป็นการพัฒนาอีกแนวทางหนึ่งด้วย พบว่าสถานศึกษาในต่างประเทศหลายแห่งได้นำ BSC ไปใช้เพื่อวัดผลสำเร็จและนำสถานศึกษาไปสู่การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Balanced Scorecard (BSC) เป็นเครื่องมือซึ่งเกิดจากแนวความคิดที่ช่วยให้องค์กรในการแปลจาก กลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติ โดยเริ่มต้นที่วิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรซึ่งเป็นขั้นของการกำหนดปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ และจากนั้นก็เป็นการสร้างดัชนีวัดผลสำเร็จ (Key Performance Indicators) ขึ้นเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ถึงเป้าหมายและใช้วัดผลการดำเนินงานในส่วนที่สำคัญต่อกลยุทธ์ จึงถือได้ว่า BSC เป็นระบบการวัดผลการดำเนินงาน ที่ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรสู่การปฏิบัติ และสะท้อนการดำเนินงานในมุมมอง 4 ด้านหลัก คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

- 1) มุมมองด้านการเงิน
- 2) มุมมองด้านลูกค้า เน้นความพึงพอใจของลูกค้า
- 3) มุมมองด้านกระบวนการ เป็นการปรับปรุงพัฒนากระบวนการภายใน
- และ 4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา เน้นการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ การสร้างเสริมความสามารถของพนักงานและระบบ ซึ่งในแต่ละมุมมองมีความสัมพันธ์กัน ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 แสดงมุมมองการประเมินตามรูปแบบวิสัยทัศน์ภาพ ตามทัศนะของ Kaplan & Norton (2005)

การวัดผลสำเร็จธุรกิจตามที่เคยทำกันมาแต่เดิมนั้น มักมุ่งเน้นที่ข้อมูลทางการเงินและการบัญชีจากภายนอก ซึ่งเป็นวิธีการที่เริ่มไม่ได้รับความนิยมในยุคปัจจุบัน ตอนนี้อองค์กรต้องการดัชนีวัดความสำเร็จที่ครอบคลุมมากกว่า เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับองค์กรในยุคข้อมูลข่าวสารสาเหตุที่ต้องพิจารณาการดำเนินงานจากมุมมองหลายด้าน และสนับสนุนแนวคิดของ BSC ที่วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานจาก 4 มุมมองนั้น เนื่องจากพบว่า ปัจจุบันองค์กรที่มีผลประกอบการยอดเยี่ยมมีลักษณะร่วมบางอย่างซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) เป็นองค์กรที่เน้นให้ความสำคัญกับลูกค้า มีความเข้าใจอย่างชัดเจนถึงความสำคัญและความต้องการของลูกค้า และมีวิธีที่มีประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ 2) เป็นองค์กรที่มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการตัดสินใจและสามารถในการสื่อสารอย่างทั่วถึงภายในองค์กร 3) เป็นองค์กรที่ใช้ข้อมูลเพื่อการจัดการ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหลัก 4) เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมกับองค์กรเท่าที่จะเป็นไปได้

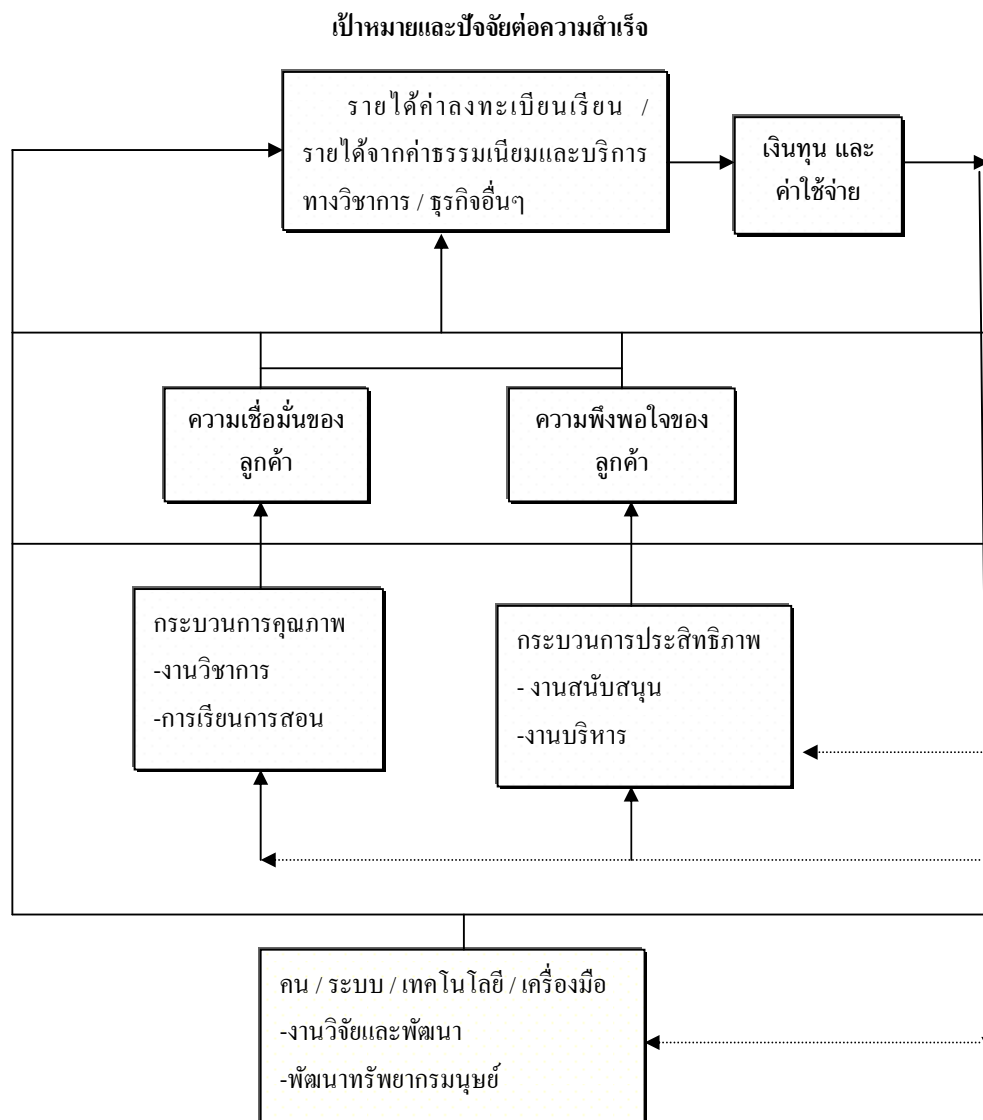
5.2) บริบทของการนำวิสัยทัศน์ภาพ (Balanced Scorecard : BSC) ไปใช้ BSC ได้มีการนำมาใช้ในองค์กรธุรกิจต่างๆ เช่น Diageo, Nationwide, Ericson และ Mobil Oil และ นำมาใช้ในสถานศึกษาในต่างประเทศแล้วบางแห่ง เช่น Open University, Glasgow Caledonian University, Napier University, University of California และ Ohio State University ข้อดีของเครื่องมือนี้คือ มีหลักพื้นฐานอยู่บนดัชนีที่แยกตามมุมมองด้านต่างๆ ที่ครบ 4 ด้าน ซึ่งครอบคลุมสอดคล้องตามพันธกิจ และเป้าหมาย ไม่ใช่เพียงพิจารณาที่ด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น (เช่น ในการวัดผลธุรกิจในยุคก่อนที่วัดเฉพาะด้านการเงินเพียงด้านเดียว) ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร ซึ่งการใช้ดัชนีทางการเงินเพื่อการวัดผลเป็นสิ่งที่ไม่มีปรากฏว่าองค์กรประเภทนี้จะให้ความสำคัญมาก่อน นอกจากนี้ BSC ยังเป็นความพยายามที่จะแปรให้กลยุทธ์ลงไปสู่การปฏิบัติและนำเสนอดัชนีเพื่อวัดผลการดำเนินงานนั้นๆ ด้วย บริบทในการพัฒนาดัชนี BSC มาใช้นั้นเริ่มขึ้นเพื่อใช้วัดผลสำเร็จเป็นบริบทภายใต้วัฒนธรรมองค์กรธุรกิจ ซึ่งมีเป้าหมายมุ่งเน้นกำไรเป็นตัววัดผล

สำเร็จทางการเงิน ดังนี้ SCB จึงได้สามารถพิสูจน์ให้เห็นว่าเป็นเครื่องมือที่เป็นที่รู้จักแพร่หลายของบริษัทที่มุ่งเน้นกำไร เนื่องจาก BSC ได้ขยายการวัดผลออกไปสู่ด้านอื่นนอกจากวัดผลเพียงด้านการเงินเท่านั้น

5.3) การประยุกต์ใช้วิธีดุลยภาพ (Balanced Scorecard : BSC) ในสถานศึกษา คำนึงวัดผลการดำเนินงานเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้น โดยพิจารณาทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับกลุ่มงาน ระดับรายวิชา เพื่อที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถใช้เป็นกลไกเพื่อการบริหารงานของสถานศึกษา และการบริหารภายในหน่วยงานระดับต่างๆ สิ่งที่เป็นจำเป็นต้องมีก่อนเป็นอันดับต้นๆ ก็คือ สถานศึกษาจะต้องกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรหลักของสถานศึกษาขึ้นมาก่อน และในการพิจารณาประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าการปฏิบัติงานต่างๆ บรรลุตามที่ตั้งเป้าประสงค์ไว้หรือไม่ บอกได้ว่าสถานศึกษาดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และยังสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ว่าสามารถตอบสนองความต้องการตามความคาดหวังของสังคมหรือไม่

5.4) แนวปฏิบัติสำหรับการใช้วิธีดุลยภาพ (Balanced Scorecard : BSC) ในการบริหารสถานศึกษา 1) ตรวจสอบวัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษา ว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้วนั้นมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนใหม่บ้างหรือไม่ เพื่อให้ครอบคลุมและมีความชัดเจนครบทั้ง 4 มุมมองตามแนวคิดของ BSC ภายใต้กรอบพันธกิจหลักของสถานศึกษา 4 ด้าน 2) เชื่อมโยงวัตถุประสงค์แต่ละข้อกับดัชนีวัดผลสำเร็จ (1-3 ดัชนี ต่อ 1 วัตถุประสงค์) ที่ต้องการวัดและนำไปคำนวณเพื่อประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน 3) การเชื่อมโยงดัชนีวัดผลสำเร็จภายในเพื่อเปรียบเทียบผลงานกับหน่วยงานอื่นภายในสถาบันเดียวกัน 4) การประเมินผลอาจมีการกำหนดองค์กรอื่นเป็น Benchmark เพื่อเปรียบเทียบผลสำเร็จของการดำเนินงาน

จากแนวคิดและหลักการดังกล่าวข้างต้น BSC มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่สนับสนุนองค์กรในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการปฏิบัติตามแผนในด้านต่างๆ ภายใต้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมุ่งนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล แนวการวัดความสำเร็จตามกระบวนการที่กล่าวมาข้างต้นนี้จะช่วยทำให้ผู้บริหารในสถานศึกษามีโอกาสได้ร่วมมือ ประสานเชื่อมโยงกันมากขึ้น และมุ่งเน้นความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักโดยรวม ซึ่งรุจา รอดเข็ม (2547) ได้นำเสนอแนวคิดนี้ในสถานศึกษา โดยเชื่อว่า Balanced Scorecard จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบคำถาม 4 ข้อ ต่อไปนี้ 1) คนทั่วไปและสาธารณชนมีมุมมองต่อสถานศึกษานี้อย่างไร และสถานศึกษาควรตอบสนองลูกค้า (นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน) อย่างไร (มุมมองลูกค้า) 2) สถานศึกษาต้องดีเด่นในเรื่องใด (มุมมองกระบวนการภายใน) 3) สถานศึกษาจะสามารถพัฒนาและสร้างสรรค์คุณค่าต่อไปได้อย่างไร (มุมมองการเรียนรู้และการพัฒนา) 4) ผลการดำเนินงานทางการเงินของสถานศึกษาเป็นอย่างไร (มุมมองด้านการเงิน) ซึ่งจากมุมมองดังกล่าวข้างต้น ทำให้ให้เห็นความสอดคล้องและความสัมพันธ์ ทั้งให้สารสนเทศที่ชัดเจนต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร



ภาพที่ 8 มุมมองของ BSC ต่อการจัดการในสถานศึกษา ตามทัศนะของรุจา รอดเข็ม (2547)

กล่าวโดยสรุป BSC เป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรสามารถนำปัจจัยหลักทางกลยุทธ์ขององค์กร แปลไปสู่การปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือสำหรับองค์กรในการพิจารณาผลสำเร็จของการทำงานโดยผ่านมุมมองด้านการเงิน มุมมองลูกค้า มุมมองกระบวนการภายใน และมุมมองการเรียนรู้และการพัฒนา จึงนับเป็นการเชื่อมโยงการวางแผนในระดับบนหรือระดับผู้บริหารซึ่งเน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ลงมาสู่ระดับปฏิบัติการในกรณีของสถานศึกษาก็สามารถใช้เป้าหมายตามแผนพัฒนาสถานศึกษาเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาดัชนีวัดผลสำเร็จตามแนวคิด BSC ในมุมมอง 4 ด้านได้เช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นการวัดผลสำเร็จขององค์กรภายในเอง

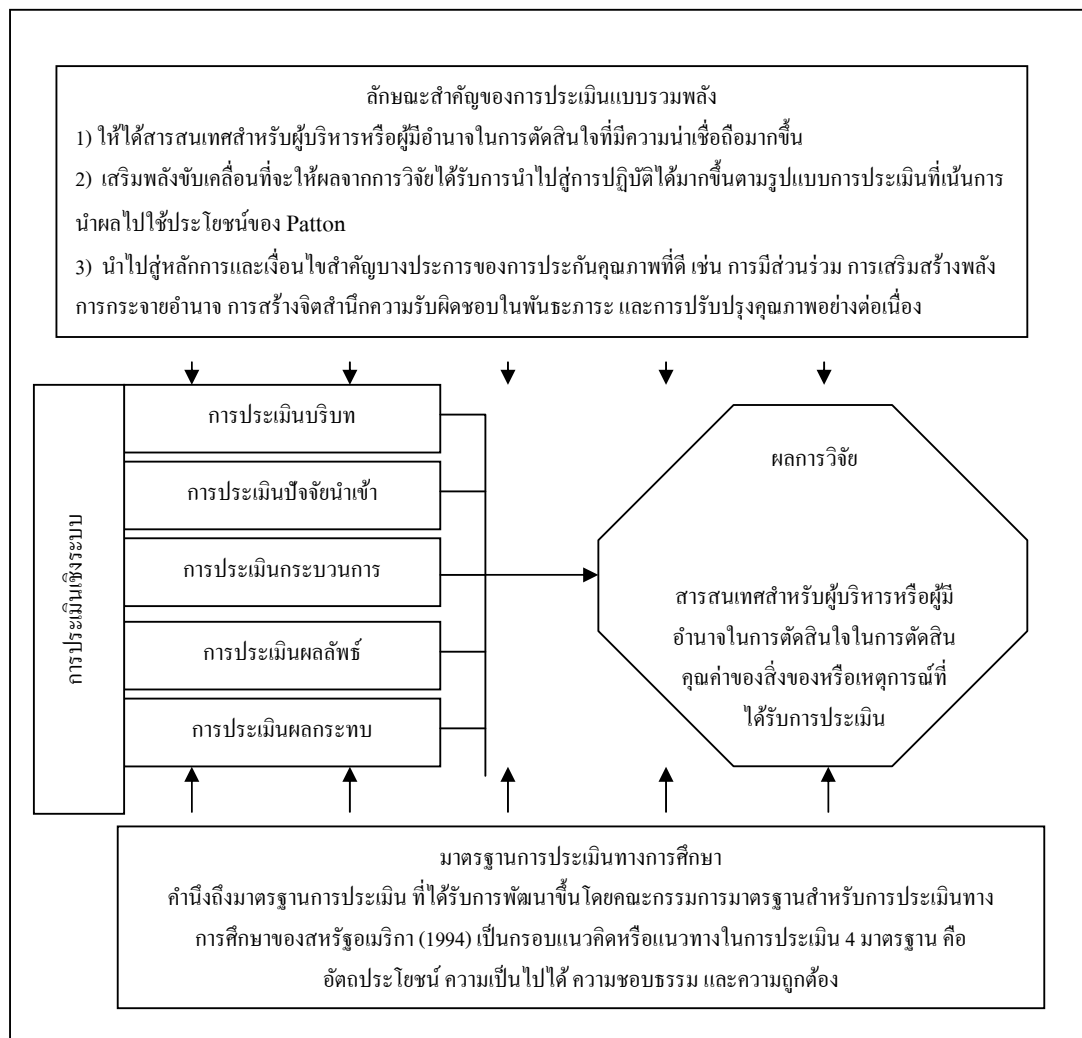
เท่านั้น หรืออาจเป็นการเปรียบเทียบกับองค์กรหรือสถาบันอื่นที่สามารถเทียบเคียงเป็น Benchmark เพื่อการพัฒนาคุณภาพในอีกระดับหนึ่งด้วยก็ได้

1.9 กรอบแนวคิดในการประเมิน

จากรูปแบบการประเมินที่กล่าวมาทั้งหมด เมื่อพิจารณาถึงแนวคิดเกี่ยวกับคำว่า “รูปแบบ” ที่มีความเกี่ยวข้องกับคำว่า “ทฤษฎี” และพิจารณาถึงการแบ่งช่วงวัตถุประสงค์การประเมินไว้สองช่วง และช่วงวิธีการประเมินออกเป็นสองช่วงเช่นกัน และหลักการเลือกรูปแบบการประเมินว่า จะต้องไม่ยึดติดกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง (model free approach) โดยเริ่มต้นจากการเลือก “กลุ่มรูปแบบ” การประเมินที่เหมาะสม แล้วเลือก “รูปแบบ” ที่เหมาะสมจากกลุ่มรูปแบบการประเมินนั้น (วิโรจน์ สารรัตนะ; 2551, 2553) กลุ่มรูปแบบการประเมินเพื่อการตัดสินใจโดยวิธีเชิงระบบ (system decision-oriented evaluation) ที่เน้นการใช้วิธีเชิงระบบเพื่อนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจเป็น “กลุ่มรูปแบบหนึ่ง” ที่น่าสนใจต่อการประเมินโครงการทางการศึกษาในปัจจุบัน และเมื่อพิจารณาถึงรูปแบบการประเมินที่จัดอยู่ในกลุ่มรูปแบบการประเมินนี้ ก็เห็นว่ารูปแบบการประเมิน context-Input-Process-Product หรือ CIPP model ของ Stufflebeam et al. เป็น “รูปแบบ” ที่น่าสนใจ เพราะมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้สารสนเทศมาให้ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจทั้งระบบ คือ ทั้งเพื่อการวางแผน เพื่อกำหนดโครงสร้าง เพื่อนำไปปฏิบัติ และเพื่อการทบทวนโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินแบบบูรณาการที่ต้องมีการสร้างโมเดลตรรกะ (logic model) ที่แบ่งองค์ประกอบของโครงการออกเป็น 4 ส่วน คือ แหล่งหรือปัจจัยป้อน (sources or inputs) กิจกรรมและการบริการหรือกระบวนการ (activities and services or process) ผลผลิต (outputs) อันเป็นผลของการจัดกิจกรรมและการบริการที่มีผลโดยตรงต่อผู้เข้าร่วมโครงการ และผลลัพธ์ (outcomes) อันเป็นผลตามเป้าหมายสุดท้ายหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับบุคคล องค์กร ชุมชน และสังคม นอกจากองค์ประกอบสำคัญทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังกล่าวแล้ว นักประเมินยังอาจกำหนดองค์ประกอบเพิ่มเติม เช่น องค์ประกอบด้านปัจจัยภายนอก (external factors) ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อโครงการ และอาจกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบนั้น ๆ เพิ่มเติม อาทิ บุคคลที่เกี่ยวข้อง วัตรวบรวมข้อมูลและเกณฑ์สำหรับการประเมิน เป็นต้น นอกจากหลักการไม่ยึดติดกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งแล้ว การกำหนดรูปแบบการประเมินควรคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ด้วยนั้น จึงเห็นควรให้มี “การประเมินผลกระทบ” (impact evaluation) ด้วย ดังทัศนะของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และนิคม ดังคะพิภพ (2528) ที่เห็นว่า การประเมินจะยังไม่มีความสมบูรณ์ หากยังไม่มีการประเมินผลกระทบ เนื่องจากจะไม่สามารถบอกคุณค่าที่แท้จริงของโครงการได้ เช่น โครงการฝึกอบรม หากไม่มีการประเมินผลว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำเอาความรู้หรือทักษะที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่เพียงใดก็ยังไม่สามารถบอกคุณค่าที่แท้จริงของการฝึกอบรมได้เลย เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีเหตุผลสนับสนุนอื่นอีก กล่าวคือ การบริหารองค์การในปัจจุบันได้คำนึงถึงการบริหารโดยองค์รวม (holistic) ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Senge (2000) เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นการสืบเสาะหาปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างเป็นภาพรวม ไม่แยกส่วนที่ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลเป็นเกณฑ์ การประเมินควรมีประสิทธิผลขององค์การ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551, 2553)

จากเหตุผลสนับสนุนดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้เลือกรูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration Evaluation) มาเป็นแนวทางในการประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งรูปแบบการประเมินเชิงระบบประกอบด้วย Context-Input-Process-Product-Impact:

CIPPI เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) โดยรูปแบบนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ “การตัดสินใจเชิงระบบ” จากการประเมิน 5 ประเภท คือ 1) การประเมินบริบทเพื่อการตัดสินใจด้านกรวางแผนหรือกำหนดจุดมุ่งหมาย 2) การประเมินปัจจัยป้อนเข้าเพื่อการตัดสินใจด้านการกำหนด โครงสร้างหรือวางรูปแบบดำเนินงาน 3) การประเมินกระบวนการ เพื่อการตัดสินใจในการนำไปใช้ปฏิบัติจริง 4) การประเมินผลลัพธ์ เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือคงหรือขยายหรือยุบหรือเลิกโครงการ 5) การประเมินผลกระทบ เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผลกระทบทั้งที่คาดหวัง และไม่คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 กรอบแนวคิดในการประเมินตามรูปแบบการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลังตามทัศนะของไวโรจน์ สารรัตน์ (2551, 2553)

2. การจัดการรอบการประเมินตามองค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ นำรูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration) นี้มาใช้ในการประเมินครั้งนี้ ดังนั้น องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการศึกษาตามกรอบแนวทางการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลัง ทั้งด้านบริบท (context) ปัจจัยป้อนเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลลัพธ์ (product) และ ผลกระทบ (impact) เพื่อสรุปองค์ประกอบหลักต่อการนำมาประเมินการจัดการศึกษา และได้กรอบการประเมิน ดังนี้

2.1 องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินแบบ CIPPI

รูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลังของวิโรจน์ สารรัตนะ (2551, 2553) ที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็น แนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ความสำคัญอยู่ที่คำว่า “การประเมินเชิงระบบ” ส่วนคำว่า “รวมพลัง” นั้น เป็นเพียงการนำเพิ่มหรือเสริมให้มีความหลากหลายของเทคนิควิธี และให้เข้าใจให้ชัดเจนว่า “การประเมินเชิงระบบ” แม้จะมีองค์ประกอบ CIPPI เหมือนกับองค์ประกอบของ Stufflebeam et al. คือ CIPP แต่รูปแบบการประเมินแตกต่างกัน แนวคิดดั้งเดิมของ Stufflebeam et al. จะเป็นการประเมินในต่างช่วงเวลา และจุดมุ่งหมายต่างกัน กล่าวคือ ประเมินบริบท (context) ก็เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายหรือทิศทางของโครงการ ถือเป็น การประเมินก่อนการดำเนินงาน (pre evaluation) ประเมินปัจจัยป้อนเข้า (Input) ก็เพื่อกำหนดทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ รวมทั้งตรวจสอบความเป็นไปได้ของทรัพยากรที่จะใช้นั้นด้วย ถือเป็น การประเมินความเป็นไปได้ (feasibility study) ประเมินกระบวนการ (process) ก็เพื่อกำหนดปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงของการปฏิบัติ ถือเป็น การประเมินในระหว่างดำเนินงาน (ongoing evaluation หรือ formative evaluation) และประเมินผลลัพธ์ (product) ก็เพื่อดูผลสำเร็จโดยรวมของโครงการ ถือเป็น การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ (summative evaluation) แต่แนวคิดการประเมินเชิงระบบตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) มีจุดมุ่งหมายเพื่อออกแบบการประเมินทั้ง CIPPI ในครั้งเดียวกันหรือพร้อมๆ กัน (parallel) โดยมีสิ่งที่ “จะถูกประเมิน” เกิดขึ้นก่อนแล้ว มีการกระทำไปก่อนหน้านี้แล้ว อย่างน้อยก็ในช่วงเวลาหนึ่ง ที่เริ่มปรากฏผลออกมาให้เห็น อาจเป็น 1 ปี 2 ปี 3 ปี หรือมากกว่านี้ แล้วแต่ลักษณะของโครงการหรือสิ่งที่จะถูกประเมินนั้นว่าเริ่มเกิดปรากฏการณ์ให้เห็นที่สามารถจะทำการประเมินได้แล้วหรือไม่

ดังนั้น การประเมินบริบท (context) จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีข้อมูลมาตรวจสอบจุดมุ่งหมายหรือทิศทางของโครงการที่กำหนดไว้แต่เดิมนั้นว่ายังคงเหมาะสมอยู่หรือไม่ บริบทอาจยังคงเดิมแต่อาจมีสิ่งแทรกซ้อนบางอย่างที่มีผลที่จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายหรือทิศทางของโครงการนั้นหรือไม่ หรือบริบทมีการเปลี่ยนไป จุดมุ่งหมายและทิศทางของโครงการที่มีอยู่เดิมควรจะเปลี่ยนไปหรือไม่ ในกรณีการประเมินปัจจัยป้อนเข้า (input) ก็เช่นกัน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลมาตรวจสอบทรัพยากรที่กำหนดไว้แต่เดิมว่ายังมีความเหมาะสมอยู่หรือไม่ มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้นที่ทำให้จะต้องปรับเปลี่ยนการใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้ เพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือไม่มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้น แต่เนื่องจากสภาพการณ์เปลี่ยนไป บริบทเปลี่ยนไป จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนทรัพยากรใหม่หรือไม่ เป็นต้น ในกรณีการประเมินกระบวนการ (process) และผลลัพธ์ (product) รวมทั้งผลกระทบ (impact) นั้น อาจไม่ใช่เพื่อตรวจสอบสิ่งที่มีมาก่อนหรือกำหนดไว้ก่อน แต่เป็นการประเมินถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพียงแต่ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงนั้น บางเรื่องอาจจะเป็นการสอบถามหรือเก็บข้อมูลย้อนหลังเพราะผ่านช่วงระยะเวลาปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มาช่วงหนึ่งแล้ว เป็นต้น ซึ่งตามกรอบแนวทางการประเมินแบบบูรณาการระหว่าง การประเมินเชิงระบบแบบรวมพลังในการศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการศึกษาตามกรอบแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ซึ่งเป็นการประเมินที่ให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์กับการ

ตัดสินใจในด้านบริบท (context) ปัจจัยป้อนเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลลัพธ์ (product) และ ผลกระทบ (impact) หรือ CIPPI model (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) โดยได้มีการสรุปองค์ประกอบที่นำไปสู่การประเมินในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1.1 ด้านบริบท (context) สำหรับทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2550) เห็นว่า การประเมินบริบทนั้นเป็นการประเมินของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกในปัจจุบันเป็นเช่นไร มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้เดิมหรือไม่ควรปรับหรือเพิ่มจุดหมายใดอีก ซึ่งหากวิเคราะห์จากทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ แล้วพบว่า จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาที่จะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบของความเชื่อ ค่านิยม สมมติฐาน ปทัสถาน ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดเพื่อให้เกิด วิชาชีพ พ้นชกิจ และ เป้าประสงค์ ขององค์การได้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ Bartol et al (1998) เรียกว่า สภาพแวดล้อมภายใน (internals environments) จากการศึกษาของนักวิชาการในเบื้องต้นซึ่งจะมีองค์ประกอบพื้นฐานที่นำไปสู่การประเมินทั้งปวง และทำให้ทราบหลักการและเหตุผลต่อการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงาน โดย พจน์ สะเพียรชัย (2520) อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) ระบุว่า บริบทหรือสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ได้แก่ สภาพทางสังคม ความต้องการทางสังคม ภาวะทางเศรษฐกิจ บรรยากาศทางการเมือง ประชากร แนวคิด ทฤษฎีทางการศึกษาลักษณะของท้องถิ่น ชนชั้นทางสังคม ระดับชั้นกลุ่มชน ระดับรายได้ การอบรมเลี้ยงดู สภาพห้องเรียน บรรยากาศในห้องเรียน มีความสอดคล้องในบางส่วนกับ ส.วาสนา ประवालพุกฤษ์ (2544) ที่กล่าวว่า บริบทต้องมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา รวมทั้ง จุมพล หนิมพานิช (2552) ที่ระบุว่า การประเมินบริบทต้องประเมินสภาพแวดล้อมของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ เพื่อหาความต้องการจำเป็น (needs) สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจกำหนดวัตถุประสงค์ของ นโยบาย/แผนงาน/โครงการ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) กล่าวว่า การประเมินบริบท มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีข้อมูลมาตรวจสอบจุดมุ่งหมายหรือทิศทางของโครงการที่กำหนดไว้แต่เดิมนั้นว่ายังคงเหมาะสมอยู่หรือไม่ บริบทอาจยังคงเดิมแต่อาจมีสิ่งแทรกซ้อนบางอย่างมาซึ่งผลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายหรือทิศทางของโครงการนั้นหรือไม่ หรือบริบทมีการเปลี่ยนไปจุดมุ่งหมายและทิศทางของโครงการที่มีอยู่เดิมควรจะเปลี่ยนไปหรือไม่ Stufflebeam (2001) ได้วิจัยโครงการพัฒนาสังคมใน Hawii โดยกำหนดองค์ประกอบของบริบท คือ 1) สภาพบริบทที่เป็นเบื้องหลังและปัจจุบัน (background and current context) 2) ธรรมชาติและการจัดการ (governance and management) 3) คุณลักษณะของโครงการ (program characteristic) 4) ความเกี่ยวข้องกับชุมชน (community relation) 5) ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder impressions) 6) ข้อสรุปของการประเมิน (concluding assessment) และ 7) สิ่งที่แสดงหรือจับต้องได้ (exhibits) ในส่วนของ Hofman, Dukstra, & Hofman (2005) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือการประเมิน โรงเรียน ระบุว่า เกณฑ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบบริบทที่ต้องประเมิน ได้แก่ 1) ความเชื่อมโยงกับสิ่งที่มีความจำเป็นต่อโรงเรียนและการศึกษาในอนาคต (contact with supplying school/further educational) 2) ข้อตกลงกับผู้ปกครอง (commitment of parents) 3) ข้อตกลงกับชุมชน (commitment of community) 4) ข้อตกลงกับการจัดการของคณะกรรมการสถานศึกษา (commitment of management/boards) และ 5) ข้อตกลงที่เป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (commitment of network/co-operation) สรุปองค์ประกอบของการประเมินบริบทจะต้องเกี่ยวข้องกับเบื้องหลัง (background) หรือความเป็นมา ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสรุปองค์ประกอบด้านบริบทที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบด้านบริบท	สรุปองค์ประกอบบริบทในการวิจัย
<p>สภาพทางสังคม ความต้องการทางสังคม ภาวะทางเศรษฐกิจ บรรยากาศทางการเมือง ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีทางการศึกษา (พจน์ สะเพียรชัย, 2520 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) บริบทต้องมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา (ส.วาสนา ประवालพฤกษ์, 2544) ประเมินสภาวะแวดล้อมของนโยบาย/แผนงาน/โครงการเพื่อหาความต้องการจำเป็น (needs) สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ (จุมพล หนิมพานิช, 2552) และความเชื่อมโยงกับสิ่งที่มีความจำเป็นต่อโรงเรียนและการศึกษาในอนาคต และข้อตกลง (commitment) ในด้านต่างๆ (Hofman, Dukstra, & Hofman, 2005) สภาพบริบทที่เป็นเบื้องหลังและปัจจุบัน (Stufflebeam, 2001)</p>	<p>(1) นโยบายด้านการศึกษา (2) สภาพและความต้องการของสังคม (3) จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษา</p>
<p>จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาที่จะเกิดขึ้น ได้ต้องมีองค์ประกอบของความเชื่อ ค่านิยม สมมติฐาน ปทัสถาน ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดเพื่อให้เกิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ขององค์กรได้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550)</p>	<p>(4) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์</p>

จากตารางที่ 1 โดยการประเมินการจัดการศึกษาคั้งนี้ เห็นว่า องค์ประกอบที่สอดคล้องกับบริบทที่มีความเกี่ยวข้องกัน เรื่อง นโยบาย/แผนงาน/โครงการ การเปลี่ยนแปลงไปของสภาพสังคม และเศรษฐกิจ เชื่อมโยงให้เห็นถึงความจำเป็นที่มีต่อการจัดการศึกษาทั้งที่เป็นเบื้องหลัง และสภาพปัจจุบัน ซึ่งประเด็นเหล่านี้เรียกว่า สภาวะแวดล้อมภายนอกหรือสภาวะแวดล้อมทั่วไป มักประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบ 5 ด้านที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรดังนี้ คือ ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและกฎหมาย ด้านวัฒนธรรมสังคม และด้านความเป็นสากล นอกจากนั้นประเด็นที่เกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ขององค์กร เรียกว่า สภาวะแวดล้อมภายใน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดองค์ประกอบของการประเมินด้านบริบทที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก คือ 1) สภาพและความต้องการของสังคม ด้านการจัดการศึกษา 2) นโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

2.1.2 ด้านปัจจัยป้อนเข้า (input) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่นำไปสู่ระบบการจัดการศึกษา โดย สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2547) ส.วาสนา ประवालพฤกษ์ (2544) มีแนวคิดที่สอดคล้องกันระบุว่าองค์ประกอบของปัจจัยป้อนเข้า ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ กลุ่มประชากรเป้าหมาย ตลอดจนระบบการบริหารและระบบการจัดการ ส่วน พจน์ สะเพียรชัย (2520 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) ให้ความละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาประเภทต่างๆ เช่น ครู ซึ่งแตกแยกย่อยไปอีก อาทิ วุฒิ ประสบการณ์ นักเรียน อาจแยกเป็น เพศทัศนคติ บุคลิกภาพ ระดับสติปัญญา หลักสูตร อาทิ ประมวลการสอน สื่อการสอน ตำรา วิธีสอน อุปกรณ์ เป็นต้น จุมพล หนิมพานิช (2552) ระบุสิ่งที่ต้องประเมินปัจจัยป้อนเข้า

ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่และหน่วยงาน จะประเมินในแง่ของความสามารถ 2) ทรัพยากรด้านการบริหาร อันได้แก่ เงินหรืองบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ จะประเมินในแง่ของความพอเพียง 3) นโยบาย แผนงาน/โครงการ จะประเมินในแง่ของความชัดเจน 4) พื้นที่ตั้ง จะประเมินในแง่ของความเหมาะสม 5) กลยุทธ์ที่จะใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะประเมินในแง่ของความเป็นไปได้ และ 6) กลุ่มเป้าหมาย จะประเมินในแง่ของการยอมรับ การให้ความร่วมมือ รวมทั้งการประเมินผลความพึงพอใจ Hofman, Dukstra, & Hofman (2005) ได้ระบุนอ้กประกอบด้านปัจจัยป้อนเข้า ได้แก่ 1) นักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา (pupil population) 2) คุณลักษณะบริเวณใกล้เคียง/ชุมชน (neighbourhood characteristics) 3) การติดต่อกับ โรงเรียนอื่น (contact with other schools) 4) การเงิน/วัสดุทางการศึกษา (financial / material) 5) สิ่งอำนวยความสะดวก/อาคารสถานที่ (accommodation / building) และ 6) คณะทำงานหรือบุคลากร (staff / personnel) สำหรับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. (2544) ขณะที่ยอชฐิติ สารรัตนะ(2547) กล่าวว่าตัวป้อนที่สำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา คือหลักสูตรสถานศึกษา และสุทธิรัช คนกาญจน์ (2547) ระบุปัจจัยป้อนเข้าที่สอดคล้องกัน ได้แก่ 1) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนการดำเนินงานและ โครงสร้างองค์กร 2) การบริหารและการจัดการ 3) การเงินและงบประมาณ 4) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ และ 5) หลักสูตรการจัดการศึกษา ส่วนกระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการศึกษาควรมีธรรมาภิบาลการบริหาร นอกจากนั้นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร และด้านความสามารถในการแข่งขันก็เป็นองค์ประกอบด้วยเช่นกัน (Moorhead & Griffin, 2004) รวมทั้งสภาพแวดล้อมขององค์กรก็มีอิทธิพลต่อองค์กรหรือส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กรด้วย (Robbins & Coulter, 1996) นอกจากนั้น วิโรจน์ สารรัตนะ(2553) ได้แสดงความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้า คือ การประเมินปัจจัยป้อนเข้า มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลมาตรวจสอบทรัพยากรที่กำหนดไว้แต่เดิมว่ายังมีเหมาะสมอยู่หรือไม่ มีปัญหาและข้อเสนอแนะอะไร อย่างไร มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้นที่ทำให้จะต้องปรับเปลี่ยนการใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้ เพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือสภาพการณ์เปลี่ยนไป บริบทเปลี่ยนไป จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนทรัพยากรใหม่หรือไม่ เป็นต้น ดังนั้นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยป้อนเข้าจึงเกี่ยวข้องกับทรัพยากรซึ่ง โดยหลักการทางการบริหาร เมื่อกล่าวถึงทรัพยากรทางการบริหารมักพิจารณาในขอบข่ายของทรัพยากร 4 ด้าน คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) ซึ่งนิยมเรียกกันทั่วไปว่า 4Ms ในทัศนะของผู้เขียนขอใช้ขอบข่ายทรัพยากร 4 ด้านนี้ โดยเห็นว่าการจัดการ (management) นั้นจะครอบคลุมถึงทรัพยากรย่อยหลายๆ อย่าง ไม่ว่าจะเป็น หลักการ แนวคิด แนวนโยบาย วิธีการ หรือเทคนิควิธีในการบริหารจัดการโครงการ เป็นต้น ที่ถูกกำหนดใช้ในโครงการ ดังนั้นในการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้า จึงสรุปให้ครอบคลุมองค์ประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงสรุปองค์ประกอบด้านปัจจัยป้อนเข้าที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบด้านปัจจัยป้อนเข้า	สรุปองค์ประกอบ ปัจจัยป้อนเข้าในการวิจัย
ปัจจัยป้อนเข้าที่สอดคล้องกัน ได้แก่ แผนการดำเนินงานและ โครงสร้างองค์การ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)หรือ สมศ., 2544; และสุทธิรัช คนกาญจน์, 2547)	(1) แผนการดำเนินงานและ โครงสร้างองค์การ
ทรัพยากรด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ได้แก่ เงินหรืองบประมาณ บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2547; ส.วาสนา ประवालพุกภัย, 2544; พจน์ สะเพียรชัย, 2520 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549ก; จุมพล หนีมพานิช, 2552; Hofman, Dukstra, & Hofman, 2005; คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2543 อ้างถึงใน อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน, 2544; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2544; กระทรวงศึกษาธิการ, 2549 ; และ วิโรจน์ สารรัตน์ะ, 2553	(2) ทรัพยากรด้านการบริหาร และการจัดการศึกษา - คน (man) - เงิน (money) - วัสดุอุปกรณ์ (material) - การจัดการ (management)
ประเด็นการบริหารและการจัดการ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2547; ส.วาสนา ประवालพุกภัย, 2544; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2544; และ กระทรวงศึกษาธิการ, 2549; จุมพล หนีมพานิช (2552) เรียกว่า กลยุทธ์ในการจัดการ	(3) ยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ การบริหาร
ประเด็นระบบและกลไกการประกันคุณภาพ และหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2544; สุทธิรัช คนกาญจน์, 2547 และอัญชติ สารรัตน์ะ, 2547)	(4) ระบบและกลไกการ ประกันคุณภาพการศึกษา (5) หลักสูตรการจัดการเรียน การสอน

จากตารางที่ 2 ได้สรุปองค์ประกอบของการประเมินปัจจัยป้อนเข้าในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แผนการดำเนินงาน และโครงสร้างองค์การ 2) ทรัพยากรด้านการบริหาร 3) กลยุทธ์การบริหาร 4) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา 5) หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 7) ความสามารถในการแข่งขัน แต่เนื่องจากองค์ประกอบบางอย่างได้มีการนำมาประเมินบริบทเกี่ยวกับความสอดคล้อง ชัดเจน เหมาะสม ซึ่งมีอิทธิพลต่อปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และทิศทางของการจัดการศึกษา รวมทั้ง ทรัพยากรการบริหารที่เรียกว่า 4 M's ประกอบด้วย คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก (material) และ การจัดการ (management) นั้น จึงสามารถกำหนดองค์ประกอบของการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้าใหม่ ประกอบด้วย 1) ระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา อันประกอบด้วย มีแผนการดำเนินงาน โครงสร้างองค์การ และการบริหารอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

2) ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล อันประกอบด้วย (1) ทรัพยากรบุคคล (2) ทรัพยากรด้านงบประมาณ และ (3) ทรัพยากรด้านสื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม

2.1.3 ด้านกระบวนการ (process) หมายถึง การดำเนินการบริหารและการจัดการศึกษา หรือการแปรสภาพปัจจัยป้อนเข้าให้เป็นผลผลิต Hofman, Dukstra, & Hofman (2005) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้แยกเป็น 1) กระบวนการในระดับโรงเรียนหรือสาขาวิชา อาทิ การมีภาวะผู้นำทางการศึกษา การจัดการในสถานศึกษา วัฒนธรรมความเป็นมืออาชีพ และ 2) กระบวนการในระดับชั้นเรียนหรือผู้เรียน อาทิ คุณภาพของกระบวนการสอน การจัดการปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ความสนใจใฝ่รู้นอกห้องเรียน หากวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (key success factor) ก็คือ การเรียนรู้ในองค์กร (organization learning) และ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) สำหรับจุมพล นิคมพานิช (2552) ระบุว่า การประเมินกระบวนการดำเนินงานสิ่งที่ต้องประเมิน ได้แก่ 1) วิธีการ รวมทั้งกระบวนการขั้นตอนการดำเนินงานว่ามีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร มีอุปสรรคใหม่ 2) มีการประสานงานตลอดจนความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอย่างไร กับกลุ่มเป้าหมายมีปัญหาใหม่ ในขณะที่ทศนา แจมมณี (2545, 2551) ได้เสนอว่าการจัดการศึกษา คือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และวิโรจน์ สารรัตนะ(2553) ได้แสดงความคิดเห็นต่อการประเมินกระบวนการ ว่า เป็นการประเมินถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจริง โดยสิ่งที่เกิดขึ้นจริงนั้น บางเรื่องอาจจะเป็นการสอบถามหรือเก็บข้อมูลย้อนหลังเพราะผ่านช่วงระยะเวลาปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มาช่วงเวลาหนึ่งแล้ว ดังนั้นประเด็นหลักที่ต้องการประเมินคือ แนวปฏิบัติหรือกิจกรรมหรือกระบวนการดำเนินงานเพื่อนำทรัพยากรไปใช้ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่กำหนดไว้ ซึ่งศึกษาได้จากแนวปฏิบัติหรือกิจกรรมหรือกระบวนการดำเนินงานที่มีการกำหนดไว้ในโครงการ นอกจากนั้นกระบวนการประเมินภายในขององค์กรของ balanced scorecard ; BSC ว่าเป็นการพิจารณากระบวนการภายในที่เป็นกระบวนการหลักที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ภายใต้มุมมองนี้จะมุ่งเน้นกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการและการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยกระบวนการที่สำคัญภายใต้มุมมองนี้ เช่น นวัตกรรม (Innovation) กระบวนการ (Operations) และการบริการหลังการขาย (Post sale Service) ดังนั้น เมื่อองค์กรกำหนดเป้าหมายและสร้างกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าแล้ว องค์กรต้องปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานและกระบวนการปฏิบัติการภายในให้อ่อนนุ่มต่อการดำเนินกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าและการจัดการกระบวนการปฏิบัติงานภายในจึงจำเป็นต้องสอดคล้องกัน (ศรีเพ็ญ ทรัพย์มันชัย, 2541) โดยมีผู้ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานภายในดังต่อไปนี้ Kaplan & Norton (2005) กล่าวว่า บริษัทจะต้องปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานภายในให้สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ในมุมมองด้านการเงินและลูกค้าโดยกระบวนการที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 กระบวนการคือ 1) กระบวนการส่งมอบคุณค่าให้แก่ลูกค้า โดยพิจารณาเชื่อมโยงคุณค่าของกระบวนการปฏิบัติงานภายในตั้งแต่การผลิต การตลาดและบริการหลังการขาย โดยพิจารณาในด้านคุณภาพ ค่าใช้จ่าย เวลาและคุณลักษณะของผลงาน 2) กระบวนการในนวัตกรรม เป็นการศึกษาความต้องการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อของลูกค้าเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าในอนาคต ได้แก่ การวิจัย การออกแบบและกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (บริการ) ที่สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่และตลาดใหม่ ศรีเพ็ญ ทรัพย์มันชัย (2541) ได้แบ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานภายในออกเป็น 2 ส่วน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้โดดเด่น และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันคือ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานภายในที่สะท้อนภาพความต้องการของลูกค้า เช่น ระยะเวลาการผลิต คุณภาพของสินค้าและบริการ ทักษะในการทำงานของพนักงานและอัตราผลผลิต 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานภายในที่มีการวัดความสามารถเชิงการแข่งขันในอนาคตของบริษัท เช่น ความสามารถทางเทคโนโลยีของกิจการตลอดจนการพัฒนาเทคโนโลยี โดยอาจจัดลำดับเทคโนโลยีของบริษัทเทียบกับคู่แข่ง ระยะเวลาในการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ระยะเวลาในการปรับปรุงกระบวนการผลิต หรือเพิ่มอัตราผลผลิตใหม่ๆ ส่วนคณีย์ เทียนพุด (2544) กล่าวว่า ดัชนีวัดผลด้านกระบวนการภายในมีผลกระทบสูงสุดต่อความพึงพอใจของลูกค้าและบรรลุผลสำเร็จต่อวัตถุประสงค์ทางการเงินขององค์กร โดยจะแตกต่างจากการวัดผลเดิมๆ คือ เน้นที่การพยายามติดตามและปรับปรุงกระบวนการธุรกิจที่มีอยู่ และเน้นพร จุณณะปิยะ (2544) กล่าวว่า ภายใต้มุมมองด้านกระบวนการปฏิบัติภายใน จะต้องพิจารณาว่า "เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียและลูกค้าหรือผู้รับบริการ องค์กรควรจะต้องปรับปรุงพัฒนากระบวนการใด" และตัวบ่งชี้ที่ได้รับความนิยมได้แก่ การให้บริการที่ดี ดังนั้น สรุปการประเมินด้านกระบวนการ ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงสรุปองค์ประกอบด้านกระบวนการที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบด้านกระบวนการ	สรุปองค์ประกอบกระบวนการในการวิจัย
กระบวนการจัดการเรียนรู้(Hofman, Dukstra, & Hofman, 2005; และ ทิศนา แจมมณี, 2551)	(1) กระบวนการจัดการเรียนรู้/ การพัฒนาผู้เรียน
ประเมินกระบวนการดำเนินงานสิ่งที่ต้องประเมิน ได้แก่ 1) วิธีการรวมทั้งกระบวนการขั้นตอนการดำเนินงานว่ามีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร มีอุปสรรคใหม่ 2) มีการประสานงานตลอดจนความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอย่างไร กับกลุ่มเป้าหมายมีปัญหาใหม่ (จุมพล นหินพานิช, 2552); กิจกรรมหรือกระบวนการที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงาน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553)	(2) การดำเนินงานตามภารกิจ การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา
กระบวนการผลิต คุณภาพของสินค้าและการให้บริการ (มุมมองด้านกระบวนการภายในของ BSC); คณีย์ เทียนพุด (2544); ศรีเพ็ญ ทรัพย์ มนชัย (2541)	(3) กระบวนการให้บริการเพื่อให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

จากตารางที่ 3 องค์ประกอบของการประเมินด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 1) กระบวนการจัดการเรียนรู้ / การพัฒนาผู้เรียน 2) การดำเนินงานตามภารกิจ การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 3) กระบวนการให้บริการเพื่อให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจ เพื่อพิจารณาองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถสรุปเป็นประเด็นเพื่อการประเมินกระบวนการจัดการศึกษาได้ดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้ และ การพัฒนาผู้เรียน และ 2) การดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

เพราะหากสถานศึกษาดำเนินภารกิจตามองค์ประกอบดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความพึงพอใจของลูกค้ำและผู้รับบริการ

2.1.4 ด้านผลลัพธ์ (product) หมายถึง คุณภาพทุกด้านที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการบริหารและการจัดการศึกษา โดย Hofman, Dukstra, & Hofman (2005) ใช้ผลลัพธ์ (outcome) และความพึงพอใจ (satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจของคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลลัพธ์ด้านระดับความรู้ สังคม พฤติกรรม ความริเริ่มสร้างสรรค์ ที่เกิดกับนักเรียน และผลลัพธ์ด้านการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ สำหรับ จุมพล หนีมพานิช (2552) ระบุว่า สิ่งที่ต้องทำการประเมินผล ได้แก่ ผลการดำเนินการที่เกิดขึ้นในแง่ของกระบวนการบรรลุผลโดยตรง อาทิ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน เป็นต้น ผลที่เกิดกับกลุ่มเป้าหมายที่ประเมินในแง่ ความพอเพียง และความทั่วถึง และผลผลิตที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดหวัง นอกจากนี้ ผลทางอ้อมที่ประเมินในแง่ของความเป็นอยู่ด้านอื่นๆ อาทิ ผลต่อสภาพสิ่งแวดล้อม ผลต่อความเป็นอยู่ด้านอื่นๆ ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ผลต่อนโยบาย/แผนงาน/โครงการอื่นๆ จะประเมินในแง่การสนับสนุนขัดแย้ง กับนโยบาย/แผนงาน/โครงการอื่นๆ หรือไม่ อย่างไร ในส่วนสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2549ก) ระบุว่า ผลผลิตนั้นเกิดขึ้นจากการดำเนินการของ โครงการ/แผนงาน/การบริการอื่น สิ้นสุดลงแล้วการประเมินผลผลิตจะมุ่งคำตอบว่าประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ผลผลิตเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และผลการดำเนินงานคุ้มค่าเพียงใด จะปรับหรือขยายผลการดำเนินงานอย่างไร สำหรับ ศิริพงษ์ เพ็ญศิริ (2544) และสิทธิชัย ศรีสุชาติ (2550) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในการจัดการศึกษาคือ ผลลัพธ์ ที่เป็นผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่องค์การทางการศึกษาควรตระหนักและเอาใจใส่ ดังนั้นสามารถสรุปประเด็นได้ ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงสรุปองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบด้านผลลัพธ์	สรุปองค์ประกอบกระบวนการในการวิจัย
<p>คุณภาพทุกด้านที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการบริหารและการจัดการศึกษา และความพึงพอใจของคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลลัพธ์ด้านระดับความรู้ สังคม พฤติกรรม ความริเริ่มสร้างสรรค์ ที่เกิดกับนักเรียน และผลลัพธ์ด้านการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ (Hofman, Dukstra, & Hofman, 2005; จุมพล หนีมพานิช, 2552; ศิริพงษ์ เพ็ญศิริ, 2544; และสิทธิชัย ศรีสุชาติ, 2550)</p>	<p>1) ผลลัพธ์ของนักเรียน - ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี - ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ - ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร</p> <p>2) ผลลัพธ์ของสถานศึกษา - รางวัลและเกียรติบัตรที่เคยได้รับ</p>

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่าองค์ประกอบด้านผลผลิตนั้นมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตที่เกิดขึ้นจากภารกิจของการจัดการศึกษาและความพึงพอใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการดำเนินงานขององค์ประกอบด้าน บริบท ปัจจัยป้อนเข้า และกระบวนการซึ่งการแปลความหมายของผลผลิตโดยโยงกับบริบท ปัจจัยป้อนเข้า และกระบวนการด้วย ซึ่งวิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้แสดงความคิดเห็นต่อการประเมินด้านผลลัพธ์ไว้ว่า การประเมินผลลัพธ์ เป็นการประเมินถึงผลที่เกิดขึ้นจริง ทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ซึ่งหากวิเคราะห์ด้านจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาของชาติ ตาม พ.ร.บ. การจัดการศึกษา พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 จุดมุ่งหมายให้นักเรียนเก่ง ดี และ มีความสุข ดังนั้นกรอบของการจัดหลักสูตรการศึกษาแกนกลางขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดกรอบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านผลการเรียนรู้จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความ ซึ่งเป็นการฝึกหลักที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการ และมุ่งให้เกิดประสิทธิผลการเรียนรู้แก่นักเรียนให้มากที่สุด จากองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้ 1) คุณภาพของนักเรียน อันประกอบด้วย (1) ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี (2) ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ และ (3) ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร 2) คุณภาพของสถานศึกษา อันประกอบด้วยรางวัลและเกียรติบัตรที่เคยได้รับ

2.1.5 ด้านผลกระทบ (impact) หมายถึง ผลลัพธ์ซึ่งเป็นผลเกิดขึ้นในระยะยาวจากการดำเนินงานของโครงการ/แผนงาน/การบริการอื่น ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวังทั้งทางบวกและทางลบมีอะไรบ้าง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550) หากพิจารณามิต้องค์ประกอบของผลกระทบซึ่ง จุมพล หนิมพานิช (2552) ได้กล่าวถึงมิติต่างๆ ของผลกระทบที่มีต่อนโยบาย ได้แก่ ปัญหาในแง่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความเป็นประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่มขณะเดียวกันมีผลกระทบต่ออีกกลุ่ม และการมีผลตามมาต่ออนาคต เช่น นโยบายบางอย่างอาจก่อให้เกิดผลดี แต่บางนโยบายอาจก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตามมาในอนาคต หรืออาจมีเงื่อนไขที่นำมาซึ่งค่าใช้จ่าย เป็นต้นจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบด้านผลกระทบนั้นมีลักษณะคล้ายคลึงกันกับองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ในแง่ของความเชื่อมโยงกับผลการดำเนินการด้านผลลัพธ์ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นทั้งโดยคาดหวังและไม่ได้คาดหวังหรือเกิดขึ้นจากความตั้งใจและไม่ตั้งใจและเกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบและเป็นผลในระยะยาว ดังนั้นในการประเมินในการวิจัย ครั้งนี้ จึงสามารถสรุปประเด็นเพื่อการประเมิน ดังนี้ การประเมินระดับความพึงพอใจของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในด้านต่างๆดังนี้ 1) ผู้เรียน 2) ครู 3) ผู้บริหาร และ 4) การบริหารและการบริการการจัดการศึกษา

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนในประเด็นการประเมินจึงต้องมีการศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับงานวิจัยครั้งนี้ในแต่ละมิติของการประเมินในแต่ละด้านซึ่งประกอบไปด้วยมิติการประเมินในแต่ละด้าน กล่าวคือ 1) ด้านบริบท 2) ด้านปัจจัยป้อนเข้า 3) ด้านกระบวนการ 4) ด้านผลลัพธ์ และ 5) ด้านผลกระทบ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) มิติการประเมินด้านบริบท

เพื่อให้ทราบรายละเอียด และจัดขอบเขตในการประเมินในครั้งนี้ได้อย่างเหมาะสมกับมิติด้านบริบทของการประเมิน ผู้วิจัยจึงนำเสนอ องค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องในการประเมินด้านบริบท คือ 1) นโยบาย จุดมุ่งหมาย และ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ด้านการจัดการศึกษา 2) สภาพและความต้องการของสังคม

ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการศึกษาเอกชน เพื่อชี้ให้เห็น ว่ามีทั้งปัจจัยภายใน และภายนอก ที่มีผลต่อการประเมินด้านบริบท ทั้งนี้ เพื่อให้ครอบคลุมมีลักษณะของการสืบค้นที่หลากหลาย ตามหลักการ Triangulation อันจะทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นที่จะนำไปใช้ในการประเมินบริบทที่ครอบคลุม ผู้วิจัยจะศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐานจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

1.1) สภาพและความต้องการของสังคมด้านการจัดการศึกษา

1.1.1) แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนระยะยาว พ.ศ. 2545-2554

กำหนดนโยบายและวิธีการ หลักในกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน ดังนี้ (1) รัฐ ครอบครัว สถาบันการศึกษา ชุมชน และสื่อมวลชน ต้องร่วมกันสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และการเสริมสร้างทักษะชีวิต เพื่อให้เด็กและเยาวชนในฐานะผู้มีส่วนสำคัญในกิจกรรมเพื่อการพัฒนา ของชุมชน สังคม และประเทศชาติ ได้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความคิดและกล้าตัดสินใจ บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนรู้จักปรับตัวเข้ากับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (2) สนับสนุนให้เด็กและเยาวชน มีความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาการสมัยใหม่บนพื้นฐาน ภูมิปัญญาของสังคมวัฒนธรรมไทย ตลอดจนประยุกต์หลักธรรมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย สติปัญญา ความสามารถในการทำงาน อารมณ์ จริยธรรม และความรับผิดชอบตามวัย รวมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชนอย่างสร้างสรรค์ในกิจกรรมและสังคมไทย (3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครอบครัวมีบทบาทหลักในการดูแลและรับผิดชอบการขัดเกลาทางสังคม ตลอดจนปลูกฝังทักษะชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชนขนานไปกับองค์กรอื่น ๆ ในสังคม (4) สนับสนุนการกระจายความรับผิดชอบให้ท้องถิ่นทุกระดับและสื่อมวลชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบครัว เด็กและเยาวชน (5) ปรับแนวคิดของผู้ให้บริการโดยเฉพาะภาครัฐ ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส ทุกด้านและสามารถตรวจสอบได้ (6) ใช้กฎหมายเป็นกรอบในการพัฒนาและกำหนดภาระหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน และ (7) เร่งรัดให้มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาโดยมีดัชนีชี้วัดอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, 2545)

1.1.2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศและเป็นแผนปฏิรูปความคิดและคุณค่าใหม่ของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาคนให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตามในปีแรกของแผนฯ ประเทศไทยต้องประสบวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรง และส่งผลกระทบต่อคนและสังคมเป็นอย่างมาก จึงต้องเร่งฟื้นฟูเศรษฐกิจให้มีเสถียรภาพมั่นคง และลดผลกระทบจากวิกฤตที่ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานและความยากจนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้บัญญัติ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาจากวิกฤตเศรษฐกิจให้ลุกล่วงและสร้างฐานเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็งและมีภูมิคุ้มกันต่อ

กระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ขณะเดียวกันมุ่งการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้าน ตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และ สิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุข ของคนไทย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการ เปลี่ยนแปลงที่ประเทศไทยจะต้องปรับตัวในอนาคต และเพื่อก้าวไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศที่พึงปรารถนา ในระยะยาว การพัฒนาประเทศ ในระยะ 5 ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 จึงเป็นแผนที่เกิดจากการระดมพลัง ความคิดและ การมีส่วนร่วมของประชาชนชาวไทยจากทุกภาคส่วน และเห็นพ้องร่วมกันอันเชิญ “ปรัชญา ของ เศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม ที่มีคนเป็น ศูนย์กลางการพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศ ให้เกิดความสมดุล เป็น ธรรมและยั่งยืน มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของการพัฒนาในส่วน ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัยไว้ ดังนี้ 1) สร้างโอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่องที่ขับเคลื่อน ด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา 2) เพิ่มศักยภาพของชุมชน เชื่อมโยง เป็นเครือข่าย เป็นรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต และ 3) การพัฒนาคุณภาพคน ให้คนไทยทุกคน ได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และ มีความมั่นคงในการ ดำรงชีวิต ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเอง ที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของ ครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนัก นายกรัฐมนตรี, 2550)

1.1.3) มาตรฐานการศึกษาของชาติเป็นสาระเกี่ยวกับอุดมการณ์ เป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของชาติที่พึงประสงค์ มิใช่เป็นหลักสำหรับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการอุดมศึกษา นำไปใช้กำหนดแนวทาง การพัฒนาและจัดการศึกษา เพื่อประกันว่าผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพและตรงตามความต้องการ อย่างคุ้มค่า เสมอภาคและเป็นธรรม ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 อุดมการณ์ หลักการในการจัดการศึกษาของชาติ การศึกษา ตลอดชีวิต เพื่อทุกคนและทุกคน เพื่อการศึกษาการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและสังคมที่บูรณาการ อย่างสมดุลระหว่าง ปัญญาธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรม เพื่อคนไทยทุกคน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาที่มีคุณค่า เต็มตามศักยภาพ ตรงตามความต้องการ แต่ต้นทุนต่ำ รัฐสนับสนุนการจัดการศึกษามุ่งสร้าง พื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในวัยเรียนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยทำงานที่มี คุณภาพโดยให้สังคมมีส่วนร่วม ในการดำเนินการ และตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็น กระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ให้สามารถแข่งขันได้ใน ระดับนานาชาติจริง

มาตรฐานที่ 2 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมือง และพลโลก คนไทยเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนา คนไทยทุกคน ให้เป็น "คนเก่ง คนดี และมีความสุข" โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย เต็มตามศักยภาพ และตรงตามความ ต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ปัญญา ความรู้และทักษะ คุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 3 การจัดการศึกษาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน และการ บริหารที่เน้นสถานศึกษาเป็นสำคัญ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ผู้เรียน เห็นแบบอย่างที่ดี

ได้ฝึกการคิด และได้เรียนจากประสบการณ์ตรงที่หลากหลาย ได้เรียนตรงตาม ความสนใจ และมีความสุขในการ เรียนครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูเตรียมการสอนและสื่อ ที่ผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย ครูจัด บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และการพัฒนาความคิดผู้เรียนเป็นระบบที่ สร้างสรรค์) ความสำเร็จของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัย ด้านการบริหาร

มาตรฐานที่ 4 ให้นำสู่การปฏิบัติการสร้างวิถีการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ให้ เข้มแข็ง และการใช้มาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาบรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ควร ต้องมีแนวทางการปฏิบัติ 3 ประการ ดังนี้

(1) การสร้างวิถีการเรียนรู้ของคนไทยให้เข้มแข็งด้วยการสร้างสำนึก ให้ คนไทยเห็นคุณค่าของการศึกษา โดยการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ โดยการจัดสรรแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ ที่หลากหลายทั้งในระบบ นอกกระบบ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสร้างลักษณะชีวิต โดย การวางรากฐานนิสัยตั้งแต่เด็กให้รักการอ่าน รักการค้นคว้า ส่งเสริมให้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองชอบ การสร้างกำไร ให้คนไทยสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปทำประโยชน์ต่อชีวิต และ สังคมได้

(2) การสร้างความเข้มแข็งให้แหล่งเรียนรู้และกลไกการเรียนรู้ ในระบบ ครอบครัว ชุมชน กลุ่มเพื่อนร่วมวัย องค์กร/สถาบันทางศาสนา แหล่งอาชีพ สื่อมวลชน องค์กรความรู้ในสังคม ระบบสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากการวิจัยปฏิบัติการเป็นเครื่องมือ แสวงหาความรู้ใหม่ เป็นเครื่องมือสืบทอดและผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย และเป็นเครื่องมือพัฒนา คุณภาพของครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา องค์กรและสังคม

(3) กระทรวงศึกษาธิการต้องเป็นผู้นำในการใช้มาตรฐานการศึกษาของ ชาติ จัดลำดับความสำคัญ ติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน สื่อสาร และเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้อง รู้และเข้าใจบทบาทของมาตรฐานการศึกษา วางระบบการจัดทำมาตรฐานการศึกษาเป็น ส่วนหนึ่งของระบบงาน พัฒนากลไกที่จะช่วยพัฒนาให้กิจกรรม การดำเนินงานทั้งหมดมีมาตรฐานตามที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

1.1.4) นโยบายการศึกษาของรัฐบาล

นายกรัฐมนตรีแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา มีสาระสำคัญ ของนโยบายการศึกษาปฐมวัย ดังนี้ 1) ยกระดับคุณภาพการศึกษาของคนไทยอย่างมีบูรณาการและสอดคล้องกัน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา ทั้งในและนอกระบบการศึกษา และสร้างระบบการเรียนรู้ ตลอดชีวิต 2) พัฒนาหลักสูตร ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและคุณธรรมอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์ 3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ การเรียน การสอน และการเรียนรู้อย่างจริงจัง จัดให้มีการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง อย่างกว้างขวาง พร้อมทั้งจัดหา อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประกอบการเรียนการสอน ให้โรงเรียนอย่างทั่วถึง 4) ดำเนินการให้บุคคลมี สิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา 12 ปี โดย ไม่เสียค่าใช้จ่าย รวมทั้งสนับสนุนผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรืออยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้ได้รับการศึกษา (สำนักโฆษกรัฐบาล, 2551)

1.1.5) นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2551-2554

สืบเนื่องจากนโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน ปีงบประมาณ 2551-2554 ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับการใช้หลักประกันขั้นพื้นฐานของบริการสาธารณะภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ การมีสภาพแวดล้อมที่นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต และประชาชนมีความสุข ได้กำหนดให้มีนโยบายการศึกษา 10 ประการ ดังนี้ (1) ยกระดับคุณภาพการศึกษาของคนไทยอย่างมีบูรณาการและสอดคล้องกัน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาทั้งในและนอกระบบการศึกษา (2) การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (3) พัฒนาหลักสูตรปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและคุณธรรมอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (4) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้อย่างจริงจัง รวมทั้งการเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอย่างกว้างขวาง (5) ดำเนินการให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา 15 ปีโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และให้ครอบครัวผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรืออยู่ในสภาวะยากลำบากมากขึ้น (6) เพิ่มโอกาสให้แก่เยาวชนในการศึกษาต่อผ่านกองทุนให้กู้ยืมที่ผูกพันกับรายได้ในอนาคต และเชื่อมโยงกับนโยบายการผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถของประเทศ (7) สนับสนุนการให้ทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศสำหรับผู้ด้อยโอกาส (8) สนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตและบริการ (9) เร่งผลิตกำลังคนระดับอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พร้อมทั้งพัฒนารับรองคุณวุฒิวิชาชีพตามมาตรฐานสากล (10) ขยายบทบาทของระบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ผ่านองค์กรต่าง ๆ

วิสัยทัศน์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหลักในการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

พันธกิจ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการพัฒนาเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตามมาตรฐาน การศึกษา ด้วยระบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการให้บริการของ สพฐ. 1) ด้านโอกาสทางการศึกษา 2) ด้านคุณภาพการศึกษา 3) ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำผลผลิต จำนวน 5 ผลผลิต ได้แก่ ผู้จบการศึกษาก่อนประถมศึกษา ผู้จบการศึกษาก่อนมัธยมศึกษา ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสมรรถภาพ และเด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 185 เขต พื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยกำกับ ประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นหน่วยปฏิบัติการจัดการศึกษา ซึ่งในปีงบประมาณ 2552 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนดการ

ขับเคลื่อนกลยุทธ์ 6 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่นักเรียนทุกคน 2) เพิ่มอัตราการเข้าเรียนในทุกระดับ ตั้งแต่ทั่วไป ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ลดอัตราการออกกลางคัน และพัฒนารูปแบบการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เยาวชนที่อยู่ในนอกระบบการศึกษา 3) ยกกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ พัฒนาผู้เรียน สมรรถนะครู และบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ 4) เร่งรัดพัฒนาความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสังกัดเพื่อการเรียนรู้และ การบริหารจัดการ 5) สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา 6) เร่งพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิตนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1.6) นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ.2554

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ดังนี้

วิสัยทัศน์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ขั้นพื้นฐานของประเทศไทยให้สูงเทียบเท่าค่าเฉลี่ยของโลก ภายในปี 2563

พันธกิจ พัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

จุดเน้น

(1) ยกกระดับคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้มีพัฒนาการเหมาะสมกับวัย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น มีคุณธรรม และสำนึกความเป็นไทย โดยเน้นการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มีทักษะการคิดวิเคราะห์เชื่อมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีความสามารถด้าน เทคโนโลยี โดยผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับความถนัดและเต็มตามศักยภาพ สำคัญ ดังนี้ (1) เด็กปฐมวัย ได้รับการเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ (2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีทักษะอย่างดีด้านการอ่านออกเขียนได้ และการคิดคำนวณเบื้องต้น เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนในชั้นที่สูงขึ้น โดยได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทันการ หากนักเรียนยังมีทักษะดังกล่าวไม่เพียงพอ (3) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะอย่างดีด้านการอ่านคล่อง เขียนคล่อง และการคิดคำนวณที่ซับซ้อนขึ้น โดยได้รับการช่วยเหลืออย่างทันการ หากนักเรียนยังมีทักษะดังกล่าวไม่เพียงพอ (4) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความรู้ ความสามารถอย่างสูงตามมาตรฐานระดับชาติ และระดับนานาชาติ (5) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปีอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง โดยได้เรียนรู้ตามศักยภาพและความถนัด

(2) ยกกระดับคุณภาพครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กล่าวคือ เน้นการสนับสนุนให้ครูรวมกลุ่มกันวางแผนและพัฒนาเทคนิคกระบวนการเรียนการสอน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมการสอน เป็นครูดี ครูเก่ง มีศักยภาพพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งลดงานอื่นที่ไม่จำเป็นและจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อคืนครูให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบการนิเทศ ติดตามช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครูให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น โดยเฉพาะผู้เรียนด้อยโอกาส ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร และพื้นที่พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้ง พัฒนาเด็กพิการ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ

(4) พัฒนากลไกบริหารจัดการใหม่ที่มีมุ่งเน้นประสิทธิภาพการจัดการศึกษาการระดมทรัพยากร การกระจายอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบประกันคุณภาพภายใน การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก การสนับสนุนงบประมาณที่เน้นอุปสงค์หรือผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ตลอดจนความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เรียนได้รับการศึกษาเต็มตามศักยภาพ ใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน เป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และรับผิดชอบต่อสังคม 2) เพื่อพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปีอย่างมีคุณภาพ และทั่วถึง 4) เพื่อส่งเสริมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษา สอดรับกับแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานอย่างมีธรรมาภิบาล 5) เพื่อพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลผลิต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังคงผลผลิตเดิมจำนวน 5 ประการ ได้แก่ (1) ผู้จบการศึกษาก่อนประถมศึกษา (2) ผู้จบการศึกษาก่อนมัธยมศึกษา (3) ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (4) เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสมรรถภาพ (5) เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหน่วยกำกับ ประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษา คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 185 เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยปฏิบัติการจัดการศึกษา เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองสภาพปัญหา และรองรับการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ

กลยุทธ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 6 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้ (1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (2) ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (3) ขยายโอกาสทางการศึกษา (4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ (5) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจาย

อำนาจ และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา (6) พัฒนาการศึกษาระดับพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ทั้งนี้ เพื่อสนองตอบต่อแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงปรับแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว โดยยึดหลักการสำคัญดังนี้

(1) มุ่งสนับสนุนการทำงานลงสู่ระดับห้องเรียนและโรงเรียนให้มากที่สุด โดยเน้นระบบการประกันคุณภาพภายใน รวมถึงการนิเทศ ช่วยเหลือ ติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียนเป็นรายโรง และการแทรกแซง แก้ไขการทำงานของโรงเรียนหากไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ ภายใต้งานดูแลขององค์กรคณะบุคคล และความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) มุ่งพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นฐานการพัฒนา

(3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนตัดสินใจดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้งบรอบนโยบาย และเป้าหมายที่ส่วนกลางกำหนด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรคผลงาน (creation) และการมีส่วนร่วมของชุมชน เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสังคมทุกภาคส่วนอย่างกว้างขวาง

(4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งเน้นการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษา และผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยกำหนดคนโยบายกลยุทธ์ เป้าหมายความสำเร็จที่สำคัญ (Key Performance Indicators) กลไกและบทบาทของหน่วยงาน ตลอดจนโครงการ/กิจกรรมเสนอแนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

1.1.7) นโยบายด้านการจัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559

เป็นแผนยุทธศาสตร์ชั้นนำสำหรับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในแต่ละแผนงาน/โครงการเพื่อปฏิรูปการศึกษา การบริหาร และการจัดการด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ที่สอดคล้องกันทั้งประเทศในระยะ 15 ปี ด้วยการนำสาระตามกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาล ที่มุ่งพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งความรู้และนำไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้ ฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานสร้างรายได้ พาประเทศให้รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคม แผนการศึกษาแห่งชาติกำหนดคนโยบาย เป้าหมาย และกรอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัยไว้ ดังนี้ 1) การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนถึงตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ ให้เด็กปฐมวัยอายุ 0-5 ปี ทุกคนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและการเตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัยในรูปแบบที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้ความรู้แก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมทั้งผู้ที่เตรียมตัวเป็นพ่อแม่ การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย เพื่อพัฒนารากฐานพัฒนาการของทุกชีวิต อย่างเหมาะสม 2) การปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ให้ผู้เรียนเป็นคนเก่งที่

พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นคนดี และมีความสุข ครูทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และสถานศึกษาทุกแห่ง มีการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา 3) การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม มีการบูรณาการด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งในเนื้อหา กระบวนการและกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยการปฏิรูปโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร ในทุกระดับ 2) การศึกษาให้มีสาระของความรู้เกี่ยวกับความจริงของชีวิตและธรรมชาติ หลักธรรม ของศาสนา คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีงามของระบบวิถีชีวิตและเอกลักษณ์ไทย เพื่อให้บรรลุถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่าง ๆ ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก และ 4) การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของคน ให้ทุกคน มีทักษะและกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา มีความใฝ่รู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องเต็มตามศักยภาพ โดยการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น เปิดกว้าง และเข้าถึงได้ง่ายสำหรับทุกคน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยพัฒนาครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตลอดชีวิต รวมทั้งการสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมวิทยาการที่หลากหลายสำหรับการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตั้งแต่ระดับชุมชนจนถึงระดับชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2545) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1.7.1 วัตถุประสงค์ และนโยบายการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ

(พ.ศ. 2545-2559)

การจัดการศึกษาในของประเทศไทยเป็นการมองภาพอนาคตที่จะเกิดขึ้นทั้งในลักษณะที่ พึ่งประสงค์และไม่พึ่งประสงค์ ควบคู่กันทั้งนี้เพื่อวางแนวทางการศึกษาในอนาคตให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสของโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ อันมีอิทธิพลทำให้การศึกษาของประเทศไทยต้องเปลี่ยนไป แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559 ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัดทำขึ้นจึงเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของประเทศไทย โดยแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับดังกล่าวภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาพื้นฐานในการกำหนดแผน โดยมีการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และธรรมชาติ บูรณาการเชื่อมโยงเป็นกระบวนการโดยรวมที่ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน มีคุณภาพ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ กล่าวคือ

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 พัฒนาคอนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา ประกอบด้วย นโยบาย 4 ข้อ ดังต่อไปนี้ คือ

นโยบายข้อที่ 1 การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต

การเรียนรู้เป็นครรลองของทุกชีวิตที่เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา ต่อเนื่องยาวนานตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย ที่ต้องให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ที่ทุกส่วนของสังคมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ครอบครั้ว ชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยมี

เป้าหมาย ดังนี้ (1) เด็กปฐมวัยอายุ 0-5 ปีทุกคน ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษา (2) เด็กทุกคนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 9 ปี (3) คนไทยทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาพื้นฐาน 12 ปี (4) มีกำลังคนด้านอาชีวศึกษาระดับต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ และปริมาณเพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ (5) มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย (6) ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 12 ปีมีโอกาสได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดในหลากหลายรูปแบบ (7) มีการจัดบริการการศึกษาในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จากแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย เพื่อเพิ่ม โอกาสและทางเลือกในการศึกษาของประชาชนทุกคน

นโยบายข้อที่ 2 การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตาม

ธรรมชาติและเติมตามศักยภาพ

โลกอนาคตเป็นโลกของสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เน้นคุณภาพของการบริการ ระบบการศึกษาของไทยยังไม่อยู่ในฐานะที่จะสร้างคนที่มีคุณภาพได้ หากประเทศไทยประสงค์จะพัฒนาคนให้มีปัญญา คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ให้กระบวนการเรียนรู้สัมพันธ์กับวิถีชีวิตจริง เพื่อแก้ปัญหาความยากจนและปัญหาอื่น ๆ และอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคมโลก จำเป็นต้องสร้างพื้นฐานด้วยการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาซึ่งมีเป้าหมายดังนี้ (1) ผู้เรียนเป็นคนเก่งที่พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นคนดี และมีความสุข (2) ครูทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด (3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (4) สถานศึกษาทุกแห่งมีการประกันคุณภาพการศึกษา

นโยบายข้อที่ 3 การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม

จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม

กระบวนการเรียนรู้และการจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนและคนไทยทุกคน ให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุข โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ดังนี้ (1) มีการบูรณาการด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมทั้งในเนื้อหา กระบวนการ และกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (2) บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นทุกแห่ง ร่วมคิดและร่วมดำเนินงานเพื่อพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นผู้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม รวมทั้งค่านิยมเชิงสุนทรียภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม (3) คนไทยส่วนใหญ่มีค่านิยม และพฤติกรรมที่เหมาะสมตามระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม

แนวนโยบายข้อที่ 4 การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเอง และเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ

การที่ประเทศจะสร้างศักยภาพเพื่อเพิ่มสมรรถนะให้พึ่งพาตนเองได้ และลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอก รวมถึงการแข่งขันอย่างเสรีภายใต้ระเบียบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างประเทศ ก่อปรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย และสิ่งแวดล้อมของประเทศโดยรวมให้ดียิ่งขึ้น มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องเสริมสร้างความรู้ และการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เกิดขึ้นกับ

คนไทยในแต่ละช่วงอายุตามวัยอย่างเหมาะสมทุกคน โดยมีเป้าหมาย ดังนี้ (1) คนไทยทุกคนมีความรู้ ความคิด และ ความใฝ่รู้ ทั้งในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่ไปกับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (2) ผลិតครู คณาจารย์ และบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการ และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (3) ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี มีคุณภาพ และมีสัดส่วนที่เทียบกับประเทศผู้นำในระดับนานาชาติ (4) บุคลากรที่ทำงานวิชาชีพด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและความรู้ความสามารถอย่างจริงจังในสาขาของตน (5) ผลิตนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถทำการวิจัยและการพัฒนา เพื่อสร้างความรู้และการเรียนรู้ และ นวัตกรรมได้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม

ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ประกอบด้วยนโยบาย 3 ข้อ กล่าวคือ

นโยบายข้อที่ 1 การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์

ความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของคน

สังคมคุณธรรม สังคมสันติ และสังคมการพึ่งตนเอง เป็นสังคม อุดมคติที่จำเป็นจะต้องก้าวไปให้ถึง คนไทยทุกคนจึงต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความฉลาดรู้ เป็นพลเมือง และศาสนิกชนที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิต โดยทุกคนต้องมีโอกาสได้รับการศึกษา ทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จากแหล่งการเรียนรู้ในหลายรูปแบบอย่างต่อเนื่อง และผสมกลมกลืนไปกับวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลในแต่ละช่วงอายุทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา จนเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต โดยมีเป้าหมาย ดังนี้ (1) คน ไทยทุกคนมีทักษะและกระบวนการในการคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา มีความใฝ่รู้ และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องเต็มตามศักยภาพ (2) คนไทย ทุกคนมีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักคิดชอบชั่วดี มีระเบียบวินัย ประหยัด อุดม มิจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อ ส่วนรวม และมีสุขภาพแข็งแรง (3) คนไทยทุกคนมีโอกาสและทางเลือกที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงอายุ แต่ละวัยจากสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย มีคุณภาพและยึดหยุ่น ตามความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน

นโยบายข้อที่ 2 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อเพิ่มพูน

ความรู้และการเรียนรู้ของสังคมไทย

สังคมไทยเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งภายในและภายนอก รวมทั้ง วัฒนธรรมใหม่ต่าง ๆ และคนไทยยังไม่สามารถเลือกรับและปรับใช้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ รวมทั้งยังไม่สามารถผลิต และพัฒนาความรู้และการเรียนรู้เพื่อสร้างและพัฒนาฐานหลักที่เข้มแข็งด้านสังคมและวัฒนธรรมที่มีอยู่ได้ ทั้ง ๆ ที่ประเทศไทยมีทุนในด้านนี้ที่มีคุณค่าควรแก่การศึกษาและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศอยู่มาก ดังนั้นจึงกำหนด เป้าหมายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ และการเรียนรู้ของคนไทย ดังนี้ (1) มีการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี สังคมศาสตร์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และมนุษยศาสตร์ ทั้งที่เป็นการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยที่ มุ่งการประยุกต์ใช้ประโยชน์ในบริบทของสังคมไทยมากขึ้น (2) มีบุคลากรเพื่อการวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพในอัตราที่ใกล้เคียงกับที่มีในประเทศผู้นำระดับนานาชาติ

นโยบายข้อที่ 3 การสร้างสรรค์ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ ความรู้ และการเรียนรู้ เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมภูมิปัญญาและการเรียนรู้

การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศจำเป็นต้องมีการแสวงหา สร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์อย่าง ถูกต้องเหมาะสมและแพร่หลายโดยมีเป้าหมาย ดังนี้ (1) มีการพัฒนาความรู้และการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่สอดคล้อง กับบริบทของสังคมไทย (2) มีการใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย (3) มีการใช้ความรู้ เป็นฐานในการพัฒนาในทุกภาคการผลิต เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มของสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่นำมาสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้น ของคนไทย

วัตถุประสงค์ข้อ 3 พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม เพื่อเป็น ฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยนโยบาย 3 ข้อ กล่าวคือ **นโยบายข้อที่ 1 การส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคม วัฒนธรรม ชุมชนชาติ และสิ่งแวดล้อม**

บนฐานของศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่นการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและวัฒนธรรมทุกระดับ ประเทศไทยจึงต้องมีการ ส่งเสริมพัฒนา และสร้างสรรค์ทุนทางสังคม วัฒนธรรม และชุมชนชาติที่มีอยู่ เพื่อให้สูญหายไปจากวิถีชีวิตของ คนไทย ควบคู่ไปกับการสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มคุณค่าจิตใจ และการสร้างมูลค่าเพื่อทางเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขันใน โลกอย่างมีศักดิ์ศรีและเป็นอิสระ ด้วยกระบวนการบูรณาการมิติต่าง ๆ ดังกล่าวเข้าด้วยกันโดยกำหนดเป้าหมาย ดังนี้ (1) สถาบันในสังคมทุกสถาบันสามารถทำหน้าที่เป็นภูมิคุ้มกันพัฒนาจิตใจ และคุณภาพชีวิตที่ดีงามและมี ความสุขของคนสังคมไทยได้ตลอดไป (2) มีการฟื้นฟู พัฒนา และสร้างสรรค์พฤติกรรมของคนและสิ่งแวดล้อม รอบตัวให้เกิดความดีงามเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาจิตใจและคุณภาพชีวิตที่ดีงามและมีความสุขของคนและ สังคมไทย

นโยบายข้อที่ 2 การจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้างที่ก่อให้เกิด และ/หรือคงไว้ซึ่งความยากจน ขัดสน ด้อยทั้งโอกาสและศักดิ์ศรีของคน และสังคมไทย เพื่อสร้างความเป็นธรรมใน สังคม

ความยากจน ขัดสน ด้อย โอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา และการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ยังเป็นปัญหาหลักที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการจัดการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง ดังนั้น เพื่อให้คนไทยทุกคนมีโอกาส และความเสมอภาค ที่จะพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ สามารถ ประกอบอาชีพ หาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุขตามสมควร รวมทั้งสามารถมีส่วนร่วมในการ บริหารและการจัดการกิจกรรมสาธารณะที่มีผลกระทบต่อตนเอง ชุมชนและท้องถิ่น จึงมีเป้าหมาย ดังนี้ (1) ประชากรในวัยเรียน โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ซึ่งครอบคลุมถึงกลุ่มผู้ยากไร้ ผู้อยู่ห่างไกลที่เสียเปรียบ ผู้อยู่ใน กลุ่มเสี่ยง ผู้พิการและทุพพลภาพ ทั้งที่อยู่ในเมืองและชนบทมีโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานสิบสองปีใน รูปแบบที่หลากหลายที่จัดอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง (2) ประชากรผู้ด้อยโอกาสทุกกลุ่มมีโอกาสในการเข้าถึงและ ได้รับความบริการทางการศึกษาและ ฝึกอบรมวิชาชีพที่จัดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (3) มีการบริหารและจัด การศึกษาที่เป็นอิสระ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

นโยบายข้อที่ 3 การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการ

พัฒนาประเทศ

ปัจจุบันการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากการศึกษามีโซ่จำกัดอยู่เพียงในห้องเรียนหรือในโรงเรียน แต่เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ทุกคนมีโอกาส เรียนรู้ในทุกเรื่องทั้งที่เป็นความรู้วิชาการทั่วไป ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาไทย ได้ในทุกที่และทุกเวลา การที่จะให้ทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ นั้น เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญ จึงมีเป้าหมายด้านดังกล่าว ดังนี้ (1) ส่งเสริมหน่วยงานทุกระดับและสถานศึกษาทุกแห่งให้มีระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงและสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ (2) ใช้เทคโนโลยีเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มคุณภาพของการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ (3) ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใช้และผู้ผลิตเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีจิตสำนึกมีจรรยาบรรณ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และผลิตสื่อเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพ (4) พัฒนาผู้รับและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถเลือกสรร กลั่นกรอง และใช้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ

นโยบายข้อที่ 4 การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทาง

การศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาคน และสังคมไทย

การเรียนรู้ในอนาคตมิใช่เป็นการศึกษาในระบบแต่เพียงอย่างเดียว ยังเป็นการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งสามารถจัดได้โดยบุคคล ครอบครัว สถาบัน หรือองค์กรต่าง ๆ ในสังคม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน และให้สังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ในทุกด้านทั้งการศึกษา ศิลปะและวัฒนธรรม ทำให้สภาพการจัด รูปแบบ และวิธีการจัดการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพความต้องการและจำเป็นของแต่ละชุมชน สังคม การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนดังกล่าวจึงต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และสนองตอบความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากร โดยมีเป้าหมาย ดังนี้ (1) ทุกส่วนของสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศมีส่วนระดมทุนเพื่อการเรียนรู้ของคนไทยทุกคน (2) เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนร่วมในการร่วมลงทุนจัดการด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในระดับที่เอกชนมีศักยภาพในการจัดมากขึ้น (3) มีการจัดสรรทรัพยากรจากการร่วมลงทุนของทุกส่วนในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ดังสรุปในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปรัตถุประสงค์และนโยบายการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559)

พัฒนาคนอย่างรอบด้าน และสมดุล	สร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และ การเรียนรู้	พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม
1) พัฒนาทุกคนให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ 2) ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน 3) ปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4) พัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเอง และเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขัน	5) พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อ สร้างความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของคน 6) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา 7) สร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้ และ เผยแพร่ความรู้ และการเรียนรู้	8) ส่งเสริมและสร้างสรรคทุนทาง สังคม และวัฒนธรรม 9) จำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้าง เพื่อความเป็นธรรมทางสังคม 10) พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 11) จัดระบบทรัพยากรและการลงทุน ทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรม

จากตารางที่ 5 ภาพของการศึกษาไทยที่เกิดขึ้นหลังจากการพิจารณา แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2545 - 2559 ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาของประเทศไทย รวมทั้งนโยบายด้านการศึกษาจากพรรคการเมืองในประเทศไทย ทำให้สรุปได้ว่า ภาพอนาคตการศึกษาไทย การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย เป็นการเพิ่มต้นทุนทางสังคมให้แก่ประเทศ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษา โดยเน้นให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีคุณธรรม อาศัยการสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนเกิดการบูรณาการวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เป็นสหวิทยาการ เพื่อให้การศึกษาสอดคล้องกับวิถีชีวิต ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน ห้องเรียนมากที่สุด และเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ จึงต้องมีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบในอนาคต นอกจากนั้นในอนาคตจะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับ การดำเนินชีวิต และเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทอย่างยิ่งในระบบการศึกษาในอนาคต ซึ่ง เสน่ห์ แดงทอง (2542) กล่าวถึง การศึกษาในอนาคตว่า การศึกษาแบบใหม่ ผู้เรียนสามารถเรียนได้ทุกแห่ง การศึกษาไม่มีขอบเขต ระยะเวลาในการศึกษาในระบบเก่าเป็นการศึกษาที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน แต่การศึกษาในระบบใหม่เรียนได้ทุกเวลาที่ต้องการ สื่อในการถ่ายทอดความรู้มีความหลากหลายมากกว่าระบบการศึกษาเก่าที่มีแต่สิ่งพิมพ์ แต่ในการศึกษาระบบใหม่สื่อการเรียนการสอนจะเป็นลักษณะของสื่อประสม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน สามารถโต้ตอบกันได้ เป็นสื่อสองทาง ซึ่งแตกต่างระหว่างการศึกษาในระบบเดิม การศึกษาในระบบเก่า การศึกษาจะจุกตัวอยู่แต่ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกัน การศึกษาในระบบใหม่จะมีการกระจายตัวอย่างทั่วถึงในอนาคตการจะเกิดการแข่งขันทางด้านคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น เพราะระบบการตรวจสอบคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ กอปรกับการเปิดเสรีทางการค้า เป็นยุคการค้าเสรี ซึ่งการศึกษาจัดเป็นประเภทการค้าบริการ ประเภทหนึ่ง เป็นการเปิดตลาดการค้าบริการด้านการศึกษาภายใต้กรอบข้อตกลงองค์การการค้าโลก ได้แบ่งการค้าบริการด้านการศึกษาออกเป็น 5 สาขาย่อยดังนี้ 1) การบริการศึกษาระดับประถม ประกอบด้วย บริการศึกษาระดับเตรียมประถมแต่ไม่รวมถึงบริการรับเลี้ยงเด็กซึ่งจัดอยู่ในบริการสังคม บริการการศึกษา

ระดับประถมอื่น ๆ แต่ไม่รวมถึงบริหารหลักสูตรสอนอ่านหนังสือสำหรับผู้ใหญ่ซึ่งเป็นสาขาย่อยภายใต้บริการการศึกษาผู้ใหญ่ 2) บริการการศึกษาระดับมัธยม ประกอบด้วย บริการการศึกษาระดับมัธยมทั่วไป บริการการศึกษาระดับมัธยมระดับสูง บริการการศึกษาเทคนิคและวิชาชีพ บริการการศึกษาเทคนิคและวิชาชีพสำหรับคนพิการ 3) บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย บริการการศึกษาเทคนิคและวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งหมายถึงการศึกษาในระดับอนุปริญญา บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษาอื่น ๆ ซึ่งหมายถึงการศึกษาในระดับปริญญาหรือเทียบเท่า 4) บริการการศึกษาผู้ใหญ่ ครอบคลุมการศึกษานอกระบบสำหรับผู้ใหญ่ 5) บริการการศึกษาอื่น ๆ ครอบคลุมบริการด้านการศึกษาอื่น ๆ ทั้งหมด ได้แก่ โรงเรียนสอนภาษา โรงเรียนสอนศิลปะ และดนตรี การทดสอบความสามารถทางภาษาและความรู้ แต่ไม่รวมถึงบริการการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา ทั้งนี้มีประเทศที่ยื่นข้อเรียกร้องให้ไทยเปิดตลาดบริการด้านการศึกษาภายใต้กรอบองค์การการค้าโลก 6 ประเทศ คือ ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี จีน นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา และ ออสเตรเลีย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การศึกษาผู้ใหญ่ การสอนภาษา การศึกษาด้านอื่น ๆ รวมถึงการฝึกสอนพนักงาน การทดสอบความสามารถทางภาษาและความรู้ ไทยได้ยื่นข้อเสนอผูกพันของไทยในการค้าบริการด้านการศึกษา เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2546 ดังนี้ ระดับอุดมศึกษา เสนอผูกพันให้นักศึกษาไทยเดินทางไปศึกษาต่อต่างประเทศได้ เสนอผูกพันให้ครูอาจารย์ต่างชาติเข้ามาสอนในไทยได้ ถ้าได้รับเชิญหรือว่าจ้างจากสถาบันการศึกษาไทย คุณวุฒิ ประสิทธิภาพ ตลอดจนคุณสมบัติอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาอื่น ๆ เสนอผูกพันเฉพาะโรงเรียนสอนภาษาต่างชาติ โดยให้นักเรียนไทยเดินทางไปศึกษาต่อในต่างประเทศโดยให้ชาวต่างประเทศเข้ามาจัดตั้งโรงเรียนสอนภาษาในไทยได้โดยถือหุ้นไม่เกิน 49% ให้ครู อาจารย์ต่างชาติเข้ามาสอนในไทยได้ ในกรณีที่ได้รับเชิญหรือว่าจ้างจากสถาบันการศึกษาในไทย คุณวุฒิ ประสิทธิภาพ ตลอดจนคุณสมบัติอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น (วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์, ม.ป.ป. ก) นอกจากนี้ข้อมูลจากสำนักเจรจาการค้าบริการ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ (2547) เมื่อเดือนกันยายน 2547 พบว่า ประเทศไทยได้ทำการเจรจาดังนี้ 1) ขอให้นักเรียน นักศึกษาต่างชาติเดินทางมาศึกษาในประเทศไทยได้โดยไม่มีข้อจำกัดใด ๆ ในการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษามัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา การศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษาอื่น ๆ โดยเจรจากับประเทศ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา จีน อินเดีย บาหลีเรน นิวซีแลนด์เปรู และกลุ่ม BIMST-EC (Bay of Bengal Initiative for Multi-Sectorial Technical and Economic Cooperation/ Bangladesh India Myanmar Sri Lanka Thailand Economic Cooperation) 2) ขอให้เปิดตลาดให้ภาคเอกชนไทยเข้าไปลงทุนจัดตั้งโรงเรียนสอนศิลปวัฒนธรรมไทย ประเภทที่ไม่ใช่การศึกษาภาคบังคับ ได้แก่ โรงเรียนสอนทำอาหารไทย โรงเรียนสอนรำไทย ดนตรีไทย โรงเรียนสอนมวยไทย โรงเรียนสอนภาษาไทย โรงเรียนสอนหัตถกรรมไทย โรงเรียนสอนศิลปกรรมไทย โรงเรียนสอนนวดแผนโบราณ โดยเจรจากับประเทศ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา จีน อินเดีย บาหลีเรน นิวซีแลนด์เปรู และกลุ่ม BIMST-EC 3) ขอให้ครูไทยเข้าไปสอนในโรงเรียนสอนศิลปวัฒนธรรมไทยในประเทศที่ระบุข้างต้นได้ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลสนับสนุนที่ว่า ไทยต้องการผลักดันให้ไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษา ในภูมิภาคเอเชียและการนำเสนอศักยภาพของประเทศไทยที่มีความชำนาญเป็นพิเศษหรือมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งเป็นจุดขายโดยเฉพาะของไทย ดังนั้น การศึกษาของประเทศไทยจะต้องแข่งขันด้วยคุณภาพ การบริการด้านการศึกษาที่หลากหลายมากขึ้น รวมทั้งคุณสมบัติด้านภาษาที่ถูกเรียกร้องเมื่อประเทศไทยเป็นประเทศที่เปิดเสรีทางการค้าทำให้คนไทยต้องมีความรู้ด้านภาษาเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

กล่าวโดยสรุป ภาพรวมของการศึกษาไทยที่ต้องปรับตัวเองสู่คุณภาพที่สูงขึ้น ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ การแข่งขันของตลาดการค้าเสรี แรงผลักดันจากภายนอก รวมทั้งแรงผลักดันภายในภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้การปฏิรูปการศึกษามีความจริงจังมากขึ้น ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า นโยบาย กับทิศทางการจัดการศึกษาของชาติในการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน คือ การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -2561) ซึ่งกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานตามกรอบ โดยยึดหลัก 4 ใหม่ ได้แก่ 1)การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ใหม่ และ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

1.1.8) บริบทสถานศึกษาภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
การศึกษาเอกชนหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 102 วันที่ 24 กันยายน 2535 ได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ 1) บริหารงานราชการทั่วไปของสำนักงาน 2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน 3) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและกระทรวง เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งกำกับเร่งรัดติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของหน่วยงานในสังกัด และดำเนินการเกี่ยวกับงานสถิติและประเมินผล 4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย ขอบข่ายความรับผิดชอบในปัจจุบันนี้ คณะกรรมการการศึกษาเอกชนรับผิดชอบในการส่งเสริมและดูแลโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งได้แก่สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกผลัด รวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป โดยผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจจะเป็นบุคคลทั่วไปหรือนิติบุคคล (บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วน มูลนิธิ สมาคม หรือสหกรณ์) ก็ได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนเอกชนจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ได้แบ่งโรงเรียนเอกชนเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน 2) โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3) โรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่นักเรียนที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษหรือโรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่นักเรียนผู้ยากไร้หรือผู้เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์

1.2) บทบาทในการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาในประเทศไทย ภาคเอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลโดยตลอด โดยเฉพาะในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้หรือจัดได้ไม่เพียงพออันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาของภาคเอกชน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ จึงได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัด กระทรวงศึกษาธิการขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2515 เพื่อทำหน้าที่ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน

ภาคเอกชนให้สามารถจัดการศึกษาให้ได้อย่างมีคุณภาพ บทบาทและหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานเดียวของรัฐที่ดูแลการจัดการศึกษาเอกชน ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 ได้แบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) การศึกษาในระบบโรงเรียน ได้แก่ ประเภทสามัญศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา 2) การศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน สอนศาสนา โรงเรียนนานาชาติ โรงเรียนกวดวิชา โรงเรียนศิลปศึกษาและโรงเรียนอาชีวศึกษา 3) การศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ ได้แก่ โรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่นักเรียนที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ผู้ยากไร้หรือผู้เสียเปรียบทางการศึกษา

ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้มีการปฏิรูปโครงสร้างกระทรวงใหม่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (Office of the Private Education Commission) เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เดิมเป็นหน่วยงานระดับกรม ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ใช้ชื่อว่า "สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน" (สช.) ในปี พ.ศ. 2545 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ทำให้ สช. ถูกยุบรวมเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ดังต่อไปนี้ 1) เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการ 2) ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา 3) รับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุน 4) ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชนตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนดมาตรา 13(4) 5) เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูล และทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน และ 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

1.3) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษา

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจัดการศึกษาเอกชนจากการพิจารณาด้าน การศึกษาในอนาคตประกอบด้วยยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ การวิเคราะห์สภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ของประเทศไทย พบว่า การศึกษาเอกชนในอนาคตจะพบกับปัญหาและอุปสรรคในการ ดำเนินงานการศึกษาเอกชน พอสรุปได้ ดังนี้

1.3.1) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาเอกชน

(1) นโยบายการรับนักเรียนภาครัฐ เนื่องจากรัฐไม่มีการกำหนดสัดส่วน การรับนักเรียนระหว่างภาครัฐและเอกชนไว้อย่างชัดเจน แม้ว่าจะมีการเรียกร้องจากสภาการศึกษาเอกชนแห่ง ประเทศไทยซึ่งได้เรียกร้องให้กระทรวงศึกษาธิการ วางแผนการรับนักเรียน ล่วงหน้าร่วมกับภาคเอกชน เพื่อไม่ให้โรงเรียนเอกชนเดือดร้อน โดยเฉพาะ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งกำลังได้รับผลกระทบจากนโยบาย การรับนักศึกษาจากนโยบายรับนักศึกษาไม่มีจำกัดของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมทั้งมีการ ประกาศนโยบายการรับนักเรียนเป็นรายปีซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจากรายงานการติดตามการดำเนินงาน พบว่า สัดส่วนจำนวนสถานศึกษาและจำนวนนักเรียนของภาครัฐต่อเอกชนปีการศึกษา 2553 ปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 6 สัดส่วนจำนวนสถานศึกษา และจำนวนนักเรียนของภาครัฐ และเอกชน ปี 2553

ระดับการศึกษา	จำนวนสถานศึกษา		จำนวนนักเรียน	
	รวม	สัดส่วนรัฐ : เอกชน	รวม	สัดส่วนรัฐ : เอกชน
ก่อนประถมศึกษา	44,760	94 : 6	2,682,835	80 : 20
ประถมศึกษา	33,048	95 : 5	6,096,715	85 : 15
มัธยมศึกษา	14,216	92 : 8	4,075,916	90 : 10
สายอาชีพ	2,837	61 : 39	606,075	70 : 30
อุดมศึกษา	920	65 : 35	1,978,234	79 : 21

จากตารางที่ 6 สัดส่วนจำนวนสถานศึกษา และจำนวนนักเรียนของภาครัฐและเอกชน ดังกล่าว พบว่า สถานศึกษาของภาครัฐมีอัตราส่วนแตกต่างกับโรงเรียนเอกชนทุกระดับอย่างมาก เมื่อภาครัฐไม่กำหนด สัดส่วนการรับนักเรียนจึงทำให้เกิดปัญหาการรับนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทุกระดับ เช่น สายอาชีพ นโยบาย รัฐบาลรับไม่จำกัดจำนวน นักเรียนต้องการเรียนสาขาใดต้องได้เรียน ซึ่งเป็นจุดเน้นของสำนักงานอาชีวศึกษา ส่งผล ให้นักเรียนในสายอาชีพเข้าศึกษาในสถานศึกษาภาครัฐเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ จากรายงานการติดตามการ ดำเนินงานตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) พบว่า นโยบายการขยายโอกาส เปิด การศึกษาในระดับสูงขึ้น อัตราการศึกษาต่อในโรงเรียนเอกชนจึงลดลง ประกอบกับการที่รัฐบาลโดย กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายโรงเรียนรูปแบบใหม่เกิดขึ้น เช่น โรงเรียนสองภาษา โรงเรียนต้นแบบ โรงเรียน วิถีพุทธ การเปิดวิทยาลัยการอาชีพ การเปิดสอนหลักสูตรอาชีวศึกษาที่หลากหลาย ฯลฯ อีกทั้งมีงบประมาณ สนับสนุนโรงเรียนในลักษณะดังกล่าว การพัฒนา ICT ในโรงเรียนระดับต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้งบประมาณที่สูงในการ พัฒนาโรงเรียนดังกล่าว โรงเรียนเอกชนที่ไม่มีทุนในการพัฒนาจึงมีจำนวนลดน้อยลงตามลำดับ ซึ่งโรงเรียนเอกชน ขนาดเล็กหลายแห่งต้องปิดกิจการ ทั้งนี้เพราะความไม่เท่าเทียมกันทางโอกาสการจัดการศึกษา ซึ่งโรงเรียนรัฐบาล ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามโรงเรียนเอกชนต้องลงทุนจัดการศึกษาด้วยตนเอง ทั้งหมด แม้รัฐจะช่วยเหลือด้านเงินอุดหนุนก็ตาม

(2) กฎระเบียบต่าง ๆ มีจำนวนมาก จึงเป็นข้อจำกัดที่ทำให้โรงเรียนไม่ สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ปัจจุบันการศึกษาการศึกษาเอกชนอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติโรงเรียน เอกชน พ.ศ. 2550 อีกทั้งเนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาทำให้สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนยังมีได้มี บทบาทชัดเจนต่อการส่งเสริมการศึกษาเอกชน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง ทำให้ขาดการผลักดัน ให้ เกิดการเปลี่ยนแปลง แก้ไข กฎระเบียบต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน เช่น ข้อจำกัดของการ จัดตั้งโรงเรียนสองภาษา และกฎระเบียบเกี่ยวกับผู้สอนชาวต่างชาติ เป็นต้น ซึ่งมีข้อกำหนดจากกฎระเบียบของทาง ราชการหลายประการนอกจากนั้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่วนที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษาเอกชน มาตรา 44 ระบุให้การศึกษาเอกชนเป็นนิติบุคคล และมี คณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือก

ประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามกำหนดใน กฎกระทรวง มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมาย กำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา ถึง เวลาปัจจุบันการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังกล่าวก็ยังมีได้มีความคืบหน้าในส่วนของการศึกษาเอกชน การดำเนินงานดังกล่าวซึ่งต้องอยู่ภายใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเขตพื้นที่ขาดความเข้าใจ ความรู้ในการศึกษาเอกชน อีกทั้งสำนักบริหารงาน ส่งเสริมการศึกษาเอกชนซึ่งสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการยังขาดบทบาทที่ชัดเจนจึงทำให้เกิดปัญหาเชิง นโยบายและความสับสนต่อการปฏิบัติของโรงเรียนเอกชน

(3) โรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่ง ต้องรับเด็กที่มาจากครอบครัวยากจนหรือ มีรายได้น้อย ทำให้ไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้และ หรือ เก็บได้ไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาที่มี คุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ รายงานการวิจัยที่กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2552) พบว่า โรงเรียนเอกชนโดยทั่วไปมีฐานะการเงินทรุดลง โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก เนื่องจากรายได้จากค่าธรรมเนียมลดลง อันเป็นผลมาจากการลดลงของจำนวนนักเรียน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็น ผลกระทบจากนโยบายการขยายการจัดการศึกษาของภาครัฐ และอีกส่วนหนึ่งมาจากคุณภาพการเรียนการสอน ของโรงเรียนเอกชนเอง จึงส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนเอกชนในภาพรวม

(4) การสนับสนุนด้านวิชาการโรงเรียนเอกชนได้รับการสนับสนุนด้าน วิชาการจากหน่วยงานภาครัฐค่อนข้างน้อย เนื่องจากรัฐมีงบประมาณจำกัด จึงไม่สามารถพัฒนาครูและบุคลากรใน โรงเรียนเอกชนได้อย่างทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี ซึ่งพัฒนาไปอย่างรวดเร็วได้ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องช่วยตนเองมากขึ้น โรงเรียนขนาดเล็กและ หรือ โรงเรียนที่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนไม่สูง นักจึงประสบปัญหาในเรื่องนี้ นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาบางประเภท เช่น การอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีอุปกรณ์ที่ ทันสมัยเพื่อให้นักเรียน ได้ฝึกปฏิบัติซึ่งต้องลงทุนสูง โรงเรียนจึงไม่สามารถจัดหาให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน

(5) ด้านบุคลากร ครูโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งได้รับเงินเดือนไม่เต็มตาม วุฒิ และ หรือ ไม่มีบัญชีเงินเดือนที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูเข้า - ออก บ่อย และมีการลาออกระหว่างปีการศึกษาประกอบกับนโยบายภาครัฐที่มีการสอบบรรจุเพื่อคัดเลือกบุคลากรครูเข้าสู่ระบบ ราชการ ซึ่งส่งผลให้ครูโรงเรียนเอกชนสมัครเข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ทำให้เกิดการขาดครู โรงเรียน เอกชนต้องรับสมัครบุคลากรครูเพื่อดำเนินการสอนต่อไปได้ เพื่อกิจการของโรงเรียนที่มีบุคลากรครูเป็นส่วนสำคัญ สามารถดำเนินกิจการไปได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนกอบกับครูเห็นว่าการเข้ารับราชการมีความมั่นคง มากกว่าการเป็นครูโรงเรียนเอกชนอันแสดงให้เห็นถึงความไม่เสมอภาคในการจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐและ เอกชนอย่างชัดเจนอีกทั้งการขึ้นอัตราเงินเดือนของข้าราชการซึ่งส่งผลต่อการขึ้นอัตราเงินเดือนของครูโรงเรียน เอกชน นอกจากนี้ยังประสบปัญหาการขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และ ภาษาอังกฤษ

(6) หน่วยงานอื่นและองค์กรเอกชนต่างประเทศสามารถเข้ามาจัด การศึกษาหรือเปิดธุรกิจการศึกษา และวิชาชีพต่าง ๆ โดยเฉพาะศึกษานอกระบบได้มากขึ้นตามแนวทางของ WTO ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิก WTO ทำให้ประเทศไทยต้องเปิดการค้าเสรี ทำให้โรงเรียนมีคู่แข่งมากขึ้น การที่

รัฐบาลเปิดการค้าเสรีภายใต้กรอบการค้าของ WTO ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิก การเปิดเขตการค้าเสรี (Free Trade Area: FTA) ซึ่งเป็นการตกลงเพื่อจะลดอุปสรรคทางการค้าระหว่างประเทศให้เหลือน้อยที่สุดเพื่อให้เกิดการค้าเสรีระหว่างกันและกัน การศึกษาอยู่ในส่วนของสินค้าประเภทบริการที่อยู่ในข่าย FTA ด้วยเช่นกัน เมื่อประเทศไทยเปิดเสรีด้านการค้าดังกล่าว ทำให้ต่างชาติสามารถเข้ามาดำเนินการจัดการศึกษาในประเทศไทยได้ เมื่อเปิดโอกาสเช่นนี้ ทำให้การศึกษาในประเทศไทยเกิดการแข่งขันมิใช่เฉพาะแข่งขันกันเองเท่านั้น แต่เป็นการแข่งขันในระดับสากลมากขึ้น กล่าวคือ เกิดการแข่งขันทางการจัดการศึกษาระหว่างเอกชนด้วยกัน การแข่งขันกับภาครัฐและต่างประเทศที่มาลงทุนจัดการศึกษาในประเทศไทย แบบการแข่งขัน โดยเสรีภายใต้ระบบคุณภาพ

1.4) ปัญหาและอุปสรรคของหน่วยงานที่ดูแลการศึกษาเอกชน

1.4.1) บุคลากรในหน่วยงาน ทั้งส่วนกลางและภูมิภาคมีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโรงเรียน ที่ต้องดูแล ทำให้ไม่สามารถออกนิเทศโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง และยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง เช่น ด้านอาชีวศึกษา หรือวิชาชีพต่าง ๆ จึงไม่สามารถแนะนำเชิงวิชาการให้โรงเรียนได้ ทำให้โรงเรียนขาดที่ปรึกษา นอกจากนี้ยังเกิดความสับสนในแง่ของการปฏิบัติทั้งนี้เนื่องจากสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กอปรกับความไม่ชัดเจนของสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทำให้โรงเรียนเอกชนอยู่ภายใต้การดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาคาดความรู้ความเข้าใจในการศึกษาเอกชน

1.4.2) ระบบข้อมูลสารสนเทศ ยังไม่มีประสิทธิภาพทำให้ไม่สามารถใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการศึกษาเอกชนได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เนื่องจากการขาดการประสานงานระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ สำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ทำหน้าที่ดูแลโรงเรียนเอกชน

1.4.3) ผู้บริหารระดับสูงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในนโยบาย การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารระดับสูงบ่อยครั้งทำให้เกิดความไม่แน่นอนทางด้านนโยบาย สับสนต่อการปฏิบัติ และทำให้เกิดความล่าช้าต่อการพัฒนาการศึกษาเอกชน ซึ่งคาบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ

1.5) สภาพสังคมที่มีผลกระทบต่อการศึกษาเอกชนสังคมไทยในปัจจุบันและอนาคตมีการเปลี่ยนแปลง ในหลายด้าน จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก พบว่า

1.5.1) ด้านกฎหมายและนโยบายรัฐบาล รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยมีเจตนาที่จะให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนในชาติ และต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย นอกจากนี้ยังได้กำหนดสิทธิของชนชาวไทยใน มาตรา 43 ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา นอกจากนี้ใน มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษา ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้

และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

1.5.2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรก ที่ได้กำหนดบทบาทบัญญัติเกี่ยวกับความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษา สิทธิหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุน และเทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้งนี้ในการจัดการศึกษาให้ยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัด ซึ่ง นอกเหนือ จากรัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนอื่น ๆ ทั้งนี้จะต้องมีเอกภาพเชิงนโยบายและหลากหลายการปฏิบัติ สำหรับการศึกษาเอกชนได้กำหนดว่าการบริหารและการจัดการศึกษาเอกชน ซึ่งสามารถเปิดสอนได้หลากหลายรูปแบบ ให้มีความเป็นอิสระ มีการกำกับ ติดตามประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของรัฐ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหาร โดยรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่วนที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน มาตรา 43-46 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 ก)

1.6) นโยบายรัฐบาล

1.6.1) นโยบายของรัฐบาลทุกรัฐบาล ได้กำหนดให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยมีการให้การอุดหนุนส่งเสริมและช่วยเหลือด้านต่างๆ ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศไทยในช่วงนั้น ๆ เพื่อเป็นการจูงใจและพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้กับเอกชนได้ร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา

1.6.2) การวางแผนจัดตั้งโรงเรียน บางครั้งมีผลกระทบจากผู้มีอำนาจที่ต้องการให้สร้างโรงเรียนในเขตพื้นที่ เพื่อสร้างความเจริญในท้องถิ่นทำให้แผนการจัดตั้งโรงเรียนของรัฐไม่แน่นอน ส่งผลให้เอกชนไม่กล้าลงทุนจัดตั้งสถานศึกษา รวมทั้งการจัดเขตการสร้างโรงงานอุตสาหกรรม หรือ เขตก่อสร้างต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน เช่น บริเวณใกล้กับโรงเรียนมีการก่อสร้างร้านเกม แหล่งบันเทิง โรงงานที่ก่อให้เกิดมลภาวะทางเสียง กลิ่น ขยะมูลฝอย เป็นต้น

1.6.3) นโยบายการรับนักเรียน นักศึกษาในสถานศึกษาของรัฐไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทำให้เอกชนไม่มั่นใจในการเข้ามาลงทุนจัดการศึกษา

1.6.4) นโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐ ที่มุ่งให้นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ทำให้โรงเรียนของรัฐในทุกสังกัดขยายตัวเพื่อรองรับนโยบาย ทำให้นักเรียนในโรงเรียนเอกชนลดลงโดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนอาชีวศึกษา

1.6.5) นโยบายที่กำหนดให้โรงเรียนมัธยมเป็น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนั้นโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่นั้นเป็นโรงเรียนขยายโอกาสจึงรับนักเรียนที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้า

เรียนต่อมัธยมศึกษาปีที่ 4 ทั้งหมด ทำให้นักเรียนหันไปเรียนสายสามัญมากขึ้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นักเรียน อาชีวศึกษาเข้าใหม่ทั้งภาครัฐและเอกชนลดลง

1.7) ด้านสังคม

1.7.1) ลักษณะวัฒนธรรมไทยที่ค่อนข้างเปิดกว้าง ทำให้คนไทยรับเอาวัฒนธรรม ต่างชาติโดยง่าย เกิดความเคลื่อนไหวทางสังคม มีการปรับเปลี่ยนถิ่นที่อยู่ อาชีพ รวมทั้งสถานะทางสังคม ทำให้เกิด การย้ายถิ่นเข้าเป็น แรงงาน ในต่างเมือง ต่างประเทศ รวมทั้งการประกอบธุรกิจขนาดย่อม จึงมีความต้องการความรู้ และการศึกษาเฉพาะทางในการประกอบอาชีพมากขึ้น

1.7.2) ลักษณะที่ตั้งของประเทศไทยที่เป็นศูนย์กลางของภูมิภาค เปิด โอกาสให้ ไทยเป็นศูนย์กลางของการบริการ การท่องเที่ยว การค้า และการผลิตเครื่องอุปโภคบริโภค เพื่อส่งออกให้กับ ภูมิภาคนี้ จึงเป็นแนวโน้มที่จะเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาในอนาคต

1.7.3) ประชาชนต้องการให้มี โรงเรียนในท้องถิ่นที่มีคุณภาพ และเสียค่าเล่าเรียนถูก โดยคาดหวังว่ารัฐจะต้องจัดบริการทางการศึกษาแต่เมื่อรัฐไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะทำให้ทั่วถึงและ เอกชนเข้าไปดำเนินการจึงไม่สามารถจัดการศึกษาได้ตามที่ประชาชนต้องการได้

1.7.4) ในการจัดตั้ง โรงเรียนต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนให้เหมาะสมต่อการจัดการศึกษา และ โรงเรียนไม่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้ ทำให้มีกิจการ บางอย่างที่ไม่เหมาะสมไปตั้งอยู่ใกล้โรงเรียน

1.7.5) โรงเรียนเอกชนต้องแข่งขันทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพกับโรงเรียน ของรัฐและโรงเรียนเอกชนด้วยกัน ทำให้โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กหรือที่ด้อยคุณภาพต้องประสบปัญหาขาดทุน และล้มเลิกไป

1.7.6) ไม่มีกำหนดจำนวนโรงเรียนแต่ละประเภทในเขตพื้นที่ที่ชัดเจน ทำให้ บางพื้นที่มีโรงเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนประชากร และบางพื้นที่มีโรงเรียนมากเกินไป

1.8) ด้านเศรษฐกิจ

1.8.1) จากวิกฤตทางเศรษฐกิจทำให้ธุรกิจและอุตสาหกรรมหลายประเภทต้อง ล้มเลิกกิจการ ลดขนาดลง หรือ เปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน การนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยในกระบวนการผลิต ทำให้แรงงานบางประเภทขาดแคลน นอกจากนั้นยังขาดการวางแผนและ ประสานงานระหว่างหน่วยงาน ทำให้เกิดความซับซ้อนและขาดแคลนในบางเรื่อง ภายใต้อิทธิพลขององค์การ การค้าโลก (WTO) และ APEC รวมทั้ง การเปิดเขตการค้าเสรี (FTA) การบริการทางการศึกษาเป็นธุรกิจบริการ ประเภทหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทย โรงเรียนเอกชนจึงต้องปรับตัวจัดการศึกษาให้มี คุณภาพสูงขึ้นและเป็นสากลมากขึ้นเพื่อแข่งขันกับต่างชาติ

จากการวิเคราะห์สภาพดังกล่าวทำให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนโดยทั่วไปได้รับ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายของภาครัฐ สภาพเศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ทำให้โรงเรียนเอกชน ต้องปรับตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การที่รัฐเท่าทันอนาคต หรือ การเปลี่ยนแปลง ทำให้โรงเรียน เอกชนสามารถอยู่รอด และดำเนินกิจการการเรียนการสอนได้ต่อไปในอนาคต ดังนั้นจึงควรมีการประเมินผลการ

จัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในระบบเพื่อให้เห็นจุดเด่นจุดด้อย เพื่อการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บทสรุปกรอบแนวคิดในการประเมินด้านบริบท ของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของการประเมินด้านบริบทที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก คือ 1) สภาพและความต้องการของสังคมด้านการจัดการศึกษา 2) นโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายของการประเมิน คือ นโยบายและจุดมุ่งหมายของโรงเรียนในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในด้านการจัดการศึกษาหรือไม่ อย่างไร ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกคือ ทิศทาง และแผนการจัดการศึกษาของชาติ ส่วนสภาพแวดล้อมภายในคือปทัสถานของการเป็นสถานศึกษาคาทอลิก ดังนั้นเพื่อให้การประเมินด้านบริบทมีความชัดเจน และตรงจุดมุ่งหมายของการประเมิน จึงกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ ได้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 นโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับทิศทางและแผนการจัดการศึกษาของชาติ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 นโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับแนวทางของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาคาทอลิก

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 4 จุดเน้น และ จุดเด่น ที่ส่งผลสะท้อนเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

2) มติการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้า

เพื่อให้เกิดความชัดเจนในองค์ประกอบด้านปัจจัยป้อนเข้าที่เกี่ยวข้องในการประเมินครั้งนี้ ซึ่งกล่าวคือ 1) แผนการดำเนินงาน และโครงสร้างองค์กร 2) องค์ประกอบของการจัดการศึกษา (2.1) สาระเนื้อหาในการศึกษา (2.2) ครู ผู้สอน หรือผู้ให้การเรียนรู้ (2.3) สื่อและอุปกรณ์สำหรับการศึกษา (2.4)รูปแบบวิธีการเรียนการสอน (2.5) ผู้บริหารและบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา (2.6) เงินทุนสนับสนุน (2.7) สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม (2.8) ผู้เรียน และ 3) หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

2.1) แผนการดำเนินงาน และโครงสร้างองค์กร

การพัฒนาองค์กรเพื่อการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัตินั้น การวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) นับเป็นเครื่องมือในการกำหนดยุทธศาสตร์ ที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จนคำว่า “Vision” “Mission” และ “SWOT Analysis” กลายเป็นคำที่ติดปากกันในหมู่ผู้บริหาร หลายองค์กรได้ลงทุนลงแรงและเวลาในการจัดวางแผนกลยุทธ์เป็นจำนวนมาก (ทศพรศิริสัมพันธ์, 2539; วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, 2540) อย่างไรก็ตาม การมีแผนกลยุทธ์ที่วางไว้อย่างงดงามก็มิได้เป็นหลักประกันว่าองค์กรนั้นจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ หากองค์กรนั้นไม่สามารถที่นำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จเป็นรูปธรรม และบ่อยครั้งที่พบว่า แผนกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดมาอย่างดีต้องประสบกับความล้มเหลวเพราะองค์กรไม่สามารถที่จะปรับเปลี่ยนพัฒนาส่วนต่างๆ ของตัวเองเพื่อที่จะนำกลยุทธ์นั้นไปปฏิบัติให้เกิดผลได้ ซึ่งนอกจากจะทำให้แผนกลยุทธ์ได้ลงทุนลงแรงต้องสูญเปล่าแล้วก็ยังทำให้ศรัทธาของคนในองค์กรที่

มีกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ต้องเชื่อมโยงไปด้วย หลังจากที่องค์กรได้วางวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์แล้ว ก็มาถึงขั้นตอนของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติซึ่งโดยปกติองค์กรต่างๆ ก็มักใช้การวางแผนปฏิบัติการ (action plan) โดยการแปลงกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะนำไปบรรจุในแผนปฏิบัติการนั้นนอกจากจะต้องคำนึงถึง “สิ่งที่อยากจะทำ” ซึ่งอยู่ในแผนกลยุทธ์แล้ว ก็ยังต้องคำนึงถึง “สิ่งที่ต้องทำ” กับองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถที่จะนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลได้ด้วย สำหรับ “สิ่งที่ต้องทำ” เพื่อเตรียมองค์กรให้พร้อมสำหรับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินั้นก็ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์กลยุทธ์เพื่อทราบถึงขอบเขตของผลกระทบของการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่มีต่อส่วนต่างๆ ขององค์กร 2) การวิเคราะห์และปรับโครงสร้างองค์กร 3) การวิเคราะห์และปรับปรุงระบบงาน 4) การปรับการจัดอัตรากำลังคน 5) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร 6) การพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาองค์กรเหล่านี้ ควรได้รับการพิจารณาและเลือกนำมาบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการอันเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ด้วย โดยข้อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละประเด็นมี ดังนี้

2.1.1) การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ (Strategic Change Analysis)

การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ คือ การพิจารณาว่ากลยุทธ์ที่องค์กรเลือกใช้นั้นเป็นกลยุทธ์ในลักษณะใด และจะส่งผลให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรมากน้อยเพียงใดอย่างไรบ้าง ซึ่งการจำแนกประเภทของกลยุทธ์ตามลักษณะของผลกระทบในการปรับเปลี่ยนองค์กรทำได้ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ประเภทของกลยุทธ์ตามลักษณะของผลกระทบในการปรับเปลี่ยนองค์กร

ประเภทของกลยุทธ์	ลักษณะของกลยุทธ์	การเปลี่ยนแปลงองค์กร
1. กลยุทธ์แบบต่อเนื่อง Continuation Strategy	ดำเนินการต่อไป ตามกลยุทธ์เดิมที่เคยปฏิบัติมา	ไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยน ขนาดใหญ่
2. กลยุทธ์แบบที่ เปลี่ยนเป็นประจำ Routine Strategic Change	การปรับกลยุทธ์ตามฤดูกาลหรือเงื่อนไขอื่นที่ต้องทำ เป็นประจำ เช่น การลดราคาเครื่องปรับอากาศใน ฤดูหนาว การเปลี่ยนจังหวัดการส่งน้ำ ชลประทาน ในฤดูการเพาะ-ปลูกพืชฤดูแล้งและฤดูฝน ฯลฯ	อาจมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการ ปฏิบัติงานบ้าง
3. การเปลี่ยนกลยุทธ์ ในวงจำกัด Limited Strategic Change	มีการเปลี่ยนแปลงมาผลิตสินค้าใหม่ หรือเจาะตลาด ใหม่แต่ไม่แตกแนวไปจากเดิมมากนัก เช่น การที่ บริษัทขายนมสดออกผลิตภัณฑ์นมไขมันต่ำเพิ่มขึ้น ขึ้นมา หรือการที่การรถไฟเพิ่มตู้รถชั้นพิเศษขึ้นมา ใหม่	มีการปรับปรุงกระบวนการ ปฏิบัติงานบ้าง แต่ไม่กระทบ ต่อองค์กรโดยส่วนใหญ่
4. การปรับเปลี่ยนกล ยุทธ์รุนแรง Radical Strategic Change	เป็นการเปลี่ยนแปลงประเภทของผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กร เช่น การที่ ธนาคารออมสินเปลี่ยนจากการเน้นการระดมเงิน ออมมาเน้นที่การปล่อยสินเชื่อให้ผู้มีรายได้น้อย หรือการที่บริษัทซีพี เข้ามาทำธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม ฯลฯ	มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง องค์กร ระบบงานเทคโนโลยี การจัดอัตราค่าจ้างและ วัฒนธรรมองค์กร ฯลฯ อย่างมาก
5. การปรับเปลี่ยน ทิศทางขององค์กร organizational Redirection	ได้แก่การเลิกประกอบกิจการเดิมและหันไป ประกอบกิจการอย่างอื่นแทน เช่น การที่กรม ราชทัณฑ์เปลี่ยนจากการกักขังเพื่อลงโทษมาเป็น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แทน หรือการที่กรม วิเทศสหการเปลี่ยนจากการเป็นแหล่งรับความ ช่วยเหลือจากต่างประเทศมาเป็นศูนย์ให้ความ ช่วยเหลือแก่ต่างประเทศ ฯลฯ	มีการเปลี่ยนแปลงในเกือบ ทุกส่วนขององค์กรใหม่เกือบ ทั้งหมด

จากตารางที่ 7 การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นี้จะช่วยให้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึง
ขอบเขตของการเปลี่ยนแปลงในส่วนต่างๆ ขององค์กรที่จะตามมาได้ ซึ่งนอกจากจะช่วยในการเตรียมการสำหรับการ
ปรับปรุงองค์กรแล้วก็ยังช่วยพิจารณาความเหมาะสมเป็นไปได้ของกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นด้วย

2.1.2) การวิเคราะห์และปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์นั้นหากมีกลยุทธ์ที่จะทำให้โครงสร้างเดิมขององค์การไม่สามารถที่จะนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้ก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การด้วย สำหรับกลยุทธ์ที่จะต้องทำให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การนั้นก็ ได้แก่

ตารางที่ 8 กลยุทธ์ที่ทำให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ

กลยุทธ์	การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ
การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ต้องสายการผลิตใหม่	ต้องมีการจัดสายการผลิตขึ้นมาใหม่ และปรับระบบงานของส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดซื้อ โกดัง การจัดจำหน่าย และงานสนับสนุนเพื่อรองรับสายงานการผลิตใหม่
การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์เดิมหรือการแตกตัว (Diversification)	อาจต้องมีการตั้งองค์การใหม่ขึ้นมาดำเนินการ หรือจัดโครงสร้างองค์การออกเป็นหน่วยตามยุทธศาสตร์ (Strategic Business Unit)
การปรับเปลี่ยนระบบงานเทคโนโลยีการผลิตหรือการปรับระบบงาน (business Process Reengineering)	อาจต้องมีการปรับเปลี่ยนการจัดโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับกรรมวิธีการผลิต เช่น การเปลี่ยนวิธีการทำบัตรประชาชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแทนคน หรือ การใช้หุ่นยนต์แทนคนในการผลิตรถยนต์ ฯลฯ
การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การตลาดโดยการเพิ่มหรือลดประเภทของลูกค้านี่เป็นกลุ่มเป้าหมาย	อาจต้องมีการปรับโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย ถ้าเป็นองค์กรที่จัดโครงสร้างตามกลุ่มลูกค้า เช่น การที่โรงพยาบาลของรัฐต้องเพิ่มช่องทางเฉพาะสำหรับคนไข้ที่อยู่ในระบบประกันสังคม หรือ การที่บริษัทต้องจัดตั้งโชว์รูมใหม่สำหรับลูกค้าแต่ละระดับรายได้ ฯลฯ
การเปลี่ยนกลยุทธ์การตลาดโดยการขยายหรือลดตลาดในเชิงภูมิศาสตร์	อาจต้องมีการปรับโครงสร้างโดยการจัดให้มีหน่วยเคลื่อนที่ (Mobile Unit) หรือการจัดโครงสร้างองค์การตามภูมิศาสตร์ (Geographical Organizational Design)
การร่วมทุน (Joint Venture)	จะต้องมีการปรับโครงสร้างองค์การเพื่อดำเนินกิจการที่เกิดจากการร่วมทุนเนื่องจากนโยบายการบริหารบุคคลการเงิน และวัฒนธรรมองค์กรอาจแตกต่างกันไปจากเดิม
การใช้การจ้างเหมาแทนการดำเนินการเอง	อาจต้องมีการยุบโครงสร้างเดิมและให้คนออกจากงานหรือไปปฏิบัติงานอื่น
การขุบเลิกกิจการ	ต้องมีการขุบเลิกโครงสร้างองค์การเดิมและให้คนออกจากงานหรือไปปฏิบัติงานอื่น

จากตารางที่ 8 สิ่งสำคัญในการปรับโครงสร้างองค์กรก็คือ การจัดแบ่งส่วนงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน โดยให้มีความคล่องตัวในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ บางครั้งทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับระบบ กระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่การปรับกลยุทธ์นั้นๆ ทำให้ต้องมีการปรับโครงสร้างขององค์กรด้วย ในการปรับระบบงานเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์นั้น มีแนวทางปรับระบบงาน ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 กลยุทธ์กับการปรับระบบงาน

กลยุทธ์	การปรับระบบงาน
กลยุทธ์แบบต่อเนื่อง (Continuation Strategy)	ระบบงานยังคงเดิมเป็นส่วนใหญ่ โดยอาจมีการปรับปรุงงานเล็กน้อยเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน
2. กลยุทธ์แบบที่เปลี่ยนเป็นประจำ (Routine Strategic Change)	ระบบงานยังคงเดิมเป็นส่วนใหญ่ โดยมีการปรับปรุงงานเล็กน้อยเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน
3. การเปลี่ยนกลยุทธ์ในวงจำกัด (Limited Strategic Change)	อาจต้องมีการปรับระบบงานครั้งใหญ่ เช่น ปรับเทคโนโลยีการผลิต สร้างสายการผลิตขึ้นมาใหม่ หรือ รื้อปรับระบบงานเดิมทั้งหมด
4. การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อย่างรุนแรง (Radical Strategic Change)	มีการสร้างระบบงานใหม่ขึ้นมารองรับกลยุทธ์ โดยอาจคงระบบงานเดิมไว้บางส่วน หรืออาจรื้อทิ้งระบบงานเดิมทั้งหมด
5. การปรับเปลี่ยนทิศทางขององค์กร (Organizational Redirection)	ระบบงานเดิมมักจะใช้การไม่ได้ จึงจำเป็นต้องออกแบบสร้างระบบงานใหม่

จากตารางที่ 9 สำหรับเทคนิควิธีการปรับระบบงานนั้น ได้แก่ 1) การปรับปรุงงานแบบ Work Simplification ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงงานโดยการวิเคราะห์แยกออกเป็นขั้นตอนย่อยๆ แล้วพิจารณาตัด ยุบรวม หรือแก้ไขให้ระบบงานสั้นขึ้น ใช้เวลาและทรัพยากรน้อยลง และง่าย สะดวกต่อการปฏิบัติมากขึ้น 2) การรื้อปรับระบบงาน (Business Process Reengineering) ซึ่งเป็นรื้อระบบงานเดิมออกทั้งหมดในกระบวนการหนึ่งๆ แล้วออกแบบสร้างระบบงานใหม่ขึ้นมาแทนที่ โดยพิจารณาถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้เพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างมาก เช่น การนำระบบอัตโนมัติ (Automation) มาใช้แทนคนในการผลิต หรืองานสำนักงาน 3) การปรับระบบงานโดยกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ซึ่งหมายถึงการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม และดำเนินการปรับปรุงคุณภาพงานในส่วนต่างๆ ขององค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2.1.3) การปรับการจัดอัตรากำลังคน เมื่อมีการปรับกลยุทธ์ ตลอดจนโครงสร้างและระบบงานขององค์กรแล้ว ขั้นตอนต่อมาของการปรับเปลี่ยนองค์กรก็ได้แก่ การปรับการจัดอัตรากำลังคนเพื่อจัดคนลงไปปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการปรับการจัดอัตรากำลังคนนี้อาจทำได้โดย ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรก็อาจใช้เพียง

วิธีการปรับลักษณะการมอบหมายงาน (Reassignment) เพื่อจัดแบ่งงานที่เกิดขึ้นมาใหม่ หรืองานที่เปลี่ยนไปกับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิม

2.1.4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการปรับกลยุทธ์ขององค์การนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ เพราะในการปรับกลยุทธ์นั้นมักทำให้คนในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และ ทักษะคติในการทำงาน เช่น การเปลี่ยนกลยุทธ์ การดำเนินงานของทางราชการจากการลงมือจัดการบริการเอง มาเป็นการกำกับดูแลและ ส่งเสริมนั้นก็จะต้องมีการปรับแนวคิด แนวการปฏิบัติงานของบุคลากรขนานใหญ่ เป็นต้น การฝึกอบรม การให้ การศึกษา และการพัฒนาคนด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน หรือการสอนงาน ฯลฯ จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนในองค์การให้สามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับ แนวทางการพัฒนาบุคคลเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติมีดังนี้ มีข้อพิจารณาที่สำคัญ ดังนี้ 1) ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ ระบบงานและการปรับอัตรากำลังที่เกิดขึ้นจากการปรับกลยุทธ์นั้นๆ ทั้งในแง่ของเนื้อหาและจังหวะเวลา 2) กิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาบุคคลนั้นสามารถใช้เป็น เครื่องมือในการสื่อสาร ตอกย้ำให้บุคลากรมีความเข้าใจในกลยุทธ์ใหม่ขององค์การ 3) ก่อนการแต่งตั้งโยกย้าย หรือบรรจุผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานใดก็ตามควรต้องแน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานคนนั้นได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถเพียงพอสำหรับงานนั้นแล้ว 4) กิจกรรมการพัฒนาบุคคลจะส่งผลให้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การ ปฏิบัติงานก็คือเมื่อ (4.1) ผู้บังคับบัญชาทราบจุดมุ่งหมายของกิจกรรมนั้น และกำชับผู้ปฏิบัติงานที่จะเข้ารับการ ศึกษาหรือฝึกอบรมให้ตระหนักถึงความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อเขาในการเข้ารับการพัฒนารั้งนี้ (4.2) ผู้บังคับ บัญชาให้ความสำคัญ และสนใจได้ถามถึงสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรมมา (4.3) ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้ใช้ความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้มาและคอยติดตามสนับสนุนด้านต่างๆ ให้สามารถนำ ความรู้นั้นมาใช้ให้ได้ผล (4.4) ผู้บังคับบัญชาให้การเสริมแรงและกำลังใจเมื่อมีการนำความรู้ใหม่มาใช้ในงาน

2.1.5) การพัฒนาวัฒนธรรมขององค์การ ในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การ ดำเนินงานขององค์การนั้น ในบางครั้งอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์การด้วย เช่น การเปลี่ยนกล ยุทธ์ของกรมราชทัณฑ์จากการที่เน้นการคุมขังเพื่อลงโทษ มาเป็นการพัฒนาคนนั้นเท่ากับเป็นการเปลี่ยน วัฒนธรรมขององค์การใหม่อย่างพลิกโฉม ฯลฯ ซึ่งการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การในลักษณะดังกล่าวนี้ จะต้องใช้ วิธีการหลายๆ อย่างประกอบกัน เช่น 1) ใช้การณรงค์ประชาสัมพันธ์คำขวัญ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ใหม่ อย่าง เข้มขันและต่อเนื่อง 2) ใช้การประชุมชี้แจงจากการเปลี่ยนแปลงเรื่องต่างๆ เช่น โครงสร้างระบบงาน เป็นเวทีที่ใช้ ชี้แจงและตอกย้ำถึงความจำเป็นในการที่ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ 3) ใช้การนำนวัตกรรมใหม่ เช่น เครื่องมือใหม่ การจัดโครงสร้างใหม่ ระบบงาน เป็นเวทีที่ใช้ชี้แจงและตอกย้ำถึงความจำเป็นในการที่ต้อง ปรับเปลี่ยนแปลง 4) ใช้การเปิดโอกาสให้กับบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การ ในการปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่ 5) ใช้การแต่งตั้งโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบในการแสดงให้คนใน องค์การเห็นถึงรางวัล และการลงโทษในการยอมรับ หรือปฏิเสธวัฒนธรรมองค์การใหม่ สำหรับปัจจัยที่สำคัญที่ สุดต่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของคนในองค์กรนั้น ได้แก่ (1) สิ่งที่น่าให้ความสำคัญ และ คอยติดตาม กำกับดูแลอยู่เสมอ และทุ่มเทให้การสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการให้วัฒนธรรมใหม่ที่สอดคล้องกับ กลยุทธ์ (2) ลักษณะการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งควรจะต้องสอดคล้องกับกล

ยุทธ์และนโยบายที่ประกาศไว้ (3) การปฏิบัติตนของผู้ นำให้เป็นตัวอย่าง และการยกย่องบุคคลตัวอย่างในองค์กร (4) การที่ผู้นำพยายามสื่อสารต่อท้าย เป็นหมาย เกณฑ์การติดตามผลงาน ตลอดจนความหมายและสำคัญ จำเป็นของกลยุทธ์ใหม่และวัฒนธรรมการทำงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ (5) หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ การลงโทษ และการแต่งตั้งโยกย้าย

2.2) กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร

ที่กล่าวมาเป็นการเสนอให้เห็นถึงส่วนสำคัญขององค์กรที่อาจจะต้องการปรับเปลี่ยนเพื่อให้องค์กรสามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้สำเร็จ ซึ่งการปรับเปลี่ยนส่วนต่างๆ ดังกล่าวนั้นมีกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนได้หลายกลยุทธ์ ซึ่งมีพอสรุปได้ดังนี้

2.2.1) การปรับเปลี่ยนโดยการสั่งการ การปรับเปลี่ยนองค์กรด้วยวิธีนี้เป็น การที่ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการอย่างเป็นทางการให้มีการปรับเปลี่ยนในส่วนต่างๆ ที่จำเป็น ซึ่งโดยผู้ที่ปฏิบัติงานมีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้นซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมเฉพาะในสถานการณ์ที่วิกฤติที่ทุกคนมีความสับสน วุ่นวายและในสถานการณ์ที่ทุกอย่างสงบเรียบร้อยราบรื่นอย่างมากโดยที่ทุกคนในองค์กรพร้อมจะปฏิบัติตามทุกอย่างที่ผู้นำต้องการ

2.2.2) การปรับเปลี่ยนโดยการให้มีส่วนร่วมในวงจำกัดการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้วยวิธีนี้ใช้การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีสำคัญโดยตำแหน่งหน้าที่หรือโดยการยอมรับอย่างไม่เป็นทางการเข้ามา มีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนองค์กร คณะกรรมการปฏิรูปองค์กร และการใช้การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management By Objectives หรือ MBO) ฯลฯ ซึ่งอาจจะเป็นการลดกระแสการต่อต้านได้บ้าง และเป็น การระดมความคิดความร่วมมือจากหลายฝ่าย แต่อาจจะมีปัญหาเรื่องความล่าช้า ความเบี่ยงเบนจาก เป้าหมายเดิมได้

2.2.3) การปรับเปลี่ยนองค์กรโดยการสร้างกระแสวัฒนธรรมใหม่ วิธีนี้ใช้การ เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรสามารถริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ องค์กรได้อย่างกว้างขวางที่สุด เช่น การจกให้มีระบบข้อเสนอแนะ การจกให้มีการจัดระบบงานกันเองในทีม (Autonomous workteam) หรือการจกให้มีระบบการจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) ฯลฯ วิธีการเหล่านี้ อาจช่วยให้มีการเปลี่ยนแปลง องค์กรในจุดต่างๆ อยู่เสมอซึ่งเป็นการทำให้้องค์กรเรียนรู้และปรับตัวอยู่ตลอดเวลา แต่การเปลี่ยนแปลงนั้นอาจ เป็นไปเพียงในวงจำกัดหากองค์กรไม่มีระบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในที่ดีพอและที่สำคัญก็คือการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่วางไว้และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมปรับสร้างสิ่งใดขึ้นมาแล้ว ความรู้สึกหวงแหน เป็นเจ้าของอาจเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เขาคิดริเริ่มขึ้นมาได้

2.2.4) กลยุทธ์แบบผสม เป็นการนำกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงองค์กรหลายๆ แบบ มาใช้ร่วมกัน เช่น ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งใช้ กลยุทธ์การสั่งโดยผู้บริหารระดับสูงลงมาเป็นวิทยากรในการ บรรยายเรื่องการปรับกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กรด้วยตัวเอง การประกอกับการสร้างทีมงานการปรับ ระบบงานของสาขา และการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการพัฒนาส่วนต่างๆ ขององค์กรด้วยกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ต่างกัน

ดังนั้น การพัฒนาองค์การเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ นั้น เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ เกือบทุกครั้งที่มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ องค์การก็จะต้องปรับตัวตาม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่เปลี่ยนไปได้

นอกจากนี้แนวคิด รูปแบบ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การ ตามรูปแบบการประเมินแบบวิธีดุลยภาพ (Balanced Scorecard: BSC) พบว่าจะเริ่มต้นจากองค์การทางธุรกิจเป็นส่วนใหญ่ แล้วจึงนำมาดัดแปลงใช้กับองค์การของรัฐและองค์การที่ไม่มุ่งผลกำไรรวมทั้งสถาบันการศึกษาในที่สุด ซึ่ง Kaplan & Norton (2005) ได้คิดและพัฒนาวิธีดุลยภาพ มาตั้งแต่ต้นปี ค.ศ. 1990 เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาตัวบ่งชี้ขององค์กรธุรกิจ ซึ่งตัวบ่งชี้ด้านการเงินเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ วิธีดุลยภาพ เป็นเครื่องมือวัดประสิทธิผลของโปรแกรมและทรัพยากรการปฏิบัติงานและจุดมุ่งหมาย ข้อเสนอแนะภาระงานบริการ วัตถุประสงค์ ผลกระทบของการจัดการศึกษาขององค์กรที่ครอบคลุมมุมมองในการจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการปฏิบัติงานภายในและมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา โดยทั้ง 4 มุมมอง จะเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร และประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ตัวบ่งชี้ เป้าหมาย และวิธีการ การประเมินผลองค์กรด้วยวิธีดุลยภาพ เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับวัดผลและประเมินผลการดำเนินงานกลยุทธ์ขององค์กร โดยแนวคิดในเรื่องของการประเมินผลองค์กรด้วยวิธีดุลยภาพนั้นเริ่มต้นจาก Kaplan & Norton (1996) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องของ (Financial Indicators) เพียงอย่างเดียว องค์กรควรให้ความสำคัญต่อดัชนีวัดในมุมมองด้านอื่น ๆ ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากดัชนีวัดทางการเงินมีข้อจำกัดหลายประการ คือ 1) ในการดำเนินธุรกิจนั้น มีปัจจัยที่ไม่สามารถจับต้องได้ เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งไม่สามารถใช้ดัชนีวัดด้านการเงินมาประเมินได้ 2) ดัชนีวัดด้านการเงินบอกรายถึงข้อมูลในอดีตเท่านั้น 3) ประเมินได้เพียงแต่ปัจจัยภายในองค์กร ไม่สามารถประเมินปัจจัยภายนอกองค์กรได้ 4) ก่อให้เกิดการมุ่งเน้นผลงานในระยะสั้นมากกว่าระยะยาวได้เสนอว่าองค์กรควรพิจารณาดัชนีวัดใน 4 มุมมอง ซึ่งประกอบด้วย มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning & Growth Perspective)

จะเห็นได้ว่าการประเมินผลองค์กรแบบดุลยภาพ เป็นการผสมผสานกันระหว่างการพิจารณาข้อมูลจากภายนอกซึ่งได้มาจากผู้ถือหุ้นและลูกค้า กับข้อมูลจากภายในองค์กรซึ่งพิจารณาจากกระบวนการทำงานหลักของธุรกิจและการเรียนรู้และการพัฒนา และในปัจจุบันนี้แนวคิดนี้เป็นที่นิยมและใช้กันอย่างแพร่หลายในองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก อีกทั้งได้พัฒนามากกว่าการเป็นเพียงแค่เครื่องมือในการประเมินผลองค์กรเท่านั้น แต่ได้กลายเป็นเครื่องมือในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และเครื่องมือในการบริหารที่ช่วยทำให้องค์การมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับกลยุทธ์มากขึ้น ซึ่งมุมมองของวิธีดุลยภาพ รายละเอียดมุมมอง ของวิธีดุลยภาพมี ดังนี้

(1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) เป็นการพิจารณาถึงผลของการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรที่จะแสดงออกมาในรูปของผลประกอบการขององค์กรซึ่งมุมมองนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรธุรกิจที่มุ่งแสวงหาผลกำไรเนื่องจากจะเป็นตัวบอกว่า กลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นมาและนำไปใช้ในองค์กรนั้น ก่อให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กรหรือไม่ โดยวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญภายใต้

มุมมองนี้ เช่น การเพิ่มขึ้นของรายได้ (revenue growth) การลดลงของต้นทุน (cost reduction) หรือ การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ (productivity) ประสิทธิภาพในการใช้สินทรัพย์ (asset utilization) ภายใต้มุมมองด้านการเงินมีผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมุมมองด้านการเงิน

ดังต่อไปนี้ Kaplan & Norton (1996) ได้กล่าวถึงมุมมองที่สะท้อนผลการดำเนินงานทางการเงินว่าสามารถแบ่งออกเป็น 3 ช่วงตามวงจรของธุรกิจ คือ ช่วงเจริญเติบโต ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของวงจรธุรกิจ ซึ่งบริษัทควรมีสินค้าและบริการที่ดีที่จะช่วยสนับสนุนการเจริญเติบโต ตัวบ่งชี้ทางการเงินที่นิยมใช้ได้แก่อัตราการเติบโตของยอดขายรวม อัตราการเติบโตของยอดขายในกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มลูกค้า และภูมิภาคเป็นต้น พอเข้าสู่ช่วงต่อเนื่ององค์กรจะมีเป้าหมายในการรักษาส่วนแบ่งการตลาดและรักษาการเติบโต โดยจะต้องลงทุนในด้านความสามารถทางการผลิตและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมากกว่าในช่วงการเจริญเติบโต ตัววัดทางการเงินจะเน้นที่กำไรสุทธิ กำไรขั้นต้น ผลตอบแทนจากการลงทุน เป็นต้น สำหรับธุรกิจที่อยู่ในวัฏจักรช่วงเก็บเกี่ยว ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนใน 2 ช่วงแรก วัตถุประสงค์ทางการเงินในช่วงนี้จะเน้นถึงกระแสเงินสดที่ได้จากการดำเนินงานเป็นหลัก ซึ่งในการพัฒนาวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารระดับสูงและผู้รับผิดชอบทางการเงิน จะต้องสามารถแจกแจงให้ได้ว่าวัตถุประสงค์ทางการเงินเป็นอย่างไรและจะใช้เครื่องมือทางการเงินใดเป็นตัววัด อย่างไรก็ตามเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่เกิดขึ้นตลอดเวลา อาจจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนวัตถุประสงค์ทางการเงินให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงด้วย

พลู เคชะรินทร์ (2546) กล่าวว่า มุมมองด้านการเงินมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะธุรกิจที่มุ่งแสวงหากำไร ทั้งนี้เนื่องจากมุมมองด้านการเงินจะเป็นตัวบอกว่า กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นมา และการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการปฏิบัติก่อให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กรหรือไม่ ภายใต้อุตสาหกรรมด้านการเงินนั้นมักประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ด้าน คือ 1) ด้านการเพิ่มขึ้นของรายได้ วัตถุประสงค์และตัวบ่งชี้ที่สำคัญประกอบด้วย (1.1) การเพิ่มขึ้นของรายได้จากสินค้าหรือบริการใหม่ ตัวบ่งชี้ที่นิยม ได้แก่ รายได้จากสินค้าและบริการใหม่ ต่อรายได้ทั้งหมดหรือกำไรสุทธิจากสินค้าและบริการใหม่ (1.2) การเพิ่มขึ้นของรายได้จากลูกค้ากลุ่มใหม่ ตัวบ่งชี้ที่นิยมได้แก่ รายได้จากลูกค้าใหม่ต่อรายได้ทั้งหมด (1.3) การเพิ่มขึ้นของรายได้จากลูกค้ากลุ่มเดิม ตัวบ่งชี้ที่นิยมได้แก่ การพยายามหารายได้ให้มากขึ้นจากลูกค้ากลุ่มเดิม ตัวบ่งชี้ที่นิยมได้แก่ ร้อยละการเพิ่มขึ้นของรายได้ต่อลูกค้า (1.4) การเพิ่มขึ้นของรายได้จากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างราคา ตัวอย่างของตัวบ่งชี้ได้แก่ รายได้ที่เพิ่มขึ้นภายหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างราคา 2) ด้านการลดลงของต้นทุนหรือการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยการใช้สินทรัพย์ให้เป็นประโยชน์มากขึ้น วัตถุประสงค์และดัชนีวัดที่สำคัญประกอบด้วย (2.1) การลดลงของต้นทุนต่อหน่วยตัวบ่งชี้ที่นิยมได้แก่ ต้นทุนของหน่วยที่ลดลงหรือต้นทุนต่อผลผลิต หรือต้นทุนต่อพนักงาน เป็นต้น (2.2) การลดลงของต้นทุนในการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้ที่นิยมได้แก่ ต้นทุนในการดำเนินงานที่ลดลงหรืออัตราส่วนของต้นทุนในการดำเนินงานต่อต้นทุนทั้งหมด เป็นต้น (2.3) การเพิ่มผลิตภาพในการดำเนินงาน ทั้งนี้เนื่องจาก การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพจะส่งผลให้ต้นทุนลดลง ตัวบ่งชี้ที่นิยม ได้แก่ รายได้ต่อพนักงาน ผลผลิตต่อพนักงาน เป็นต้น (2.4) การใช้ประโยชน์ของสินทรัพย์ เนื่องจากการที่องค์กรมีสินทรัพย์เป็นจำนวนมากและ สินทรัพย์ที่องค์การมีอยู่ไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ก็จะก่อให้เกิดต้นทุนแก่องค์กร ตัวบ่งชี้ที่นิยมได้แก่ ผลตอบแทนขององค์กรต่อสินทรัพย์ทั้งหมดหรืออัตราการใช้เครื่องจักรภายในโรงงาน

นพพร จุณณะปิยะ (2545) กล่าวว่า ภายใต้มุมมองด้านการเงิน องค์กรจะต้องตอบคำถามว่า "เพื่อให้ประสบความสำเร็จทางการเงิน ผลประกอบการด้านการเงินควรจะเป็นอย่างไรในสายตาของผู้ถือหุ้น" โดยมีตัวบ่งชี้ที่ได้รับความนิยมได้แก่ กำไรเบื้องต้น ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพย์สิน อัตราการเจริญเติบโตของทรัพย์สินรวม อัตราการเจริญเติบโตของผู้ถือหุ้น อัตราส่วนหนี้สินต่อทุน อัตราส่วนของทรัพย์สินหมุนเวียนหารหน่วยหนี้สินหมุนเวียน เป็นต้น

(2) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective)

Kaplan & Norton (2005) ได้กล่าวว่า ในมุมมองด้านลูกค้า วัตถุประสงค์หลักที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญมี 5 ประการคือ ส่วนแบ่งการตลาด การรักษาลูกค้าเก่า การเพิ่มลูกค้าใหม่ ความพึงพอใจของลูกค้า และความสามารถในการทำกำไรจากลูกค้า ดังนี้

2.1) ส่วนแบ่งตลาด (Market Share) สะท้อนสัดส่วนของธุรกิจสำหรับการตลาด ในเทอมของจำนวน ลูกค้า ค่าใช้จ่ายหรือยอดขาย โดยผ่านหน่วยการขาย

2.2) การรักษาลูกค้าเก่า (Customer Retention) วิธีการที่ช่วยลดต้นทุนในการทำธุรกิจทั้งทางตรงและทางอ้อม ก็คือการรักษาลูกค้าเก่าให้ดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2.3) การเพิ่มลูกค้าใหม่ (Customer Acquisition) วัดผลในเชิงของอัตราที่ธุรกิจสามารถดึงลูกค้าหรือได้ลูกค้าใหม่ หรือธุรกิจใหม่ เช่น จำนวนลูกค้าใหม่ ยอดขายในกลุ่มลูกค้าใหม่

2.4) ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) ประเมินระดับความพึงพอใจของลูกค้าตามเกณฑ์ผลงานที่เน้นเฉพาะ ในเรื่องการเสนอคุณค่าให้ลูกค้า เช่น การสร้างความพึงพอใจของลูกค้า 2.5) กำไรต่อลูกค้า (Customer Profitability) วัดผลกำไรสุทธิของลูกค้าหรือส่วนแบ่งการตลาดหลังหักค่าใช้จ่ายทั้งหมด ที่ใช้เพื่อสนับสนุนต่อลูกค้า ส่วนแบ่งการตลาด การทำกำไร ความพอใจลูกค้า การรักษาลูกค้าเก่า การเพิ่มลูกค้าใหม่

ศรีเพ็ญ ทรัพย์มันชัย (2541) กล่าวว่า บริษัทต้องพัฒนาทั้งตัวสินค้าและบริการ ให้เป็นที่ต้องการของลูกค้าอยู่ตลอดเวลา เพราะลูกค้าจะตัดสินใจซื้อสินค้าที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองมากที่สุด ดังนั้นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในอนาคตของบริษัทใดๆ ก็คือความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งมอบคุณค่าและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าว่าบริษัทสามารถสร้างคุณค่าสำหรับผลิตภัณฑ์อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท โดยมีหลักเกณฑ์ 2 ประการ คือ

1) เครือข่ายการสร้างคุณค่า เป็นวิธีการสร้างคุณค่าผลิตภัณฑ์แก่ลูกค้ามากขึ้น โดยใช้กิจกรรมต่างๆ เช่น การออกแบบ การผลิต การตลาด การส่งมอบและการสนับสนุนผลิตภัณฑ์ โดยมีกิจกรรม 9 ประการในการสร้างคุณค่าต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมพื้นฐาน 5 ประการ และกิจกรรมสนับสนุนอีก 4 ประการ ดังนี้ 1.1) กิจกรรมพื้นฐานมี 5 ประการ ได้แก่ (1.1.1) การนำวัตถุดิบเข้าสู่กิจการ (1.1.2) การดำเนินการ

ของฝ่ายต่างๆ ซึ่งต้องประสานงานกัน (1.1.3) การจัดการส่งสินค้าออก (1.1.4) การตลาดและการขาย และ (1.1.5) ผลិតภัณฑ์และการให้บริการ 1.2) กิจกรรมสนับสนุน เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมกิจกรรมพื้นฐาน ประกอบด้วย (1.2.1) โครงสร้างธุรกิจจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับการบริหารทั่วไป การวางแผน การเงิน การบัญชี กฎหมายข้อบังคับของรัฐบาล ซึ่งเกิดขึ้นในกิจกรรมพื้นฐานและกิจกรรมสนับสนุน (1.2.2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นในทุกแผนก (1.2.3) การพัฒนาเทคโนโลยีควรมีขึ้นในกิจกรรมพื้นฐานและทุกประเภท (1.2.4) การพัฒนาการจัดหาวัตถุดิบและปัจจัยการผลิตหน้าทีนี้จะต้องจัดซื้อปัจจัยต่างๆ สำหรับแต่ละกิจกรรมพื้นฐาน 2) เครื่องมือการส่งมอบคุณค่า ธุรกิจต้องสร้างข้อดีเด่นทางการแข่งขันจากการสร้างเครือข่าย การสร้างคุณค่าจากผู้ขายปัจจัยการผลิต ผู้จัดจำหน่ายและลูกค้า ตลอดจนต้องใช้ระบบการส่งมอบคุณค่าไปยังกลุ่มผู้ขายปัจจัยการผลิต ผู้จัดจำหน่าย และลูกค้าด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้ 2.1) การปรับปรุงอัตราความรวดเร็วในการทำงานและการลดต้นทุนในการเสนอขายสินค้า 2.2) การคัดเลือกผู้เสนอขายน้อยรายแต่มีคุณภาพ ขนส่งทันเวลาที่มีการปรับปรุงการทำงานต่อเนื่องและมีคุณภาพ 2.3) ระบบการส่งมอบคุณค่าจะเกี่ยวข้องกับผู้ขาย ปัจจัยการผลิตและผู้จัดจำหน่าย โดยยึดหลักการระบบการตอบสนองอย่างรวดเร็ว 2.4) มีการคัดเลือกคนกลางและใช้ความพยายามทำงานร่วมกันโดยมุ่งกำไร 2.5) ฝ่ายการตลาดจะมีความรับผิดชอบในการส่งเสริมและมุ่งความสำคัญที่ราคา สถานที่ ผลิตภัณฑ์และการโฆษณาประชาสัมพันธ์และสิ่งสำคัญซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของฝ่ายการตลาดก็คือ การออกแบบและการบริหารระบบการส่งมอบคุณค่าไปยังลูกค้าที่เป็นเป้าหมายได้เหนือกว่าคู่แข่ง 2.6) ผู้บริหารการตลาดไม่เพียงแต่คิดเกี่ยวกับการขายผลิตภัณฑ์เท่านั้น แต่ต้องมีภาระในการกระตุ้นการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ด้วย

พสุ เดชะรินทร์ (2546) กล่าวว่า มุมมองด้านลูกค้า ต้องมีวัตถุประสงค์และตัวบ่งชี้ที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) ส่วนแบ่งการตลาด มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญเช่น ส่วนแบ่งการตลาดเปรียบเทียบกับคู่แข่งที่สำคัญ โดยส่วนแบ่งการตลาดจะสะท้อนสัดส่วนของธุรกิจที่ได้รับจากตลาด (ในเทอมของจำนวน ลูกค้า ค่าใช้จ่ายหรือยอดขายโดยผ่านหน่วยการขาย) 2) การรักษาลูกค้าเก่า เป็นการวัดความสามารถในการรักษาลูกค้าเดิมขององค์กรมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ เช่น จำนวนลูกค้าที่สูญหายไปในแต่ละปีต่อจำนวนลูกค้าทั้งหมด รายได้จากลูกค้าเก่าต่อรายได้ทั้งหมด 3) การเพิ่มลูกค้าใหม่ เป็นการวัดความสามารถขององค์กรในการแสวงหาลูกค้าใหม่เป็นการวัดผลในเชิงอัตราที่ธุรกิจสามารถดึงลูกค้าหรือได้ธุรกิจใหม่ มีดัชนีที่สำคัญเช่นจำนวนลูกค้าใหม่ต่อลูกค้าทั้งหมด จำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้นหรือรายได้จากลูกค้าใหม่ต่อรายได้ทั้งหมด 4) ความพึงพอใจของลูกค้า เป็นการวัดความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการขององค์กรหรือตัวองค์กรเองรวมทั้งการเสนอคุณค่าให้กับลูกค้า มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ เช่น จำนวนลูกค้าใหม่ต่อลูกค้าทั้งหมด จำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้นหรือรายได้จากลูกค้าใหม่ต่อรายได้ทั้งหมด 5) ความสามารถในการทำกำไรจากลูกค้า เป็นการวัดผลกำไรสุทธิของลูกค้าหรือส่วนแบ่งการตลาดหลังหักค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในการสนับสนุนต่อลูกค้า มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ เช่น กำไรต่อลูกค้า 1 ราย ส่วนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภาพการศึกษานั้น สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2545) เสนอว่า การพัฒนาคณาภาพการศึกษาต้องกำหนดเป็นรูปแบบหรือแผน หรือยุทธศาสตร์เป็นตัวกำหนด ยุทธศาสตร์คือแผนการจัดการอนาคตให้เป็นไปตามเป้าประสงค์อย่างต่อเนื่อง ควรใช้ 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การใช้แผนยุทธศาสตร์ การประกันคุณภาพ และการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ Harris, A. (2006) สรุปหลักการสำคัญของการพัฒนาคณาภาพสำหรับผู้เรียนทุกคน คือ โรงเรียนสามารถสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาครูกับ

การพัฒนาโรงเรียน มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน ฝึกรวมบุคลากร จัดที่เลี้ยงทำหน้าที่พิเศษ สนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งนี้โรงเรียนต้องมีบุคลากรเต็มใจเข้าร่วมโครงการ ต้องมีผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน (cadre group) ในขณะที่ สีมา สิมานันท์ (2546) เสนอแนวทางในการพัฒนา บุคลากรในราชการไทย เนื่องจากแนวโน้มการพัฒนาประเทศเข้าสู่การแข่งขันในเวทีโลก ข้าราชการจะต้อง ปรับตัวโดยได้รับการกระจายอำนาจให้มีอิสระในการพัฒนางานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นผลงานเป็นหลัก ไม่ยึดติด กับระเบียบ โครงสร้าง ทำงานเป็นลักษณะเครือข่าย ผู้บริหารระดับสูงจะเปลี่ยนเป็นผู้สอนงาน (coach) มากกว่า บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับกลางจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถรับมอบอำนาจจากผู้บริหารระดับสูงมาปฏิบัติ ผู้บริหารมีภาระเพิ่มในฐานะผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน จะต้องพัฒนาตนเอง เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ทำงานร่วมกับผู้บริหารและประชาชนได้ เจ้าหน้าที่ทุกระดับ จะได้รับอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีการปรับบทบาททักษะให้ก้าวหน้าบทบาทใหม่ ทุกคนต้องพัฒนาตนเอง แสวงหาความก้าวหน้าและเรียนรู้ร่วมกัน และ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา (2550) เสนอแนวทางพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ (1) การพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อตัวนักเรียน (2) การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและ บุคลากรทางการศึกษา มิใช่บุคคลอื่นหรือหน่วยงานเป็นตัวกำหนด (3) การพัฒนาควรดำเนินการ ณ สถานที่ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในลักษณะที่เป็น การพัฒนาควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน (site based training) (4) การพัฒนาควรมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมกับความต้องการของตน (5) การพัฒนาควร ดำเนินการอย่างทั่วถึงต่อกลุ่มเป้าหมายในรูปของเครือข่าย

2.2) องค์ประกอบของการจัดการศึกษา

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

2.2.1) สาระนั้นหาในการศึกษา ในกรณีที่มีการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้จัดการศึกษามักจัดทำหลักสูตรเป็นตัวกำหนดเนื้อหาสาระ หลักสูตรเหล่านี้อาจเป็นหลักสูตรกลางที่ใช้สำหรับการ ศึกษาแต่ละระดับ แต่ขณะเดียวกันก็ควรเปิดโอกาสให้สถานศึกษาแต่ละแห่งสามารถจัดเนื้อหาสาระ ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นได้ด้วย เนื้อหาสาระในการศึกษานั้นควรทันสมัยทันต่อเหตุการณ์เหมาะสมกับความ ต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ทั้งนี้ครูต้องทบทวนเนื้อหาสาระที่ตน สอนเพื่อปรับแก้ไขให้ถูกต้องทันสมัย และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน หากเห็นว่าเนื้อหาผิดพลาดหรือล้าสมัย ควรแจ้งผู้บริหารให้ทราบ

2.2.2) ครู ผู้สอน หรือผู้ให้การเรียนรู้ ผู้ถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ได้แก่ครูและอาจารย์ ซึ่งถือเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง บุคคลเหล่านี้ต้องได้รับการศึกษาอบรมมาทั้งในด้านเนื้อหาและวิธีการถ่ายทอด เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้และสาระวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เงื่อนไขสำคัญ ประการหนึ่งสำหรับครูและอาจารย์คือต้องมีความตื่นตัวอยู่เสมอในการติดตามเรียนรู้เนื้อหาวิชาการวิชาชีพใหม่ๆ และวิทยาการด้านการเรียนการสอน ตลอดเวลา บางกรณีต้องมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ด้วย อนึ่ง ครูและอาจารย์ต้องพัฒนาความสามารถในการประยุกต์สาระเนื้อหาและองค์ความรู้ใหม่ให้เหมาะสมกับ ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

2.2.3) สื่อและอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สื่อและอุปกรณ์ต่างๆ เช่น อาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ กระดานเขียน หนังสือ แบบเรียน สมุด ดินสอ ตลอดจนอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่มีราคาแพงทั้งหลาย เช่น อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เหล่านี้ สื่อและอุปกรณ์เหล่านี้เป็นส่วนประกอบที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่รับผิดชอบ ดูแลให้สิ่งเหล่านี้มีอย่างเพียงพอ อยู่ในสภาพใช้งานได้ และใช้สื่อเหล่านี้เป็นส่วนช่วยให้เกิดการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ครูที่มีคุณภาพต้องสามารถผลิตและพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การศึกษาสำหรับการสอนของตนด้วย

2.2.4) รูปแบบวิธีการเรียนการสอน การศึกษายุคใหม่นั้นมีความแตกต่างไปจากการศึกษายุคก่อน ซึ่งเน้นที่ตัวครู ระบบการศึกษายุคใหม่เน้นความสำคัญที่ตัวผู้เรียน ดังนั้น รูปแบบวิธีการเรียนการสอนใหม่จึงแตกต่างไปจากเดิม จึงเกิดคำว่า “ปฏิรูปการเรียนรู้อ” ซึ่งนำไปสู่กระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย เช่น การระดมความคิด การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนำชมนอกสถานที่เรียน การใช้อุปกรณ์เครื่องมือประกอบ รูปแบบวิธีการเรียนการสอนใหม่นี้ ผู้สอนพึงระมัดระวังเลือกใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนแต่ละกลุ่ม และจำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ประกอบการทำความเข้าใจธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียนของตน

2.2.5) เงินทุนสนับสนุน การจัดการศึกษาเป็นเรื่องของการลงทุน ซึ่งผู้ลงทุนอาจเป็นรัฐบาลในฐานะผู้รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ปกครอง ผู้เรียน ชุมชน เป็นต้น เงินทุนเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การจัดการศึกษาเกิดผลตามเป้าหมาย

2.2.6) สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม การจัดการศึกษาในระบบที่ยังต้องอาศัย ชั้นเรียน ยังเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นอาคารสถานที่ ห้องเรียน และบรรยากาศแวดล้อมที่ใช้ในการจัดการศึกษาจึงเป็นส่วนที่ขาดไม่ได้ ถึงแม้จะมีการจัดการศึกษาโดยใช้สื่อทางไกลก็ตาม ก็ยังต้องมีสถานที่สำหรับการบริหารจัดการ การผลิตและถ่ายทอดสื่อ หรือการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ยังต้องใช้อาคารเป็นสถานที่สำหรับจัดการเรียนการสอน สิ่งที่ผู้บริหารและผู้จัดการศึกษาต้องสนใจดูแลคือความเพียงพอ เหมาะสม ปลอดภัย และการมีบรรยากาศแวดล้อมที่เอื้อการเรียนรู้ ส่วนครูก็ต้องรับผิดชอบในการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เหมาะสม หากจำเป็นต้องใช้งบประมาณปรับปรุงก็ควรแจ้งผู้บริหารให้ช่วยดำเนินการ

2.2.7) ผู้เรียน ผู้เรียนหรือผู้ศึกษาถือเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นที่สุดของการจัดการศึกษา เพราะผู้เรียนคือผู้รับการศึกษา และเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา การปรับเปลี่ยนความรู้และพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาจึงครอบคลุมขั้นตอนที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ตั้งแต่การเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ การให้การศึกษาอบรม การประเมินและการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้เป้าหมายการจัดการศึกษาในภาพรวมจึงมิได้จำกัดวงแคบเฉพาะในสถานที่ แต่มุ่งที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีปรัชญาพื้นฐานสำคัญคือ “ทุกคนต้องเป็นส่วนสำคัญของการจัดการศึกษา และการศึกษาต้องจัดสำหรับคนทุกคน”

2.2.8) ผู้บริหาร และบุคลากร ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ในการจัดการศึกษา ยังมีผู้ที่รับผิดชอบที่อาจไม่ได้เป็นผู้ถ่ายทอดโดยตรงอีกหลากหลาย ได้แก่ ผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาที่ตนรับผิดชอบให้เป็นไปโดยเรียบร้อย นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และยังจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษาอื่นร่วมด้วย เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ งานทะเบียน งานโภชนาการและสุขอนามัย รวมทั้งฝ่ายสนับสนุนอื่นๆ สำหรับผู้บริหาร

สถานศึกษานั้นถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในโลก การจัดการศึกษา ดังนั้น ในประเด็นนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษารายละเอียดความเป็นผู้นำที่สำคัญและโดดเด่นที่ผู้บริหารพึงมีและพึงเป็น ตามทัศนะของนักวิชาการและนักการศึกษาดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหาร (Principal Leadership) มีความสำคัญอย่างมากต่อบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหาร (administrator) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาจำนวนมาก แสดงทัศนะต่อบทบาทภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารไว้ในหลายๆ ด้านทั้งด้านพฤติกรรม คุณลักษณะ และบทบาทหน้าที่ต่อภาระงาน และการดำเนินงาน ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจในแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารเป็นพื้นฐานก่อนที่จะนำไปสู่เนื้อหาในส่วนอื่นๆ ต่อไป ผู้วิจัยจึงกล่าวถึงนิยามและแนวคิดสำคัญของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารตามลำดับ ดังนี้

(1) นิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหาร

นิยามของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหาร (Principal Leadership) มาจากคำที่สำคัญ 2 คำรวมกัน คือ Principal และ Leadership ซึ่งแต่ละคำเป็นคำที่มีความหมายในตัวเอง คำว่า Principal มีความหมายตามพจนานุกรม The American Heritage Dictionary (1985) หมายถึง ผู้นำในโรงเรียน (leader of the school) หัวหน้าครู (head of teacher) และ นักการศึกษาผู้มีอำนาจและมีความสำคัญต่อโรงเรียน (the educator who has executive authority for a school) ส่วนคำว่า leadership หรือ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้วเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความ สามารถ ในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความหมายจากการศึกษาโดยสรุป หมายถึง ความสามารถในการนำ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ทั้งนี้ เมื่อนำคำมารวมกันความหมายของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหาร (Principal Leadership) จึงมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย และแตกต่างกัน ซึ่ง Sergiovanni (2009) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ความหมาย ของความเป็นผู้บริหารมีหลากหลาย และแตกต่างกันก็เนื่องจากขอบเขตเนื้อหา และความสนใจในการศึกษาของนักวิจัยหรือแม้กระทั่งมีมิติหรือ มุมมองแต่ละด้านแตกต่างกัน การศึกษานั้นได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะ (Traits) อำนาจ (Power) และพฤติกรรม (Behavior) ในปัจจุบันนี้ก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ตลอดเวลาและพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในองค์กร และในสถานการณ์ต่างๆ กัน ในที่นี้จึงขอนำเสนอเพื่อการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

ด้านมุมมองต่อการเรียนรู้ของนักเรียน Authors Leithwood, Seashore Louis, Anderson, and Wahlstrom (2004) อ้างในสองประเด็นที่สำคัญ ของการเป็นผู้บริหาร (Principal) คือ จะต้องยึดมั่นและกระทำตนในการเป็นผู้นำด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้ 1) ต้องรู้ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนทั้งหมดที่นำไปสู่สิ่งที่นักเรียนเรียนรู้ในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนการสอนในชั้นเรียน 2) ผลของการเป็นภาวะผู้นำมักยิ่งใหญ่เสมอ (leadership effects are usually largest) ไม่ว่าที่ไหน หรือเมื่อไร เพราะหากขาดผู้นำที่มีความสามารถ ปัญหาต่างๆ ย่อมไม่ถูกแก้ไข ความเป็นผู้นำจึงเหมือนเป็นตัวเร่งปฏิกิริยา (leadership is the catalyst) ที่อาจนำไปสู่การตอบสนองปัจจัยอื่น ๆ

Kapp (2009) จากการสังเคราะห์เอกสารด้านความหมายของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของบุคคลซึ่งมีความสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร ด้วยอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่

ดังนั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด มีอำนาจสูงสุดตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน สำหรับการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรทุกด้าน และที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ และการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน

(2) ภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับศาสตร์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา (principalship) มีต้นกำเนิดมาจากการจัดตั้งโรงเรียนของรัฐ เพราะนั่นคือรูปแบบของการบริหาร (Guthrie, 1993 อ้างถึงใน Seyfarth, 1999) ซึ่งมีพื้นฐานการทำงานเกี่ยวกับด้านบุคลากร การเงิน และการปฏิบัติงานประจำวัน แต่เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการบริหารงานในโรงเรียนก็เปลี่ยนไป การบริหารจัดการภายในโรงเรียนมีความสำคัญมากกว่าความเป็นหน่วยงานของรัฐ ดังนั้น หน้าที่ของผู้บริหารจึงถูกมอบหมายมาให้เป็นผู้รับผิดชอบภารกิจทั้งหมดของโรงเรียนภายใต้การบริหารงานอย่างมืออาชีพ จากแนวคิดนี้ ผู้วิจัยนำมาแสดงไว้เพื่อรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารตามลำดับ ซึ่งจุดมุ่งหมายสำคัญ ในการศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก็เพื่อกำหนดองค์ประกอบสำหรับเป็นกรอบและแนวทางในการวิจัย ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุด ในองค์กร ที่จะขับเคลื่อน และพัฒนาให้งานทุกอย่างในโรงเรียนดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

Seyfarth (1999) ได้กำหนดบทบาทของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารไว้ในหนังสือ The principal: New Leadership for New Challenges โดยกำหนดบทบาทของผู้นำเชิงการบริหารไว้ 3 ประการใหญ่ๆ คือ 1) ผู้นำองค์กร (Organizational Leader) 2) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) 3) ผู้จัดการ (manager)

Sergiovanni (2009) ได้กำหนดบทบาทตามภาระงานและความรับผิดชอบของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารในหนังสือ The principalship: a reflective practice perspective ซึ่งได้กำหนดบทบาทหลักทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การวางแผน (planning) 2) การจัดองค์กร (organizing) 3) การนำ (Leading) และ 4) การควบคุม (controlling)

Roe (2003) ได้เสนอกรอบการทำงานของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารไว้ 2 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ในโรงเรียน (improving learning in the school) และ 2) การส่งเสริมสนับสนุนและการบริการ (supporting service)

Silcox, S. Cavanagh, R.F. & Macneill, N. (2004) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่องการตรวจสอบภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษา ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารเอาไว้ 5 องค์ประกอบคือ 1) พันธะผูกพันต่อครู (engaging teachers) 2) แสดงความคาดหวังต่อการจัดการเรียนการสอนของครู (Expressing expectations of teacher instruction) 3) ร่วมตัดสินใจในเรื่องหลักสูตร (Sharing Curriculum decision making) 4) การพัฒนางานตามเป้าหมาย (Developing a sense of common purpose) 5) การดำเนินการและฟื้นฟูให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ (Effecting school renewal)

The Institute for Educational Leadership; IEL (2000) ซึ่งเป็นสถาบันสำหรับเตรียมผู้นำทางการศึกษา ณ มลรัฐวอชิงตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้สรุปบทบาทของภาวะผู้นำ

เชิงบริหารไว้ 5 ประการกล่าวคือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (establishing a vision) 2) ตั้งเป้าหมาย (setting goals) การจัดสรรบุคลากร (managing staff) 3) ตอบสนองความต้องการของชุมชน (rallying the community) 4) สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ (creating effective learning environments) และ 5) ให้การส่งเสริมสนับสนุนแก่ผู้เรียนแนะนำด้านการเรียนการสอน (building support systems for students guiding instruction)

Dinham (2005) ได้ศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารที่ทำให้โรงเรียนมีผลลัพธ์ที่โดดเด่นในงานวิจัยชื่อ Principal Leadership for Outstanding Educational Outcomes พบว่าการบริหารที่ประสบความสำเร็จมีปัจจัย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีความตระหนักและพันธะสัญญาต่อองค์กรหรือนุคคลภายนอก (External Awareness and Engagement) 2) มีบุคลิกภาพและสัมพันธภาพที่ดี (Personal Qualities and Relationships) 3) มีวิสัยทัศน์ ความคาดหวังและวัฒนธรรมแห่งความสำเร็จ (Vision, Expectations and a Culture of Success) 4) ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบและความไว้วางใจ (Teacher Learning, Responsibility and Trust) 5) ให้การสนับสนุนและความร่วมมือแก่ผู้เรียนและการดำเนินการตามเป้าหมาย (Student Support, Common Purpose and Collaboration) 6) อคติต่อนวัตกรรมและการดำเนินการ (A Bias Towards Innovation and Action)

Gurr (2005) ได้ศึกษาในงานวิจัยเรื่อง The International Successful School Principals Project (ISSPP): Comparison across country case studies งานวิจัยเปรียบเทียบกับบทบาทภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จระหว่างประเทศ ซึ่งสรุปตรงกันว่ามี 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบ (accountability) 2) มีความสามารถ (capacity) 3) มีอำนาจในการตัดสินใจ (decision making) 4) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (instructional leadership) 5) มีความน่าเคารพและไว้วางใจ (trust and respect)

Robbin & Alvy (2009) ได้รวบรวมและสังเคราะห์บทบาทของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารในหนังสือ Principal's companion: strategy for the job easier ซึ่งได้กำหนดบทบาทหลักทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (learner) 2) การเป็นผู้จัดการ (manager) 3) การเป็นสัญลักษณ์ด้านวัฒนธรรม (shaper of school culture)

Tornsen (2009) ได้สรุปไว้ในคุณลักษณะของเขาว่าองค์ประกอบเบื้องต้นของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารคือ 1) เป็นผู้วางแผน และตัดสินใจ (planning and decision) 1) เป็นผู้มีความรับผิดชอบ (responsibility) 1) มีความน่าไว้วางใจ (accountability of trust) 1) มีภาวะผู้นำในการจัดหาและอำนวยความสะดวก (provide leadership)

The Principal :An Effective Educational Leader. (2010) ได้กำหนดบทบาทของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารไว้ 3 บทบาทใหญ่ๆ คือ 1) เป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ (Principal as Organizational Leader) 2) เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) 3) เป็นผู้จัดการในองค์กร (managing the organization)

Rowland (2008) ได้สรุปไว้ในคุณลักษณะของเขา ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของภาวะผู้นำเชิงการบริหารต่อขวัญกำลังใจของครู (The Relationship of Principal Leadership and Teacher Morale) พบว่า บทบาทที่เป็นองค์ประกอบหลักของผู้บริหาร คือ 1) การมีภาวะผู้นำที่สำคัญ

ของผู้บริหาร (Administrative Leadership) 2) การส่งเสริมสนับสนุนครูในทุกด้าน (supporting teachers) และ 3) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพให้แก่บุคลากร (professional development)

Cannon (2004) ได้สรุปไว้ในดัชนีพันธะวาทะองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารของโรงเรียน คาทอลิกมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) เป็นผู้จัดการด้านธุรกิจ (business matrix management) 2) เป็นผู้มีภาวะผู้นำแบบส่งเสริมสนับสนุน (supported leadership) 3) เป็นผู้จัดความสำคัญของภาระงาน (split task specialization) 4) เป็นผู้แบ่งปันด้านกรงาน (job sharing) และ 5) เป็นผู้มีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (integrated leadership)

John C. Daresh (2006) ได้กำหนดบทบาทและคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารไว้ในหนังสือ Beginning the principalship: a practical guide for new school leader โดยองค์ประกอบหลักทั้ง 3 ประการ คือ 1) มีเทคนิคและทักษะในการบริหารจัดการ (technical and managerial skills) 2) มีความตระหนักในตัวเอง (self awareness) และ 3) มีบทบาทหน้าที่ทางสังคม (socialization) The association for supervision and Curriculum Development (1989) ได้เสนอแนวคิดว่าผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องปฏิบัติตนตาม 5 องค์ประกอบต่อไปนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (provide a vision) 2) มีทักษะด้านการจัดการ (management) 3) ส่งเสริมด้านการจัดการเรียนการสอน (support for instruction) 4) เป็นผู้กำกับติดตามด้านการเรียนการสอน (monitor instruction) 5) เป็นแหล่งทรัพยากร (resourceful)

Covey (1991) ได้เสนอแนวคิดว่าการเป็นผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะ 8 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (continually learning) 2) เป็นผู้ให้บริการ (service oriented) 3) มีทัศนคติที่ดี คิดดี มีความสุข (positive energy) 4) เชื่อมั่นในผู้อื่น (believe in other people) 5) สร้างความสมดุลในชีวิต (balanced life) 6) มองว่าชีวิตคือการผจญภัย (life as an adventure) 7) เป็นผู้มีส่วนร่วมและประสานงาน (synergistic) 8) ฟื้นฟูสมรรถนะของตนในทุกด้าน (self renewal)

Bennis & Nanus (1985 อ้างใน Daresh, 2006) ได้เสนอกลยุทธ์การเป็นผู้นำเชิงการบริหารไว้ 5 องค์ประกอบต่อไปนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (provide a vision) 2) สื่อสารในสิ่งที่มีความหมาย (meaning through communication) 3) มีความน่าไว้วางใจโดยตำแหน่ง (trust through positioning) 4) ฟื้นฟูสมรรถนะของตนในทางบวก (positive self renewal) 5) มุ่งความสำเร็จ (energy on success)

The National Association of Elementary School Principals (2002) ได้เสนอมาตรฐานเชิงกลยุทธ์การเป็นผู้นำเชิงการบริหารที่ควรรู้และควรทำ (standard for what principals should know and be able to do) ซึ่งเสนอไว้ 6 มาตรฐานต่อไปนี้ คือ 1) นำโดยมุ่งการเรียนรู้ของนักเรียน (lead by student learning) 1) พัฒนาด้านวิชาการและสังคม (academic and social development) 1) สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (create a culture of learning) 1) พัฒนาการเรียนการสอน (instructional improvement) 1) เข้าร่วมและสัมพันธ์กับชุมชน (engage the community)

The Council of Chief State School Officers (2008) ได้เสนอมาตรฐานที่ผู้นำเชิงการบริหารที่ควรมีทักษะของการเป็นผู้นำสถานศึกษา ซึ่งเสนอไว้ 6 มาตรฐานต่อไปนี้ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ด้านการเรียนรู้ (vision of learning) 2) พัฒนาด้านวิชาการ (sustaining instruction) 3) บริหารจัดการ

องค์การ(organizational management) 4) ซื่อสัตย์ในคุณธรรม (integrity) 5) เข้าร่วมและสัมพันธ์กับชุมชน (engage the community) และ 6) มีความรับผิดชอบ (responsibility)

Wirt & Krug (1998) ได้สังเคราะห์พฤติกรรมของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารไว้ 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (monitoring student progress) 2) การกำหนดภารกิจ (defining mission) 3) หลักสูตรการจัดการ (managing curriculum) 4) นิเทศการสอน (supervising teaching) และ 5) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (promoting instructional climate)

Wilmore (2002) ได้รวบรวมและสังเคราะห์บทบาทของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารในหนังสือ Principal Leadership: Applying the New Educational Leadership Constituent Council (ELCC) Standards ซึ่งมีทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การทำงานอย่างมีมาตรฐาน (meeting the standard) 2) การสร้างวัฒนธรรมและวิสัยทัศน์ (creating vision and culture) 3) การจัดการทรัพยากร (organized resources) 4) การสร้างความร่วมมือ (establishing collaboration) 5) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (professional development) 6) การทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (transforming the learning community)

The National Association of Elementary School Principals (1997) ได้สังเคราะห์สมรรถนะของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารไว้ 5 ด้านดังต่อไปนี้ คือ 1) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน (curriculum and instruction) 2) ด้านการประเมินผล (assessment) 3) การจัดการองค์การ (organizational management) 4) การจัดการงบประมาณ (fiscal management) 5) การจัดการทางการเมือง (political management)

The office of Principal preparation and development (2009) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะแห่งความสำเร็จของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารไว้ 12 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ 1) คิดอย่างมีกลยุทธ์ (strategic thinking) 2) มีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (service leadership) 3) การมีผลกระทบและอิทธิพลต่อผู้อื่น (impact and influent) 4) มีภาวะผู้นำแบบทีม (team leadership) 5) การพัฒนาคนอื่น ๆ (developing other) 6) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (instruction leadership) 7) มีความรับผิดชอบ (accountability) 8) การมุ่งผลของงาน (driving for result) 9) การเป็นผู้นำและผู้จัดการต่อการเปลี่ยนแปลง (leading and managing change) 10) การสร้างและดูแลความสัมพันธ์ (building and maintaining collaborative relationship) 11) เป็นเลิศในการดำเนินงาน (operational excellence) และ 12) การวางแผนและจัดการ (planning and organizing)

Larry & Gerald (1994) ได้สังเคราะห์ภารกิจของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารใน 2 มิติคือ พฤติกรรมด้านการจัดการ และพฤติกรรมการเป็นผู้นำ ซึ่งใน 2 มิติที่คาบเกี่ยวนี้ภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารมีภาระงาน 5 ด้านดังต่อไปนี้ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) 2) การพัฒนาการเรียนการสอน (instruction improvement) 3) การบริการนักเรียน (student service) 4) การจัดการงบประมาณและอำนวยความสะดวก (financial and facility management) 5) การสัมพันธ์กับชุมชน (community relation)

Smith & Richard (1989) ระบุองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารในหนังสือ Instructional Leadership :How principal make a difference. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development. ว่าภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารมีภาระงาน 4 ด้าน

ดังต่อไปนี้ คือ 1) เป็นผู้จัดหาทรัพยากร (resource provider) 2) การเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนการสอน (instruction resource) 3) เป็นผู้มีความสามารถด้านการสื่อสาร (communicator) 4) การปรากฏตัวให้เห็น (visible presence)

จากการจัดกลุ่มองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุด 5 ประการของผู้บริหารได้แก่ 1) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) มีความสามารถด้านการบริหารจัดการ 3) มีพันธะผูกพันต่อชุมชน 4) วิสัยทัศน์ และ 5) มีความรับผิดชอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านปัจจัยป้อนเข้าของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิก

วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ (2543) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ครู อาจารย์ และนักเรียน ไว้ ดังนี้ ด้าน

1) ผู้บริหารหรือผู้นำ ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารหรือผู้นำในสถาบันการศึกษาคาทอลิก ถือว่าเป็นผู้ที่พระเจ้าส่งมา เพื่อปฏิบัติภารกิจที่ยิ่งใหญ่ให้ พระเจ้า พระศาสนา และแก่สถาบัน ซึ่งประกอบด้วย คณะครู พนักงาน เจ้าหน้าที่ นักเรียน ศิษย์เก่า และสังคมโดยทั่วไป (2) ผู้บริหารสูงสุดของสถาบันการศึกษาคาทอลิก ต้องมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตตามจิตตารมณ์ของคริสตชน คือ เป็นคนของพระเจ้า และของพระศาสนจักร หัวใจของการบริหารและของผู้นำ คือ การตัดสินใจโดยอาศัยมิติทางศีลธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง (3) ผู้บริหารต้องไม่หวังการยกย่องสรรเสริญจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้คนในสถาบันที่ตนบริหารอยู่ เพราะการได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหาร นับว่าเป็นเกียรติอยู่แล้ว (4) ผู้บริหารต้องมีผู้ร่วมบริหารที่ดี ผู้บริหารจะเก่งกาจสามารถเพียงใดก็ตามคนเดียวไม่ได้ จึงต้องสรรหาผู้ร่วมบริหารที่ดี มีความสามารถมาร่วมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการจัดสรรหน้าที่ให้ทำ พร้อมทั้งอำนาจ ความรับผิดชอบ ให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ต้องทำงานให้สำเร็จ ซึ่งทุกคนมีเป้าหมายอันเดียวกัน คือ ความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงยั่งยืนของสถาบันเป็นสำคัญ (5) ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นพยานคือ การให้ตัวอย่างที่ดี ผู้คนจะเห็นได้แจ่มแจ้งจากการกระทำและการดำรงชีพที่ดี และจากการที่ผู้บริหารยืนหยัดเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ที่มีมิติทางศีลธรรม เช่น สิทธิมนุษยชน การปกครองที่ดี หรือธรรมาภิบาล เป็นต้น

2) ผู้ร่วมทีมงาน ซึ่งสังคมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการศึกษา หรือ องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การดำเนินการตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้องอาศัยทีมงานร่วมบริหารจัดการ จะอาศัยแต่ผู้บริหารสูงสุดคนเดียวไม่ได้ การมีผู้ร่วมทีมบริหารอาจจะเป็นใครก็ได้แม้มิใช่คาทอลิก แต่เขาเหล่านั้นจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (1) มีความรู้ความสามารถ (2) มีความซื่อสัตย์สุจริต (3) มีความขยันขันแข็ง (4) มีจิตใจใฝ่บริการ (5) มีประสิทธิภาพ (6) มีความกล้าทางคุณธรรม (7) มีความยุติธรรม (8) มีความคงเส้นคงวา

3) การบริหารจัดการ ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และมีความร่วมมือของทุกฝ่ายขององค์กร เป็นเรื่องที่สำคัญให้การยอมรับ ทุกคนในองค์กรร่วมรับผิดชอบในองค์กรของตน การบริหารจัดการที่ดี โดยทั่วไปจะมุ่งเน้นให้เกิดลักษณะและเงื่อนไขในการบริหารจัดการ ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร (2) มีความสุจริต และ โปร่งใส (3) มีความรับผิดชอบต่อ

สังคม (4) มีความชอบธรรมในทุกกระบวนการ (5) มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน แน่นนอน และเป็นธรรม (6) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4) **ครู อาจารย์** สถาบันการศึกษาคาทอลิกนอกจากมีการเลือกสรร ครู อาจารย์ที่ดีเข้ามาตามวิธีการและกฎเกณฑ์ของทางโรงเรียนแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของครู อาจารย์ อีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้นเขาจะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์และจิตตารมณ์พระวรสาร คือ ความจริง สันติ และความรักด้วย ครู อาจารย์ ของสถาบันการศึกษาคาทอลิก ควรจะมีคุณสมบัติ ดังนี้ (1) เป็นผู้มีการพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณ ความสามารถทางเทคโนโลยี (2) เป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ คุณค่า จุดประสงค์ของการศึกษา และผู้ให้การศึกษา (3) ตื่นตัวและสนใจเสมอเกี่ยวกับผู้อื่น เช่น นักเรียน เพื่อนครู สังคม (4) ใช้เวลาและมีความอดสาหะในกิจกรรม (5) มีจิตนารมณ์แห่งการสร้างสรรค์ และมานะอดทนในการทำงาน และในเวลาเดียวกันก็เป็นคนที่มีอารมณ์ขัน ร่าเริง (6) พัฒนาความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ได้ (7) มีความสามารถในบริบทของความเป็นสากล และการยอมรับความหลากหลายของความคิด วิธีการและอื่น ๆ (8) แสวงหาความรู้และปรีชาญาณ เพื่อให้ตนเองเป็นผู้ที่ทันสมัยเสมอ และนำความรู้ตลอดจนข้อมูลข่าวสารเชิง ความรู้เหล่านั้นมาแบ่งปันให้เพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ (9) คิดถึงอนาคต ไม่มองแต่ปัจจุบัน

นิลวรรณ แซ่จิว (2546) วิจัยเรื่องภาพลักษณ์ของผู้บริหาร โรงเรียน ในเครือคาทอลิก พบว่า ภาพลักษณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนในเครือคาทอลิกตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร เป็น ผู้มีความขยันขันแข็ง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี ผู้บริหารของ โรงเรียนในเครือคาทอลิกมีพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านการ วางพื้นฐานหรือควบคุมมาตรฐานพฤติกรรมให้กับผู้อื่นสูง โดยเฉพาะภาพลักษณ์ของการเป็นผู้ที่มีความศรัทธาใน ศาสนา และยึดหลักทางศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ภาพลักษณ์ที่ครูและผู้บริหารคาดหวังของ ผู้บริหารโรงเรียนในเครือคาทอลิกคาดหวังให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะในด้านการ บริหารการศึกษา และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษา นอกจากนี้ยังคาดหวังให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความ ขยันขันแข็ง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรม และเป็นผู้ที่มีความกล้าทางจริยธรรม กล้าคิดกล้า ตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

วิโรจน์ เสียงไพเราะ (2546) ทำการวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีหรืออยู่ในระดับสูงทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสังฆมณฑลราชบุรีได้ปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวคิดในการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมากขึ้น โดยที่ ผู้บริหารพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้มากขึ้น ศึกษาเพิ่มเติมเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับพฤติกรรมความเป็น ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ที่อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เนื่องจากผู้บริหาร ด้รับการศึกษาระดับสูงและตระหนักในความสำคัญของภาวะผู้นำ โดยเฉพาะด้านวิชาการ เพราะวิชาการคือหัวใจ ของการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

พงษ์เกษม สว่างลัยเพ็ชร (2548) ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของ ผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้หลักธรรมคาทอลิกในสถานศึกษาสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 4

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บทบาทของผู้บริหารของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมหลักธรรมคาทอลิกในสถานศึกษา 2) บทบาทของผู้บริหารตามความคาดหวังในการส่งเสริมหลักธรรมคาทอลิกในสถานศึกษา 3) ความแตกต่างระหว่างบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงกับความคาดหวังในการส่งเสริมหลักธรรมคาทอลิกในสถานศึกษาสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ประชากรคือ สถานศึกษาคาทอลิก เขต 4 ของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 8 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการส่งเสริมหลักธรรมคาทอลิกในสถานศึกษา สร้างจากกรอบแนวทางการพัฒนาจิตตาคิบาลของโรงเรียนในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ รวบรวมข้อมูลเดือนธันวาคม 2548 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมหลักธรรมคาทอลิกในสถานศึกษาสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ งานช่วยเหลือผู้ยากไร้ งานอภิบาล งานการจัดการมาตรฐาน งานการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร งานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และอบรม และงานปฏิบัติธรรม ตามลำดับ บทบาทของผู้บริหารตามความคาดหวังในการส่งเสริมการใช้หลักธรรมคาทอลิกในสถานศึกษาสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ งานการจัดการมาตรฐาน งานอภิบาล งานการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร งานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และอบรม งานช่วยเหลือผู้ยากไร้ และงานปฏิบัติธรรม ตามลำดับ บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงกับความคาดหวังในการส่งเสริมการใช้หลักธรรมคาทอลิกในสถานศึกษาสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

Helm (1989) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมและเชิงสัญลักษณ์ในโรงเรียนคาทอลิกในเมืองอาร์ลิงตัน (Arlington) รัฐเวอร์จิเนีย ในระหว่างปีการศึกษา 1987-1988 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกดังกล่าวแสดงภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมและเชิงสัญลักษณ์โดยประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวต้นแบบ (Model) ในเรื่องค่านิยมทางศาสนา ในขณะที่เดียวกัน ผู้บริหารเหล่านั้นก็มีความพิถีพิถันในการคัดเลือกครู โดยเน้นความสำคัญของครูในอันที่จะเป็นต้นแบบที่ดีสำหรับนักเรียนและเน้นเป็นพิเศษในเรื่องการให้การศึกษอบรมด้าน ศาสนา และการมีมโนธรรมอันสูงส่ง ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะดำเนินไปอย่างราบรื่นด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างครูอาจารย์ ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการร่วมแบ่งปันเทคนิควิธีการนิเทศการสอนและการร่วมกันตัดสินใจแบบเป็นทีมงาน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้เน้นถึง “สายใยแห่งสัมพันธ์ภาพ” (Web of Relationships) ที่เชื่อมโยงผู้ปกครอง ครูอาจารย์ นักเรียน และผู้บริหารเข้าไว้ด้วยกันภายในขอบข่ายของเขตปกครองของวัด โดยย้ำว่าสายใยดังกล่าวเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการสร้างวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้สรุปว่าพฤติกรรมของผู้บริหารมีผลกระทบต่อวัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นอย่างมาก และเสนอแนะว่าจะต้องมีการกำหนดแนวทางใหม่ ๆ ในการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกต่าง ๆ ให้มีศักยภาพที่จะเป็นผู้นำแบบปรับเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leader)

Anastasio (1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการคัดเลือกและการเตรียมผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกในสังฆมณฑล 6 แห่งของสหรัฐอเมริกา พบว่ามากกว่าสองในสามของสังฆมณฑลเหล่านั้นมีโครงการคัดเลือกและเตรียมฝึกอบรมบุคลากรฝ่ายบริหาร โดยให้วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในท้องถิ่นเป็นผู้ถ่ายทอดทฤษฎี ส่วนด้านเทคนิควิธีการปฏิบัติงานนั้น แต่ละสังฆมณฑลเป็นผู้อบรม นอกจากนี้ ผลการศึกษา

นี้แสดงว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดในเรื่องภาวะผู้นำและเรื่องฝ่ายจิตวิญญาณระหว่างผู้บริหารที่เป็นฆราวาสและผู้บริหารที่เป็นนักบวช และชี้ให้เห็นด้วยว่าโครงการคัดเลือกและเตรียมผู้บริหารดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จอย่างยิ่ง หากมีความร่วมมือระหว่างสังฆมณฑลต่าง ๆ รวมทั้งมีความร่วมมือกันระหว่างนักบวชและคณะกรรมการสรรหา ตลอดจนมีความร่วมมือประสานงานกันกับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ด้วย

Helbling (1992) ศึกษาเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกที่ดำเนินอยู่ในมหาวิทยาลัยฟอร์ดแฮม (Fordham University) ในระหว่างปี ค.ศ. 1978-1991 พบว่า โครงการดังกล่าวประสบผลสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี โดยที่เป้าหมายบรรลุผลอย่างมากที่สุดก็คือ “เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของพระศาสนจักรในการฝึกอบรมผู้บริหารสำหรับโรงเรียนวัด” และ “เพื่อสนองความต้องการของผู้บริหารในยุคปัจจุบันที่กำลังมีวิวัฒนาการและการแผ่ขยายออกไปมากยิ่งขึ้น” ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาครั้งนี้ร้อยละ 98 ยืนยันว่า โครงการดังกล่าวช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายของตน และกล่าวถึงเหตุผลหลักสองประการที่ทำให้พวกเขาตัดสินใจเข้าร่วมโครงการดังกล่าวก็คือ “เพื่อที่จะรับใช้พระศาสนจักรในการพัฒนาการศึกษาคาทอลิกให้ดีขึ้น” และ “เพื่อที่จะเพิ่มความรู้ความสามารถในการดำเนินงานตามหน้าที่แห่งวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น”

บทสรุปกรอบแนวคิดในการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้า จากการเอกสารและวรรณกรรมด้านปัจจัยป้อนเข้าสามารถกำหนดกรอบทรัพยากรการบริหารที่เรียกว่า 4 M's ซึ่งประกอบด้วย คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก (material) และการจัดการ (management) นั้น จึงสามารถกำหนดองค์ประกอบของการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้าในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) ระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา อันประกอบด้วย มีแผนการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กร และการบริหารอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา 2) ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย (1) ทรัพยากรบุคคล (2) ทรัพยากรด้านงบประมาณ และ (3) ทรัพยากรด้านสื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สถานศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดเกณฑ์การประเมินจึงกำหนดองค์ประกอบด้านปัจจัยป้อนเข้าเป็นตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีแผนการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กร และการบริหารอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ทรัพยากรบุคคล 1) ครู ผู้สอน หรือผู้ให้การเรียนรู้ 2) ผู้บริหาร 3) ด้านคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง ชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่ 7 ทรัพยากรด้านงบประมาณ

ตัวบ่งชี้ที่ 8 ทรัพยากรด้านสื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สถานศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม

3) มิติการประเมินด้านกระบวนการ

เพื่อให้เกิดความชัดเจนในองค์ประกอบด้านกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องในการประเมินครั้งนี้ ซึ่งกล่าวคือ (1) การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน และ (2) การดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

3.1) การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรร กระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ๘ กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่างๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

3.1.1) หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ กำเนียงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม

3.1.2) กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะนิสัย กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝน พัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอน จึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3) การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

3.1.4) บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

(1) บทบาทของผู้สอน 1) ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ทำทายความสามารถของผู้เรียน 2) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย 4) จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้

เกิดการเรียนรู้ 5) จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสม มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 6) ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน 7) วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริม และพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

(2) บทบาทของผู้เรียน 1) กำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง 2) เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อความ ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ 3) ลงมือปฏิบัติจริง สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ 4) มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู 5) ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง และสำหรับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2553 สืบเนื่องจากนโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน ปีงบประมาณ 2551-2554 ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับการใช้หลักประกันขั้นพื้นฐานของบริการสาธารณะภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ การมีสภาพแวดล้อมที่นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต และประชาชนมีความสุข ได้กำหนดให้มีนโยบายการศึกษา 10 ประการ ดังนี้ 1) ยกย่องคุณภาพการศึกษาของคนไทยอย่างมีบูรณาการและสอดคล้องกันตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงอุดมศึกษาทั้งในและนอกระบบการศึกษา 2) การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3) พัฒนาหลักสูตรปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและคุณธรรมอย่างทั่วถึงต่อเนื่อง และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ 4) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียน การสอนและการเรียนรู้อย่างจริงจัง รวมทั้งการเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอย่างกว้างขวาง 5) ดำเนินการให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา 12 ปีโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และให้ครอบครัวผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรืออยู่ในสภาวะยากลำบากมากขึ้น 6) เพิ่มโอกาสให้แก่เยาวชนในการศึกษาต่อผ่านกองทุนให้กู้ยืมที่ผูกพันกับรายได้ในอนาคต และเชื่อมโยงกับนโยบายการผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถของประเทศ 7) สนับสนุนการให้ทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศสำหรับผู้ด้อยโอกาส 8) สนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตและบริการ 9) เร่งผลิตกำลังคนระดับอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พร้อมทั้งพัฒนารับรองคุณวุฒิวิชาชีพตามมาตรฐานสากล 10) ขยายบทบาทของระบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ผ่านองค์การต่าง ๆ

วิสัยทัศน์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหลักในการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

พันธกิจ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการพัฒนาเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตามมาตรฐาน การศึกษา ด้วยระบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการให้บริการของ สพฐ. (1) ด้านโอกาสทางการศึกษา (2) ด้านคุณภาพการศึกษา (3) ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำผลผลิต จำนวน 5 ผลผลิต ได้แก่ ผู้จบการศึกษาก่อนประถมศึกษาผู้จบการศึกษากาชาดบังคับ ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสมรรถภาพ และเด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 185 เขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยกำกับ ประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นหน่วยปฏิบัติการจัดการศึกษา ซึ่งในปีงบประมาณ 2552 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดการขับเคลื่อนกลยุทธ์ 6 กลยุทธ์ ดังนี้

- 1) ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ นักเรียนทุกคน
- 2) เพิ่มอัตราการเข้าเรียนในทุกระดับตั้งแต่เด็กทั่วไป ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ลดอัตราการออกกลางคัน และพัฒนารูปแบบการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษา
- 3) ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ พัฒนาผู้เรียน สมรรถนะครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปฐมวัย และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ
- 4) เร่งรัดพัฒนาความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสังกัดเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ
- 5) สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
- 6) เร่งพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิตนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ดังนั้นสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องตระหนักและต้องบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุดทั้งด้าน การจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนทุกด้านตามนโยบายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) ของรูปแบบการประเมิน แบบคุณภาพ ซึ่งมีส่วนคล้ายคลึงในการประเมินกระบวนการของการประเมินแบบ CIPPI เป็นการพิจารณากระบวนการภายในที่เป็นกระบวนการหลักที่องค์กรต้องให้ความสำคัญภายใต้มุมมองนี้จะมุ่งเน้นกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้าและการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการเงิน โดยกระบวนการที่สำคัญภายใต้มุมมองนี้ เช่น นวัตกรรม (Innovation) กระบวนการ (Operations) การบริการหลังการขาย (Post sale Service) เมื่อองค์กรกำหนดเป้าหมายและสร้างกลยุทธ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าแล้ว องค์กรต้องปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานและกระบวนการปฏิบัติการภายในให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินกลยุทธ์ให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น

การตอบสนองความต้องการของลูกค้าและการจัดการกระบวนการปฏิบัติงานภายในจึงจำเป็นต้องสอดคล้องกัน (ศรีเพ็ญ ทรัพย์มันชัย, 2541) โดยมีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานภายใน ดังต่อไปนี้ Kaplan & Norton (2005) กล่าวว่า บริษัทจะต้องปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานภายในให้สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ในมุมมองด้านการเงินและลูกค้าโดยกระบวนการที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการให้ ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 2 กระบวนการคือ 1) กระบวนการส่งมอบคุณค่าให้แก่ลูกค้า โดยพิจารณา เชื่อมโยงคุณค่าของกระบวนการปฏิบัติงานภายในตั้งแต่ การผลิต การตลาดและบริการหลังการขาย โดยพิจารณา ในด้านคุณภาพ ค่าใช้จ่าย เวลาและคุณลักษณะของผลงาน 2) กระบวนการในนวัตกรรม เป็นการศึกษาความต้องการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อของลูกค้าเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าใน อนาคต ได้แก่การวิจัยการออกแบบและกระบวนการ พัฒนาผลิตภัณฑ์ (บริการ) ที่สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการ ใหม่และตลาดใหม่

ศรีเพ็ญ ทรัพย์มันชัย (2541) ได้แบ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลการ ปฏิบัติงานภายในออกเป็น 2 ส่วน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้โดดเด่น และเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน คือ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานภายในที่สะท้อนภาพความต้องการของลูกค้า เช่น ระยะเวลาการ ผลิต คุณภาพของสินค้าและบริการ ทักษะในการทำงานของพนักงานและอัตราผลผลิต 2) เครื่องมือที่ใช้ในการ วัดผลการปฏิบัติงานภายในที่มีการวัดความสามารถเชิงการแข่งขันในอนาคตของบริษัท เช่น ความสามารถทาง เทคโนโลยีของกิจการตลอดจนการพัฒนาเทคโนโลยี โดยอาจจัดลำดับเทคโนโลยีของบริษัทเทียบกับคู่แข่ง ระยะเวลาในการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ระยะเวลาในการปรับปรุงกระบวนการผลิตหรือเพิ่มอัตราผลผลิตใหม่ๆ ส่วนนี้เขียนพุด (2544) กล่าวว่า ดัชนีวัดผลด้านกระบวนการภายในมีผลกระทบสูงสุดต่อความพึงพอใจของ ลูกค้าและบรรลุผลสำเร็จต่อวัตถุประสงค์ทางการเงินขององค์กร โดยจะแตกต่างจากการวัดผลเดิมๆ คือ เน้นที่การพยายามติดตามและปรับปรุงกระบวนการธุรกิจที่มีอยู่ และนพพร จุณณะปิยะ (2544) กล่าวว่า ภายใต้ มุมมองด้านกระบวนการปฏิบัติภายใน จะต้องพิจารณาว่า "เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ถือหุ้นและของ ลูกค้า องค์กรควรจะต้องปรับปรุงพัฒนากระบวนการใด" และตัวบ่งชี้ที่ได้รับความนิยมได้แก่ จำนวนครั้งหรือ จำนวนคำสั่งซื้อที่ส่งมอบทันเวลาเทียบจำนวนส่งมอบทั้งหมด ระยะเวลาที่ได้รับคำสั่งจากลูกค้าไปจนถึงลูกค้า ได้รับสินค้า เฟอร์นิเจอร์สินค้าสำเร็จรูปที่ไม่ผ่านการตรวจสอบ เฟอร์นิเจอร์สินค้าระหว่างการผลิตที่ไม่ผ่านการ ตรวจสอบ เฟอร์นิเจอร์วัสดุดิบหรือวัสดุต่างๆ ที่ไม่ผ่านการตรวจสอบ ต้นทุนการผลิตต่อตันหรือต่อยอดขายใน ธุรกิจ ต้นทุนที่ใช้ในการเปลี่ยนวัสดุดิบให้เป็นสินค้าสำเร็จรูป สำหรับมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning & Growth Perspective) เป็นการพิจารณาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต้องสร้างขึ้น เพื่อให้เกิดการเติบโต และการปรับปรุงองค์กรในอนาคต ภายใต้มุมมองนี้ องค์กรต้องพิจารณาว่าในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ ภายใต้ มุมมองด้านการเงิน ด้านลูกค้า และด้านกระบวนการภายใน องค์กรต้องมีการเรียนรู้ พัฒนาและเตรียมตัวอย่างไร บ้าง โดยวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญภายใต้มุมมองนี้ เช่น บุคลากรภายในองค์กร (People) ระบบข้อมูล สารสนเทศ (Information System) และระเบียบวิธีปฏิบัติขององค์กร (Organization Procedures) ผู้เชี่ยวชาญ หลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโตดังต่อไปนี้

Kaplan & Norton (2005) กล่าวว่า การวัดผลทางด้านการเรียนรู้และ การเติบโต มาจากการวัดผลหลัก 3 ส่วนคือ ความพึงพอใจของพนักงาน การรักษานักงานและผลผลิตภาพของ

พนักงาน ซึ่งความพึงพอใจของพนักงานจะส่งผลให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร สามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้เป็นระยะเวลานาน และผลงานที่ทำให้มีประสิทธิภาพ โดยองค์กรจะต้องพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงาน ยกเว้นเทคโนโลยี สารสนเทศให้มีความแม่นยำต่อการตัดสินใจและปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งพสุ เดชะรินทร์ (2546) กล่าวว่า มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต องค์กรจะต้องพิจารณาว่าในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองด้านการเงิน ด้านลูกค้าและกระบวนการภายในองค์กรจะต้องเรียนรู้ พัฒนาและเตรียมตัวอย่างไรบ้าง วัตถุประสงค์ภายใต้มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต มี 3 ด้านหลักๆ ได้แก่

1) ด้านเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร โดยพิจารณาในด้าน

1.1) ทักษะ ความสามารถของพนักงาน ซึ่งมักวัดในหลายลักษณะ เช่น จำนวนชั่วโมงที่พนักงาน ได้รับการอบรมต่อปี หรือการสำรวจทักษะที่มีความสำคัญต่อกลยุทธ์ขององค์กรและพิจารณาว่ามีพนักงานที่มีทักษะในด้านนั้นๆ เพียงพอหรือยัง 1.2) ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งโดยมากมักวัดด้วยการทำสำรวจทัศนคติของพนักงาน 1.3) อัตราการหมุนเวียน เข้าออกของพนักงาน ซึ่งมักจะวัดโดยพิจารณาจากอัตราการเข้า-ออก ของพนักงาน

2) ด้านเกี่ยวกับระบบข้อมูลสารสนเทศ ดัชนีที่นิยมใช้ได้แก่

ความถูกต้องของข้อมูล อัตราที่ระบบไม่สามารถใช้งานได้ ความทันสมัยของข้อมูล (วัดที่เวลาในการให้ข้อมูล) อัตราความครอบคลุมของข้อมูล (วัดจากข้อมูลที่เรียกใช้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้หรือไม่)

3) ด้านเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ระบบจูงใจและโครงสร้างองค์กร

โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมและระบบจูงใจที่เอื้ออำนวยในการทำงานของพนักงานหรือ จำนวนข้อเสนอที่พนักงานเสนอและมีการนำไปปฏิบัติ

นพพร จุณณะปิยะ (2544) กล่าวว่า ภายใต้มุมมองด้านการเรียนรู้และ

การเติบโตต้องพิจารณาว่า "เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ เราควรคงไว้ ซึ่งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา" และมุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโตจะพูดถึงคน ระบบ และเทคโนโลยี โดยมีตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับคน ได้แก่อัตราการลาออกของทีมงานที่มีความสำคัญกับบริษัท จำนวนชั่วโมงอบรมสัมมนาต่อคน ความพึงพอใจของพนักงาน เปอร์เซนต์ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรมพัฒนาต่อยอดขายสำหรับตัวบ่งชี้ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ เปอร์เซนต์เงินทุนด้านเทคโนโลยีหรือความพร้อมของเทคโนโลยี และตัวบ่งชี้ด้านระบบ ได้แก่ ความพร้อมของระบบงาน เช่น การมีระบบคุณภาพ ISO ระบบวางแผนงบประมาณ เปอร์เซนต์เงินลงทุนในระบบต่อยอดขาย เปอร์เซนต์บุคลากรที่ดูแลด้านพนักงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านคอมพิวเตอร์และด้านระบบต่อพนักงานทั้งหมดภายใต้มุมมองแต่ละมุมมอง จะประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้

1) วัตถุประสงค์ (Objective) ที่สำคัญของแต่ละมุมมอง ซึ่งวัตถุประสงค์ตามแนวคิดของการประเมินผลองค์กรแบบดุลยภาพ คือ สิ่งที่ต้องการมุ่งหวังหรือต้องการที่จะบรรลุในด้านต่าง ๆ

2) ตัวบ่งชี้ (Measures หรือ Key Performance Indicators) ได้แก่ ตัวบ่งชี้ของวัตถุประสงค์ในแต่ละด้าน ซึ่งตัวบ่งชี้เหล่านี้จะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดว่าองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านหรือไม่

3) เป้าหมาย (Target) ได้แก่ เป้าหมายหรือตัวเลขที่องค์กรต้องการจะบรรลุของตัวบ่งชี้แต่ละประการ

4) แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม (Initiatives) ที่องค์กรจะจัดทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น โดยแผนงานนี้ยังไม่ใช่แผนปฏิบัติการที่จะทำ แต่เป็นเพียงแผนงานเบื้องต้นที่ต้องทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3.2) การดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

ภารกิจจัดการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มงานใหญ่ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.2.1) การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ในระดับสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยทั่วไปงานวิชาการจะประกอบด้วย การศึกษา ปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดเตรียมการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และสื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการสอน การวัดและประเมินผล การดำเนินงานเกี่ยวกับห้องสมุด แหล่งการเรียนรู้ การนิเทศติดตามผล การวางแผนและการกำหนดวิธีดำเนินงานทางด้านวิชาการ รวมถึงการประชุมทางวิชาการในระดับเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานวิชาการจะประกอบด้วย การดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายทางด้านวิชาการ การจัดทำมาตรฐานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านวิชาการ การพัฒนาสื่อต้นแบบ การเผยแพร่กิจกรรมการศึกษาและพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การนิเทศติดตามผล การวัดและประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา รายละเอียดในการดำเนินการจะมีความชัดเจน เมื่อได้จัดตั้งสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา เรียบร้อยแล้วการบริหารวิชาการในยุคปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนและสำนักงานฯเขตพื้นที่การศึกษาจะมีโอกาสในการตัดสินใจมากขึ้น ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา ที่ให้สถานศึกษาและสำนักงานฯเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบการบริหารงานวิชาการโดยตรง เป็นเรื่องที่สถานศึกษาและสำนักงานฯเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องปรับตัวอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้ เข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการทั้งทางด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องรู้และเข้าใจกรอบแนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี จนสามารถนำไปดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง และในขณะเดียวกันก็สนองความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น รวมทั้งสามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม และการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสม ซึ่งหัวใจสำคัญของการพัฒนางานวิชาการอยู่ที่การดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นข้อกำหนดและแนวทางในการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยในพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดเรื่องหลักสูตรไว้ในหมวด 4 ว่าด้วยแนวการจัดการศึกษาโดยกำหนดให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ และให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ นอกจากนี้ยังได้กำหนดไว้ว่าหลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ให้จัด ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ สาระหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม (มาตรา 29) เพื่อให้สอดคล้องและสนองสาระที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการ

(2) การจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ในการพัฒนา ผู้เรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำหรับผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถปรับใช้ได้กับการจัดการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในส่วนของการศึกษาปฐมวัย กำหนดให้มีหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยเป็นการเฉพาะ เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาการ และเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมในการเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดโครงสร้างที่เป็นสาระการเรียนรู้ จำนวนเวลาไว้อย่างกว้าง ๆ มาตรฐานการเรียนรู้ที่แสดงคุณภาพเมื่อเรียนจบ 12 ปี และเมื่อจบการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้นโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล

(3) หลักสูตรสถานศึกษา

ความเชื่อมโยงของหลักสูตรแกนกลางกับหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง หลักสูตรที่โรงเรียนได้ดำเนินการจัดทำหรือพัฒนาขึ้น โดยจัดทำองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรให้เป็นไปตามขอบข่ายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วจัดทำสาระหรือรายละเอียดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน ชุมชนและท้องถิ่นรวมทั้ง ความถนัด ความสนใจ และความสามารถของนักเรียน หลักสูตรของแต่ละโรงเรียนจึงมีส่วนที่เป็นแกนกลางเหมือนกัน แต่แตกต่างกันในส่วนที่เพิ่มเติมตามวิสัยทัศน์ และความต้องการของบุคคลต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในขณะที่หลักสูตรท้องถิ่นกับหลักสูตรสถานศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มีลักษณะเป็นหลักสูตรท้องถิ่น เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่จัดทำสาระเพิ่มเติมจากส่วนที่เป็นแกนกลาง โดยมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งก็เป็นลักษณะของหลักสูตรท้องถิ่นนั่นเอง และ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นชุมชนของผู้ต้องการแสวงหาความรู้ สถานศึกษาจึงต้องมีหลักสูตรของตนเองคือ หลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย การเรียนรู้ทั้งมวลและประสบการณ์อื่น ๆ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ทั้งรายวิชาที่เป็นพื้นฐาน และรายวิชาที่ต้องการเรียนเพิ่มเติม เป็นรายปีหรือรายภาค จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียน และกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อมองอนาคตว่า ชุมชนและสังคมจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร สถานศึกษาต้องปรับตัว ปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับยุคสมัย กำหนดพันธกิจพร้อมด้วยเป้าหมาย มาตรฐานการเรียนรู้มาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ครอบคลุม กำหนดสาระการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค และคณะครูอาจารย์ร่วมกันออกแบบการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การคิดเลข การคิดวิเคราะห์ และการใช้คอมพิวเตอร์ ด้วยวิธีการสอนที่ยึดหัวข้อเรื่อง จากกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หรือ สังคมศึกษาเป็นหลักตามความเหมาะสมของท้องถิ่น บูรณาการเข้าด้วยกันอย่างสมดุล รวมทั้งการกำหนดเวลาเรียน และจำนวนหน่วยกิต และแนวทางการวัดประเมินผู้เรียนอีกด้วย ดังได้กล่าวถึงสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในส่วนที่เป็นหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา จะเห็นความสัมพันธ์สอดคล้องซึ่งกันและกันเพื่อสร้างคุณภาพตามแนวการจัดการศึกษา ในหมวด 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีปัจจัยสู่ความสำเร็จของหลักสูตรสถานศึกษาการดำเนินการเพื่อให้หลักสูตรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีปัจจัยที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดหมายและโครงสร้างสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร รวมทั้งการพัฒนาเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนซึ่งผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการจัดทำเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียน การนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้นำการพัฒนางานต่างๆ ในสถานศึกษา

(2) บุคลากร หมายถึง ครู บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารนอกสถานศึกษา ผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้เรียน จะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ และการพัฒนาไปสู่บุคคลแห่งการเรียนรู้บุคลากรดังกล่าว จะต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถพัฒนาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีทักษะ

(3) งบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการหลักสูตรให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยมีการระดมทุนและทรัพยากรมาใช้จ่ายอย่างพอเพียง ทั้งการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน ในรูปของเงินอุดหนุน และทุนการศึกษา สถานศึกษาจะมีอำนาจและโอกาสในการตัดสินใจใช้จ่ายงบประมาณตามความต้องการของสถานศึกษา ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษา และครูอาจารย์มากขึ้น

(4) แหล่งการเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา สถานศึกษา จัดแหล่งการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกรูปแบบ เช่น ห้องสมุด การจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ภายในโรงเรียน การจัดกิจกรรมเสริมความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน การใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชน เช่น พิพิธภัณฑ์ สวนสัตว์สวนสาธารณะ ศูนย์การศึกษาและนันทนาการ เป็นต้น นอกจากนี้ จะต้องมีการผลิต การจัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาให้พอเพียง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

(5) พัฒนาระบบบริหารจัดการ การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เริ่มจากการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษา สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้นการพัฒนาศักยภาพครู ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้ระบบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้จัดการให้ระบบการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตร ต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่จะนำไปพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตามการวัดการประเมินผล และการเทียบโอน ประสบการณ์ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ครูใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน จะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน โดยการวัดและประเมินผล ตามระดับชั้นเรียน ที่มุ่งหาคำตอบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการคุณธรรมและ ค่านิยมอันพึงประสงค์ การประเมินคุณภาพระดับสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นราย ปีและช่วงชั้น นำไปปรับปรุงและพัฒนาให้ได้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และการประเมินคุณภาพระดับชาติ ในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 ผู้เรียนที่สามารถจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ถือว่า จบการศึกษาภาคบังคับ และจบได้ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ถือว่า จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ผู้เรียนต้องผ่านการศึกษตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนการ เทียบโอนผลการเรียนสถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียน โดยการนำความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ และ/หรือจากการประกอบอาชีพมาเทียบโอนเป็นผลการเรียน ของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่ การพิจารณาเทียบโอน สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

ก. พิจารณาจากหลักฐานการศึกษา ซึ่งจะให้ข้อมูลที่แสดงความรู้ ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ

ข. พิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง การทดสอบ การสัมภาษณ์ ฯลฯ

ค. พิจารณาจากความสามารถ การเทียบโอนผลการเรียน จะเป็นการนำผลการศึกษาจากหลักสูตร หนึ่งไปยังอีกหลักสูตรหนึ่งในระดับเดียวกัน โดยนำผลการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ หรือรายวิชาหรือจำนวนหน่วย กิตติการเรียนที่ผ่านการประเมินแล้วมาทดแทน และนับต่อเนื่องจากหน่วยการเรียนหรือหน่วยกิตอื่นที่ประสงค์จะ

เรียน เป็นการเทียบระดับการศึกษาเพื่อจบการศึกษา มี 3 ลักษณะคือ (1) การเทียบวุฒิจากหลักสูตรต่างประเทศเข้าสู่หลักสูตรในประเทศ (2) การเทียบระหว่างหลักสูตรหรือเทียบต่างรูปแบบ เช่น หลักสูตรการศึกษาในระบบและนอกระบบ กับการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และ (3) การเทียบโอนผลการเรียนรู้ในระดับเดียวกัน หรือต่างรูปแบบกัน

ส่วนการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น หลักสูตรสถานศึกษาจะบรรจุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เพียงใดนั้น ภารกิจการบริหารงานวิชาการประการหนึ่งที่สำคัญยิ่ง คือการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยมีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัดความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการเรียนรู้ของครูอาจารย์บรรลุผล โดยการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่มีความหลากหลายเหมาะสม และเพียงพอให้ครูอาจารย์ได้เลือกพัฒนาและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างได้ผล และสื่อและเทคโนโลยีนั้นควรเน้นตั้งแต่การจัดทำ จัดหาจากท้องถิ่นไปจนถึงสื่อที่ทันสมัยเป็นสากล และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้และสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งเน้นไปที่การจัดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในรูปแบบต่างๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้มีความพร้อมสำหรับจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งประสานจัดการเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนด้วย

3.2.2) การบริหารงานบุคคล

ลักษณะบุคลากร และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามูลนิธิ การศึกษามูลนิธิในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู เป็นบุคลากรที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการทุกระดับ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีลักษณะสำคัญ คือ ประการหนึ่งต้องเป็นคนดีและเป็นคนเก่ง โดยเฉพาะบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด และบุคลากรของเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องสนับสนุนงานของบุคลากรในสถานศึกษา จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ มีอุดมการณ์ที่จะรับใช้สังคม มีประสบการณ์พิเศษในลักษณะที่เรียกว่า "มืออาชีพ"นอกจากนั้น ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคลมีองค์การกลางบริหารงานบุคคลที่ต้องยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จะมีรูปแบบการบริหารด้วยองค์คณะบุคคลทุกระดับ ทั้งองค์การกลางบริหารงานบุคคล ระดับนโยบายในส่วนกลางระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษาตามลำดับในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ต้องให้ความสำคัญทุกระดับการขั้นตอน ตั้งแต่การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อการสรรหาการบริหารงานบุคคล และกระบวนการพัฒนา การส่งเสริมขวัญกำลังใจ เพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวังทุกขั้นตอนเป็นลักษณะการบริหาร โดย องค์คณะบุคคลที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น และยึดหลักตามระบบคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ หลักความสามารถ (competence) หลักความเสมอภาค (equality) หลักความมั่นคง (security)และหลักความเป็นกลางทางการเมือง (political neutrality)

(1) แนวทางการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 54 กำหนดให้
มีองค์การกลางบริหารงานบุคคล โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับ
สถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดองค์การกลางบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจทางการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้
ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดอย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคล ควรยึดหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การ
รักษาความเป็นมาตรฐาน ต้องมีระบบคุณธรรมเป็นหลักส่งเสริม 2) การสร้างประสิทธิภาพ และความประหยัด
3) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชน

(2) บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล

เมื่อมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการจากกระทรวงไปยัง
สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษายบทบาทของผู้บริหารทั้งสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไป
จากเดิมโดยจะเป็นการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ ความรับผิดชอบของผู้บริหารจะมีมากขึ้นซึ่งนอกจาก
จะต้องบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่คณะกรรมการกำหนดแล้ว ยังจะต้องบริหาร
หน่วยงานให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด การบริหารงานบุคคลตามหลักการกระจายอำนาจ
บริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษานั้น คณะกรรมการจะมีอำนาจบริหารงาน
บุคคล โดยกำกับดูแลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษารับรอง
เป็นไปตามนโยบายและแนวทางที่องค์การกลางบริหารงานบุคคลกำหนด ทั้งนี้ขั้นตอนของการบริหารงานบุคคล
ในหลายเรื่อง เช่นการสรรหาบุคลากร การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ความดีความชอบ หรือการ
ดำเนินการทางวินัยจะแล้วเสร็จในระดับสถานศึกษาหรือระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น คุณสมบัติ
ของผู้บริหารจึงต้องสอดคล้องกับบทบาทและพันธกิจดังกล่าว เช่น เป็นนักบริหาร มืออาชีพ ทันสมัยและมีลีลา
การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (good governance) อันได้แก่
หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ

(3) ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาและเขต
พื้นที่การศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาจะประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่ควร
คำนึงถึง ดังนี้ 1) การยึดหลักการสำคัญตามระบบคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ หลักความสามัคคี หลักความเสมอ
ภาคหลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง 2) การวางแผนกำลังคน โดยมีข้อมูลบุคคลที่ทันสมัย
เพื่อให้สถานศึกษา/เขตพื้นที่การศึกษาใช้ในการบริหารจัดการบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย 3) การพัฒนาบุคคล
โดยกำหนดนโยบายเพื่อเน้นการสร้างคน เป็นการลงทุนระยะยาว มีการพัฒนาบุคคลอย่างทั่วถึง ตรงความต้องการ
เป็นรายบุคคล ติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง สอนงานได้ มี
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การดูงาน การโยกย้ายงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนา 4) การส่งเสริมความก้าวหน้าใน
วิชาชีพ และให้ขวัญกำลังใจ 5) การให้บุคลากรมีส่วนร่วมและปลูกฝังอุดมการณ์ความเป็นเจ้าของ

(4) เทคนิคการบริหาร ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลการสร้างความแรงใจเพื่อให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการมีความผูกพันต่อสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา มีเทคนิคสำคัญในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ระบบเงินเดือน เป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีหลักสำคัญ 6 ประการคือ (1) หลักความเพียงพอ (2) หลักความยุติธรรม ทั้งความยุติธรรมภายในและความยุติธรรมภายนอก และความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (3) หลักความสมดุล (4) หลักความมั่นคง (5) หลักการจูงใจ และ (6) หลักการควบคุม

2) ค่าตอบแทน มีทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ถ้าเป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนการเป็นวิทยากร ค่าอาหาร ค่าทำการล่วงเวลา เป็นต้น ส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ รางวัลเกียรติบัตรเพื่อตอบแทนที่ทำคุณความดี เป็นต้น

3) สวัสดิการ มีการบริหารด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นที่เกื้อกูลให้ในลักษณะจูงใจ เช่นค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล การส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงาน ลาศึกษาต่อ เป็นต้นสรุปเทคนิคสำคัญเพื่อการบริหารระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น ทำให้เกิดความผูกพันและมีความเป็นเจ้าของในสถานศึกษา/เขตพื้นที่การศึกษา คือใช้หลักเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย

อย่างไรก็ตามการบริหารงบประมาณ การเงิน และระบบบัญชีลักษณะงานงบประมาณและการเงินในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา การจัดการด้านงบประมาณและการเงินมีแนวทางสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารโดยให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงบประมาณ (budgeting entity) และหน่วยบริหารการเงิน (financial entity) ให้สถานศึกษาเป็นหน่วยบริหารการเงินที่สามารถกำหนดความต้องการงบประมาณของตนเอง โดยจัดทำงบประมาณผ่านเขตพื้นที่การศึกษา และมีอิสระในการจัดการทรัพย์สินและหารายได้เพิ่มเติมมากขึ้นทั้งนี้มุ่งเน้นให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการ ช่วยระดมทรัพยากรและการลงทุนจากแหล่งต่าง ๆ โดยมีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากรเพื่อความโปร่งใสและความรับผิดชอบอีกด้วย ดังนั้น งานงบประมาณและการเงินจึงเป็นไปในลักษณะของการให้ความเป็นอิสระคล่องตัวซึ่งเป็นไปตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ควบคู่กับระบบการตรวจสอบ เพื่อความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งกำหนดแนวทางหลายประการ เช่น จัดสรรงบประมาณรวมเป็นก้อน มุ่งที่แผนงานและผลงาน กำหนดมาตรฐานการจัดการทางการเงิน โดยให้มีการคำนวณต้นทุนกิจกรรม การบริหารสินทรัพย์ เป็นต้นการจัดทำระบบบัญชีตามเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย และจัดให้มีระบบการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว มีขั้นตอนที่ไม่ต้องผ่านการกลั่นกรองหลายขั้นตอนเกินความจำเป็น ทั้งนี้ การตัดสินใจในทางงบประมาณและทางการเงินจะอยู่ในระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามากที่สุด จะเห็นได้ว่าลักษณะกระบวนการงบประมาณเปลี่ยนแปลงไป สถานศึกษามีอิสระและคล่องตัวในการบริหารงบประมาณและทรัพยากร โดยจัดสรรผ่านด้านอุปสงค์หรือผู้เรียน (demand side financing) หรือสนองความต้องการของผู้เรียนตามแนวทางการจัดการศึกษาที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด แทนการจัดสรรระบบเดิม ซึ่งจัดสรรผ่านด้านอุปทานหรือสถานศึกษา (supply side financing) สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยบริหารการเงิน สามารถกำหนดความต้องการ

งบประมาณของตนเองได้โดยจัดทำงบประมาณผ่านเขตพื้นที่การศึกษา แม้ว่าสถานศึกษาของรัฐจะไม่นิเทศบุคคลก็ตาม แต่จะมีความเป็นอิสระ คล่องตัวในการจัดการทรัพยากรและหารายได้เพิ่มได้มากขึ้น โดยมุ่งเน้นให้สังคมมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และช่วยระดมทรัพยากรและการลงทุนจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งนี้จะมีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากร เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มุ่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และระบบงบประมาณแบบมุ่งผลงาน และการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

1) การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management)

หรือเรียกกันทั่วไปว่า RBM เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) ผลผลิต เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการดำเนินกิจกรรมภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อเสร็จกิจกรรมนั้น ๆ เช่น จำนวนสื่อการเรียนการสอนที่สถานศึกษาจัดซื้อ จำนวนครูที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการสอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นต้น ผลลัพธ์ เป็นผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งเกิดขึ้นภายหลังจากการดำเนินกิจกรรมแล้วเสร็จเป็นเวลาพอสมควร ไม่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น ระดับคะแนนจากการทดสอบสูงขึ้น นักเรียนจบการศึกษาภาคบังคับ สามารถประกอบอาชีพสุจริตได้ เป็นต้นในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยใช้กรอบความคิดของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระบบดังกล่าวจึงมีวิธีการโดยระบุ พันธกิจ (mission) ขององค์กร เป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลสม่ำเสมอ โดยเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตและผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้

2) ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

2.1) หลักการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

(Performance Based Budgeting) มี หลักการที่เป็นจุดเน้น คือ (1) ค่าใช้จ่าย (2) ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (3) ตรวจสอบได้ (4) มีมาตรฐานชี้วัดผลการดำเนินการ (performance) ทั้งด้านผลผลิตและผลลัพธ์ อย่างไรก็ตาม การมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องสอดคล้องกับนโยบายและจุดหมายของรัฐบาล

2.2) หลักการการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน หลัก

สำคัญของการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีดังต่อไปนี้ (1)ลดการควบคุมจากส่วนกลาง ส่งเสริมให้เกิดการบริหารที่คล่องตัวตอบสนอง ต่อความต้องการของแผนงาน (2) ลดขั้นตอนในการอนุมัติเบิกจ่าย (3) ให้มีความสำคัญกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (4) กระตุ้นเรื่องประสิทธิผลของหน่วยงาน ว่าบรรลุผลลัพธ์ได้หรือไม่ จะปรับปรุงผลลัพธ์ได้อย่างไร(5) กระตุ้นเรื่องประสิทธิภาพของแผนงาน ว่าบรรลุผลลัพธ์ โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดได้หรือไม่ ปรับปรุงผลลัพธ์โดยเสียค่าใช้จ่ายเท่าเดิมได้หรือไม่ (6) ผลักดันงบประมาณจากแผนงานที่ไม่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ เป็นก่อให้เกิดผลลัพธ์ (7) เน้นผลผลิตมากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป (8) ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นตัวชี้เป้าเป้าหมายของนโยบายของหน่วยงาน (9) กำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์มากกว่า 1 ปีงบประมาณ (10) เลือกระบุผลผลิตที่ทำให้ชุมชน สังคม ประชาชนพอใจ (11) เน้นผลผลิต ผลลัพธ์ ของการดำเนินงาน ความพอใจของชุมชน ผู้ปกครอง ประชาชนการเสร็จทันเวลา ต้นทุนต่อหน่วย และประสิทธิผล (12) จำกัดรายจ่ายภายในวงเงินที่จำกัด (13) เปลี่ยนแปลงการจัดสรรทรัพยากร เพื่อการได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า

(14) เปลี่ยนวัฒนธรรมจากการทำงานตามข้อบังคับเป็นทำงานตามพันธกิจขององค์กร (15) ลดกระบวนการทำงาน เพื่อให้คล่องตัวในการบริหารงบประมาณ แต่เพิ่มความรับผิดชอบต่อผลผลิตและผลลัพธ์

3) การประยุกต์ใช้การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
ในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

3.1) การเตรียมการ สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องเตรียมการตามมาตรฐานการ จัดการทางการเงิน 7 ด้าน (7 Hurdles) คือ (1) การวางแผนงบประมาณ (budget planning) โดยจัดทำแผนกลยุทธ์ กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกิจกรรมสำคัญ ที่ส่งผลต่อผลผลิตและผลลัพธ์ ที่มีการจัดทำกรอบการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (2) การคำนวณต้นทุนของกิจกรรม (activity costing) โดยวิธีการคำนวณต้นทุนในแต่ละกิจกรรมและต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิตอย่างถูกต้อง เหมาะสม (3) จัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (procurement management) โดยจัดซื้อจัดจ้างที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ (4) การบริหารทางการเงิน/การควบคุมงบประมาณ (financial management control) โดยกำหนดรายการ โครงสร้าง มีเอกสารหลักฐานที่จำเป็น มีระบบควบคุมการเบิกจ่ายและการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ (5) การจัดทำบัญชีรับ-จ่าย หรือรายงานและผลการดำเนินงาน (accrual basis) โดยบันทึกบัญชีตามรายการและเหตุการณ์ทางบัญชีทั้งหมดที่เกิดขึ้นของงวดเวลาหนึ่ง มีการบันทึกบัญชีลูกหนี้และเจ้าหนี้ รวมทั้งบันทึกบัญชีตามเกณฑ์คงค้าง (6) การบริหารสินทรัพย์ (asset management) โดยมีระบบการบริหารสินทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีคู่มือการดำเนินงานบริหารสินทรัพย์ (7) การตรวจสอบภายใน (internal audit) โดยมีระบบตรวจสอบภายในที่มีความ อิสระ และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้รูปแบบและแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ในการบริหารงบประมาณ สถานศึกษาจัดตั้งงบประมาณภายใต้เขตพื้นที่การศึกษา และขอรับงบประมาณ โดยอนุมัติเงินประจำงวดจากสำนักงบประมาณ โดยตรง ทั้งนี้สถานศึกษาอาจได้รับมอบหมายให้เบิกจ่ายจากสำนักงานคลังจังหวัดโดยตรงก็ได้

1) รูปแบบของการจัดสรรเงินงบประมาณ แนวทางการบริหารงบประมาณเดิมที่มีการจัดสรร เป็นหมวดรายจ่าย 7 หมวดตามแผนงานหรือโครงการ เมื่อเปลี่ยนไปสู่ความเป็นอิสระตามหลักการกระจายอำนาจโดยยึดแนวทางการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะมีรูปแบบการจัดสรรงบประมาณที่มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1.1) ให้อิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรแก่สถานศึกษา ภายใต้ความ รับผิดชอบ ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 1.2) จัดสรรผ่านด้านอุปสงค์หรือผู้เรียน โดยลดงบประมาณที่จัดสรรผ่านด้านอุปทาน หรือสถานศึกษาลงตามลำดับ เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน ซึ่งถือว่าสำคัญที่สุด สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา ได้แก่ (1) จัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคล (2) จัดสรรทุนการศึกษา ในรูปของกองทุนกู้ยืมแก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย (3) จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาขึ้นเป็นพิเศษสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษ (4) จัดสรรงบประมาณ เป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการและงบลงทุน (5) จัดสรรกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ (6) จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา

2) แนวทางการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ จะปรับเปลี่ยนให้สถานศึกษา/เขตพื้นที่การศึกษา มีความเป็นอิสระ คล่องตัวพร้อมทั้งมีกระบวนการตัดสินใจโดยผู้บริหารสถานศึกษา ภายใต้ความ

รับผิดชอบเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งนี้ต้องให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้รัฐไม่จำเป็นต้องจัดการศึกษาโดยตรง อาจให้บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ในสังคมเข้ามามีส่วนในการจัดการศึกษาดังนี้ ส่วนกลางจะทำหน้าที่ด้านกำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลด้านนโยบายแผน และมาตรฐาน รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร โดยสถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติ ซึ่งเป็นหน่วยบริหารการเงินที่ทำหน้าที่เสนอเป้าหมายและความต้องการผ่านเขตพื้นที่การศึกษา ในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน พร้อมทั้งเจรจาต่อรองและมีข้อตกลงร่วมกัน ให้เขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่โอนเงินไปยังสถานศึกษา วังฎีกา และเบิกเงินจากคลังจังหวัด คลังอำเภอ เพื่อโอนเงินให้สถานศึกษาหนึ่ง งบประมาณของสถานศึกษากับของเขตพื้นที่การศึกษาจะแยกออกจากกัน หากเขตพื้นที่การศึกษาจะนำงบประมาณของสถานศึกษามาใช้จะต้องได้รับความยินยอมเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ก่อน นอกจากนี้ยังมีประเด็นสำคัญในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา เช่น (1) บริหารและตัดสินใจบนฐานของข้อมูลสารสนเทศด้านการเงินที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย หรือผลผลิต เป็นระบบ มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และได้มาตรฐาน (2) ใช้ระบบบัญชีตามเกณฑ์พึงรับ-พึงจ่าย ซึ่งเป็นการบันทึกการรับรู้รายได้และค่าใช้จ่ายลักษณะเดียวกับระบบบัญชีธุรกิจ (3) จัดทำมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ประการ ดังกล่าวแล้ว เพื่อให้เกิดกระบวนการครบวงจร การบริหารจัดการที่ทันสมัย

3) กระบวนการงบประมาณ

สำหรับกระบวนการงบประมาณมีขั้นตอนคือ เมื่อได้รับอนุมัติจากสำนักงบประมาณแล้ว เขตพื้นที่การศึกษาจะจัดสรรเงินงบประมาณไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ตามข้อตกลงในเรื่องเป้าหมายการดำเนินงานและวงเงินงบประมาณ สถานศึกษาแต่ละแห่งจะต้องทำแผนกลยุทธ์ เพื่อจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (Medium Term Expenditure Framework: MTEF) ซึ่งเป็นแผนที่เชื่อมการตัดสินใจของงบประมาณรายจ่ายประจำปีกับกลยุทธ์ การจัดสรรทรัพยากรระยะปานกลาง (ระยะ 3 ปี) ซึ่งช่วยให้เกิดความมั่นใจต่อการตัดสินใจเพิ่มหรือลดงบประมาณในแต่ละปี สอดคล้องกับเป้าหมายนโยบายคลังระยะปานกลาง หรือจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่แสดงถึงพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์ และการติดตามผลดำเนินการ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ส่วนบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงบประมาณและการเงิน ในด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารควรมีกระบวนการพิจารณางบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) การจัดทำงบประมาณ โดยสถานศึกษา/เขตพื้นที่การศึกษาเสนอเป้าหมายและความต้องการงบประมาณ ในขั้นตอนนี้ ผู้บริหารจะต้องทำแผนงบประมาณระยะปานกลาง (3 ปี) ประกอบด้วย (1) การประมาณการเป้าหมาย จำนวนนักเรียนล่วงหน้า 3 ปี พิจารณาข้อมูลจำนวนเด็กที่เกิดและจะเข้าเรียนในแต่ละปี จากทะเบียนสำมะโนครัวในเขตท้องที่บริการของโรงเรียน (2) การประมาณการงบประมาณ พิจารณาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและแผนดำเนินการของโรงเรียน ตามกรอบนโยบายของรัฐและความต้องการของท้องถิ่น (3) การกำหนดวงเงินงบประมาณขั้นต่ำ (based line budget) ที่ต้องการขอในแต่ละปี

2) การจัดสรรงบประมาณ ผู้บริหาร ควรจัดสรรงบประมาณโดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) งบลงทุนและงบดำเนินการ และ (2) งบรายหัว ซึ่งอาจแบ่งการ

จัดสรรงบรายหัวออกเป็น 2 ระยะ คือระยะแรก จัดสรรจำนวนร้อยละ 80 ระยะหลังจัดสรรร้อยละ 20 ของจำนวนรายหัวทั้งปี

3) การบริหารและควบคุมงบประมาณ ผู้บริหารต้องรับผิดชอบเงินงบประมาณอย่าง โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และได้ผลตามเป้าหมาย ทั้งงบลงทุน งบดำเนินการและงบรายหัว ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องของเรื่องนั้นๆ

4) การติดตาม ตรวจสอบ และรายงาน ผู้บริหารต้องมีความสามารถสูงในการติดตาม ตรวจสอบและรายงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาได้รายงานผลดำเนินงาน (performance report) โดยการศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบกับเป้าหมายและแผนงานที่วางไว้ และรายงานการเงิน (financial report) ซึ่งเป็นการรายงานที่จัดทำจากข้อมูลตามระบบบัญชีของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณนี้ ผู้บริหารอาจนำหลัก วงจรการควบคุมคุณภาพ (P DCA) มาใช้ตามความเหมาะสม คือ การวางแผน (Plan) การดำเนินการ (Do) การตรวจสอบ/ประเมินตนเอง (Check) และการปรับปรุง (Act) อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักเสมอว่า บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงบประมาณและการเงินจะอยู่ภายใต้ของการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการเสมอ เพื่อสอดคล้องกับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ยึดโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน โดยผู้บริหารจะต้องพัฒนาโครงสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ มีการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานโดยตรง เช่น จัดให้มีบุคลากร ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยแยกออกจากผู้ทำหน้าที่สอนมารับผิดชอบงานด้านงบประมาณและการเงินโดยตรง ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติและการบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้กำกับ ติดตาม ประเมินและปรับปรุงให้มากขึ้น

3.2.4 การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปของสถานศึกษาและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การบริหารทั่วไปจะเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานให้เกิดความคล่องตัว สามารถดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบัน สถานศึกษามักแบ่งการบริหารงานออกเป็น 6 งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียนงานบุคลากร งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน เมื่องานด้านวิชาการ งบประมาณและบริหารงานบุคคลได้แยกออกไปต่างหากแล้ว การบริหารงานส่วนที่เหลือคือ งานบริหารทั่วไป ซึ่งอาจประกอบด้วย งานธุรการ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยจำแนกภาระงานย่อยได้ ดังนี้

(1) งานธุรการ ประกอบด้วย งานสารบรรณ การดำเนินการทั่วไปของสถานศึกษาตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การควบคุมงานเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ เช่น สมุดหมายเหตุทะเบียนครุฑทะเบียนนักเรียน บัญชีเรียกชื่อ สถิติต่าง ๆ เป็นต้น

(2) งานอาคารสถานที่ ประกอบด้วย การจัดสำนักงาน ห้องธุรการ ห้องพัสดุ ห้องพยาบาล ห้องประชุมและห้องอื่น ๆ การดูแลรักษาและปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย รวมทั้งการปรับปรุงบริเวณให้มีภูมิทัศน์ที่ดี ร่มรื่น สะอาดและปลอดภัย

(3) งานความสัมพันธ์กับชุมชน ประกอบด้วย การให้ความร่วมมือกับชุมชน เช่น ให้ความรู้ให้เยี่ยมอุทิศ อาคารสถานที่ ให้บุคลากรไปร่วมกิจกรรมในชุมชน รวมทั้งการรับความช่วยเหลือจากชุมชนเช่น ให้ชุมชนเข้าร่วมบริหารงานโรงเรียน เชิญมาเป็นวิทยากรวิชาชีพ เป็นต้น งานความสัมพันธ์กับชุมชนจะมีบทบาทสำคัญมากขึ้น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ชุมชนมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยเป็นกรรมการสถานศึกษา และการระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องตระหนักต่อความร่วมมือปฏิบัติงานกับชุมชนอย่างดีสำหรับการบริหารทั่วไปของสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษาเป็นงานประสานส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบาย กฎเกณฑ์มาตรฐาน และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจประกอบด้วย งานธุรการ งานระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศงานประสานงาน งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมสนับสนุน งานประกันโอกาสในการศึกษา งานอำนวยการและการติดตามตรวจสอบ งานนโยบาย แผน และการจัดทำงบประมาณ งานสนับสนุนการประชุม งานพัฒนาการบริหาร งานพัฒนาโครงการ เป็นต้น ตามข้อเสนอสำนักงานปฏิรูปการศึกษา โดยจำแนกภาระงานย่อยได้ ดังนี้

1) งานธุรการ – จำแนกเป็นงานธุรการของสำนักงานเขตพื้นที่ และงานธุรการของสถานศึกษา รวมถึงการเชื่อมโยงงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา กับสถานศึกษา/และหรือหน่วยงานอื่นในเขตพื้นที่การศึกษา และงานธุรการระหว่างกลุ่มงานต่าง ทั้งนี้ ระบบงานธุรการจะต้องกำหนดภาระงานและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสะดวก รวดเร็ว สั้น และสามารถดำเนินการให้สิ้นสุดทั้งกระบวนการได้ ณ จุดเดียว (one-stop service)

2) งานระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ – จำแนกเป็นระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งควรมีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษา และระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับหน่วยงานส่วนกลาง โดยมีการวางระบบการจัดเก็บข้อมูลทั้งของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนในการเก็บ สามารถใช้ฐานข้อมูลเดียวกันได้เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ วางแผน ติดตามประเมินผล จัดทำนโยบายหรือการตัดสินใจ

3) งานประสานงาน – จำแนกเป็นการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในเขตพื้นที่การศึกษาและการประสานงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับหน่วยงานภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา (หน่วยงานส่วนกลางส่วนภูมิภาค ท้องถิ่นและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น) การประสานงานนี้อาจเป็นทั้งในแนวดิ่งหรือแนวราบ ทั้งนี้ระบบประสานงานต้องมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

4) งานประชาสัมพันธ์ – ประกอบด้วยการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรและภายนอกองค์กรทั้งของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรและสาธารณชนได้รับรู้รับทราบ และเข้าใจร่วมกัน

5) งานส่งเสริมสนับสนุน – ประกอบด้วยการส่งเสริมด้านศาสนา และวัฒนธรรม การส่งเสริมการศึกษาเอกชน การส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของสถานศึกษา การสนับสนุนการพัฒนาด้านงบประมาณ การบริหารงาน

บุคคล การพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนา ด้านวิชาการ เป็นต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจสนับสนุนการบริหารการเงินการบัญชีของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่สามารถจ้างเจ้าหน้าที่การเงินการบัญชีเป็นการเฉพาะได้งานส่งเสริมสนับสนุนยังรวมไปถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้วย เช่น กรณีเกิดภัยธรรมชาติ การขาดแคลนครู การขาดแคลนวัสดุครุภัณฑ์ หรืออุปกรณ์ที่จำเป็น

6) งานประกันโอกาสในการศึกษา - เขตพื้นที่การศึกษาต้องประกันให้ผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกโรงเรียน และการศึกษาดำเนินชีวิต ซึ่งรวมไปถึงการรับนักเรียน ระบบทะเบียนผู้เรียน ระบบการเทียบโอน เป็นต้น

7) งานอำนวยความสะดวกและการติดตามตรวจสอบ - ทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานเกี่ยวข้องกับการบริหารการเงิน การบัญชี การโอน การเบิกจ่าย ระบบการจัดซื้อจัดจ้างและการพัสดุ

8) งานนโยบาย แผน และการจัดทำงบประมาณ - สำนักงานฯ เขตพื้นที่ศึกษาดูแลงานวิเคราะห์ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การส่งเสริมให้สถานศึกษาทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำงบประมาณและแผนดำเนินการประจำปี เป็นต้น

9) งานสนับสนุนการประชุม ของคณะกรรมการ และอนุกรรมการ ต่างๆ

10) งานพัฒนาการบริหาร - ได้แก่ การปรับระบบการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพ ของกระบวนการทำงาน การประกันคุณภาพ การเสริมสร้างคุณค่าและวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เป็นต้น

11) งานพัฒนาโครงการ - สำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษาอาจจัดทำโครงการที่จำเป็นต่างๆเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การจัดทำโครงการป้องกันและกำจัดยาเสพติดในโรงเรียน การจัดทำโครงการห้องสมุดเคลื่อนที่ โครงการอนุรักษ์ วัฒนธรรมท้องถิ่น โครงการส่งเสริมศิลปกรรม เป็นต้น

นอกจากนี้ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารทั่วไปในสถานศึกษา และสำนักงานฯเขตพื้นที่การศึกษาปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารทั่วไปในสถานศึกษาและสำนักงานฯ เขตพื้นที่ศึกษามี ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสำนักงานฯเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องเป็นภาวะผู้นำสูงปัจจัยแรกของความสำเร็จขององค์กรทั้งสถานศึกษาและสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา คือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในเรื่องงานเป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ รู้พันธกิจของหน่วยงานชัดเจน เป็นผู้ที่มีความสามารถรองตน ครอบครอง และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาดตนเองให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และทันความเปลี่ยนแปลง สามารถติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารระดับสูงได้ เข้าใจเพื่อนร่วมงานทุกระดับ และสามารถนำเสนองาน รวมทั้งการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้วยวาจาและเอกสารได้เป็นอย่างดีในภาวะที่การบริหารทั่วไปอยู่ในระยะการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องศึกษาทำความเข้าใจในภารกิจที่กำหนดให้ เพื่อให้การบริหารทั่วไปสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงาน วิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณได้เป็นอย่างดี

2) การจัดบุคลากรปฏิบัติงานให้ตรงกับความสามารถและตามนัด การบริหารทั่วไปในระดับสถานศึกษาจะต้องมีบุคลากร/เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการมาดำเนินงานบริหารทั่วไป ไม่ใช่ให้ครูผู้สอนมาทำหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี กล่าวคือครูผู้สอนจะได้มีเวลาปฏิบัติการสอน ได้เต็มเวลา และเจ้าพนักงานธุรการก็จะได้รับผิดชอบงานสารบรรณการจัดสำนักงาน รวมถึง การให้บริการงานอื่น เช่น การจัดรถรับส่งนักเรียน การจัดอาหารกลางวัน เป็นต้นการจัดบุคลากรให้รับผิดชอบงานบริหารทั่วไปเป็นเรื่องสำคัญ จะต้องจัดให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบงานนี้เป็นการเฉพาะ จึงจะทำให้การปรับเปลี่ยนและพัฒนาทักษะการดำเนินงานในสำนักงานเป็นอย่างดีและบุคลากรดังกล่าวควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การเรียนรู้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในงาน เป็นต้น

3) การจัดระบบสำนักงานที่ดี ปัจจุบันมีการพัฒนาระบบการจัดสำนักงานใหม่เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น โดยเฉพาะระบบงานสารบรรณ ส่วนใหญ่งาน เอกสารจะใช้คอมพิวเตอร์แทนพิมพ์ดีดซึ่งทำให้การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดแบบฟอร์มการพิมพ์ มีความสะดวกรวดเร็ว บางสำนักงานได้มีการต่อเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์เข้าด้วยกัน (ระบบ LAN) รวมทั้งการจัดระบบอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ตในสำนักงานด้วย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญในการจัดระบบสำนักงาน ดังนั้นสำนักงานฯเขตพื้นที่การศึกษาจึงจะเป็นสำนักงานที่ ตั้งขึ้นใหม่ สามารถตั้งต้นและจัดระบบสำนักงานให้ถูกต้องและเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

4) การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทรัพยากรซึ่งรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปาโทรศัพท์ กระจาย เป็นปัจจัยหลักในการบริหารงานที่มีกฏเกณฑ์ สถานศึกษาและหน่วยงานจึงควรสอดส่องดูแล และสร้างความตระหนักให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์ คุ้มค่าและประหยัด

5) การประเมินตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง การประเมินและตรวจสอบการดำเนินงานเป็นวิธีการที่ถือว่าเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร โดยเทียบเคียงกันเป้าหมายที่กำหนด สถานศึกษาจำเป็นต้องประเมินและตรวจสอบความก้าวหน้าของ โครงการทางวิชาการ ว่าส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนมากน้อยเพียงใด แล้วปรับปรุงเป็นระยะ ๆ ให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้มากขึ้น

6) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการบริหารทั่วไป การนำผลประเมินมาปรับปรุงกระบวนการบริหารทั่วไปนั้น มุ่งเพื่อให้เกิดความคล่องตัว สะดวกและรวดเร็ว ดังจะเห็นได้ว่าปัจจุบันมีการปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐ ก็มุ่งเน้นในการปรับบทบาท อำนาจหน้าที่ และขนาดขององค์กรให้เล็กกะทัดรัดและคล่องตัว การแก้ไขและพัฒนาโดยนำผลการประเมินมาใช้จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรทั้งสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานใดๆ มิได้หมายถึง คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการเท่านั้น แต่ต้องหมายรวมถึงวัฒนธรรมขององค์กร และวัฒนธรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นๆ ด้วย จึงจะประสบความสำเร็จโดยแท้ ส่วนเทคนิคการบริหารสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ เทคนิคการบริหารสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ เป็นการพัฒนาทั้งระบบ เริ่มจากการให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ก็จะ

นำไปสู่การทำให้องค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้จักก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการศึกษานั้นเอง

1) แนวคิดในการพัฒนาการบริหาร แนวคิดในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีรากฐานมาจากแนวความคิดของ Senge ซึ่งมีฐานของการพัฒนา 5 ประการ คือ

- 1.1) การเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน (personal mastery)
- 1.2) การเชื่อมโยงและพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา (mental model)
- 1.3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)
- 1.4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning)
- 1.5) การคิดเป็นระบบ (system thinking)

2) แนวทางการบริหารเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่

แนวคิดในการพัฒนาการบริหารเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น มีแนวทางแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับบุคคลและระดับองค์กร สำหรับเทคนิคในการพัฒนาการบริหารใน ข้อ 1.1 และ 1.2 เป็นเทคนิคที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในระดับบุคคลและนำไปสู่การพัฒนาในระดับองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานร่วมกันเป็นทีมและการคิดเชิงระบบ

2.1) การเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน (personal mastery) เป็นการสร้างความรอบรู้ของแต่ละบุคคลให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทุกคนในองค์กรต้องได้รับการพัฒนา การพัฒนาบุคลากรที่สำคัญคือ การพัฒนาตนเอง ตระหนักและรับผิดชอบต่อการกิจที่ได้รับมอบหมาย สถานศึกษาและสำนักงานต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนได้รับการพัฒนาโดยการจัดฝึกอบรม จัดประชุมสัมมนาและการพาไปศึกษางานนอกสถานที่ เป็นต้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้วิธีการกระตุ้นและย้ายุให้คณะครูและบุคลากรในหน่วยงานเกิดความกระหายใคร่รู้ ปัจจุบันเป็นช่วงของการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ หน่วยงานได้พยายามส่งเสริมให้มีครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เกียรติยศ เป็นต้น รวมทั้งการจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา ผลการดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. 2542 –2544 พบว่าครู อาจารย์ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ มีความตื่นตัวและสนใจต่อการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อนำไปใช้ปฏิรูปการเรียนรู้เป็นอย่างมาก

2.2) การเชื่อมโยงและพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา (mental model) เป็นการต่อยอดความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เดิมรวมกันเข้ากับความรู้ประสบการณ์ใหม่ วิเคราะห์และสังเคราะห์จนเกิดองค์ความรู้ใหม่ เกิดประสบการณ์ใหม่ สร้างความคิดใหม่ที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร จะเห็นได้จากการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งปรับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน เปลี่ยนวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

เมื่อได้ผลก็นำไปเผยแพร่ รวบรวมผลแห่งการพัฒนาอย่างเป็นระบบเป็นการวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลไปเผยแพร่และพัฒนาต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

2.3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ผลจากการพัฒนาในระดับบุคคล จะนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้ไปสู่องค์การสมัยใหม่หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ สิ่งแรกที่ต้องทำคือ การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน ทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ สถานศึกษาและสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีการศึกษา โดยการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และนโยบายที่เกี่ยวข้องทั้งระดับสูง ระดับเดียวกันและระดับล่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาหรือสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่าย ถ้าบุคคลในองค์การได้พัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แล้ว ก็สามารถที่จะนำความรู้และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และกำหนดข้อตกลงในการพัฒนาร่วมกันไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์

2.4) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) การสร้างทีมงานเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งของสถานศึกษาและสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษา การพัฒนาองค์การไม่ว่าในระดับใด หากมีทีมงานดี ผลงานที่ปรากฏก็จะมีคุณภาพชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ตัวอย่างเช่น โรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นต่าง ๆ จะมีทีมงานที่มีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มแข็ง ในทางตรงกันข้าม ถ้าโรงเรียนหรือสำนักงานใดมีทีมงานไม่เข้มแข็งก็จะประสบความสำเร็จได้ยาก การพัฒนาทีมงานจึงเป็นเรื่องใหญ่และมีความสำคัญที่ผู้บริหารและคณะครูต้องตระหนักและเสริมสร้างให้มีพลัง เมื่อมีพลังร่วมกันในทิศทางที่ตรงกันย่อมเกิดพลังที่ยิ่งใหญ่ ผลักดันให้สถานศึกษาหรือสำนักงานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5) การคิดเป็นระบบ (system thinking) องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การที่คิดเป็น ระบบ มองเห็นจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการทำงาน การคิดเป็นระบบของคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษาจะช่วยกันผลักดันและพัฒนาวิสัยทัศน์ทำให้สถานศึกษาเป็นสถาบันที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูง และนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

3) ปัจจัยของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยองค์รวม มีปัจจัยในการบริหาร 3 ประการ คือ การบริหารจัดการด้วยข้อมูล (managing by data) การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) และการคิดเป็นระบบ (system thinking) ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จะต้องพัฒนาไปพร้อมกันและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

นอกจากนั้นสถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานหลักที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายการศึกษา ดำเนินการบริหารโดยผู้อำนวยการสถานศึกษา กำกับโดยคณะกรรมการสถานศึกษา มีระบบประกันคุณภาพที่จะใช้เป็นแนวทางพัฒนาให้การบริการด้านการเรียนการสอนมีคุณภาพ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจการบริหารอย่างมาก ทั้งอำนาจที่กำหนดไว้ในกฎหมายและได้รับมอบจากผู้มีอำนาจโดยต้องรับผิดชอบต่อผลการบริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและการประกันคุณภาพของสถานศึกษา แสดงผลงานความก้าวหน้าในการบริหารโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญในการดำเนินการดังกล่าวเรียกว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ถือว่าเป็นนวัตกรรมทางการบริหารรูปแบบหนึ่งที่น่ามาใช้ในการปฏิรูปการศึกษาหลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยด้วย 1) หลักการสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหาร

จัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีหลักการและกรอบแนวความคิดดังนี้ 1.1) หลักการกระจายอำนาจ (decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ให้สามารถตัดสินใจดำเนินการได้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด 1.2) หลักการใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (school center) โรงเรียนจะเป็นหน่วยงานบริหารไม่ใช่ผู้ถูกบริหาร โรงเรียนจะเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพของเด็ก สามารถกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ทิศทางการวางแผนจัดการศึกษาของตนเอง ที่สอดคล้องกันทั้งในระดับส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา ท้องถิ่น และชุมชน 1.3) หลักการมีส่วนร่วม (collaboration, participation) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการบริหาร การตัดสินใจและการจัดการศึกษา ทำให้เกิดความตระหนักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ 1.4) หลักการพึ่งตนเอง (self management) เน้นให้โรงเรียนมีระบบการบริหารตนเอง มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบการดำเนินงานตาม ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นจุดหมาย เป้าหมายของโรงเรียนตรงกัน สามารถบูรณาการสภาวะการณ์ของท้องถิ่นกับโรงเรียน มาส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ด้วยความภาคภูมิใจ 1.5) หลักการประสานงาน (coordination) สามารถประสานงานกันได้ทุกระดับทั้งแนวตั้งและแนวนอน เป็นกิจกรรมที่ต้องเน้นและเข้มแข็ง ทั้งการสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากรในโรงเรียน และบุคคลภายนอก รวมทั้ง การประสานงาน แสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ทั้งทรัพยากรและเทคนิควิธีการใหม่ ๆ 1.6) หลักความต่อเนื่องและหลากหลาย (continuity and diversity) การบริหารจำเป็นต้องมีความต่อเนื่อง ใช้เวลา รวมทั้งการใช้ เทคนิคการบริหาร จะต้องมีความหลากหลายและสอดคล้องกัน มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน สามารถปรับใช้การบริหารตามสถานการณ์ที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ได้ 1.7) หลักการพัฒนาตนเอง (self-improvement) โรงเรียนจะต้อง พัฒนาไปสู่องค์กรการเรียนรู้ (learning organization) พัฒนาคณะเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดการพัฒนา ทั้งการพัฒนา องค์การ พัฒนาวิชาชีพพัฒนาบุคคล และพัฒนาทีมงาน โดยนำองค์ประกอบเหล่านี้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษานั้น ๆ 1.8) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (check and balance) ส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาจะกำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน และจะมีองค์กรตรวจสอบคุณภาพ ทั้งนี้จะเป็นการประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หลักการในการบริหารงานโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานดังกล่าว จะต้องคำนึงถึงหลักธรรมรัฐ หรือธรรมาภิบาล (good governance) ทั้ง 6 ประการ มาประกอบการ บริหารด้วย คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และ หลักความคุ้มค่า โดยจะต้องมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียน ในด้านความรู้ ความสามารถและการจัดทรัพยากรในโรงเรียน 2) รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็น รูปแบบการบริหารโดยคณะกรรมการ เพื่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ คือ 2.1) รูปแบบ ที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (Administrator Central SBM) ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นประธาน กรรมการจะเลือกตั้ง จากกลุ่มผู้ปกครอง ครูอาจารย์ และชุมชน คณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษา แต่อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ ผู้บริหารโรงเรียน 2.2) รูปแบบที่ครูเป็นหลัก (Professional Control SBM) โดยครูในฐานะเป็นผู้ใกล้ชิดเด็กมากที่สุด ย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะเป็นกรรมการ โรงเรียนมากที่สุด และร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียน 2.3) รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community Control SBM) รูปแบบนี้จะตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด โดยตัวแทนชุมชนจะเป็นประธาน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ 2.4) รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional

Community Control SBM) เป็นรูปแบบที่เชื่อว่า ครูและผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่ เด็ก การบริหารงานในรูปกรรมการจะมีสัดส่วนของครูและผู้ปกครองมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็น ประธานคณะกรรมการ และคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร แนวทางตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชนผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งรูปแบบของ คณะกรรมการจะเป็นลักษณะผสมผสาน มีจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือก ประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งจะเป็นไปตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง 3) ปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3.1) ปัจจัยสำคัญที่เอื้อ ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ การกระจายอำนาจ การศึกษาอย่างแท้จริง โดยการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องจากทุกฝ่ายทุกระดับ มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งคณะครู อาจารย์ คณะกรรมการโรงเรียน อาจารย์ผู้ปกครองและชุมชน จุดสำคัญอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจ และมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จซึ่งกันและกัน 3.2) ปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการ บริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มักเกิดจากความรู้และความเข้าใจเรื่องการเปลี่ยนแปลง แต่ไม่ยอม เปลี่ยนวิธีคิดและการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจถูกผูกขาดผู้บริหารบางคนยังใช้ความคิดเห็นส่วนตัวในการ ตัดสินใจและการเกิดความขัดแย้งกันระหว่างผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการ โรงเรียน รวมถึงการขัดแย้งในชุมชน และท้องถิ่น เช่น สถาบันศาสนา เป็นต้น 4) บทบาทของผู้บริหาร ครู และชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้ โรงเรียนเป็นฐาน การสร้างคุณลักษณะให้ยอมรับความเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องใช้เวลาในการสร้างความ เข้าใจ และตระหนักยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น บทบาทของผู้บริหาร ครู และชุมชน ในรูปแบบของการ บริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน กับรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติจะแตกต่างกัน ดังจะได้เปรียบเทียบให้เห็นแต่ละประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 10 บทบาทของผู้บริหาร ครู และชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

บทบาท ของ	การบริหาร แบบเดิม	การบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)
ผู้บริหาร	- รับคำสั่งจาก ส่วนกลางตั้งแต่ งานวิชาการ หลักสูตร งบประมาณ บุคลากร และ	- เป็นแบบผู้นำการพัฒนา โดยอาศัยความร่วมมือจากคณะกรรมการ มีอิสระ และคล่องตัวในการบริหารจัดการควบคู่กับความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ สำหรับงบประมาณจะได้รับเงินอุดหนุนแบบเหมาจ่าย (block grant) สถานศึกษาจะต้องกำหนดสาระการเรียนรู้ และวิธีการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลมากขึ้นกว่าเดิม

	ทรัพยากรเพื่อการศึกษา - การแก้ปัญหาต้องเสนอเรื่องขึ้นไปตามลำดับ	- แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ตัดสินใจเอง โดยใช้กระบวนการกลุ่มและข้อมูลสารสนเทศ และกระบวนการตัดสินใจ
ครู	- เป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกกรณี	- เป็นผู้ร่วมงาน ร่วมตัดสินใจ เป็นนักพัฒนาและนักปฏิบัติ ร่วมกับผู้บริหาร และคณะกรรมการวางแผนพัฒนาระยะยาว (school charter) และการจัดทำแผนประจำปี
ผู้ปกครองหรือชุมชน	- เป็นผู้รับบริการจากโรงเรียน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	- เป็นทั้งผู้ให้ ผู้รับ ผู้ร่วมหุ้น ผู้สนับสนุนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ช่วยเหลือดูแลทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาในกรณีเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน

4) ยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานให้การบริหารจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานบรรลุผล จำเป็นจะต้อง กระจายอำนาจและพัฒนาสถานศึกษา ดังนี้

- 1) ดำเนินการให้สถานศึกษาพัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินการ ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ที่มุ่งสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง มิใช่จัดทำเพื่อเสนอผู้บังคับบัญชารับทราบและชื่นชม ความสำเร็จอยู่ที่การปฏิบัติตามแผน มิใช่การนำเสนอแผน
- 2) ให้สถานศึกษามีทีมงานที่มีคุณภาพหลากหลาย จะต้องมีความทำงานทั้งแนวตั้งและแนวนอน โดยคณะครูเป็นผู้นำ ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีภาวะผู้นำสูง เปิดกว้างให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก จัดระบบการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับรู้และชื่นชมผลงานร่วมกัน
- 3) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ทั้งในด้านมาตรฐานวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถ และทักษะทั้งในด้านหน้าที่และกระบวนการ มีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 4) พัฒนาระบบข่าวสารข้อมูลในสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีกลไกในการจัดระบบข่าวสารข้อมูล มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย สื่อสารได้หลายทาง รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลไปยังผู้ปกครองและชุมชนภายนอกด้วย
- 5) ให้เกียรติและยกย่องครูเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำป้ายหรือให้คำชมเชย การจัดเลี้ยงในวาระต่าง ๆ การให้เกียรติบัตร การเสนอเข้าประกวดผลงาน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นต้น
- 6) ยกย่องผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จสามารถอำนวยความสะดวกและผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษาก้าวหน้า ประสบความสำเร็จสูง สามารถประสานพลังของกลุ่มต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างศรัทธาที่ทำให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้วิธีเรียน ครูเปลี่ยนวิธีสอน จัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวจะต้องได้รับการยกย่องสรรเสริญในรูปแบบต่าง ๆ
- 7) มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี การดำเนินงานของสถานศึกษาจะต้องประชาสัมพันธ์ทุกด้านในด้านวิชาการจะต้องประสาน

สัมพันธ์กับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาด้านอื่น เช่น การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การจัดภูมิทัศน์ในโรงเรียน การจัดการที่ดี เช่น โครงการอาหารกลางวัน จำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านกระบวนการของการจัดการศึกษาโรงเรียน เอกชนคาทอลิก มีดังต่อไปนี้ คือ

วัลย์พร ศุขสุศิลป์ (2540) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหาร ของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิก พบว่า ปัญหาของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะ โรงเรียน ที่บริหาร โดยฆราวาสมีปัญหาการบริหารสูงสุด โรงเรียนที่บริหารจัดการ โดยบาทหลวงและนักบวช มักเน้น บรรยากาศแบบคาทอลิกมากกว่า เพราะสมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิกและสภาการศึกษาคาทอลิก กำหนดให้โรงเรียนเป็นสนามแห่งการแพร่ธรรมจึงทำให้ผู้บริหารต้องใส่ใจกับการส่งเสริมบรรยากาศแบบ คาทอลิกซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาแบบคาทอลิก ส่วนโรงเรียนที่บริหารจัดการโดยฆราวาสยังมีการ สนับสนุนบรรยากาศแบบคาทอลิก น้อยกว่า เนื่องจากโรงเรียนฆราวาสมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนยังไม่ แสดงออกถึงบรรยากาศแบบคาทอลิกที่ชัดเจน ทำให้บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนให้มีการ สนทนา ปรีกษาหรือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความไว้วางใจ การยอมรับในความแตกต่าง การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้า และการร่วมใจปฏิบัติงาน

ภัสสร เอมโกษา (2545) ทำการวิจัยเรื่อง การตั้งกระทรวงงานวิจัย เกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนคาทอลิก พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกควรเป็นผู้มีคุณธรรม ต้องเสริมสร้าง บุคลิกภาพให้เกิดความน่าศรัทธาและความยอมรับนับถือจากครูในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้ผู้บริหารมี อิทธิพลทางใจในการโน้มน้าวได้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง ต้องมีความเข้าใจใน กระบวนการบริหาร โรงเรียน เพิ่มความรู้ความสามารถ และนำความรู้วิธีการตลอดจนเทคนิคใหม่ ๆ ที่มี ประสิทธิภาพไปใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของ โรงเรียน การบริหารงานในระดับโรงเรียนจำเป็นต้องมีการ วางแผน เพราะแผนงานเป็นหลักฐานขั้นพื้นฐานของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน รู้เห็นและมีส่วนร่วมออกความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและ โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน ด้านการบริหารงาน วิชาการ พบว่า โดยภาพรวมโรงเรียนส่วนใหญ่มีสภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการในระดับมากแทบทุกเรื่อง ซึ่งการบริหารงานในโรงเรียน มาตรฐานและคุณภาพพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ ด้านการ บริหารงานบุคลากร พบว่า ผู้บริหารควรจัดบุคลากรให้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่เรียนมา ต้องเปิดโอกาส ให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ด้านการบริหารอาคารสถานที่ พบว่า มีการปฏิบัติเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ใน บรรยากาศของการเรียนรู้ การนำสื่อนวัตกรรมมาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านนักเรียน พบว่า โรงเรียนคาทอลิกได้ ตระหนักถึงความรับผิดชอบและหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน และการสร้างเสริมคุณธรรมให้แก่เด็กและ เยาวชนให้เป็นคนที่มีความรู้ และมีคุณธรรมจริยธรรม ควบคู่กันไป

บทสรุปกรอบแนวคิดในการประเมินด้านกระบวนการ ผู้วิจัยเห็นว่า สามารถสรุปเป็นประเด็นเพื่อการประเมินด้านกระบวนการจัดการศึกษาได้ดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้ และ การ พัฒนาผู้เรียน และ 2) การดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ซึ่งจุดมุ่งหมายของการ ประเมินด้านกระบวนการนั้น คือมุ่งหา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทรัพยากร และการดำเนินงานของโรงเรียน

เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นเพื่อให้เห็นภาพของการประเมินที่ชัดเจน และรวมทั้งการสร้างเกณฑ์ในการประเมินต่อไป จึงกำหนดกรอบการประเมินด้านกระบวนการเป็นตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 9 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน

ตัวบ่งชี้ที่ 10 ประสิทธิภาพด้านการดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 1) กลุ่มงานวิชาการ 2) กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป 3) กลุ่มงานบุคลากร และ 4) กลุ่มงานงบประมาณ

4) มติการประเมินด้านผลลัพธ์

ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษานั้น เน้นที่คุณภาพของผลผลิตของกระบวนการศึกษาเป็นหลัก ส่วนปริมาณเป็นปัจจัยรอง กล่าวคือ การจัดการศึกษาต้องมุ่งถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ในเชิงคุณภาพเป็นเกณฑ์ โดยมีดัชนีชี้วัดบางประการ ดังต่อไปนี้

4.1) คุณภาพของผู้เรียน คุณภาพของผู้เรียนถือว่าเป็นผลที่เกิดจากการจัดการศึกษา คำว่า "คุณภาพของผู้เรียน" มีความหมายครอบคลุมหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะ และพฤติกรรม ดัชนีชี้วัดคุณภาพของผู้เรียนซึ่งจะใช้วัดผลการจัดการศึกษาต้องเป็นผลทางตรงหรือทางอ้อมที่มาจากจัดการศึกษา ไม่ใช่ผลบังเอิญหรือผลที่ไม่เกี่ยวข้องกัน เช่น สถานศึกษาอาจสอนไม่ดี แต่นักเรียนทำคะแนนผลสอบได้ดีเพราะไปรับการสอนพิเศษ หรือผู้ปกครองกดดันดูแลและตั้งสอนเพิ่มเติมในแง่คุณภาพของผู้เรียน ครูควรกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (วัตถุประสงค์ที่วัดได้จริง) ที่มุ่งให้เกิดขึ้น อันเป็นผลจากการจัดการเรียนการสอนของครู และประเมินวัตถุประสงค์ดังกล่าวเพื่อวัดประสิทธิภาพของวิธีการสอนของคน

4.2) คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนขึ้นกับปัจจัยหลายประการ ซึ่งเป็นปัจจัยชี้วัดในระบบประกันคุณภาพการศึกษา เช่น คุณภาพของครู สภาพแวดล้อม รูปแบบและระบบการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยี กระบวนการเรียนรู้ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นส่วนหนึ่งที่น่ามากำหนดเป็นดัชนีชี้วัดคุณภาพของการจัดการศึกษาได้ ครูต้องถือว่าการพัฒนาคุณภาพของการสอนนั้น เป็นความท้าทายของอาชีพครู และต้องไม่หยุดยั้งในการปรับปรุงคุณภาพดังกล่าว ทั้งโดยการค้นคิดเองหรือการเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อศิษย์ของตน

4.3) ความคุ้มค่าในการจัดการศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษาต้องใช้จ่าย ความคุ้มค่าจึงถือเป็นดัชนีชี้วัดการจัดการศึกษาด้วย คำว่าความคุ้มค่านี้มีได้หมายถึงการประหยัดด้านงบประมาณแต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาให้ผลคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ บ่อยครั้งเราพบว่า ค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนอาจสูงกว่าการจัดการศึกษานอกระบบ แต่ต้องถือว่าคุ้มค่า เพราะผู้เรียนมีโอกาสได้ร่วมในสังคม มีเพื่อน มีผู้ให้คำแนะนำปรึกษาในด้านต่างๆ แต่ในทางตรงกันข้าม หากพบว่าการจัดการศึกษาในชั้นเรียนนำไปสู่การติดยาเสพติด การมั่วสุมทางเพศ ความเสื่อมทางศีลธรรม หรือความไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิต ก็ต้องถือว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สร้างผลดังกล่าวไม่คุ้มค่า และหากการศึกษาของทั้งระบบโรงเรียนนำไปสู่สถานะอันไม่พึงปรารถนานานับประการ ก็จำเป็นที่ผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาหรือผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาต้องทบทวนแก้ไขโดยเร็ว

4.4) ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา หรือ ผลสะท้อนอันหมายถึงผลต่อเนื่องที่เกิดจากการจัดการศึกษา เช่น นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนประจำจังหวัดแห่งหนึ่งได้คะแนนระดับดี ถือเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพผู้เรียน ส่วนนักเรียนจากโรงเรียนนี้สามารถสอบเข้ามหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงได้เป็นจำนวนมาก ถือเป็นผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาของโรงเรียนนี้ และการที่ศิษย์เก่าของโรงเรียนไปประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ก็ถือเป็นผลลัพธ์ต่อเนื่องกันไป ส่วนผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศหนึ่ง ก็พิจารณาได้จากความเจริญของประเทศ สภาพปัญหาภายในประเทศ หรือความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ส่วนหนึ่งอันเกิดจากคุณภาพของประชากรที่ได้รับการศึกษาของประเทศ เป็นต้น

ดัชนีชี้วัดข้างต้นนี้เป็นเพียงตัวบ่งชี้กว้างๆ ที่ผู้บริหารต้องไปแจกแจงรายละเอียดเพื่อวัดสัมฤทธิ์ผลของการบริหาร ครุณาไปกำหนดเป้าหมายผลการสอนของตน ส่วนผู้แทนชุมชนและท้องถิ่นหรือผู้ปกครองอาจเลือกประเด็นเพื่อประเมินความสำเร็จของการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษา ทั้งนี้ การกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวมิได้มุ่งเพียงประเมินความดีความชอบหรือฐานะตำแหน่งของบุคคล แต่ควรนำไปใช้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ทราบสถานภาพของตนเอง เปรียบเสมือนกระจกส่องตัวเอง อันจะเป็นประโยชน์สำหรับการปรับปรุงพัฒนาหรือแสวงหาการช่วยเหลือสนับสนุนต่อไป

นอกจากนี้จากการจดหมายของ หลักรัฐธรรมนูญกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพจึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
- 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
- 4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

- 1) **ความสามารถในการสื่อสาร** เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัด

และลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2) **ความสามารถในการคิด** เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3) **ความสามารถในการแก้ปัญหา** เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น ต่อตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม

4) **ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต** เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5) **ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี** เป็นความสามารถในการเลือก และใช้ เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทย และพลโลก ดังนี้ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย 8) มีจิตสาธารณะ นอกจากนี้ สถานศึกษาสามารถกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติมให้สอดคล้องตามบริบทและจุดเน้นของตนเอง

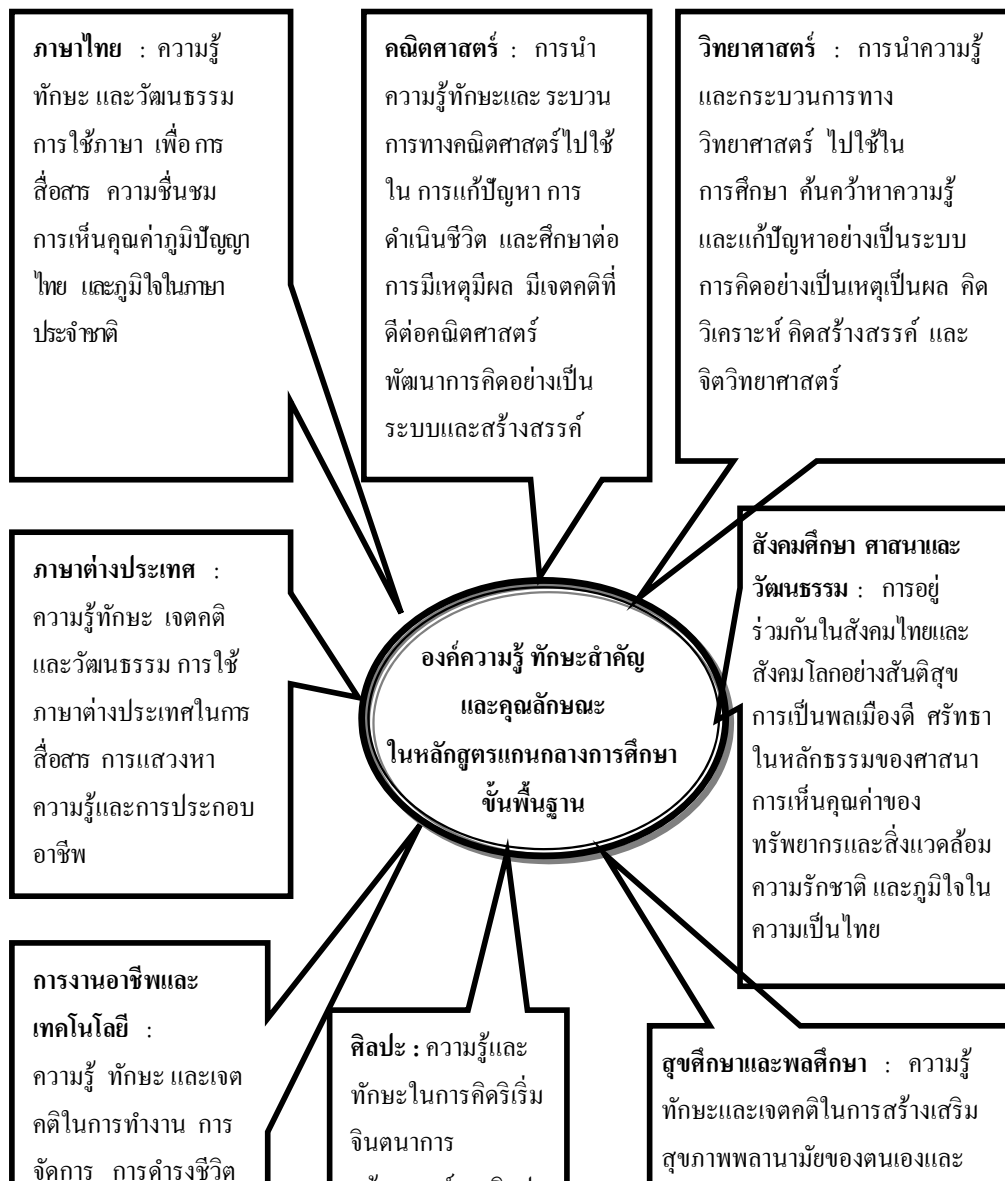
มาตรฐานการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล ต้องคำนึงถึงหลักพัฒนาการทางสมองและพหุปัญญา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์ 4) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) ศิลปะ 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี 8) ภาษาต่างประเทศในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ระดับที่ผู้เรียนพึงรู้ปฏิบัติได้ มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม ที่พึงประสงค์เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้นมาตรฐานการเรียนรู้ยังเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เพราะมาตรฐานการเรียนรู้จะสะท้อนให้ทราบว่าต้องการอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งรวมถึงการทดสอบระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการทดสอบระดับชาติ ระบบการตรวจสอบเพื่อประกันคุณภาพดังกล่าวเป็น

สิ่งสำคัญที่ช่วยสะท้อนภาพการจัดการศึกษาว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดเพียงใด

ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดระบุสิ่งที่นักเรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานการเรียนรู้ มีความเฉพาะเจาะจงและมีความเป็นรูปธรรม นำไปใช้ ในการกำหนดเนื้อหา จัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอน และเป็นเกณฑ์สำคัญสำหรับการวัดประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน 1) ตัวชี้วัดชั้นปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละชั้นปีในระดับการศึกษาภาคบังคับ (ป.1 – ม.3) 2) ตัวชี้วัดช่วงชั้น เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (มัธยมศึกษาปีที่ 4-6) หลักสูตร ได้มีการกำหนดรหัสกำกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อความเข้าใจและให้สื่อสารตรงกัน

สาระการเรียนรู้

สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งกำหนดให้ผู้เรียนทุกคน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้



วิสัยทัศน์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ชีวดีมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาย่อย การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

จุดหมาย

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ชีวดีหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. มีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ชีวดีมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

1. ภาษาไทย
2. คณิตศาสตร์
3. วิทยาศาสตร์
4. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. สุขศึกษาและพลศึกษา
6. ศิลปะ
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. ภาษาต่างประเทศ

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1. กิจกรรมแนะแนว
2. กิจกรรมนักเรียน
3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

คุณภาพของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการเรียนรู้จากกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1) **กิจกรรมแนะแนว** เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

2) **กิจกรรมนักเรียน** เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปันกันเอื้ออาทร และสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกชั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียน บริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น กิจกรรมนักเรียนประกอบด้วย 2.1) กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร 2.2) กิจกรรมชุมนุม ชมรม

3) **กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์** เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม มีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาต่าง ๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

ระดับการศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดระดับการศึกษาเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) **ระดับประถมศึกษา** (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6) การศึกษาระดับนี้เป็นช่วงแรกของการศึกษาระดับบังคับ มุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ทักษะการคิดพื้นฐาน การคิดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์ และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม โดยเน้น จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2) **ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น** (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3) เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาระดับบังคับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัดและความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนบุคคล มีทักษะในการคิดวิจารณ์ ตัดสินใจสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

3) **ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย** (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6) การศึกษาระดับนี้เน้นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้าน สนองตอบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ มีทักษะในการใช้วิทยาการและเทคโนโลยี ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ มุ่งพัฒนาตนและประเทศตามบทบาทของตน สามารถเป็นผู้นำ และผู้ให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ

ผลลัพธ์ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

มาตรา 6 ของกฎหมายระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ตามความข้างต้น เป้าหมายของการจัดการศึกษาจึงอยู่ที่คนไทยโดยทั่วไป ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีประโยชน์ มีความครบถ้วนทุกด้าน คือ

1) ทางกาย คือมีสุขภาพดี สมบูรณ์ แข็งแรง หมายความว่าจัดการศึกษาต้องครอบคลุมถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัย เช่น ส่งเสริมการออกกำลังกาย ส่งเสริมกีฬา ส่งเสริมความรู้ด้านโภชนาการ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อสุขลักษณะ ปลอดภัยจากภาวะมลพิษ ปลอดภัยจากยาเสพติด และปลอดภัยจากทั้งหลายที่อาจกระทบกระเทือนต่อสุขภาพอนามัยของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นภัยจากมนุษย์ (อุบัติเหตุ การประทุษร้าย) หรือธรรมชาติ (น้ำท่วม ไฟไหม้ พายุ โรคภัยไข้เจ็บ) นอกเหนือจากหน้าที่ในการส่งเสริมสุขภาพแล้ว ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องคาดการณ์และเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้าเพื่อผ่อนคลายหรือแก้ไขปัญหาล่วงหน้าได้ทันการณ์

2) ทางจิตใจ คือมีจิตใจที่อดทนเข้มแข็ง สามารถเผชิญกับปัญหาหลากหลายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีสติ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยในตัวเอง สามารถอดทนอดกลั้นต่อแรงกดดันต่างๆ

3) ทางสติปัญญา คือการใช้ความคิดและเหตุผล

4) ความรู้ คือการมุ่งให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการของสังคมปัจจุบัน ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ความรู้และทักษะด้านภาษา คณิตศาสตร์ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา กฎมีปัญญาไทย การประยุกต์ภูมิปัญญาไทย ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

5) คุณธรรมและจริยธรรม แสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ รักษาดี ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความละเอียดต่อการประพฤติตนในทางเสื่อมเสียหรือก่อให้เกิดผลเสียหายต่อผู้อื่นและสังคม

6) มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต รักวัฒนธรรมไทย มีเอกลักษณ์ไทย มีมรรยาทและการวางตนในสังคม รู้จักประมาณตนเอง

7) อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขผู้ได้รับการศึกษาจะเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมมีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ประณีประนอม มีความเมตตากรุณา มีสัมพันธที่ดีต่อผู้อื่น และดำเนินบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม

คุณลักษณะที่กล่าวข้างต้น อันเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษานี้ เริ่มต้นที่ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาซึ่งจะเป็นผู้ปลูกฝังถ่ายทอดอบรม หมายความว่าครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาต้องเป็นตัวอย่างที่ดี คือรักษาหรือพัฒนาคุณลักษณะที่ดีไว้เป็นแบบอย่าง

นอกจากนั้น จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิก มีดังนี้

วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ (2543) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณสมบัติที่สำคัญของนักเรียนไว้ คือ นักเรียนที่ดีและเก่ง ควรจะมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีลักษณะของนักเรียนดังนี้

1) ด้านตนเอง (1) มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง (2) มีความรู้ในวิชาการและวิชาชีพอย่างแท้จริง มีความรู้แบบบูรณาการของสหวิทยาการ (3) มีวัฒนธรรมในการรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (4) มีความคิดสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล (5) กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ (6) มีมนุษยสัมพันธ์สูง

2) ด้านคุณธรรมจริยธรรมทั่วไป (1) ขยันและวิริยะ (2) ซื่อสัตย์ สุจริต (3) ลดเล็กรอบายมุข สิ่งเสพติด (4) ลดการเห็นแก่ตัว (5) ประหยัด (6) มีเหตุผล (7) รับผิดชอบ (8) มีวินัย (9) เสียสละ (10) อุตุน

3) ด้านสังคม (1) มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม (2) วางตัวในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม รับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ (4) สร้างความสามัคคีขึ้นในสังคม (5) พัฒนาตนเองสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมแต่ยังคงดำรงคุณค่าของความเป็นไทยเอาไว้ได้

4) ด้านการจัดการ (1) รู้หลักการบริหารจัดการกับชีวิตนักเรียนของตนเองได้ (2) รู้จักเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี (3) ทำงานเป็นทีมกับผู้อื่นได้ (4) รับฟังความคิดเห็นรอบด้าน ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อย่างกว้างขวางแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้อื่น

5) ด้านความเป็นสากล (1) รู้จักคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2) รู้รอบรู้ทันต่อกระแสโลก กระแสโลกาภิวัตน์ และมีความเป็นสากล (3) ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี

วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ และคณะ (2544) ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการจัดการศึกษาในเครือคาทอลิก พบว่า พื้นฐานของการศึกษาคาทอลิก มีลักษณะมุ่งเน้นการอบรมคน รวมทั้งการใส่ใจในการจัดบริหารของโรงเรียนหรือสถานศึกษา และประสานการเรียนรู้และพัฒนารูปแบบทุกอย่างเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การอบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชน ให้เป็นบุคคลที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมและความรู้ และเป็นพลเมืองดีของชาติ ตามหลักคริสตธรรม เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ถือเป็นเอกลักษณ์ของสถาบันการศึกษาคาทอลิก แนวทางการจัดการศึกษาคาทอลิก คือ คุณธรรมนำความรู้สู่ความสุข ซึ่งเป็นแนวทางที่สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) ใช้เป็นแนวทางสร้างยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามแนวปรัชญาการจัดการศึกษาคาทอลิก การบริหารและการจัดการศึกษาคาทอลิกมีการจัดการศึกษาทุกระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ สถาบันการศึกษาที่ดำเนินการโดย สังฆมณฑล สถาบันการศึกษาที่ดำเนินการโดยคณะนักบวชชาย และนักบวชหญิง และ สถาบันการศึกษาที่ดำเนินการโดยฆราวาส การศึกษาคาทอลิกให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเน้น เอกลักษณ์ของฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียน การดำรงชีวิตอย่างมีเอกลักษณ์ การอบรมสำหรับฆราวาสผู้เป็นพยานถึงความเชื่อในโรงเรียน และการสนับสนุนฆราวาสที่ทำงานในโรงเรียนโดยพระศาสนจักร ส่วนด้านทรัพยากรและการลงทุน การศึกษา การศึกษาคาทอลิกเน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการกระจายทรัพยากรจากแหล่งที่มีไปสู่แหล่งที่ขาดแคลนเพื่อความเท่าเทียม ในโอกาสการศึกษาของเยาวชน โดยมีสังฆมณฑลและคณะนักบวชดำเนินการในการจัดสรรทรัพยากร และการลงทุนทางการศึกษา ด้านการนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การศึกษาคาทอลิกจะคำนึงถึงจริยธรรมก่อน

เทคโนโลยี โดยถือว่ามนุษย์ต้องมาก่อนวัตถุ ชีวิตความเป็นอยู่มากกว่าสมบัติที่มี การใช้เทคโนโลยีจึงคำนึงถึงการ
ใช้ใน 3 ระดับ กล่าวคือ เทคโนโลยีที่เหมาะสม เทคโนโลยีระดับกลาง และเทคโนโลยีระดับสูง

ฉลองรัฐ สังขรัตน์ (2549) ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ
โรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ พบว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
คาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำโดยยึด
หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการ
บริหาร โรงเรียน แนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ ควรร่วมกัน
ศึกษาวิสัยทัศน์ของสังฆมณฑล ศึกษารายละเอียดในแม่บทและทิศทางของพระศาสนจักร ศึกษาสภาพของ
โรงเรียนในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน เน้นความรู้เป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม
และกำหนดนโยบาย จัดทำแผนพัฒนา ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ให้สอดคล้องกันโดยการนำเอาหลักธรรมคำสอน
ของพระศาสนจักรคาทอลิกมาเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์

เอกชัย ชิน โศทร (2549) ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆ
มณฑลในทศวรรษหน้า พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้าควรมี
ลักษณะดังต่อไปนี้ ปรัชญาการศึกษาคาทอลิก คือการพัฒนามนุษย์ในทุกมิติ (Holistic) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ
สติปัญญา อารมณ์ และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข วิสัยทัศน์ คือ เป็นสนามประกาศพระคริสตธรรม เป็นบ้านของ
ทุกคน พันธกิจคือ ปลุกฝังคุณค่าตามหลักพระคริสตธรรม เป้าหมายคือ ผู้เรียนเป็นศาสนิกที่ดี เป็นเลิศด้านความ
เป็นมนุษย์ เป็นคนเพื่อคนอื่น ยุทธศาสตร์คือสร้างความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับองค์กรอื่น มีโครงสร้างการ
บริหารแบบราบ บริหารแบบมีส่วนร่วม ยึดหลักประชาธิปไตย เน้นการบริหารจัดการที่ดี ครุมีจิตวิญญาณ บุคคลที่
ควรยึดเป็นแบบอย่างคือคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีอุดมการณ์ อุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดี สัญลักษณ์ของโรงเรียน
คือพระเยซูเจ้า กางเขน โบสถ์ พระแม่มาเรีย นักบุญองค์อุปถัมภ์ เชื่อว่ามนุษย์เป็นสุดยอดของสิ่งสร้างของพระเจ้า
เป็นภาพลักษณ์ของพระองค์ เป็นพี่น้องกัน มีคุณค่ามีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ยึดหลักพระคริสตธรรม ได้แก่
ความซื่อสัตย์ ความรัก รับผิดชอบ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ อนุรักษ์และนำคุณค่าขนบธรรมเนียมประเพณีและ
วัฒนธรรมอันดีงามมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้ทุกคนได้ปฏิบัติศาสนกิจอย่างเสรี นับถือศาสนาอยู่
ในระดับคุณค่ามิใช่อยู่ในระดับพิธีกรรม เน้นหลักศาสนสัมพันธ์ มีหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น เป็น
หลักสูตรบูรณาการ จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนเป็น “ประชาคม” สัมพันธ์กันดี
ระหว่างผู้บริหาร บุคลากร นักเรียน ชุมชน รมรงค์ให้ทุกคนเคารพและสำนึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ
เทคโนโลยีเป็นของประทานจากพระเจ้าจึงควรนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้และต้องสร้างภูมิคุ้มกันให้ผู้เรียน
สามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติ คุณค่าและความสำคัญของการศึกษา
คาทอลิก และการศึกษาเพื่อการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

1) คุณค่าและความสำคัญของการศึกษาคาทอลิกธรรมชาติของการศึกษา คาทอลิกคือ
การฝึกอบรมพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่ดี เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สติปัญญา และศีลธรรม
ทั้งแบบรายบุคคลและหมู่คณะ โดยยึดหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นหลักในการจัดการศึกษาการศึกษาเป็น
เครื่องมือสำคัญของมนุษย์และสังคมที่จะฝึกสอนให้คนเกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองเป็นบุคคลดี เป็นสมาชิกที่

ดีของสังคมในฐานะสมาชิก และเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น การศึกษาคาทอลิกเป็นการจัดการศึกษาที่ยึดหลักคำสอนศาสนา และปรัชญาการศึกษาคาทอลิกเป็นพื้นฐานผสมผสานกับการศึกษาศิลปวิทยาการ ความรู้วิชาการต่าง ๆ เป็นกระบวนการเดียวกันในการพัฒนาคนและสังคม การศึกษาจึงจัดระบบการเรียน การฝึกสอนและการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงด้วยการฝึกฝน ทำความเข้าใจอย่างแตกฉาน การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ของผู้อื่นที่ถ่ายทอดหรือแบ่งปัน และการวิเคราะห์ให้ใคร่ครวญด้วยหลักธรรมและเป้าหมายชีวิตด้วย วิธีการฝึกฝนจิตสมาธิ ให้เป็นความคิดที่เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมทางสังคม ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองหรือ ทำงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษาจึงเป็นลักษณะกระบวนการ เป็นเครื่องช่วยนำทางให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เกิดปัญญาเข้าใจจนสามารถปฏิบัติได้จนบรรลุผล ทำงานช่วยเหลือตนเอง ช่วยเหลือสังคม มีเป้าหมายในการจัดการ การศึกษาคือการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่ครบถ้วนแบบอย่าง ของพระเยซูคริสต์ ซึ่งทรงเป็นทั้งอาจารย์และ แบบอย่างชีวิต

2) ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษา บทบาทหน้าที่จัดการศึกษาคาทอลิก ยึดหลักว่า ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของครอบครัวหรือพ่อแม่เป็นอันดับแรก เป็นหน้าที่ของพระศาสนจักร (วัด) และรัฐที่ต้องจัดการศึกษาให้แก่สมาชิกของตนและร่วมมือกันในการจัดการศึกษา เพื่อให้เขาได้รับการศึกษาที่ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถ เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาไทย ที่ยึดหลัก บวร คือ การศึกษาเป็นหน้าที่ของบ้าน วัด และโรงเรียน

3) เนื้อหาสาระของการศึกษา ความรู้ที่เป็นเนื้อหาสาระสำคัญของการศึกษาคือ ความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถทำงานเพื่อชีวิตตนเองและเพื่อผู้อื่น การศึกษาต้องสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ ศักดิ์ศรี สิทธิเสรีภาพของมนุษย์และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เน้นความสำคัญของชีวิต จิต ธรรมชาติและสังคม โดยยึดหลักคำสอนของศาสนาเป็นพื้นฐาน ประกอบกับความรู้อื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ด้านสังคม การดำเนินชีวิตในสังคม หมุ่คณะอย่างมีความหมายและเป็นสุขเน้นคุณค่าของชีวิตมากกว่า วัตถุ ดังนี้ สาระสำคัญคือ การเป็นคนดี เป็นคนใฝ่รู้ มีความรู้ความสามารถ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ดังที่กำหนดเป็นบรรทัดฐานในการจัดการศึกษา หรือหลักสูตรการศึกษา และการเรียนการสอนคือ “ความรู้คู่คุณธรรม”

4) สภาพแวดล้อมทางการศึกษา บรรยากาศสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่จะเสริมสร้างการเรียนรู้ และฝึกฝนตนเองของผู้เรียนทั้งบรรยากาศในห้องเรียน การทำกิจกรรมร่วมกัน ทำงานร่วมกันและอยู่ร่วมกัน นักเรียนจะได้พัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้จักตนเอง แลกเปลี่ยนความคิดประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และที่สำคัญคือ เรียนรู้จากแบบอย่างชีวิต และคำสอนของครู ทำให้กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการของชีวิต เข้าถึงความเป็นเหตุผลตามธรรมชาติและสัจธรรมของชีวิต ดังนั้นในการจัดการศึกษาคาทอลิกทุกสมัยจึงเน้นสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทางการศึกษา เป็นเครื่องมือส่งเสริมการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกฝนคนในแต่ละภาคและปีการศึกษา สถานศึกษาจะเน้นบรรยากาศ ทั้งโรงเรียนเป็นสนามแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม ความรู้และฝึกฝนการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม การทำงานร่วมกับครู ในบรรยากาศของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ที่บูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ในการดำรงชีวิต เป็นการฝึกฝนสำหรับการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวและชุมชน

- 5) ผลผลิตของการจัดการศึกษา
 - 5.1) ผลคาดหวังจากปรัชญาและนโยบายทางการศึกษาทออลิก
 - 5.1.1) เป็นบุคคลดี มีคุณธรรมตามหลักธรรมของศาสนา
 - 5.1.2) เคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของมนุษย์ ทั้งตนเองและผู้อื่น
 - 5.1.3) มีความรักต่อผู้อื่นเหมือนรักตนเอง
 - 5.2) ผลคาดหวังตามคุณลักษณะเฉพาะของสังคมไทย
 - 5.2.1) เป็นบุคคลมีน้ำใจ
 - 5.2.2) เป็นบุคคลมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ธรรมชาติและแผ่นดิน
 - 5.2.3) มีสัมมาคารวะต่อผู้ใหญ่
 - 5.2.4) รับผิดชอบต่อตนเองและหน้าที่
 - 5.3) ผลอันเนื่องมาจากอิทธิพลและแรงจูงใจจากภาวะผู้นำของผู้ใหญ่
 - 5.3.1) อุทิศตนรับใช้และบริการผู้อื่น
 - 5.3.2) รับผิดชอบหน้าที่และอดสาหะ พากเพียร
 - 5.4) ผลจากการจัดการศึกษาด้านปัจจัยการศึกษา
 - 5.4.1) มีแนวคิดและยึดมั่นในหลักการและอุดมการณ์ทางการศึกษา
 - 5.4.2) มีวิสัยทัศน์และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองและสังคม
 - 5.5) ผลจากกระบวนการจัดการศึกษา
 - 5.5.1) การทำงานแบบมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ
 - 5.5.2) การเน้นคุณค่าและบทบาทของบุคคล ในแนวทางการพัฒนาบุคคล
 - 5.5.3) การบริหารงานเชิงระบบ
 - 5.5.4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
 - 5.5.5) นโยบาย “โรงเรียนเป็นสนามแห่งการแพร่ธรรม”
 - 5.6) ผลจากกระบวนการเรียนการสอน
 - 5.6.1) ด้านคุณธรรม ความรู้และชีวิตที่มีความสุข
 - 5.6.2) ด้านความยุติธรรมและสันติในสังคมระบอบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- 5.7) ผลจากสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา บรรยากาศการเรียนรู้
 - 5.7.1) ทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ
 - 5.7.2) เคารพให้เกียรติกันและกัน
- 5.8) ผลกระทบทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม
 - 5.8.1) ด้านสังคม
 - 5.8.2) ด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมการเรียนรู้
 - 5.8.3) ด้านการเมืองและระบอบการปกครอง
 - 5.8.4) ด้านวัฒนธรรมและคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น

ดังนั้นสรุปได้ว่า ระบบการศึกษาภาคทอติก จึงมุ่งสร้างบุคคลให้มีคุณลักษณะที่มีคุณธรรม และจริยธรรมดีงาม สำหรับพัฒนาคน และสังคมไทยให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนซึ่งจากธรรมชาติของการจัดการศึกษาภาคทอติก ดังกล่าวข้างต้น

บทสรุปกรอบแนวคิดในการประเมินด้านผลลัพธ์ จากบทสรุปผลลัพธ์คุณภาพของนักเรียนอันเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเก่ง ดี และมีความสุข นั้นจากกรอบของการจัดหลักสูตรการศึกษาแกนกลางขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดกรอบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านผลการเรียนรู้จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสมรรถนะของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความ ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการ และมุ่งให้เกิดประสิทธิผลการเรียนรู้แก่นักเรียนให้มากที่สุด จากองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้ 1) คุณภาพของนักเรียน อันประกอบด้วย (1) ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี (2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ และ (3) ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรส่วนผลลัพธ์ของสถานศึกษาที่สะท้อนผลให้เห็นคุณภาพของการจัดการศึกษา คือ อันประกอบด้วยรางวัลและเกียรติบัตรที่เคยได้รับ ดังนั้น เพื่อให้สามารถจัดกรอบและแนวทางการประเมินเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ในการประเมินด้านกระบวนการได้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

ตัวบ่งชี้ที่ 13 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

13.1 ผลสัมฤทธิ์จากกลุ่มสาระการเรียนรู้

13.2 ผลสัมฤทธิ์จากการสอบ O-NET

ตัวบ่งชี้ที่ 14 รางวัลและเกียรติบัตรที่สถานศึกษาเคยได้รับ

5) มติการประเมินด้านผลกระทบ

การประเมินผลกระทบตามกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ คือผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระยะที่ผ่านมา ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ จากหลักฐานหรือร่องรอยที่ปรากฏ เพื่อให้การประเมินผลในส่วนนี้มีความชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1) ความหมายของผลกระทบและการประเมินผลกระทบ

คำว่า ผลกระทบ (impact) เป็นผลของการดำเนินการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นในระยะยาวหรือในระยะหนึ่ง โดยครอบคลุมถึงผลที่ตั้งใจจะให้เกิดขึ้น และผลที่เกิดขึ้นโดยมิได้คาดคิดมาก่อน ผลดังกล่าวอาจเป็นที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึงผลที่เกิดขึ้นและกระทบโดยตรงต่อบริบทที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการดำเนินการที่เรียกว่า ผลกระทบทางตรง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นและกระทบต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในวงกว้าง ซึ่งมีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินการนั้นๆ เรียกว่า ผลกระทบทางอ้อม

จากความหมายของ ผลกระทบ ดังกล่าวข้างต้น จึงอาจให้นิยามความหมายของการประเมินผลกระทบได้ว่า เป็นกระบวนการในการตัดสินคุณค่าของผลการดำเนินการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นในระยะ

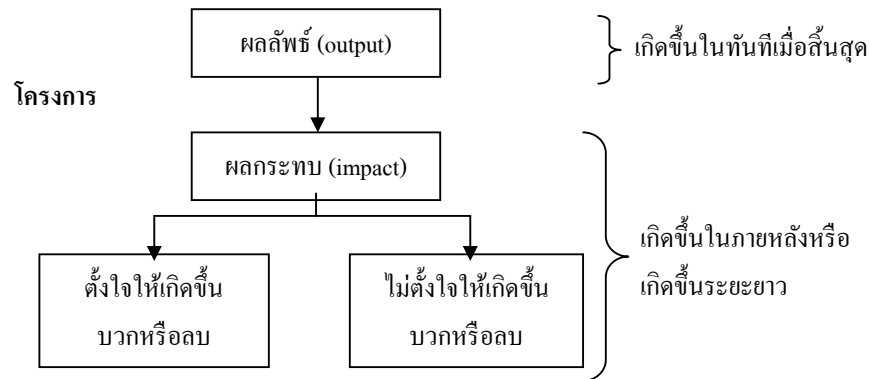
ขาว และเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับข่าวสารสำคัญที่เกี่ยวกับผลกระทบนั้นๆ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินผลกระทบก็คือ ต้องการจะทราบว่านอกเหนือจากผลของการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นในระยะต่างๆ ในระหว่างการดำเนินการ หรือภายหลังจากการดำเนินการ ซึ่งหมายถึงในระหว่างการจัดการศึกษา และสิ้นปีการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาดังกล่าวยังมีส่วนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบริบทหรือสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้บ้างหรือไม่ และอย่างไร การประเมินผลกระทบจึงถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการประเมินผลผลิต และเป็นส่วนสำคัญที่จะบ่งบอกถึงคุณค่าอย่างแท้จริงของการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี การประเมินผลกระทบมักจะมีคำถามเกิดขึ้นว่า “จะแน่ใจได้อย่างไรว่าการเปลี่ยนแปลงของบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องนั้น เป็นผลกระทบจากการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง” คำถามนี้ เขาวดี ราชชัญกุล วิบูลย์ศรี (2549) อธิบายว่า มีนักประเมินผลกระทบบางกลุ่มจะให้ความสนใจแต่เพียงว่า ถ้าสามารถแสดงให้เห็นได้ว่าบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น มีส่วนเกิดจากการจัดการศึกษาก็เป็นการเพียงพอแล้ว ในขณะที่นักประเมินบางกลุ่มพยายามแสวงหารูปแบบของการประเมินที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่พอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในทัศนะนี้ วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) กล่าวว่า ข้อควรคำนึงถึงในการประเมินผลกระทบคือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระยะยาวในสภาพธรรมชาติของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นั้น เป็นการยากที่จะแยกผลกระทบจากผลการดำเนินงานจัดการศึกษาออกจากเหตุการณ์อื่นๆ ได้ จึงไม่อาจจะสรุปได้อย่างแน่นอนว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างแท้จริงหรือไม่ อย่างไรก็ตาม อาจจะสรุปในแง่ของความสัมพันธ์ได้ว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้น มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการจัดการศึกษาได้

5.2) ลักษณะการประเมินผลกระทบ

ดังที่ได้กล่าวเบื้องต้นในหัวข้อการประเมินผลกระทบแล้วว่า ปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบหรือแบบจำลองของการประเมินผลกระทบนั้น ยังไม่ได้รับการพัฒนาจนถึงขั้นเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในลักษณะที่จะนำมาใช้ได้เหมือนกับสูตรสำเร็จรูป นักประเมินจึงมักแสวงหาเทคนิคเฉพาะที่เหมาะสมกับผลกระทบ ซึ่งต้องประเมินในแต่ละครั้ง อาทิ เทคนิคการติดตามผล ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญอันเป็นแนวทางการประเมินผลกระทบโดยทั่วไป ซึ่งสรุปได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ (เขาวดี ราชชัญกุล วิบูลย์ศรี (2549) (1) การกำหนดและนิยามผลกระทบ (2) เลือกเทคนิควิธีเพื่อนำมาใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (3) กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และ(4) การสรุปผลการประเมิน ส่วน Food and Nutrition Service: FNS (2005) ของสหรัฐอเมริกา ได้อธิบายหลักการประเมินผลกระทบ จากการศึกษาทางด้านโภชนาการ ดังนี้ (1) สร้างความมั่นใจว่าการศึกษากับโภชนาการนั้นสามารถที่จะทำการประเมินได้ (2) สร้างรูปแบบการวิจัยที่เหมาะสม (3) การออกแบบและเลือกกลุ่มเป้าหมาย (4) เลือกการวัดที่เป็นผลกระทบและรูปแบบที่เป็นมาตรฐานและการประเมินที่ความน่าเชื่อถือ (5) มีการสังเกตในส่วนที่ให้สิ่งกระตุ้น (treatment) กับกลุ่มที่ศึกษา (6) รวบรวมข้อมูลที่เป็นผลกระทบจากการศึกษา (7) รายงานผลทั้งทางบวกและทางลบ และ (8) นำผลการศึกษามาทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อเลือกและตัดสินใจในอนาคตให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สำหรับการศึกษาของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) ได้ข้อสรุปว่า ผลกระทบ (impact) คือ ผลที่เกิดขึ้นในระยะยาว (long range output) อาจเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจ หรืออาจเป็นผลลัพธ์ในทางบวกหรือทางลบ จากความหมายดังกล่าว ผลกระทบจึงแตกต่างจากผลลัพธ์ (output)

เนื่องจากผลลัพธ์เป็นผลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในทันทีเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามโครงการ ส่วนใหญ่จะเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นโดยตั้งใจและเป็นผลลัพธ์ในทางบวก ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 ลักษณะการเกิดขึ้นของผลกระทบ ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ

วิโรจน์ สารรัตนะ อธิบายเพิ่มเติมว่า ข้อมูลสารสนเทศที่ควรนำมาพิจารณาใช้ในการประเมินผลกระทบ อาทิ (1) ภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ซึ่งรวมถึง การพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพของหน่วยงานโดยรวม เช่น มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากขึ้น เป็นต้น (2) ภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน เช่น ภาวะการว่างงาน การสูญเสียทรัพยากรหมู่บ้าน การอพยพ เป็นต้น (3) ภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติของบุคคลหรือชุมชน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ และวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น (4) การเกิดระบบการบริหารจัดการในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และ (5) เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบที่มีความต่อเนื่อง เช่น การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของผู้เรียน การพัฒนาอาชีพของชุมชน การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของรายได้ เป็นต้น

แนวคิดประการหนึ่งสำหรับการประเมินผลกระทบ ของ Cronbach ซึ่งเป็นนักประเมินสำคัญคนหนึ่งในยุค ค.ศ.1963 เพราะเขาได้เขียนบทความชื่อ Course Improvement Through Evaluation โดยให้นิยามการประเมิน คือ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมทางการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจเพื่อปรับปรุงรายวิชา การตัดสินใจเกี่ยวกับตัวผู้เรียนเป็นรายบุคคล และการตัดสินใจในการจัดการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียน Cronbach เห็นว่า การประเมินไม่ควรกระทำโดยใช้แบบทดสอบเพียงอย่างเดียว แต่ควรมีมาตรการอื่นประกอบด้วย นั่นคือ (1) การศึกษากระบวนการ (process studies) (2) การวัดศักยภาพของผู้เรียน (proficiency measurement) (3) การวัดทัศนคติ (attitude measurement) และ (4) การติดตามผล (follow-up studies) ดังนั้น Cronbach เสนอโมเดลการประเมินที่เรียกว่า “Cronbach’s Goal & Side Effect Attainment Model” โดยเน้นการประเมินโครงการการจัดการเรียนการสอนนั้น ไม่ควรเฉพาะแต่จุดหมายที่ตั้งไว้เท่านั้น แต่ควรประเมินและตรวจสอบผลข้างเคียงของโครงการด้วย และหน้าที่สำคัญคือ การค้นหาข้อบกพร่องของโครงการ เพื่อจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป (Madaus, Scriven, & Stufflebeam, 1991)

จากการนิยามและการทบทวนแนวทางการประเมินผลกระทบ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการประเมินผลกระทบในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกในระยะที่ผ่านมา ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ จากหลักฐานและร่องรอยที่ปรากฏอยู่ เช่น ความสำเร็จของผู้จบการศึกษาสถิติการสอบเข้าศึกษาต่อของนักเรียนสถิติจำนวนนักเรียนที่สมัครเข้าเรียนความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นต้น ดังนั้น การประเมินผลกระทบจึงมีประเด็นประเมิน ดังนี้ คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อันประกอบด้วยผลกระทบจากประสิทธิผลของการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา 1) ด้านผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดการศึกษา ที่มีผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคม 2) ด้านครู หมายถึง คุณลักษณะตามจรรยาวิชาชีพ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และพฤติกรรมของครู ที่มีผลกระทบทางบวก และทางลบ ต่อชุมชน และสังคม 3) ด้านผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะตามจรรยาวิชาชีพ ความสามารถในการบริหาร และพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคม 4) ด้านการบริการการจัดการศึกษา และสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การให้บริการการจัดการศึกษา และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคม นอกจากนี้ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านผลกระทบของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิก มีดังนี้

Phangrak (1992) ทำการวิจัยเรื่อง Catholic School Enrollment: A Study on Reasons why Parents choose Diocesan Schools in the Coastal Area of Choburi Province, Thailand พบว่าเหตุผลหลักที่ผู้ปกครองเลือก ชื่นชอบและให้การสนับสนุนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในเขตจังหวัดชลบุรี คือความเอาใจใส่อบรมด้านคุณธรรม ศาสนาหรือจิตใจ ด้านวิชาการและระเบียบวินัย แต่เมื่อแยกระดับฐานะเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมสูง เน้นความสำคัญด้านวิชาการเป็นเอก ส่วนระดับรองลงมา เน้นความสำคัญด้านความเอาใจใส่ที่มีต่อนักเรียนเป็นสำคัญ

Blue (2004) ได้ทำวิจัยเรื่อง Why Parents Choose Private Christian Schools งานวิจัยดังกล่าวเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การที่ผู้ปกครองตัดสินใจให้บุตรหลานเรียนในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก เพราะเหตุผลทางด้าน การเงิน สังคม ด้านจิตใจและสถานที่ตั้ง ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเอกชนคาทอลิกมีการสนับสนุนด้านการเงิน รวมทั้งการอบรมด้านจิตใจ ด้านศีลธรรมที่ดี บนพื้นฐานปรัชญาการศึกษาคาทอลิกและการดูแลที่ใกล้ชิดของผู้บริหาร

วิวัฒน์ แพร์ศิริ (2543) ทำการวิจัยเรื่องวิวัฒนาการและอนาคตภาพของการศึกษาคาทอลิกกับการพัฒนาสังคมไทย พบว่า วิวัฒนาการของการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย เริ่มในปี พ.ศ. 2056 สมัยอยุธยา มิชชันนารี ได้จัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนาแก่คนไทย หลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนเป็นแบบยุโรป ยึดปรัชญาการศึกษาและคำสอนศาสนาเป็นหลักการจัดการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมพระสงฆ์พื้นเมืองเป็นหลัก และเป็นเครื่องมืออบรมสอนศาสนาคริสต์แก่ผู้สนใจ จัดแบ่งเป็น 4 ยุค คือ ยุคก่อนการก่อตั้ง ยุคก่อตั้ง ยุครุ่งเรืองเฟื่องฟู และยุคเสื่อม สมัยธนบุรีและรัตนโกสินทร์ มิชชันนารี ได้จัดการศึกษาต่อเนื่องจากสมัยอยุธยา มีพัฒนาการศึกษาในรูปแบบใหม่ เน้นบริบททางสังคมและวัฒนธรรม และการจัดการศึกษาแบบทันสมัย เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาสังคมไทย ซึ่งแบ่งเป็น 5 ยุค คือ ยุคก่อนการฟื้นฟู ยุคฟื้นฟู ยุคคืนชีพ ยุคผู้หว่าน และยุคแตกหน่อ ต่อถึง สิ่งที่น่าสนใจคือ การศึกษาคาทอลิกเป็นการศึกษาที่ยึดปรัชญา

การศึกษาและคำสอนศาสนาเป็นหลักในการจัดการศึกษา เป็นต้นแบบการศึกษาในระบบ และมีกระบวนการบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นแบบอย่างดีสำหรับการศึกษา ภารกิจและอนาคตภาพของการศึกษาคาทอลิกเป็นการจัดการศึกษาที่ผสมผสานหลักคำสอนศาสนา เน้นบูรณาการคุณธรรมในกระบวนการจัดการศึกษา บนหลักปรัชญาการศึกษาและคำสอนศาสนา ในการรับใช้สังคม ตามบริบทพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและการพัฒนาสังคมไทย

บทสรุปกรอบแนวคิดในการประเมินด้านผลกระทบ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบด้านผลกระทบนั้นมีลักษณะคล้ายคลึงกันกับองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ในแง่ของความเชื่อมโยงกับผลการดำเนินการด้านผลลัพธ์ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นทั้งโดยคาดหวังและไม่ได้คาดหวังหรือเกิดขึ้นจากความตั้งใจและไม่ตั้งใจและเกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบและเป็นผลในระยะยาว ดังนั้นในการประเมินในการวิจัย ครั้งนี้จึงสามารถสรุปประเด็นเพื่อการประเมิน ดังนี้ การประเมินระดับความพึงพอใจของการจัดการการศึกษาของโรงเรียนในด้านต่างๆดังนี้ 1) ผู้เรียน 2) ครู 3) ผู้บริหาร และ 4) การบริหารและการบริการการจัดการศึกษา และเพื่อให้สามารถจัดกรอบและแนวทางการประเมินเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ในการประเมิน ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 15 ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 – 2553 ที่ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ ครอบคลุมด้าน 1) ผู้เรียน 2) ครู 3) ผู้บริหาร และ 4) การบริหารและการบริการการจัดการศึกษา

2.2 ด้านบริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก

เพื่อให้ทราบรายละเอียด และจัดขอบเขตในการประเมินในครั้งนี้ ได้อย่างเหมาะสมกับมิติของการประเมิน ผู้วิจัยจึงนำเสนอ 2.1) ประวัติของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน และ 2.2) ประวัติของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ประวัติของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีมานานนับแต่สมัยลานนา หรือนานกว่า 600 ปี ในสมัยนั้นหรือเวลาต่อมา คือสมัยสุโขทัย ความรุ่งเรืองของอารยธรรม รวมทั้งความหนาแน่นของประชากรอยู่ในภาคเหนือเป็นส่วนใหญ่ การศึกษาเล่าเรียนส่วนใหญ่เกิดขึ้นในวัดมุ่งเพื่อให้อ่านออก เขียนได้ ไทยริเริ่มใช้อักษรไทย 3 แบบขึ้นในสมัยนั้นและผู้เรียนได้เลือกใช้แบบที่เป็นนิยมมากที่สุด นอกจากนี้มีการสอนวิชาชีพแก่ผู้เรียน เช่น แพทย์แผนโบราณ วิชาก่อสร้าง โหราศาสตร์ เวทมนตร์คาถา และวิชาต่อสู้ป้องกันตัว สำหรับครูผู้สอนในวัดแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ผู้ทำหน้าที่ครูใหญ่ ได้แก่ เจ้าอาวาส (ตุ้หลวง) 2) ผู้ทำหน้าที่สอนพระภิกษุและสามเณร ซึ่งปกติจะเป็นพระที่บวชมานานกว่า 5 พรรษา 3) ผู้ทำหน้าที่สอนเด็กวัด (ชะโลมวัด หรือสิกข์วัด) ซึ่งเป็นพระที่มีอาวุโสน้อยส่วนเด็กที่เข้าเรียนส่วนใหญ่จะมีอายุประมาณ 10 ขวบ หากอายุน้อยมากก็จะเป็นภาระของพระผู้สอนเกินไป และหากอายุเกินไปก็จะไม่คล่องตัวในการปรนนิบัติวัฏฐานต่อครูผู้สอน รวมทั้งเป็นการเสียแรงงานของครอบครัวอีกด้วย อย่างไรก็ตาม นักเรียนประเภทนี้มีทั้งที่ประจำอยู่ที่วัดและเข้ามา เข่นกลับ สำหรับวิชาที่สอนกันนอกวัดก็มีวิชาต่อสู้ป้องกันตัวและวิชาชีพของครอบครัวหรือตระกูล ซึ่งถ่ายทอดให้แก่คนในสกุล ทำนองเดียวกับการเรียนการสอนของราชินิกุล บุตรหลานของข้าราชการสำนักเก่า

เรียนกันในวังและในสำนักราชบัณฑิต ส่วนความรู้ที่เล่าเรียนได้แก่ วิชาศาสนาพุทธ ภูมิศาสตร์ มานุษยวิทยา รัฐประศาสนศาสตร์ ดาราศาสตร์ จริยธรรม เวชกรรม โหราศาสตร์ ช่างปั้น ปักทอง ร้อยกรอง เย็บซ่อม เป็นต้น

ในสมัยกรุงศรีอยุธยา การศึกษาเอกชนยังรุ่งเรืองเรื่อยมาจนกระทั่งเสียกรุงศรีอยุธยาแก่พม่าเป็นครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ. 2310 การจัดการเรียนการสอนได้พัฒนามากขึ้นเป็นลำดับในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช บาทหลวงฝรั่งเศสในภายโรมันคาทอลิกได้เข้ามาขอจัดตั้งโรงเรียนขึ้นหลายแห่ง และบางแห่งทรงจัดสรรงบประมาณช่วยสร้างให้ทั้งโบสถ์และที่พักอาศัยในเวลาเดียวกัน พระองค์ได้โปรดเกล้าฯ ให้พระโหราธิบดีแต่งตำราภาษาไทยอย่างชาวซึ่ง ไม่ลืมนิยมธรรมเนียมประเพณีของตน ในตำราภาษาไทยเล่มแรกนี้ได้กล่าวถึงพยัญชนะ สระ การประสมตัวอักษร ฉันทลักษณ์ และคำศัพท์ของภาษาบ้านเรือนเคียง เช่น ชาว เขมร บาลี สันสกฤต นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงแนวทางการรับราชการมาตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช และได้รับการตอกย้ำให้เด่นชัด ยิ่งขึ้นในต้นรัชกาลของพระพุทธเจ้าหลวง เพื่อเริ่มจัดการศึกษาอย่างมีระบบแบบแผนตามประเทศตะวันตก กิจการโรงเรียนของบาทหลวงได้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น มีการปลูกจิตสำนึกเรื่องศาสนาด้วยภาษาละติน (ภาษาโรมันโบราณ) จำนวนนักเรียนได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและเคยมีมากถึง 700 คน นักเรียนสามเณรบางคนสามารถกล่าวสุนทรพจน์เป็นภาษาละตินต้อนรับราชทูตฝรั่งเศสได้อย่างดีเยี่ยม นอกจากนี้ นักเรียนไทย 6 คน ได้เดินทางร่วมไปกับคณะทูตครั้งที่ 2 เพื่อไปศึกษาเล่าเรียนต่อในประเทศฝรั่งเศสเมื่อ พ.ศ. 2224 ซึ่งนับว่าเป็นการส่งนักเรียนไทยไปเรียนต่อต่างประเทศครั้งแรก คณะทูตครั้งที่ 3 ก็มีนักเรียนไทยร่วมเดินทางไปศึกษาต่อด้วยอีก 12 คน ต่อมากลคณะทูตครั้งที่ 4 มีนักเรียนไทยอีก 5 คน ร่วมเดินทางไปศึกษาต่อยังประเทศฝรั่งเศสอีกเช่นกัน

สถานศึกษาเอกชน โดยเฉพาะ โรงเรียนสามเณรของบาทหลวงฝรั่งเศส ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มุ่งเตรียมเด็กเพื่อเป็นพระในคริสต์ศาสนานั้น ได้ทำการสอนวิชาอื่น ๆ นอกเหนือไปจากการสอนหลักธรรมของพระเป็นเจ้าด้วย เพื่อให้ชาวเมืองมีความรู้พอที่จะทำราชการของพระเจ้ากรุงสยาม ความมุ่งหมายของหลักสูตรของบาทหลวงประการสุดท้ายนี้สอดคล้องกับแนวนโยบายของสมเด็จพระนารายณ์มหาราชที่กำหนดเอาไว้ในหนังสือจินดามณีดังกล่าวแล้วข้างต้น

การเรียนการสอนภาษาจีนได้เริ่มมีขึ้นครั้งแรก ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช โดยชาวจีนที่อพยพมาตั้งถิ่นฐานอยู่ในประเทศไทย ชาวจีนส่วนใหญ่นิยมส่งบุตรหลานของตน ไปเรียนที่ศาลเจ้า ซึ่งผู้ดูแลศาลเจ้าเป็นผู้สอนและสอนด้วยหนังสือคัมภีร์เก่าบ้าง สอนด้วยการเล่านิทานประเพณีวรรณคดีหรือเรื่องราวเกี่ยวกับประวัติศาสตร์จีนบ้าง โดยใช้ภาษาจีนล้วน ๆ สำหรับค่าเล่าเรียนส่วนใหญ่จะเป็นสิ่งของตามแต่ผู้ปกครองนักเรียนจะนำไป ต่อมาในตอนปลายสมัยกรุงศรีอยุธยา การสอนภาษาจีนรุ่งเรืองที่สุดที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เคยมีนักเรียนมากถึง 200 คน

ในสมัยกรุงธนบุรีซึ่งเป็นช่วงเวลาสั้นมาก โรงเรียนสามเณรของบาทหลวงฝรั่งเศสยังคงมีเหลืออยู่ไม่มากนัก โรงเรียนหลายโรงเรียนถูกพม่าเผาทิ้งไป และโรงเรียนที่เหลืออยู่ก็ต้องซ่อมแซมกันจึงจะใช้ได้ และเป็นโรงเรียนเล็ก ๆ ที่มีนักเรียนเพียง 5-6 คนเท่านั้น ต่อมาโรงเรียนสามเณรของบาทหลวงฝรั่งเศสก็เกือบหมดสูญสิ้นไป เมื่อสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชทรงเนรเทศสังฆราชและบาทหลวงฝรั่งเศสออกนอกประเทศ

ในสมัยกรุงรัตน โกสินทร์ สังฆราชและบาทหลวงที่ถูกขับไล่ไปนั้น ได้กลับเข้ามาอยู่ที่เมืองไทยอีก และเข้าใจว่าโรงเรียนสามเณรก็คงจะได้รับการฟื้นฟูขึ้นใหม่อีก แต่คงจะมีนักเรียนจำนวนไม่น้อยมากและไม่เจริญดังแต่ก่อน ต่อมาพวกมิชชันนารีอเมริกัน ซึ่งเผยแพร่คริสต์ศาสนานิกาย โปรเตสแตนต์ ได้เริ่มเข้ามามีบทบาททางการศึกษาในประเทศไทยครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2371 ในสมัยสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว บางคนเป็นนายแพทย์เป็นนักวิทยาศาสตร์ เป็นครูบาอาจารย์ เป็นนักหนังสือพิมพ์ และนิยมใช้วิชาชีพของตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคมพร้อมกันไปกับการสอนศาสนา และคนไทยส่วนใหญ่ในเวลานั้นก็มีความประทับใจมิชชันนารีอเมริกันมาก

ประวัติการศึกษาเอกชนในสมัยรัตน โกสินทร์ เริ่มเมื่อมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบาทหลวงชาวฝรั่งเศส ชื่อ Palecaux และเจ้าฟ้ามงกุฎ ซึ่งต่อมาก็คือ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ขณะที่บาทหลวง Palecaux เรียนภาษาไทย บาลีและวัฒนธรรมไทย ในหลวงรัชกาลที่ 4 ทรงศึกษาภาษาละตินและวัฒนธรรมตะวันตก ดอกเตอร์ จอห์นสัน (Johnson) เป็นมิชชันนารี ชาวอเมริกันที่สอนภาษาอังกฤษแก่ข้าราชการในราชสำนัก ซึ่งต่อมากลายเป็นเสนาบดีชั้นสูง ซึ่งต่อมาหมอหัตถ์กัน (Dr. Caswell) ได้สอนภาษาอังกฤษแก่พระภิกษุ 5 รูป และข้าราชการ จำนวน 10 คน สามปีต่อมาหมอหัตถ์กันถึงแก่กรรมชั้นเรียนจึงถูกยุบเลิกไป และนางหัตถ์กัน (Caswell) ภรรยาได้รับพระราชทานเงิน จำนวน 1,500 ด้วย ในปี พ.ศ. 2349 พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับนางสนมและนางกำนัลขึ้นในพระบรมมหาราชวัง โดยมีมิชชันนารีหญิง 3 คน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นครูเข้าไปสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนนี้มีนักเรียนถึง 30 คนในปีแรก แต่ค่อย ๆ ลดลงและได้เลิกกิจการไปใน 3 ปีต่อมา โรงเรียนนี้เรียกได้ว่าเป็นโรงเรียนเอกชนอย่างแท้จริง ราว ๆ ต้นปี พ.ศ. 2395 โรงเรียนเอกชน 3 แห่งถูกตั้งขึ้นโดยกลุ่มมิชชันนารี นิกายโปรเตสแตนต์ สำหรับเด็กชาย เด็กหญิง และ โรงสุดท้ายเป็นสหศึกษา นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในภาคเอกชนที่เปิดโอกาสให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ โรงเรียนเอกชนแห่งแรกที่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียน เป็นโรงเรียนประจำสำหรับเด็กหญิง ซึ่งเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนเพียงครั้งเดียว สำหรับค่าใช้จ่ายทั้งหมดรวมทั้งค่าอาหารและที่พัก มีผลทำให้โรงเรียนขาดบที่พัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ดี ผู้ปกครองนักเรียนยินดีจ่ายค่าเล่าเรียน โรงเรียนจึงมีความมั่นคงและเป็นที่ยอมรับตลอดมาจนถึงปัจจุบัน โรงเรียนเอกชนที่มีชื่อเสียงหลายแห่งเกิดขึ้นนับแต่ปี พ.ศ. 2420 โรงเรียนอัสสัมชัญตั้งขึ้นก่อน ตามด้วยโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน (พ.ศ. 2431) และ โรงเรียนราชินี (พ.ศ. 2446) โรงเรียนเอกชนที่มีชื่อเสียงอื่น ๆ ก็จัดตั้งเพิ่มขึ้นเรื่อย แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเหล่านี้เป็นที่นิยม ในบรรดาผู้ปกครอง

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 เป็นต้นมา การจัดการศึกษาเอกชนได้ดำเนินการควบคู่มากับการจัดการศึกษาของรัฐ อยู่ภายใต้การอุดหนุน ส่งเสริมและควบคุมของกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แต่เนื่องจากการจัดการศึกษามีการขยายตัวอย่างกว้างขวางจึงทำให้กองโรงเรียนราษฎร์ไม่สามารถบริหารงานได้รวดเร็วทันความต้องการของประชาชน สมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทย จึงเสนอความเห็นว่าการโรงเรียนราษฎร์ควรได้รับการยกวิทยฐานะให้เป็นกรมโรงเรียนราษฎร์ หรือกรมการศึกษาเอกชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมและช่วยเหลือโรงเรียนเอกชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษามากขึ้น และเป็นการเสริมกำลังใจให้เอกชนจัดการศึกษาได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในเวลานั้นที่ต้องการปรับปรุงระบบราชการ ดังนั้น สภาการศึกษาแห่งชาติจึงได้จัดตั้ง

คณะกรรมการปรับปรุงโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือกระทรวงศึกษาและโรงเรียนเอกชน เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาทั้งด้านวิชาการและด้านบริหารคณะกรรมการนี้ประกอบด้วย ดร.ธำรง บัวศรี เป็นประธานกรรมการ นายพะยอม แก้วกำเนิด ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองโรงเรียนราษฎร์ในขณะนั้น จึงได้เสนอแผนงานกรมโรงเรียนซึ่งได้จัดทำร่างไว้แล้วต่อคณะกรรมการปรับปรุงโรงเรียนราษฎร์เพื่อเสนอ กระทรวงศึกษาธิการ ผลปรากฏว่ากองโรงเรียนราษฎร์ได้รับการปรับปรุงเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน โดยใช้ชื่อย่อว่า สช. มีฐานะ เทียบเท่ากรมหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 ตาม ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 โดยโอนอำนาจหน้าที่ กิจการทรัพย์สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับกองโรงเรียน ราษฎร์ และ โอนงานวิทยาลัยเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี ไปเป็นของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยมี ดร.ธำรง บัวศรี เป็นเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชนคน แรก

2.2.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก

จากการสัมมนาทางการศึกษาประจำปีของสมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) ซึ่งได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยของสมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) ประจำปีการศึกษา 2550 ซึ่งมีรายงานเอกสารประกอบการสัมมนาในเรื่องบทบาทการจัดการศึกษาเอกชนในเครือคาทอลิกตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

2.2.2.1 ประวัติของการจัดการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย

ศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกเข้าสู่ประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2110 สมัยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 2 ต่อมาปี พ.ศ. 2203 สมเด็จพระนารายณ์มหาราช ทรงอนุญาตให้มิชชันนารี ชาวฝรั่งเศส เข้ามาเผยแผ่ศาสนาในกรุงศรีอยุธยาและพระราชทานที่ดินบ้านปลาเห็ดให้สร้างโบสถ์ บ้านพัก โรงเรียน ปี พ.ศ. 2208 โรงเรียนเอกชนคาทอลิก ได้ถือกำเนิดขึ้นในประเทศไทย และขยายไปสู่จังหวัดอื่นๆ เช่นที่ กูเถิด ปี พ.ศ. 2214 ที่ลพบุรี ปี พ.ศ. 2216 ที่กรุงเทพฯ ปี พ.ศ. 2217 เป็นต้น จนกระทั่งปี พ.ศ. 2428 ได้ก่อตั้ง โรงเรียนอัสสัมชัญขึ้นเป็นโรงเรียนสมัยใหม่สำหรับเด็กชายดำเนินการมาจนปัจจุบัน และได้มีคณะนักบวชอุทิศ ตนหลายคณะ เช่น คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร์ พ.ศ. 2448 คณะอูร์สุลิน พ.ศ. 2468 คณะซาเลเซียน พ.ศ. 2470 เป็นต้น ในปี พ.ศ. 2502 สภามุขนายกคาทอลิกแห่งประเทศไทยได้มีมติจัดตั้ง “คณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิก แห่งประเทศไทย” ขึ้นเป็นองค์การในการบริหารจัดการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยต่อมาเปลี่ยนเป็น “สภา การศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย” ในปี พ.ศ. 2512 และได้จดทะเบียนจัดตั้งเป็นสมาคมเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2532 โดยใช้ชื่อว่า “สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย)”

2.2.2.2 การจัดการศึกษาคาทอลิก

การศึกษาเอกชนว่ามีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในขณะที ประเทศขาดความพร้อมทางด้านงบประมาณและขาดบุคลากรทางการศึกษา ภาคเอกชนได้ให้การส่งเสริมและ สนับสนุนทำให้ประชาชนมีโอกาสทางการศึกษามากขึ้น และที่สำคัญนโยบายภาคการศึกษาหลายประการรวมทั้ง ในเรื่องหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนสถานศึกษาของภาคเอกชนเป็นฝ่ายผลักดัน โดยเฉพาะการศึกษาที่จัด ดำเนินการโดยคณะคาทอลิก ซึ่งโรงเรียนคาทอลิกนั้นมีชื่อเสียงตั้งแต่สมัยอยุธยา เพราะเรเชิดต่อกับชาติตะวันตก

เด็กที่เรียนจบมาจากสถานศึกษาคาทอลิกเป็นผู้มีความรู้ด้านภาษาดี มีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ทำให้มีผู้นิยมส่งลูกหลานไปเรียนในโรงเรียนคาทอลิกมากขึ้น โรงเรียนคาทอลิกสอนปรัชญาของการศึกษา คือ ทำให้คิดเป็นเด็กที่รับผิดชอบ โรงเรียนคาทอลิกยังมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างโอกาสให้กับผู้ด้อยโอกาส ในขณะที่ในมุมมองที่แตกต่างของรุ่ง แก้วแดง (2552) ที่กล่าวถึงการศึกษาคาทอลิกว่าเป็นผู้ให้กำเนิดประวัติศาสตร์การศึกษาของเมืองไทย และได้พัฒนาโรงเรียนจนเป็นโรงเรียนปกติในปัจจุบัน โรงเรียนคาทอลิกต้องปรับตัวเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เปิดโอกาสให้จัดการศึกษาที่หลากหลาย โรงเรียนคาทอลิกต้องเป็นผู้นำในด้านการจัดการศึกษาที่หลากหลาย คาทอลิกต้องเริ่มแบ่งตัวออกมาจัดการศึกษาอย่างลึกซึ้งซึ่งการศึกษาไทยหวังให้คนไทยเป็นครบทั้ง 3 ด้าน แต่การศึกษาของคนไทยเราที่ทำอยู่ได้ด้านเดียวเท่านั้น คือ ด้านเป็นคนเก่ง โรงเรียนคาทอลิกเป็นโรงเรียนศาสนา หลักธรรมคำสอนเน้นเรื่อง ความเป็นคนดี คนเก่ง และในอดีตโรงเรียนของคาทอลิกเคยเป็นผู้นำเรื่องการสอนคนให้เป็นคนดีตอนนี้โรงเรียนคาทอลิกต้องหันกลับมาพิจารณาว่ายังเป็นเช่นนั้นอยู่หรือไม่ มุมมองดังกล่าวทำให้การศึกษาคาทอลิกได้หันมาพิจารณาการจัดการศึกษาของคาทอลิกและผลจากการสัมมนาการศึกษาคาทอลิก ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับการศึกษาคาทอลิก สภาพการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย, 2544 ก) การศึกษา ถือว่าเป็นส่วนประกอบของการแพร่ธรรม มิใช่เป็นเพียงธุรกิจการศึกษา แต่เป็นพันธกิจของพระศาสนจักรที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดและมีมากที่สุด ในหลายประเทศ การศึกษาคาทอลิกเป็นที่รู้จักกันในเรื่องการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพทางการศึกษาอันดีเลิศ ชนกลุ่มน้อย ผู้คนในหมู่บ้านห่างไกล และเด็ก ๆ ที่มาจากชนชั้นต่ำ ดังนั้น การศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก ถือว่า โรงเรียนคาทอลิกเป็นสนามแพร่ธรรมของพระศาสนจักรประกาศ ยืนยัน ความรัก ความเมตตาของพระเจ้าที่มีต่อมวลมนุษย์ อบรมเลี้ยงดู ชี้นำเยาวชน ชาย-หญิง ไปสู่ความดี สมบูรณ์พร้อม ทั้งในแง่ความเป็นมนุษย์ และการเป็นคริสตชน เพื่อพระอาณาจักรสวรรค์ (สมณกระทรวง การศึกษาคาทอลิก, 2551, ข้อ 33-34) บนพื้นฐานความคิดที่ว่า พระเจ้าทรงมอบพันธกิจ (Mission) การอภิบาลในสถาบันการศึกษาให้กับเรา ปัจจัยที่จะทำให้พันธกิจนั้นสำเร็จไปได้ ย่อมขึ้นอยู่กับการอบรม ที่จะช่วยให้เด็กและเยาวชนแต่ละคน มีคุณธรรม จริยธรรม ตามจิตตารมณ์ของพระคริสต์และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนทั้งครบ จนกลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์

การศึกษาคาทอลิกจึงมีปรัชญาและนโยบายการบริหารการศึกษา ยึดองค์พระคริสต์ ผู้ทรงชีวิต นำคำสั่งสอนของพระองค์เป็นหลักในการบริหารงานในสถาบันการศึกษาศึกษาพระคัมภีร์ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับคำสั่งสอนของพระองค์ เป็นการเพิ่มพลังภายในให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ช่วยให้เด็กเยาวชนพัฒนาศักยภาพของตนตามจิตตารมณ์ของพระคริสต์ ดำเนินชีวิตของตนอย่างมีความสุขให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ทำคุณประโยชน์แก่สังคม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาคาทอลิก มีลักษณะมุ่งเน้นการอบรมคน รวมทั้งการใส่ใจการจัดบริหารของ โรงเรียนหรือสถานศึกษา และประสานการเรียนรู้และพัฒนาการทุกอย่างเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามแบบอย่างพระคริสตเจ้า

วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์, บุญเรือน หมั่นทรัพย์ และปรีชา เมธาว์สรภักย์ (2544) ได้ศึกษาบทบาทการจัดการศึกษาเอกชนในเครือคาทอลิก ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พบว่าการจัดการศึกษาคาทอลิกในปัจจุบัน อยู่ในการดูแลของสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) ซึ่งทำหน้าที่ในการดูแลการจัดการศึกษาเอกชนที่จัดตั้งขึ้น โดยคณะบุคคล

องค์การศาสนาหรือมูลนิธิของคริสตศาสนา นิกายโรมันคาทอลิก ทุกระดับในประเทศไทย ภายใต้โครงสร้างของ สภาพมขนายกคาทอลิกแห่งประเทศไทย สังกัดกรมการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งจัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2502 ในรูป “คณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย” และได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย” และเป็นสมาชิกของสภาการศึกษาคาทอลิกสากล (OIEC) และมีความสัมพันธ์กับสหพันธ์มหาวิทยาลัยคาทอลิกโลก (IFCU) ทั้งสององค์การอยู่ในโครงสร้างของพระศาสนจักรสากล ซึ่งมีสถานะเป็นผู้สังเกตการณ์ใน องค์การสหประชาชาติ และเป็นสมาชิกของสมาพันธ์สมาคมการศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย พร้อมกับจดทะเบียนเป็นสภาการศึกษา (ประเทศไทย) เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2532 อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาของพระศาสนจักรคาทอลิกในประเทศไทยก็อยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ และ ทบวงมหาวิทยาลัยการจัดการศึกษาคาทอลิกสามารถจำแนกได้เป็น 4 ลักษณะดังนี้

1) โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ หรือ หลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวง ศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (1.1) ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญ ในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และมีธยมศึกษา (1.2) ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการเรียนการสอนตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

2) โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ หรือ หลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจาก กระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นโรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนประเภทศิลปศึกษาและอาชีวศึกษา

3) โรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่นักศัลยกรรมที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทาง ร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ

4) สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่สถาบันที่จัดการเรียนการสอนประเภทวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้การศึกษาคาทอลิกยังจัดการศึกษาในรูปแบบของการเรียนรู้ตาม อัครศาสน์ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งองค์การพัฒนาเอกชนคาทอลิก การออกวารสาร จุลสาร รายการวิทยุ โทรทัศน์ การจัดฝึกอบรม สัมมนา ต่าง ๆ และกิจกรรมทางศาสนา เป็นต้น

2.2.2.3 เป้าหมายของการศึกษาคาทอลิก

เป้าหมายทางการศึกษาคาทอลิกระบุไว้ในเอกสารของสมณกระทรวง การศึกษาคาทอลิก(2531, ข้อ 100-101) เป้าหมายทางการศึกษา โรงเรียนจะต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ กำหนดวิธีการสอน แผนวิชาที่จะสอน โครงสร้าง ฯลฯ ในเวลาเดียวกัน ก็จะต้องให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ทางการศึกษาของตน โดยผสมผสานวัฒนธรรมของมนุษย์เข้ากับสารแห่งความรอดให้เป็นแผนที่ประสาน สอดคล้องกัน โรงเรียนจะต้องช่วยนักเรียนแต่ละคนให้เข้าถึงศักยภาพของตนและเตรียมเขาให้พร้อมที่จะ รับผิดชอบในฐานะสมาชิกของสังคม โรงเรียนคาทอลิกมีวัตถุประสงค์เฉพาะของตน โดยมีกรอบอ้างอิง กล่าวคือ เป็นเครื่องกำหนดเอกลักษณ์ของโรงเรียน โดยเฉพาะค่านิยมในพระวรสารซึ่งเป็นแรงบันดาลใจในการดำเนินงาน ของโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีการพูดถึงอย่างชัดเจน บรรยายภาพอย่างชัดเจนในเรื่องจุดหมายของโรงเรียน ทั้งจากแง่ ของวิชาครู การศึกษา และวัฒนธรรม นำเสนอเนื้อหาในการอบรม ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ที่จะต้องถ่ายทอดให้

นักเรียนระหว่างการอบรมเหล่านั้น อธิบายเกี่ยวกับการจัดระเบียบและการจัดการ โรงเรียน กำหนดว่าการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายประการใดที่ควรสงวนไว้ให้เป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่สายอาชีพ (ผู้อำนวยการและครู) นโยบายประการใดควรพัฒนาด้วยความอนุเคราะห์ของผู้ปกครองและนักเรียน และกิจกรรมใดควรทิ้งไว้ให้เป็นเรื่องของความคิดริเริ่มอย่างอิสระของครู ผู้ปกครอง หรือนักเรียน นอกจากนี้ การศึกษาคาทอลิกยังต้องซื้อสัตย์ต่อพระวรสาร แบ่งปันพระวรสารในพระศาสนจักรท้องถิ่นของตน เอาใจใส่อย่างเข้มงวดในการศึกษาวัฒนธรรมและการพัฒนาสำนักเชิงวิพากษ์วิจารณ์ โดยธำรงไว้ซึ่งความเคารพต่อความคิดเห็นของแต่ละบุคคล การศึกษาคาทอลิกต้องปรับกระบวนการศึกษา ให้เข้ากับสภาพการณ์ของนักเรียนและครอบครัว และรับผิดชอบต่อสังคมท้องถิ่น

อย่างไรก็ตามเป้าหมายการศึกษาคาทอลิกที่สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิกได้ให้ไว้เป็นเป้าหมายที่กว้างและยืดหยุ่นสำหรับแต่ละท้องถิ่นในการจัดการศึกษาคาทอลิก นอกจากนี้ยังเปิดทางให้กับการปรับปรุงเป้าหมายการจัดการศึกษา กระบวนการอบรม อยู่เสมอทุกปี

2.2.2.4 ปรัชญาการศึกษาคาทอลิก

วิวัฒน์ แพร่ลิริ (2543) ได้สรุปการศึกษาคาทอลิก กล่าวคือ การศึกษาคาทอลิกเป็นแก่นของ การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในการเรียนรู้ เป็นกระบวนการกิจกรรมการศึกษาและวิทยาความรู้ (Knowledge) ที่เป็นเครื่องมือของมนุษย์ในการรักษาชีวิต ถ่ายทอดและพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้าครบทุกด้าน ให้บุคคลสามารถบรรลุถึงความดีงามของมนุษย์ตามหลักพระคริสตธรรม และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมด้วยความรัก รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เคารพสิทธิเสรีภาพของบุคคล รักและภูมิใจในวัฒนธรรมของตน พ่อแม่มีหน้าที่ให้การศึกษาบรมแก่ลูกหลาน เพื่อให้ทุกคนเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ รู้จักใช้ทักษะต่าง ๆ มีการใช้ศิลปวิทยาการและเทคโนโลยี เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์ของชีวิตในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ให้การช่วยเหลือปกป้องผู้อ่อนแอ และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้ได้รับเกียรติศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ปรัชญาการศึกษาคาทอลิกจึงครอบคลุมทั้ง มิติของปัจเจกบุคคล มิติด้านสังคม มิติด้านเวลา มิติด้านพื้นที่ ที่จะเกิดประโยชน์แก่มนุษย์ สังคมและโลก

2.2.2.5 เอกลักษณะของสถาบันการศึกษาคาทอลิก

คุณลักษณะของผู้บริหาร ครูและนักเรียนที่พึงประสงค์เอกลักษณะของการศึกษาคาทอลิกสามารถสรุปได้ตามที่ มิเกล กาไรซาบาล (2539) ซึ่งได้พิจารณาจากแนวทางที่พระสังคายนาวาติกันที่ 2 ได้ให้ไว้ กล่าวคือ เอกลักษณะของการศึกษาคาทอลิก สรุปได้ดังนี้ 1) เป้าหมายของการศึกษาคาทอลิก คือ การพัฒนาที่ครบครันของนักเรียน ทั้งในด้านสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคม และร่างกาย 2) การสอนศาสนา และการสร้างเสริมมโนธรรม เป็นภารกิจหลักของการศึกษาคาทอลิก 3) นักเรียนพึงได้รับการอบรมให้เป็นสมาชิกที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถเอาชนะการมองแต่ประโยชน์ส่วนตนในทุกรูปแบบ 4) โรงเรียนคาทอลิกเป็นกลุ่มสังคมที่ดำเนินชีวิตตามค่านิยมแห่งพระวรสารซึ่งได้แก่ การร่วมแรงร่วมใจกัน มีความยุติธรรม และเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำพระศาสนจักร 5) ครูของโรงเรียนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาหล่อหลอมนักเรียน คุณลักษณะของนักเรียนที่พึงประสงค์ คือผลผลิตของการจัดการศึกษาคาทอลิก ซึ่งเป็นความมุ่งหวังที่ต้องการปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมให้ศิษย์ได้พัฒนาตนเอง ในกระบวนการพัฒนาบุคคล

ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และการเป็นสมาชิกที่รับผิดชอบต่อการกิจหน้าที่ สังคมที่ตนเป็นสมาชิกในความเป็นคนไทยและบริบทของวัฒนธรรมและสังคมไทย

ดังนั้น สามารถสรุปภาพรวมจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยเพื่อจัด กรอบการประเมินแบบ CIPPI ด้านบริบทของการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกตามสภาพการจัดการศึกษา คาทอลิกในปัจจุบันได้ ดังนี้

1) พื้นฐานของการศึกษาคาทอลิกการจัดการศึกษาคาทอลิก มีลักษณะ มุ่งเน้นการอบรมคน รวมทั้งการใส่ใจในการจัดบริบทของโรงเรียนหรือสถานศึกษา และประสานการเรียนรู้และ พัฒนาการทุกอย่างเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

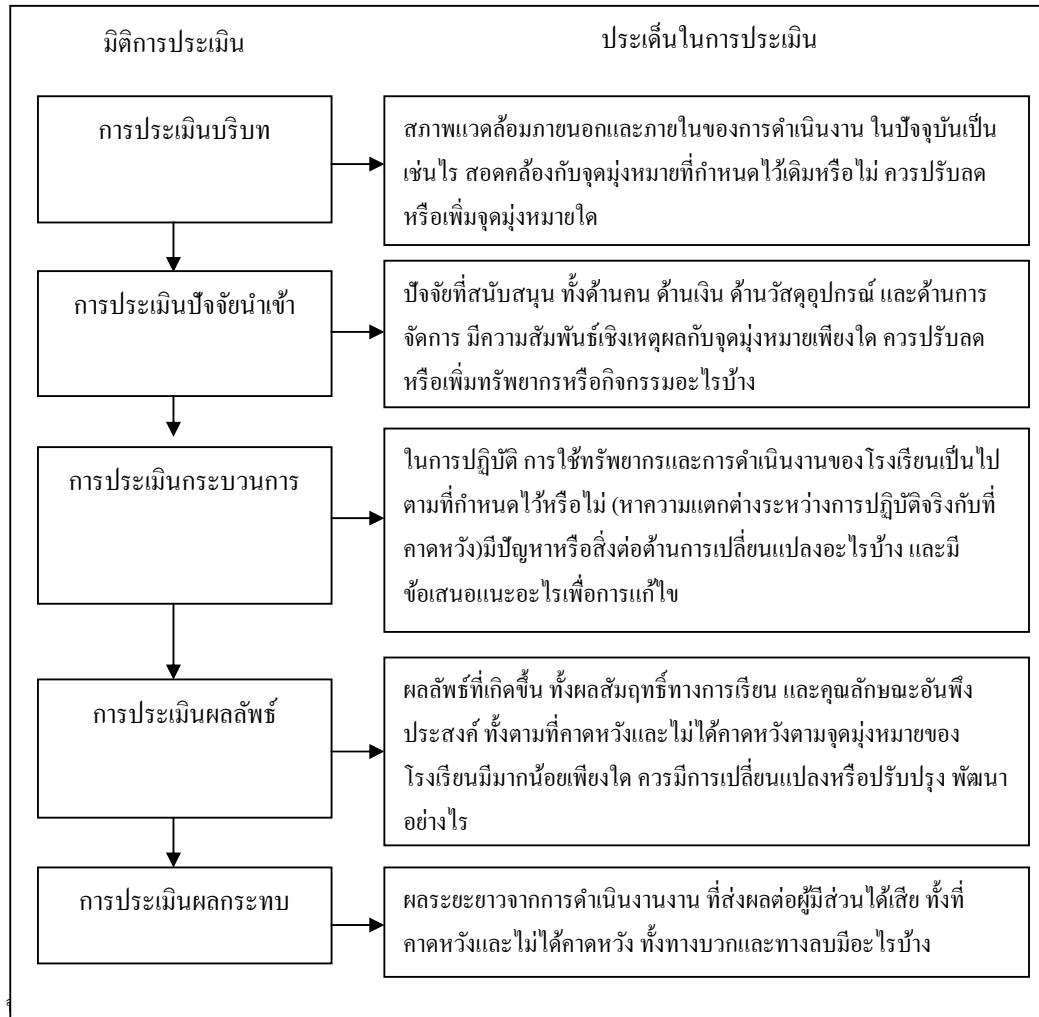
2) เอกลักษณะของสถาบันการศึกษาคาทอลิก อบรมสั่งสอนเด็กและ เยาวชน ให้เป็นบุคคลที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมและความรู้ และเป็นพลเมืองดีของชาติ ตามหลักคริสตธรรม เทิดทูน สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

3) ปรัชญาการศึกษาคาทอลิก ปรัชญาการศึกษาคาทอลิกให้ความสำคัญ กับคุณค่า ศักดิ์ศรีของมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม และถือว่าการศึกษาร่วมกันพร้อมๆกับชีวิต การให้การศึกษารวมถือว่าเป็นหน้าที่ประการแรกของพ่อแม่ที่รับรู้และเรียนรู้จากพ่อแม่เป็น บุคคลแรกเรียนรู้ เกี่ยวกับตนเอง รอบตัวเอง เรียนรู้ประสบ-การณ์ และสภาพแวดล้อม เรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่น เรียนรู้สังคมและ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัว และเรียนรู้สังคมนรอบข้างตนเองทั้งในระดับกว้าง (Horizontal level) และระดับลึก (Vertical level) ด้วยการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในสังคมและระหว่างสังคม บนพื้นฐานของความ รับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในมิติของปัจเจกบุคคล (Personal dimension), มิติด้านสังคม (Social dimension), มิติด้าน กาลเวลา (Temporal dimension) และมิติด้านพื้นที่ (Spatial dimension) ที่จะเกิดประโยชน์แก่นมนุษย์สังคมและโลก

4) วิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ของการศึกษาคาทอลิก “บุคคลแห่งการเรียนรู้ ชุมชนที่รัก และเอื้ออาทร มุ่งสู่ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ ตามหลัก คริสต ธรรม” (Learning Persons, Loving and Caring Community Reaching for Human Excellence, according to Christian Principles) และได้กำหนดพันธกิจที่มุ่งเน้น (1) สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในบรรยากาศแห่งความรัก เอื้ออาทร ยุติธรรม สันติและความจริง (2) เป็นประจักษ์พยานแห่งชีวิตอย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (3) จัด การศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (4) เชื่อมโยงความรู้กับวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ เกิดความหมายที่แท้จริงสู่การปฏิบัติในชีวิต (5) ให้ผู้ยากไร้และด้อยโอกาส เข้ารับการศึกษาดตามความเหมาะสม (6) ให้การอภิบาลเพื่อเพิ่มคุณค่าของชีวิตครอบครัว (7) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด สถานศึกษาและ ชุมชน ในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ

5) ขอบเขตของการจัดการศึกษาในปัจจุบันการจัดการศึกษาคาทอลิก ปัจจุบันอยู่ในการดูแลของสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) ภายใต้การควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน และทบวง มหาวิทยาลัย ดำเนินการจัดการศึกษารอบคลุมทั้ง 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ในทุกระดับการศึกษา คือ การศึกษาก่อนปฐมวัย การศึกษาขั้น พื้นฐาน การศึกษาก่อนอุดมศึกษา และการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

6) แนวทางการจัดการศึกษาคาทอลิกแนวคิดการบริหารและจัดการศึกษา “คุณธรรมนำความรู้คู่ความสุข” เป็นแนวคิดที่สภากาชาดคาทอลิก (ประเทศไทย) ใช้เป็นแนวทางสร้างยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลิตผลที่มีคุณภาพตามแนวปรัชญาการจัดการศึกษาคาทอลิก



ภาพที่ 11 กรอบแนวคิดในการประเมินตามทฤษฎี

กรอบในการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามมิติของการประเมินแบบ CIPPI ในแต่ละด้าน จากกรอบแนวคิดตามทฤษฎี สามารถสรุปรวมเป็นกรอบการประเมินเชิงระบบ ได้ดังตารางที่ 11 ต่อไปนี้

ตารางที่ 11 กรอบการประเมินเชิงระบบสำหรับการทำวิจัย

มิติในการประเมิน	ประเด็นในการประเมินตามองค์ประกอบ
ด้านบริบท	<p>จุดมุ่งหมายและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาสอดคล้องกับ สภาพของการดำเนินงาน ตามกับทิศทาง และแผนการจัดการศึกษาของชาติ และปทัสถานของสถานศึกษา ดังนี้</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 1 นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับทิศทาง และแผนการจัดการศึกษาของชาติ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 2 นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวทางของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทอถิก</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 4 จุดเน้น และ จุดเด่น ที่ส่งผลสะท้อนเอกลักษณ์ของสถานศึกษา</p>
ด้านปัจจัยป้อนเข้า	<p>ปัจจัยที่สนับสนุนมีความสอดคล้อง เหมาะสม ดังนี้</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีแผนการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กร และการบริหารอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 6 ทรัพยากรบุคคล 1) ครู ผู้สอน หรือผู้ให้การเรียนรู้ 2) ผู้บริหาร 3) ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชน</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 7 ทรัพยากรด้านงบประมาณ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 8 ทรัพยากรด้านสื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม</p>
ด้านกระบวนการ	<p>ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทรัพยากร และการดำเนินงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 9 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 10 ประสิทธิภาพด้านการดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กลุ่มงานวิชาการ 2) กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป 3) กลุ่มงานบุคลากร 4) กลุ่มงานงบประมาณ

ตารางที่ 11 กรอบการประเมินเชิงระบบสำหรับการทำวิจัย (ต่อ)

มิติในการประเมิน	ประเด็นในการประเมินตามองค์ประกอบ
มิติในการประเมิน	ประเด็นในการประเมินตามองค์ประกอบ
ด้านผลลัพธ์	<p>ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทั้งตามที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวังตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียนมีมากน้อยเพียงใด ดังนี้</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 13 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร</p> <p>13.1) ผลสัมฤทธิ์จากกลุ่มสาระการเรียนรู้</p> <p>13.2) ผลสัมฤทธิ์จากการสอบ O-NET</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 14 รางวัลและเกียรติบัตรที่สถานศึกษาเคยได้รับ</p>
ด้านผลกระทบ	<p>ผลกระทบจากการดำเนินงาน และ ภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงของระบบที่มีความต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 – 2553 ที่ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ ดังนี้</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 15 ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 – 2553 ที่ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ</p> <p>15.1 ผู้เรียน</p> <p>15.2 ครู</p> <p>15.3 ผู้บริหาร</p> <p>15.4 การบริหารและการบริการการจัดการศึกษา</p>

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงประเมิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก ในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) ระเบียบวิธีวิจัย 2) กลุ่มเป้าหมาย 3) ตัวแปรที่ศึกษา 4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 5) การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย 6) เกณฑ์กำหนดความหมายของการประเมิน 7) การเก็บรวบรวมข้อมูล 8) การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน (evaluation research) โดยใช้รูปแบบโดยใช้รูปแบบการประเมินรูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) เป็นแนวทางในการประเมิน

2. กลุ่มเป้าหมาย

ในการวิจัยครั้งนี้เลือก กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครองนักเรียน และ นักเรียนของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีทั้งหมด 5 โรงเรียนคือ 1) โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาเมืองพล 2) โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาบ้านไผ่ 3) โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาบ้านน้อยสามเหลี่ยม 4) โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาขอนแก่น และ 5) โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งบริหารงานภายในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย (1) ผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน และ (2) รองผู้อำนวยการทั้ง 4 กลุ่มงาน รวม 5 โรงเรียน จำนวนรวมทั้งสิ้น 20 คน

2.2 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในหลักสูตรสถานศึกษา จำนวนกลุ่มสาระการเรียนรู้ละ 2 คน ต่อโรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 80 คน

2.3 ผู้ปกครองนักเรียน หมายถึง ผู้ปกครองของนักเรียนที่มีบุตรหลานกำลังศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น

3. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน (evaluation research) โดยใช้รูปแบบโดยใช้รูปแบบการประเมินรูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) เป็นแนวทางในการประเมินซึ่งมีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

3.1 การประเมินด้านบริบท (context evaluation) ประกอบด้วย

- องค์ประกอบที่ 1) สภาพและความต้องการของสังคมด้านการจัดการศึกษา
- องค์ประกอบที่ 2) นโยบาย และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

3.2 การประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้า (input evaluation) ประกอบด้วย

- องค์ประกอบที่ 1 โครงสร้างระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา
- องค์ประกอบที่ 2 ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

3.3 การประเมินด้านกระบวนการ (process evaluation) ประกอบด้วย

- องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนรู้ และ การพัฒนาผู้เรียน
- องค์ประกอบที่ 2 การดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

3.4 การประเมินด้านด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย

- องค์ประกอบที่ 1 ผลลัพธ์ของนักเรียน
- องค์ประกอบที่ 2 ผลลัพธ์ของสถานศึกษา

3.5 การประเมินด้านผลกระทบ (impact evaluation) ประกอบด้วย

- องค์ประกอบที่ 1 ผลกระทบจากประสิทธิผลของการจัดการการศึกษาของสถานศึกษา

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย เครื่องมือหลักในการวิจัย คือ แบบประเมินผลตามคู่มือการประเมิน ซึ่งใช้ เป็นแนวทางในการให้ระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาในการจัดทำรอบของการวิจัย เท่านั้น โดยนำเสนอกรณีของการนำแนวทางการประเมินเชิงระบบ และ รวมพลัง (systematical and collaboration) ที่มุ่งเน้นความร่วมมือในการให้ข้อมูล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานตามแนวทางคู่มือการประเมินในการจัดการศึกษา ครอบคลุมทั้งด้านบริบท ด้านปัจจัยป้อนเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และ ด้านผลกระทบ (context-input-process-product-impact : CIPPI) ทั้งนี้ แม้นจะจัดรอบการประเมินตามรูปแบบการประเมินที่กำหนด แต่ได้นำเอามาตรฐานการจัดการศึกษาส่วนที่สำคัญที่ตรงกับขอบเขตของการวิจัย มาปรับเป็นตัวบ่งชี้ในแต่ละด้าน เพื่อให้การวัดผลการดำเนินงาน และนำองค์กรไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ยั่งยืน มีประโยชน์ ด้านความสอดคล้องตรงตามมาตรฐานสำคัญของการจัดการศึกษา และ โรงเรียนสามารถบรรลุพันธกิจ ที่กำหนดไว้ตามหลักของการจัดการศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ สร้างปัจจัยเกื้อหนุนต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น การวิจัยในครั้งนี้ยังใช้เครื่องมือ อื่นๆ เพื่อตรวจสอบยืนยันความถูกต้องของข้อมูลวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ แบบสอบถาม แบบบันทึกกลุ่มสนทนา และแบบบันทึกการสัมภาษณ์กลุ่ม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 แบบสอบถาม

4.2.1 แบบสอบถาม สำหรับ หัวหน้ากลุ่มงานตามภารกิจสถานศึกษา และครูผู้สอน ลักษณะมี 2 ตอน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 2) ข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมิน ซึ่งประเมินในด้านปัจจัยป้อนเข้า

4.2.2 แบบสอบถาม สำหรับ ผู้ปกครองนักเรียน ลักษณะจะมี 2 ตอน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 2) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินแบบมาตราประมาณค่า (rating

scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามเกี่ยวกับด้านผลลัพธ์ของนักเรียน ตามคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.2 **แบบบันทึกกลุ่มสนทนา** สำหรับการจัดกลุ่มสนทนา (focus group) ระหว่างผู้วิจัย กับ หัวหน้ากลุ่มงานซึ่งเป็นการประเมินในเชิงระบบการบริหารจัดการ

4.3 **แบบบันทึกการสัมภาษณ์กลุ่ม** สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่ม (group interview) ระหว่างผู้วิจัย กับ ครูผู้สอนระดับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งประเมินในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน และด้านผลลัพธ์

5. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

5.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัย ในการสร้างเครื่องมือวิจัยอันประกอบด้วยคู่มือการประเมิน แบบสอบถามแบบบันทึกกลุ่มสนทนา และ แบบบันทึกการสัมภาษณ์กลุ่ม ภายใต้การตรวจสอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ซึ่งให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำเครื่องมือที่ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบแล้ว ไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบจนได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ ดังมีขั้นตอนการสร้างต่อไปนี้

5.1.1 การศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน เพื่อรวบรวมประเด็นสำคัญในการสร้างข้อคำถาม

5.1.2 การกำหนดกรอบและขอบเขตของเกณฑ์การประเมิน ในคู่มือการประเมิน จากการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายใน(2553) และ มาตรฐานและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่สาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วกำหนดกรอบและขอบเขตเป็นของตนเอง

5.1.3 การกำหนดกรอบและขอบเขตของแบบสัมภาษณ์กลุ่ม และ แบบสอบถาม จากการศึกษาเครื่องมืองานวิจัยของศิริพงษ์ เพ็ญศิริ (2544), สิทธิชัย ศรีสุชาติ (2550) แล้วกำหนดกรอบและขอบเขตของข้อคำถามเป็นของตนเอง

5.1.4 การกำหนดกรอบและขอบเขตของแบบบันทึกกลุ่มสนทนา จากการศึกษาเครื่องมืองานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2542) แล้วกำหนดกรอบและขอบเขตเป็นของตนเอง

5.1.5 สร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับกรอบและขอบเขตในการวิจัย

5.1.5 นำเสนอเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์

5.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

5.2.1 นำเครื่องมือที่ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาภาคทอถิก 3 คนรวมทั้งสิ้น จำนวน 8 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงต่อเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไข

5.2.2 นำเสนอเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม

5.2.3 นำเครื่องมือประเภทแบบสอบถามไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างโดยทดลองใช้กับครูผู้สอน และผู้ปกครองนักเรียน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการคำนวณค่าประสิทธิภาพแอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) ซึ่งจากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวนกลุ่มละ 30 คน พบว่า แบบสอบถามฉบับผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนมีค่าความเชื่อมั่น 0.983 ส่วน แบบสอบถามสำหรับผู้ปกครองนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่น 0.952

5.2.4 นำเครื่องมือทั้งหมดที่ผ่านการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขจนได้เครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

6. เกณฑ์การกำหนดความหมายของผลการประเมิน

6.1 ผลการประเมินจากคู่มือการประเมินเป็นการนำผลคะแนนในรายตัวบ่งชี้และในภาพรวมมาเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาระดับคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ใช้เกณฑ์การตัดสินคะแนนเป็นระดับคุณภาพตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อให้เกิดทิศทาง และความสอดคล้องด้านความเข้าใจและการตีความหมายตามแนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ช่วงคะแนน (เต็ม 5 คะแนน)	ระดับคุณภาพ
0.0 - 2.49	ปรับปรุงเร่งด่วน
2.50 - 2.99	ต้องปรับปรุง
3.00 - 3.74	พอใช้
3.75 - 4.49	ดี
4.50 - 5.00	ดีมาก
ช่วงคะแนน (เต็ม 10 คะแนน)	ระดับคุณภาพ
0.00 - 2.00	ปรับปรุงเร่งด่วน
2.01 - 4.00	ต้องปรับปรุง
4.01 - 6.00	พอใช้
6.01 - 8.00	ดี
8.01 - 10.00	ดีมาก
ช่วงคะแนน (เต็ม 20 คะแนน)	ระดับคุณภาพ
0.00 - 4.00	ปรับปรุงเร่งด่วน
4.01 - 8.00	ต้องปรับปรุง
8.01 - 12.00	พอใช้
12.01 - 16.00	ดี
16.01 - 20.00	ดีมาก
ช่วงคะแนน (เต็ม 100 คะแนน)	ระดับคุณภาพ
0.00 - 49.99	ปรับปรุงเร่งด่วน

50.00 - 59.99	ต้องปรับปรุง
60.00 - 74.99	พอใช้
75.00 - 89.99	ดี
90.00 - 100.00	ดีมาก

6.2 ผลการประเมินจากแบบสอบถามเป็นการกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของคำถามแต่ละข้อจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยกำหนดค่าตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด/เหมาะสมมากที่สุด/ปฏิบัติมากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วยมาก/เหมาะสมมาก/ปฏิบัติมาก
3 หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง/เหมาะสมปานกลาง/ปฏิบัติปานกลาง
2 หมายถึง	เห็นด้วยน้อย / เหมาะสมน้อย / ปฏิบัติน้อย
1 หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด/เหมาะสมน้อยที่สุด/ปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลผลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และให้ค่าคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00	หมายถึงมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50	หมายถึงมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50	หมายถึงปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50	หมายถึงน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50	หมายถึงน้อยที่สุด

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) ติดต่อประสานงานขอความร่วมมือและทำความเข้าใจกับผู้วิจัยร่วมในบทบาทการทำวิจัย 2) นำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนเอกชนในเครือคาทอลิกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย 3) ติดต่อประสานงานกับพื้นที่เป้าหมายวิจัย เกี่ยวกับการขอความร่วมมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วงเวลาที่สะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) เก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือวิจัยอันได้แก่คู่มือการประเมินเป็นหลัก สนับสนุนและยืนยันข้อมูลในแต่ละมิติการประเมินด้วย (1) การสัมภาษณ์และการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (2) แบบสอบถาม และ (3) แบบบันทึกกลุ่มสนทนา 5) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล วิเคราะห์และแปลผล 6) ร่างผลการวิจัย 7) วิพากษ์ร่างผลการวิจัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 8) ปรับปรุงร่างผลการวิจัยที่ผ่านการวิพากษ์ให้เกิดความสมบูรณ์ 10) จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ตารางที่ 12 แสดงขอบเขตและแนวทางการประเมิน

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมิน		แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ/วิธีการ	การวิเคราะห์และแปลผล
ด้านบริบท	<p>องค์ประกอบที่ 1 สภาพและความต้องการของสังคม</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 1 นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับทิศทาง และแผนการจัดการศึกษาของชาติเพื่อการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน : แนวการปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -2561)</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 2 นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวทางของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาคาทอลิก</p> <p>องค์ประกอบที่ 2 นโยบาย และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 4 จุดเน้น และ จุดเด่น ที่ส่งผลสะท้อนเอกลักษณ์ของสถานศึกษา</p>	<p>- ร่องรอยเอกสารหลักฐาน</p> <p>- ผู้บริหาร</p>	<p>- คู่มือการประเมิน</p> <p>- การสัมภาษณ์</p>	<p>- วิเคราะห์เชิงเนื้อหา</p> <p>- วิเคราะห์เชิงปริมาณ</p>
ด้านปัจจัยป้อนเข้า	<p>องค์ประกอบที่ 1 ระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีแผนการดำเนินงาน โครงสร้างองค์การ และการบริหารอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา</p> <p>องค์ประกอบที่ 2 ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามี ประสิทธิภาพ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 6 ทรัพยากรบุคคล 1) ครู ผู้สอน หรือผู้ให้การเรียนรู้ 2) ผู้บริหาร 3) คณะกรรมการสถานศึกษาและ ผู้ปกครอง ชุมชน</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 7 ทรัพยากรด้านงบประมาณ</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 8 ทรัพยากรด้านสื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สถานทีศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม</p>	<p>- ร่องรอยเอกสารหลักฐาน</p> <p>- ผู้บริหาร</p> <p>- ครูผู้สอน</p>	<p>- คู่มือการประเมิน</p> <p>- แบบสอบถาม</p> <p>- แบบบันทึกกลุ่มสนทนา</p>	<p>- วิเคราะห์เชิงเนื้อหา</p> <p>- วิเคราะห์เชิงปริมาณ</p>

ตารางที่ 12 แสดงขอบเขตและแนวทางการประเมิน (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมิน		แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ/วิธีการ	การวิเคราะห์และแปลผล
ด้านกระบวนการ	<p>องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนรู้ และ การพัฒนาผู้เรียน</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 9 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนอย่างรอบด้าน</p> <p>องค์ประกอบที่ 2 การดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 10 ประสิทธิภาพด้านการดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 1) กลุ่มงานวิชาการ 2) กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป 3) กลุ่มงานบุคลากร 4) กลุ่มงานงบประมาณ</p>	<p>- ร่องรอยเอกสารหลักฐาน</p> <p>- ผู้บริหาร</p> <p>- ครูผู้สอน</p>	<p>- คู่มือการประเมิน</p> <p>- แบบสอบถาม</p> <p>- แบบบันทึกกลุ่มสนทนา</p> <p>- แบบบันทึกการสัมภาษณ์กลุ่ม</p>	<p>- วิเคราะห์เชิงเนื้อหา</p> <p>- วิเคราะห์เชิงปริมาณ</p>
ด้านผลลัพธ์	<p>องค์ประกอบที่ 1 ผลลัพธ์ของนักเรียน</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 13 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร 1) ผลสัมฤทธิ์จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปี 2553 2) ผลสัมฤทธิ์จากการสอบ O-NET ปี 2553</p> <p>องค์ประกอบที่ 2 ผลลัพธ์ของสถานศึกษา</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 14 รางวัลและเกียรติบัตรที่เคยได้รับ</p>	<p>- ร่องรอยเอกสารหลักฐาน</p> <p>- ผู้บริหาร</p> <p>- ครูผู้สอน</p>	<p>- คู่มือการประเมิน</p> <p>- แบบสอบถาม</p>	<p>- วิเคราะห์เชิงเนื้อหา</p> <p>- วิเคราะห์เชิงปริมาณ</p>
ด้านผลกระทบ	<p>องค์ประกอบที่ 1 ผลกระทบจากประสิทธิผลของการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 15 ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา และจากประสิทธิผลของการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา ในด้าน 1) ด้านผู้เรียน 2) ด้านครู 3) ด้านผู้บริหาร และ 4) ด้านการบริหารและการบริการการจัดการศึกษา</p>	<p>- ร่องรอยเอกสารหลักฐาน</p> <p>ผู้ปกครอง, คณะกรรมการสถานศึกษา, ผู้บริหาร และครู</p>	<p>- คู่มือการประเมิน</p> <p>- แบบสอบถาม</p>	<p>- วิเคราะห์เชิงเนื้อหา</p> <p>- วิเคราะห์เชิงปริมาณ</p>

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากคู่มือการประเมินแล้ว นำมาหาระดับคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ แล้วสรุปเป็นตารางเพื่อให้เห็นภาพระดับคุณภาพของทุกสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายวิจัย จากนั้นหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เพื่อหาค่ากลางที่เป็นภาพรวมของระดับคุณภาพสถานศึกษาคาทอลิก พร้อมทั้งเขียนเหตุผลประกอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ในแต่ละด้าน ส่วนข้อมูลที่เป็นการตรวจสอบยืนยันคุณภาพการประเมินในแต่ละด้าน ซึ่งได้มาจากแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบบันทึกกลุ่มสนทนา และการตรวจสอบเอกสารตามเกณฑ์พิจารณาในคู่มือการประเมินแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

8.1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

8.1.1 แบบเลือกตอบจากรายการ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง

8.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในการประเมินด้านผลลัพธ์จากแบบสอบถาม และหาค่าร้อยละหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

8.1.3 ข้อมูลที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเรียนการสอน การบริหารและการบริการ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นหมวดหมู่ในแต่ละด้านและเรียบเรียง ความถี่จากมากไปหาน้อยนำเสนอในรูปแบบตาราง

8.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ นำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นหมวดหมู่ในแต่ละด้านของแบบจำลองชิป และสรุปเป็นความเรียง

8.3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกกลุ่มสนทนานำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นหมวดหมู่ในแต่ละด้านของแบบจำลองโมเดลการประเมิน และสรุปเป็น ความเรียง ข้อมูลที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเรียนการสอน การบริหาร และการบริการ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นหมวดหมู่ในแต่ละด้าน และสรุปเป็นความเรียง

8.4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบตรวจสอบเอกสาร

8.4.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นำเสนอในรูปแบบตารางและหาค่าร้อยละหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

8.4.2 นำข้อมูลจากการตรวจสอบเอกสารอื่นๆสรุปเป็นความเรียง แล้วนำมาประกอบเป็นข้อมูลในแต่ละด้านของมิตการประเมิน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการประเมินในแต่ละด้านตามแนวทางการประเมิน ได้แก่
 - 1.1 ด้านบริบท (context evaluation)
 - 1.2 ด้านปัจจัยป้อนเข้า (input evaluation)
 - 1.3 ด้านกระบวนการ (process evaluation)
 - 1.4 ด้านผลลัพธ์ (product evaluation)
 - 1.5 ด้านผลกระทบ (impact evaluation)
2. ภาพอนาคตการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น

1. ผลการประเมินในแต่ละด้านตามแนวทางการประเมิน

จากการประเมินผลการจัดการศึกษาตามกรอบการวิจัย ด้วยแนวทางในการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) นั้น ผลการประเมินที่ได้ในแต่ละด้านใช้เกณฑ์การประเมินตามเอกสารคู่มือการประเมินเป็นเกณฑ์ และการตัดสินคุณภาพตามการแปลความหมายที่ตั้งไว้ ตามที่ออกแบบการประเมินไว้ในแต่ละด้าน ซึ่งผลการประเมินในแต่ละมิติ มีองค์ประกอบของประเด็นการประเมิน และตัวบ่งชี้เป็นแนวทางในการประเมิน และตรวจสอบยืนยันข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสอบถามโดยใช้แบบสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ตามสภาพจริงจากการสังเกต จากการลงเก็บข้อมูลภาคสนาม และเพื่อให้สะดวกในการนำเสนอข้อมูลจึงใช้สัญลักษณ์แทนชื่อโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายดังนี้ A หมายถึง โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาเมืองพล B หมายถึง โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาน้ำไผ่ C หมายถึง โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาน้ำน้อยสามเหลี่ยม D หมายถึง โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาขอนแก่น และ E หมายถึง โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการประเมินในแต่ละด้านปรากฏ ดังนี้

1.1 ผลการประเมินด้านบริบท (Context Evaluation)

ประเด็นการประเมินในด้านนี้มุ่งหวังตรวจสอบว่านโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีความสอดคล้องสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในของการดำเนินงาน ในปัจจุบันว่าเป็นเช่นไร สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้เดิมหรือไม่ ควรปรับลดหรือเพิ่มจุดมุ่งหมายใด โดยตรวจสอบ สภาพของการดำเนินงานว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้จริง และผลการประเมินปรากฏในตารางสรุปภาพรวมตามเกณฑ์พิจารณาจากคู่มือการประเมิน ซึ่งเกิดจากการสัมภาษณ์ การสอบถาม การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน แล้วให้ค่าคะแนนตามเกณฑ์พิจารณา และแปลความหมาย สรุปเป็นผลการประเมินด้านบริบท ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 13 แสดงผลการประเมินด้านบริบท

องค์ประกอบการประเมินและตัวบ่งชี้	ระดับคะแนนของโรงเรียน					คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
	A	B	C	D	E		
ตัวบ่งชี้ที่ 1 นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับทิศทาง และแผนการจัดการศึกษาของชาติ	5	5	5	5	5	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวทางของการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาคาทอลิก	5	5	5	5	5	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา	5	5	4	4	4	4.40	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 4 จุดเน้น และ จุดเด่น ที่ส่งผลกระทบต่อเอกลักษณ์ของสถานศึกษา	5	5	5	5	5	5.00	ดีมาก
ผลรวมคะแนนเฉลี่ยด้านบริบท	5	5	4.75	4.75	4.75	4.85	ดีมาก

จากตารางแสดงผลการประเมินด้านบริบท เหตุผลที่ทำให้สถานศึกษามีผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก (ผลรวมคะแนนเฉลี่ยด้านบริบท = 4.85) คือ ผลการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการศึกษา รวมถึงปัจจัยสนับสนุน ความสอดคล้อง และข้อจำกัดในการดำเนินงานตามแต่ละตัวบ่งชี้มีดังนี้

ผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 1 นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับทิศทาง และแผนการจัดการศึกษาของชาติเพื่อการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน : แนวการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -2561) อยู่ในระดับดีมาก (คะแนนเฉลี่ยตัวบ่งชี้ = 5.00) พิจารณาจากนโยบายของสถานศึกษาที่มีการระบุทิศทางดำเนินงานสอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษาซึ่งสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ /ปรัชญา / พันธกิจ / เป้าประสงค์ / เป้าหมาย / ยุทธศาสตร์/ และ มาตรการของการจัดตั้งสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนครอบคลุมด้านการพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ จากการตรวจสอบร่องรอย เอกสาร หลักฐานจากสถานศึกษาทั้ง 5 แห่ง พบว่าทุกแห่งระบุแผนพัฒนาโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและครอบคลุมทุกด้านของการพัฒนา ซึ่งเป้าประสงค์ส่วนใหญ่เน้นในเรื่องการพัฒนานักเรียนที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ความสามารถ และความคิดจากคุณธรรม จริยธรรม และความสุขจากการเป็นผู้มีสุนทรียภาพ และการพัฒนาระบบบริหารงานอย่างมืออาชีพ ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่ตรงกันในการพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ โดยการส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ผ่านกระบวนการอบรมไม่ต่ำกว่าที่กฎกระทรวงกำหนด คือ จำนวน 20 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา แต่ทุกสถานศึกษาทุกโรงให้ข้อมูลสอดคล้องตรงกันว่าได้รับการอบรมพัฒนามากกว่าที่กำหนด โดยกำหนดในยุทธศาสตร์ในโรงเรียนไม่ต่ำกว่า 30 ชั่วโมงต่อปีการศึกษาซึ่งสูงกว่าที่กฎกระทรวงกำหนด โดยโรงเรียนจะจัดการอบรม ซึ่งเชิญวิทยากรจาก

ภายนอกมาให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนทุกคน โดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 24 ชั่วโมง (คิดคำนวณ 6 ชั่วโมงต่อวัน) อาทิเช่น การอบรมการพัฒนาหลักสูตรและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การอบรมการวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพทางการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้กระบวนการอบรมสัมมนาโดยวิทยากรในเครืออาจเป็นบาทหลวง หรือนักบวชชายจัดอบรมให้ครูทุกคนในโรงเรียน เพราะถือว่า “ครูคือชุมพบาล” หมายถึงการเป็นเทวดาที่มีหน้าที่คอยดูแลนักเรียนทุกคน ซึ่ง เป็นการจัดอบรมในเชิงการไตร่ตรอง (reflection) ในช่วงเดือนพฤษภาคมของทุกปีการศึกษา ก่อนการเปิดเทอม กระบวนการเหล่านี้เป็นการส่งเสริมและหล่อหลอมความเป็นครูให้เข้าถึงจิตใจของผู้ทำหน้าที่สอนทุกคนนอกจากนั้นจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนได้จัดทำรายงานการประเมินที่มีตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการปรัชญา และเป้าหมายการศึกษาของโรงเรียนส่งไปยังหน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนักงานคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชน (สช.) ซึ่งสารสนเทศจากรายงานประเมินผลการศึกษาที่โรงเรียนทั้ง 5 แห่งพอสรุปได้ดังนี้ คือ ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียนเหมาะสมและใช้เป็นเครื่องชี้นำการดำเนินงานของโรงเรียนได้ ซึ่งการ ดำเนินงานมี 3 ตัวบ่งชี้ย่อย คือ 1) ปรัชญาของโรงเรียนมีสาระสำคัญที่สอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาของชาติ สนองความต้องการของสังคม และมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมที่ดีให้เกิดแก่ผู้เรียน โรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดปรัชญาของโรงเรียนโดยเชิญคณะกรรมการบริหารโรงเรียน และคณะครูเข้า มาร่วมกันกำหนดปรัชญา ผลสรุปได้ปรัชญาโรงเรียนคือ “ก้าวหน้าเสมอ ด้วยความรู้คู่คุณธรรม” ซึ่งปรัชญาดังกล่าวสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาของชาติ และสนองความต้องการของสังคม ชุมชน ผู้ปกครอง รวมทั้งมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน 2) เป้าหมายของโรงเรียนมุ่งเน้นผลที่แท้จริงที่เกิดแก่ผู้เรียนรอบด้าน รวมทั้งเน้นประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาโรงเรียนได้มีการดำเนินงาน กล่าวคือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายของโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มุ่งเน้นผลที่แท้จริงจะเกิดแก่ผู้เรียนอย่างรอบด้านเน้นประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โดยร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีและปฏิทินงานประจำปีที่สอดคล้องกับปรัชญา นโยบาย และเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามศักยภาพของสถานศึกษาโดยทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันพัฒนากำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจนและดำเนินงานตามแผนที่กำหนด จัดให้มีผู้รับผิดชอบชัดเจน มีระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการรายงานผลการดำเนินงานให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ 3) บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียนตรงกันและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน โรงเรียนได้จัดประชุมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้เข้าใจปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียนตรงกัน พร้อมทั้งได้ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามทิศทางที่กำหนด และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน มีการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ ที่กำหนดได้ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยคำนึงถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มีการกำหนด เป้าหมายความสำเร็จในรอบปีที่ดำเนินการ โดยใช้ ฐานข้อมูลของผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา โดยมีกระบวนการวิเคราะห์และมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีการจัดสรรงบประมาณและ ทรัพยากรสอดคล้องกับเป้าหมายความสำเร็จ มีการควบคุมและบริหารความเสี่ยง มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมีคณะกรรมการ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จและนำผลการดำเนินงานมาปรับเป้าหมายความสำเร็จในรอบปีถัดไป และมีรายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อคณะกรรมการ บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง หน่วยงานต้นสังกัด

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนรับทราบผ่านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (SAR) และวารสารของโรงเรียน

ผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 2 นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวทางของการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาคาทอลิก อยู่ในระดับดีมาก (คะแนนเฉลี่ยตัวบ่งชี้ = 5.00) จากเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องที่กำหนดพบว่า ทุกโรงเรียนมีการกำหนดนโยบาย และทิศทางการดำเนินงานตามกรอบของปรัชญาและเป้าหมายของการจัดการศึกษาคาทอลิก กล่าวคือ มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมเอกลักษณ์ของการศึกษาคาทอลิกและได้นำพระสังคายนาวาติกันที่ 2 ได้ให้ไว้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษากล่าวคือ เอกลักษณ์ของการศึกษาคาทอลิกคือ 1) เป้าหมายของการศึกษาคาทอลิกคือการพัฒนาที่ครบครันของนักเรียน ทั้งในด้านสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคม และร่างกาย 2) การสอนศาสนาและการสร้างเสริมมโนธรรม เป็นภารกิจหลักของการศึกษาคาทอลิก 3) นักเรียนพึงได้รับการอบรมให้เป็นสมาชิกที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถเอาชนะการมองแต่ประโยชน์ส่วนตนในทุกรูปแบบ 4) โรงเรียนคาทอลิกเป็นกลุ่มสังคมที่ดำเนินชีวิตตามค่านิยมแห่งพระวรสาร ซึ่งได้แก่ การร่วมแรงร่วมใจกัน มีความยุติธรรม และเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำพระศาสนจักร 5) ครูของโรงเรียนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาหล่อหลอมนักเรียน คุณลักษณะของนักเรียนที่พึงประสงค์ คือผลผลิตของการจัดการศึกษาคาทอลิก ซึ่งเป็นความมุ่งหวังที่ต้องการปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมให้ศิษย์ได้พัฒนาตนเอง ในกระบวนการพัฒนานุเคราะห์เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และการเป็นสมาชิกที่รับผิดชอบต่อภารกิจหน้าที่สังคมที่ตนเป็นสมาชิก ในความเป็นคนไทยและบริบทของวัฒนธรรมและสังคมไทย นอกจากนี้จากหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านจุดเด่นของสถานศึกษาคาทอลิก คือการที่ทุกโรงเรียนมีแนวทางการดำเนินงานที่เหมือน หรือคล้ายกัน ในการส่งเสริม เช่น การมีสัญลักษณ์ของพระแม่มารีย์ และพระเยซูเจ้าในสถานศึกษา และมีสัญลักษณ์ไม้กางเขนติดในทุกห้องเรียน การมีโบสถ์ประจำโรงเรียนซึ่งใช้ในพิธีทางศาสนา การสวดภาวนาในตอนเช้า สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงบรรยากาศความเป็นสถานศึกษาคาทอลิก การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในเรื่องการมีสัมมาคารวะการเคารพ และการให้เกิดดีผู้อื่น เป็นต้นจากการลงเก็บข้อมูลภาคสนามพบว่า ทุกโรงเรียนเปิดเพลงบรรเลงในตอนเช้าก่อนการเข้าแถวเคารพธงชาติ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพลงที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในการดำเนินการดังกล่าว ถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันจากแนวทางการจัดการศึกษาของสังฆมณฑลเพราะความเชื่อที่ว่าสุนทรียภาพเป็นพื้นฐานของจริยธรรม ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าการดำเนินงานด้านการศึกษาและการบูรณาการความเชื่อและปทัสถานด้านความเป็นสถานศึกษาคาทอลิกมีความสัมพันธ์ สอดคล้องเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน

ผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา อยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ยตัวบ่งชี้ = 4.40) เนื่องจากสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา และดำเนินงานเชื่อมโยง มีความสอดคล้อง กับ สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการจัดการศึกษา เช่น การปฏิรูปการจัดการศึกษารอบที่ 2 (พ.ศ. 2552- 2561) การเปิดเสรีอาเซียน การประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. โดยทุกแห่งมีการกำหนด วิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา ไว้อย่างชัดเจน สถานศึกษาทุกแห่งมีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม ส่งเสริมวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน จากเอกสารหลักฐานแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและ

ปฏิทินการปฏิบัติงาน การจัดระบบให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสถานศึกษาทุกแห่งมีการแต่งตั้งมอบหมายการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารคำสั่งแต่งตั้งการดำเนินงานตามกลุ่มงานคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในนอกจากนั้นยังพบว่า สถานศึกษาทุกแห่งมีปรัชญาเดียวกันคือ“ก้าวหน้าเสมอด้วยความรู้คู่คุณธรรม”ซึ่งมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียนเก่ง ดี มีความสุข จากการตรวจสอบสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับดีขึ้นไป พบว่าการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานโครงการ กิจกรรมมีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีการจัดเก็บเป็นเอกสารรูปเล่มอย่างเรียบร้อย นอกจากนี้ วิทยุทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และชุมชน ท้องถิ่น จากข้อมูลประกอบการพิจารณาคือรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีที่สอดคล้องด้านวิทยุทัศน์ ปรัชญา พันธกิจและเป้าประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด และ หลักฐานการยอมรับ การได้รับรางวัลและการยกย่องจากหน่วยงานต้นสังกัด และ/หรือหน่วยงานในสังคม ชุมชนท้องถิ่นพบว่า โรงเรียนทุกแห่งเป็นโรงเรียนที่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพยอดเยี่ยมระดับเหรียญทองจากกระทรวงสาธารณสุข และได้รับรองมาตรฐานทางการศึกษา จากสมศ. ในรอบที่ 2 ทุกโรงเรียน อย่างไรก็ตามผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 3 ของโรงเรียน C D และ E ซึ่ง ได้คะแนนตามเกณฑ์การพิจารณา 4 คะแนน มีจุดร่วมที่ตรงกันคือการดำเนินงานยังขาดการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ซึ่งในจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าการดำเนินงานภายใต้นโยบาย และกลยุทธ์ของการบริหารจัดการองค์การนั้น ถ้าเป็นกิจกรรม หรือโครงการจะมีเอกสารการประเมินการดำเนินการอย่างชัดเจน แต่การดำเนินการด้านอื่นๆที่ไม่ได้จัดอยู่ในรูปโครงการ หรือกิจกรรม ยังขาดการประเมินความพึงพอใจอย่างเป็นระบบ เช่น การประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียต่อการให้บริการของฝ่ายงานต่างๆ เป็นต้น

ผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 4 นโยบาย จุดเน้น และ จุดเด่น ที่ส่งผลกระทบต่อเอกลักษณ์ ของสถานศึกษาอยู่ในระดับดีมาก (คะแนนเฉลี่ยตัวบ่งชี้ = 5.00) จากการประเมินตามเกณฑ์พิจารณาพบว่า ทุกโรงเรียนมีนโยบาย จุดเน้น และ จุดเด่น ที่ส่งผลกระทบต่อเอกลักษณ์ ของสถานศึกษา มีการรับรองโดยคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบโดยทั่วกัน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสูงสุดทราบว่าเอกลักษณ์ที่กำหนดขึ้นเป็นความตระหนักของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย และมีการประชุมประจำปี 2552 ในหัวข้อ เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ ของสถานศึกษาคาทอลิก เพื่อเป็นแนวทางที่ทุกโรงเรียนได้กำหนดเอกลักษณ์และจุดเน้นของตนเอง จากความตระหนักดังกล่าว โรงเรียนในเครือ ได้ยกการเป็นสถานศึกษาคาทอลิกที่เน้นการหล่อหลอมและปลูกฝังทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งโรงเรียนในเครือมีการประชุมร่วมในการกำหนดเอกลักษณ์เพื่อเป็นมาตรฐานของโรงเรียนในเครือ ทั้งนี้ก่อนการลงบันทึกดังกล่าว ผู้บริหารได้เข้าร่วมการจัดอบรม การสัมมนา การทำความเข้าใจกับคำว่า เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ โดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมทั้งทางภาครัฐ และ การสัมมนาทางการศึกษาคาทอลิก ตลอดจนการจัดสัมมนาร่วมในสภาการศึกษาของโรงเรียนในเครือหัวข้อ “อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของโรงเรียนคาทอลิก” และมีมติใช้ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนอันประกอบด้วย โล่ กางเขน และดาว 5 ดวง “AS ASTRA” ซึ่งมาจากภาษาละติน หมายถึง การเดินตามดาวแห่งศรัทธา ซึ่งถือเป็นสัญลักษณ์ร่วมของโรงเรียนในเครือ ดาว 5 ดวง แต่ละดวงมีความหมายหมายถึงความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน รู้รัก และสามัคคี นอกจากนี้ ปรัชญาการศึกษาของโรงเรียนในเครือคือ “ก้าวหน้าเสมอ

ด้วยความรู้ คุณธรรม” และคติพจน์ คือ “ซื่อสัตย์ในคุณธรรม เข้มแข็งในหน้าที่ (integrity and commitment)” การส่งเสริมเอกลักษณ์ดังกล่าวไม่ได้กำหนด โดยฝ่ายบริหารเท่านั้นยังให้ครูซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดเอกลักษณ์ ส่งเสริม เพื่อให้สถานศึกษามีความโดดเด่น และบุคลากรทุกคนมีเป้าหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยการจัดการประชุมร่วมระหว่างโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนรับรอง และรับรู้ ทำความเข้าใจตรงกัน เพื่อการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนในเรื่องอัตลักษณ์ของนักเรียน ซึ่งสะท้อนถึงความโดดเด่นในด้านผู้เรียนนั้น ให้แต่ละโรงเรียนได้หาจุดเด่นของโรงเรียนตนเอง เช่น มีมารยาทงามอย่างไทย หัวใจเป็นไทยวิสัยทัศน์สากล เป็นต้น ซึ่งจากการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียน และอัตลักษณ์ของนักเรียน ครูสามารถตอบได้สอดคล้องตรงกันกับผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งสะท้อนถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของการดำเนินการดังกล่าว อย่างไรก็ตาม โรงเรียนต้องมีความพยายามในการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้ตอบสนองคุณภาพของผู้เรียนรอบด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์และสติปัญญาตามจุดเน้น และจุดเด่นที่โรงเรียนกำหนดในสภาพของการดำเนินงานของโรงเรียนนอกจากการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยบูรณาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมโฮมรูม โดยเน้นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการตามที่หลักสูตรกำหนด และเน้นคุณธรรมแล้ว เอกลักษณ์ของสถานศึกษาคาทอลิก 2 ข้อดังนี้ คือ 1) การรู้จักเลือกบริโภคสื่อและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม 2) การรู้จักรักและรับใช้ ซึ่งเป็นหัวข้อเพิ่มเติมพิเศษที่โรงเรียนในเครือต้องนำไปพิจารณาขับเคลื่อน จากการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้บริหารสูงสุด (ผู้อำนวยการโรงเรียน) ของทุกโรงเรียน ผู้บริหารทุกโรงเรียนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนเอกชนจะต้อง มีจุดเด่นในการจัดการเรียนการสอน เพราะได้รับความไว้วางใจจากสังคมมานาน จะต้องคงไว้ซึ่งความไว้วางใจจากผู้ปกครอง และชุมชน ในการจัดการเรียนการสอน และต้องพัฒนาให้มากขึ้น ยิ่งกว่าเดิมเพราะภาวะการแข่งขันปัจจุบันซึ่งอยู่ในยุค และภาวะการแข่งขันระหว่างโรงเรียนเพิ่มมากขึ้นทำให้โรงเรียนจำเป็นต้องมีจุดเด่น เพื่อดึงดูดผู้ปกครองให้สนใจไว้วางใจ และส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียนอย่างไรก็ตามใน ยุคการปฏิรูปการจัดการศึกษารอบที่ 2 (พ.ศ. 2552- 2561) การเปิดเสรีอาเซียนที่จะต้องเตรียมคนให้พร้อม และโรงเรียนเป็นสถาบันสำคัญที่จะรับภารกิจนี้ โรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะในด้านครูผู้สอนซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ครูต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถตามวิชาชีพ และได้รับการอบรมพัฒนาให้เป็นครูตามแนวทางคุณลักษณะของครูโรงเรียนคาทอลิก กอปรกับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 3 ของ สมศ. ที่โรงเรียนจะต้องได้รับการรับรองมาตรฐาน ซึ่งโรงเรียนเอกชน ถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะมาตรฐานการศึกษาเป็นสิ่งที่ยืนยันคุณภาพของสถานศึกษา และมีผลต่อการเลือกโรงเรียนของผู้ปกครองนักเรียน ดังนั้น การดำเนินการ ดังกล่าวจึงต้องกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายในการพัฒนาพร้อมทั้งแผนงาน โครงการกิจกรรมรองรับไว้อย่างชัดเจนในแผนพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ทั้งการประเมินผลตามเกณฑ์ และตรวจร่องรอยเอกสารหลักฐานเพื่อการยืนยันข้อมูลการดำเนินงานได้

จากการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ ภาพรวมด้านบริบทตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน พบว่าสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งได้แก่การพัฒนาโรงเรียนตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐและหน่วยงานต้นสังกัดตามกรอบและทิศทางการจัดการศึกษาแห่งชาติ โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องและปฏิบัติได้จริง ส่วนสภาพแวดล้อมภายในคือการดำเนินงานตามปทัสถานของการเป็นสถานศึกษาคาทอลิก พบว่ามีความสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามกรอบสถานศึกษาคาทอลิก และผลการดำเนินงานตามปรัชญา

เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ พบว่าโรงเรียนมีความพยายามในการดำเนินงานดังกล่าวซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับดี รวมถึงการสร้างเอกลักษณ์ของตนเองของสถานศึกษาอยู่ในระดับดีมาก ดังนั้น สามารถสรุปผลได้ว่าในปัจจุบัน สภาพของการดำเนินงานในโรงเรียนมีสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้เดิม โดยไม่ต้องมีการปรับเปลี่ยนปรัชญา นโยบาย และวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เพียงแต่ควรเพิ่มพันธกิจในการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ตอบสนองคุณภาพของผู้เรียนรอบด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์และสติปัญญาตามจุดเน้น และจุดเด่นที่โรงเรียนกำหนดเท่านั้น

1.2 ด้านปัจจัยป้อนเข้า (input evaluation)

ประเด็นการประเมินในด้านนี้มุ่งหวังตรวจสอบปัจจัยที่สนับสนุน ทั้งด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาเพียงใด ควรปรับลดหรือเพิ่มทรัพยากร หรือกิจกรรมอะไรบ้าง จากตารางสรุปภาพรวมตามเกณฑ์พิจารณาจากคู่มือการประเมินดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 แสดงผลการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้า

องค์ประกอบการประเมินและตัวบ่งชี้	ระดับคะแนนของโรงเรียน					คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
	A	B	C	D	E		
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีแผนการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กร และการบริหารอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา	5	5	4	5	5	4.80	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ทรัพยากรบุคคล	4	4	4	4	4	4.00	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ทรัพยากรด้านงบประมาณ	5	5	4	4	5	4.60	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 8 ทรัพยากรด้านสื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม	5	5	5	5	4	4.80	ดีมาก
ผลรวมคะแนนเฉลี่ยด้านปัจจัยป้อนเข้า	4.75	4.75	4.25	4.50	4.50	4.55	ดีมาก

จากตารางแสดงผลการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้า เหตุผลที่ทำให้สถานศึกษามีผลการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้าอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก (ผลรวมคะแนนเฉลี่ยด้านปัจจัยป้อนเข้า = 4.55) คือ ผลการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการศึกษา รวมถึงปัจจัยสนับสนุน ความสอดคล้อง และข้อจำกัดในการดำเนินงานตามแต่ละตัวบ่งชี้ ดังนี้

ผลการประเมินในตัวบ่งชี้ที่ 5 แผนการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กร และการบริหารอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา พบว่าสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก (คะแนนเฉลี่ยตัวบ่งชี้ = 4.80) โดยการประเมินจากเกณฑ์พิจารณาพบว่า สถานศึกษาทุกแห่ง มีการจัดองค์กรโดยมีโครงสร้างการบริหาร และระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูงโดยการจัดวางตำแหน่งงานและภาวะความรับผิดชอบตามกลุ่มงานตามโครงสร้าง ของรัฐ แต่มีฝ่ายสนับสนุนการจัดการศึกษา เช่นงานฝ่ายธุรการแบ่งออกมาอย่างชัดเจน ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และมีแนวทางการดำเนินงานชัดเจน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและศึกษาเอกสารคำสั่ง

แต่งตั้งบุคลากรของโรงเรียนปีการศึกษา 2549–2553 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอน คือ ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้าสายชั้น ซึ่งบทบาท หน้าที่ในคำสั่งแต่งตั้งให้มีการระบุ ขอบข่าย หน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ทั้งด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนการวัด และประเมินผลให้ครบทุกทักษะ นอกจากนั้น การแต่งตั้งให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และการแต่งตั้ง มอบหมายครูตามฝ่ายงานอย่างชัดเจน มีฝ่ายธุรการไว้ติดต่อประสานงานในโรงเรียน เพื่อให้การทำงานเกิดความ เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ทุกโรงเรียนมีการใช้แผนพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานโดยมีการ บริหารเชิงกลยุทธ์ เอกสาร หลักฐาน ที่เกี่ยวข้องคือ แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและปฏิทินการปฏิบัติงาน มีการบริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบ ถ่วงดุล มีคำสั่งแต่งตั้งการทำงานที่มีระบบ และ คำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามกฎกระทรวง พร้อมทั้งมีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ และ ต่อเนื่อง จากเอกสารหลักฐานการนิเทศ คือปฏิทินการนิเทศงาน และมีรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน/ โครงการ โดยทั้ง 5 โรงเรียน ใช้ระบบเดียวกัน คือ ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานภายใน 15 วันหลังการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ทุกโรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาระบบสารสนเทศและจัดเก็บข้อมูลตามภารกิจของ สถานศึกษาในทุกด้านทั้งทางด้านวิชาการด้านงบประมาณ งานการบริหารทั่วไป และด้านบุคลากร มีการจัดทำ เอกสารสารสนเทศประจำปีของสถานศึกษา ผลการดำเนินงานที่ผ่านมามาตลอด 5 ปี

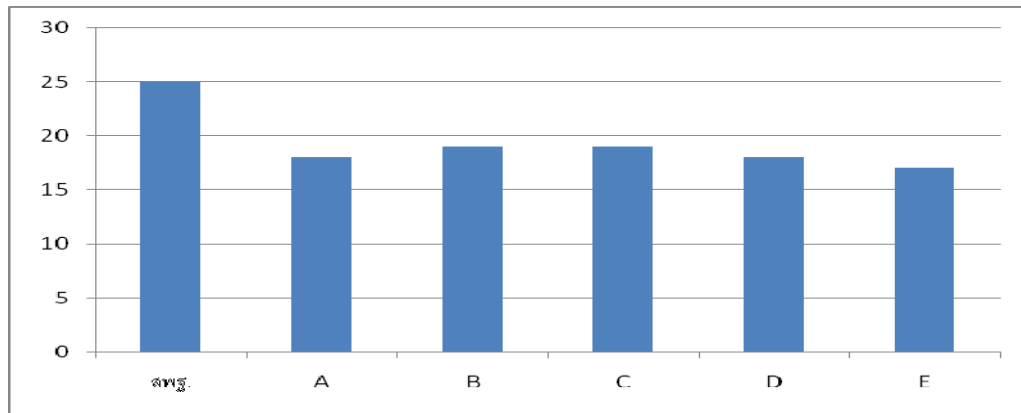
อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า แม้น โครงสร้างตามกรอบงานใหญ่ตามกลุ่ม งานภารกิจด้านการศึกษา เนื่องจากการเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีรูปแบบการรายงาน เอกสารต่างๆแบบเดียวกัน แต่โครงสร้างระบบการบริหารที่แท้จริงภายในโรงเรียนมีการจัดระบบที่เป็นหน่วยงานย่อยจากงานใหญ่ และทุกกลุ่มงานมีหัวหน้าและสมาชิกรับผิดชอบชัดเจน เช่น งานธุรการ งานอาคารสถานที่ งานพัสดุและจัดซื้อ งานห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ งานสัมพันธ์ชุมชน เป็นต้น และหัวหน้าทุกกลุ่มงานมีเงิน ประจำตำแหน่งในการบริหารงาน ระบบงานดังกล่าวมีความจำเป็นที่ต้องให้เกิดความคล่องตัวสูง เนื่องจากการ เป็นระบบงานเอกชนต้องใส่ใจในด้านการบริการให้เป็นที่ประทับใจของผู้ที่มาติดต่ออยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารทุก คนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าโครงสร้างการบริหารงานดังกล่าวอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการ ตรวจสอบยืนยันกับระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงาน(รองผู้อำนวยการ โรงเรียน) และความคิดเห็นของครูผู้สอน

ตารางที่ 15 แสดงระดับความคิดเห็นด้านแผนการดำเนินงาน และ โครงสร้างองค์กร และการบริหารอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

รายการที่สอบถาม	ผู้บริหารและครูผู้สอน (n = 100)		
	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1. มีการจัดโครงสร้างการบริหาร และระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูงปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม	4.51	0.76	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และมีแนวทางการดำเนินงานชัดเจน	4.45	0.76	มาก
3. มีการบริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบ ถ่วงดุล	4.32	1.07	มาก
4. มีระบบและดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามกฎกระทรวง	4.45	0.83	มาก
5. มีการกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงาน	4.72	0.49	มากที่สุด
6. มีการประเมินผลการดำเนินงาน หรือความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.62	0.55	มากที่สุด
รวม	4.51	0.73	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นในปัจจัยป้อนเข้าด้านแผนการดำเนินงาน และ โครงสร้างองค์กร และการบริหารอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$)

ผลการประเมินในด้วบ่งชี้ที่ 6 ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ข้อมูลผลการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้า จากการศึกษาเอกสารสารสนเทศประจำปีของสถานศึกษา และเอกสารการรายงาน การประเมิน ตนเองของสถานศึกษา (ปีการศึกษา 2553) ด้าน ครู ผู้สอน หรือผู้ให้การเรียนรู้ พบว่า สถานศึกษาทุกแห่งมีการประเมินตนเองเกี่ยวกับครูมีคุณลักษณะที่เหมาะสมตามจรรยาบรรณวิชาชีพคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งหมายถึงสถานศึกษามีการประเมินพฤติกรรมของครูด้านจรรยาวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด และยังพบว่าสถานศึกษาทุกแห่งมีคู่มือคุณลักษณะของครู โรงเรียนคาทอลิกเป็นแนวในการปฏิบัติตน และจากการตรวจทานข้อมูลรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) ยังพบว่าทุกแห่งรับครูผู้สอนครูที่จบระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 100) ในขณะที่ครูที่สอนตรงตามวิชาเอก / โท หรือความถนัดคิดเป็นร้อยละ 100 เช่นเดียวกันกับอัตราส่วนจำนวนครูต่อนักเรียนของสถานศึกษาทุกแห่ง ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 12 แสดงอัตราส่วนครู 1 คนต่อจำนวนนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย

จากภาพที่ 12 อัตราส่วนจำนวนครูต่อนักเรียนของสถานศึกษาทุกแห่ง พบว่า อัตราส่วนของครู ต่อนักเรียนต่ำกว่าที่กฎกระทรวงกำหนด คือ 1 ต่อ 25 ข้อมูลของทุกโรงเรียนอัตราส่วนของครูต่อนักเรียนมีอัตราต่ำกว่า 1 ต่อ 20 (A=1 ต่อ 18, B=1 ต่อ 19, C=1 ต่อ 19, D=1 ต่อ 18, E=1 ต่อ 17)

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยป้อนเข้าด้านครูผู้สอนมีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ และครูมีปริมาณมากกว่าเกณฑ์ที่กฎกระทรวงกำหนด ซึ่งถือเป็นจุดแข็งของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหาร พบว่าบุคลากรครูมีคุณภาพและมีจำนวนพอเพียง แต่มีปัญหาเรื่องการออกกลางคันของครูผู้สอนทุกปีการศึกษา หรือการเข้ามาทำงานในระยะเวลาสั้นๆเพียงระยะเวลาปีการศึกษาเดียว แล้วลาออกไปสอบบรรจุเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และบุคลากรผู้มารับผิดชอบใหม่ต้องใช้เวลาในการศึกษาเรียนรู้งานใหม่ ซึ่งงานอื่นๆ สามารถศึกษาเรียนรู้ได้ แต่การศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามจุดมุ่งหมายการพัฒนาและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ต้องใช้เวลา จึงจะทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผล ออกจากนั้น เกี่ยวกับการลงทุนของสถานศึกษา เช่น การให้การอบรม พัฒนาครู การติดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อการสืบค้น การเตรียมตัวสอน และการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน พบว่า ครูใช้ทรัพยากรที่โรงเรียนจัดสรรให้ยังไม่คุ้มค่า ส่วนข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์แบบสอบถามผู้บริหารและแบบสอบถามครูผู้สอนซึ่งเป็นการตรวจสอบยืนยันจากระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงาน (รองผู้อำนวยการ) และความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของครูผู้สอนได้ผลดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานของครู

รายการประเมิน	ผู้บริหารและครูผู้สอน (n = 100)		
	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล			
1. ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.45	0.76	มาก
2. ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	4.20	0.83	มาก
3. ครูออกแบบและจัดการการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสติปัญญา	4.55	0.63	มากที่สุด
4. ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมควบคู่กับการนำบริบทและภูมิปัญญาท้องถิ่น มาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้	4.75	0.55	มากที่สุด
5. ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.55	0.62	มากที่สุด
6. ครูให้คำแนะนำคำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค	4.30	0.57	มาก
7. ครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการสอน	4.85	0.49	มากที่สุด
8. ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา	4.60	0.57	มากที่สุด
9. ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ	4.50	0.46	มาก
รวม	4.53	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของครูผู้สอน โดยมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากครูผู้สอน คือ ทางโรงเรียนควรรับครูผู้สอนชาวต่างชาติที่มีวุฒิการศึกษาด้านการสอน ภาษาอังกฤษโดยตรง (n = 2) คิดเป็นร้อยละ 2.50

ข้อมูลผลการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้า ด้านผู้บริหารจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนระดับผู้อำนวยการ โรงเรียนทุกคนเกิดจากการสรรหาบุคลากรภายในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถและได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูและยังพบว่า 4 ใน 5 คน (ร้อยละ 80) นับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกและได้รับทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาจากโรงเรียน จากการประเมินตามเกณฑ์พิจารณา ร่วมกับการสัมภาษณ์ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน พบจุดที่ควรพัฒนาคือทุกโรงเรียนอยากให้ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ ส่วนข้อมูลได้มาจากการวิเคราะห์แบบสอบถามผู้บริหารและแบบสอบถามครูผู้สอนซึ่งเป็นการตรวจสอบยืนยันจากระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงาน (รองผู้อำนวยการ โรงเรียน) และความคิดเห็นของครูผู้สอนด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลผู้บริหาร ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

รายการประเมิน	ผู้บริหารและครูผู้สอน (n = 100)		
	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล			
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน	4.55	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ	4.45	0.61	มาก
3. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ	4.50	0.78	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ	4.45	0.76	มาก
5. นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหารการจัดการศึกษา	3.85	1.05	มาก
6. ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลา	4.40	0.85	มาก
รวม	4.37	0.77	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นในปัจจัยป้อนเข้าด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลผู้บริหาร โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$)

ข้อมูลผลการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้า ได้มาจากการวิเคราะห์แบบสอบถามผู้บริหารและแบบสอบถามครูผู้สอนซึ่งเป็นการตรวจสอบยืนยันจากระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงาน(รองผู้อำนวยการโรงเรียน) และความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชน ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 18 แสดงผลการประเมินปัจจัยป้อนเข้าด้านคณะกรรมการสถานศึกษา

รายการประเมิน	ผู้บริหารและครูผู้สอน (n = 100)		
	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชนปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล			
1. คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกำหนด	4.70	0.89	มาก
2. คณะกรรมการสถานศึกษากำกับ ติดตาม ดูแล และขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.20	0.76	มาก
3. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	4.65	0.49	มากที่สุด
รวม	4.52	0.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นในปัจจัยป้อนเข้าด้านคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชนปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$)

ผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 7 ทรัพยากรด้านงบประมาณ พบว่าสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก(คะแนนเฉลี่ยตัวบ่งชี้ = 4.60) จากการประเมินตามเกณฑ์ที่โรงเรียนมีแผนงบประมาณประจำปี จัดสรรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่นเจ้าของแผนงาน โครงการ กิจกรรมมีกระบวนการ กำกับติดตาม ตรวจสอบการใช้งบประมาณ และรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาการบริหารงบประมาณต่อไป และจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง (หัวหน้างานงบประมาณ) พบว่าในทุกปีการศึกษาช่วงเดือนเมษายน – พฤษภาคม ทุกกลุ่มงานและฝ่ายงานจะร่วมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพประจำปีของสถานศึกษา ซึ่งจะมีโครงการ กิจกรรมรองรับ และการตั้งงบประมาณของแต่ละงานเอาไว้ เป็นแนวปฏิบัติ คือทุกงานโครงการกิจกรรมหากเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง แต่ละปีการศึกษาให้เพิ่มงบประมาณได้ 15 เปอร์เซ็นต์ หากเป็นงานเฉพาะหรืองานที่ไม่ได้วางแผนไว้ให้เขียนบันทึกข้อความเสนอขอและรายงานให้ผู้บริหารสูงสุดได้ทราบ เพื่อการจัดสรรและการอนุมัติ ส่วนงบประมาณในด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนได้ดำเนินงานอย่างจริงจัง โดยมีข้อมูลอ้างอิงจากการจัดโครงการและกิจกรรมที่หลากหลายให้แก่ผู้เรียน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมวันคริสตมาส เป็นต้น จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าโรงเรียนต้องมีการจัดสรรงบประมาณให้กับการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้านเพราะทุกรายการของโครงการ กิจกรรม นอกจากโรงเรียนจะได้รับงบประมาณจากเงินสนับสนุนในโครงการเรียนฟรีอย่างมีคุณภาพแล้ว บางโครงการ หรือกิจกรรมยังระบุในการเป็นค่าใช้จ่ายที่เก็บเพิ่มเติมจากผู้ปกครอง เช่น กิจกรรมทัศนศึกษา ค่าบำรุงห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องดนตรีและเครื่องดนตรี เป็นต้น

ผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 8 ทรัพยากรด้านสื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สถานศึกษาและบรรยากาศแวดล้อมพบว่าสถานศึกษาดำเนินการได้ในระดับดีมาก(คะแนนเฉลี่ยตัวบ่งชี้ = 4.80) จากการลงเก็บภาคสนาม และข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าอาคารเรียน และห้องเรียนพร้อมวัสดุ วัสดุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ห้องประกอบอื่น ๆ เช่น ห้องพักครู ห้องชุมนุม ชมรม ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องสมุด และเอกสารตำรา และอุปกรณ์ช่วยสืบค้นสำหรับผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสื่อการเรียนการสอน และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่นคอมพิวเตอร์มีทั้งในห้องสมุด และห้องเรียน พร้อมทั้งระบบการจัดการหนังสือเรียน แบบฝึกหัดและหนังสืออ่านเพิ่มเติมในหลักสูตร และนอกหลักสูตร ซึ่งจากการสัมภาษณ์บรรณารักษ์ให้ข้อมูลว่าโรงเรียนส่งเสริมการใช้ระบบการสืบค้นข้อมูล และการใช้อินเทอร์เน็ต แต่หนังสือซึ่งเป็นแหล่งการเรียนรู้หลักก็มีความสำคัญซึ่งโรงเรียนมีงบประมาณการจัดซื้อหนังสือเข้าห้องสมุดทุกปีการศึกษา นอกจากนั้นยังมีสภาพแวดล้อมร่มรื่นในโรงเรียน สดชื่น สวยงาม และมีชีวิตชีวา ความสะอาดของบริเวณโรงเรียนเป็นเรื่องที่เห็นได้ชัดและมีความโดดเด่นมากที่สุด สภาพการจัดการสถานศึกษา มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ห้องน้ำมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ จากการสัมภาษณ์นักการภารโรงพบว่าการทำความสะอาดห้องน้ำต้องทำ 2 ครั้งต่อวัน คือภาคเช้าหลังจากพักย่อย หรือพักรับประทานอาหารว่าง เวลาประมาณ 11.00 น. หลังจากนั้นทำอีกครั้งในช่วงบ่ายที่ผ่านการใช้น้ำในช่วงพักเที่ยง ด้านความสงบ ความสะอาดสบายโรงเรียนมีความพยายามในการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน เช่น ในห้องเรียนประกอบ ด้วยคอมพิวเตอร์สำหรับ

การสืบค้น เชื่อมต่อกับโทรทัศน์สำหรับอำนวยความสะดวกด้านการเรียนการสอน มีพัฒนาดัดตั้งเพดานห้องละ 2 ตัว โรงเรียน E ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่สุดในกลุ่มนี้มีห้องทางเลือกสำหรับนักเรียนคือสามารถเลือกเรียนห้องพัฒนาและห้องเรียนปรับอากาศได้ในทุกระดับชั้น นอกจากนี้ด้านความปลอดภัยทุกโรงเรียนมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด มียามรักษาการหน้าประตูโรงเรียน มีการจัดครูเวรประตูรับส่งนักเรียนทุกเช้าและเย็น บุคคลภายนอกที่ผ่านเข้าออกต้องแลกบัตรสำคัญ เช่นบัตรประจำตัวประชาชน บัตรข้าราชการ และต้องผ่านการติดต่อที่ฝ่ายงานธุรการก่อนเท่านั้น และมีการจัดเวรให้ครูประจำชั้นทุกคนดูแลนักเรียน ในทุกช่วงของวันเช่น กิจกรรมตอนเช้าดูแลการอ่านหนังสือตาม โครงการรักการอ่าน พักกลางวันมีเวรประจำจุดต่างๆเช่นบริเวณกลางสนาม บริเวณทางขึ้นอาคารเรียนทุกด้าน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแนวการปฏิบัติและเป็นวัฒนธรรมการปฏิบัติที่เข้มแข็ง และเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้านการบริหารจัดการในโรงเรียนเอกชน ความมีเอกลักษณ์ทุกโรงเรียนมีความชัดเจนโดดเด่นในการเป็นสถานศึกษาคาทอลิก คือ การมีสัญลักษณ์ของ พระแม่มาเรีย และพระเยซูเจ้าในสถานศึกษา และมีสัญลักษณ์ไม้กางเขนติดในทุกห้องเรียนการมีโบสถ์ประจำโรงเรียนซึ่งใช้ในพิธีทางศาสนา การสวดภาวนาในตอนเช้า สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงบรรยากาศความเป็นสถานศึกษาคาทอลิก



ภาพที่ 13 ประกอบการประเมินทรัพยากรด้านสื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม

ข้อมูลผลการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้าได้มาจากการวิเคราะห์แบบสอบถามผู้บริหารและแบบสอบถามครูผู้สอนซึ่งเป็นการตรวจสอบยืนยันจากระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงาน (รองผู้อำนวยการ โรงเรียน) และความคิดเห็นของครูผู้สอนด้านความพร้อมของอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพได้ผลดังนี้

ตารางที่ 19 ระดับความคิดเห็นสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ

รายการประเมิน	ผู้บริหารและครูผู้สอน (n = 100)		
	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1. ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารเรียนมั่นคง สะอาดและปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก เพียง อยู่ในสภาพที่ใช้การ ได้ดี สภาพแวดล้อมร่มรื่น และมีแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียน	4.60	0.60	มากที่สุด
2. จัดโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน	4.45	0.76	มาก
3. จัดห้องสมุดที่ให้บริการสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองและ/หรือเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	4.45	0.83	มาก
รวม	4.50	0.73	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องกันในปัจจัยป้อนเข้าด้านสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นในระดับมีความเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.07$) ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.50$) จากการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ ภาพรวมด้านปัจจัยป้อนเข้าตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน พบว่า ปัจจัยป้อนเข้าด้านโครงสร้างระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษามีความคล่องตัวสูง สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เอื้อต่อการบริหารจัดการเชิงระบบมีความสอดคล้องสนับสนุนการดำเนินงานอยู่แล้วจึงไม่ต้องการปรับเปลี่ยนอีก ส่วนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา พบว่าบุคลากรครู มีคุณภาพและมีจำนวนพอเพียง แต่มีปัญหาการออกกลางคันของครูผู้สอนทุกปีการศึกษา ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และบุคลากรผู้มารับผิดชอบใหม่ต้องใช้เวลาในการศึกษาเรียนรู้งานใหม่ จึงควรมีมาตรการและการจูงใจให้บุคลากรรักโรงเรียนและอยู่ในโรงเรียนต่อไป เช่นการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การให้อัตราเงินเดือนที่เป็นแรงจูงใจ เป็นต้น ส่วนผู้บริหารระดับผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้มาจากการสรรหาและแต่งตั้ง พบว่าผู้บริหารมีคุณสมบัติตามเกณฑ์พิจารณาในระดับมาก และการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อม สื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา รวมถึงการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ ทุกสถานศึกษามีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยป้อนเข้าจึงมีความเหมาะสมในระดับมาก

1.3 ด้านกระบวนการ (Process Evaluation)

ประเด็นการประเมินในด้านนี้มุ่งหวังตรวจสอบในการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากร และการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ (หาความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังมีปัญหาหรือสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะอะไร เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาจากตารางสรุปภาพรวมตามเกณฑ์พิจารณาจากคู่มือการประเมินดังต่อไปนี้

ตารางที่ 20 แสดงผลการประเมินด้านกระบวนการ

องค์ประกอบการประเมินและตัวบ่งชี้	ระดับคะแนนของโรงเรียน					คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
	A	B	C	D	E		
ตัวบ่งชี้ที่ 9 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนอย่างรอบด้าน	4.5	5	4.5	4	4.5	4.50	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 10 ประสิทธิภาพด้านการดำเนินงาน ตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	5	5	5	5	4	4.80	ดีมาก
ผลรวมคะแนนเฉลี่ยด้านกระบวนการ	4.75	5.00	4.75	4.50	4.25	4.65	ดีมาก

จากตารางแสดงผลการประเมินด้านกระบวนการ เหตุผลที่ทำให้สถานศึกษามีผลการประเมินด้านกระบวนการ อยู่ในระดับคุณภาพดีมาก คือ ผลการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการศึกษา รวมถึงปัจจัยสนับสนุน ความสอดคล้อง และข้อจำกัดในการดำเนินงานตามแต่ละตัวบ่งชี้ ดังนี้

ผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 9 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้านผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก ผลการประเมินมาจากตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ย่อย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 21 แสดงผลการประเมินรวมตัวบ่งชี้ที่ 9

องค์ประกอบการประเมินและตัวบ่งชี้	ระดับคะแนนของโรงเรียน					คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
	A	B	C	D	E		
ตัวบ่งชี้ที่ 9 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนอย่างรอบด้าน							
ตัวบ่งชี้ย่อยที่ 9.1 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน	5	5	5	4	5	4.80	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ย่อยที่ 9.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู	4	5	4	4	4	4.25	ดี
ผลรวมคะแนนเฉลี่ยตัวบ่งชี้ที่ 9	4.50	5	4.50	4	4.50	4.50	ดี

จากตาราง 21 ผลการประเมินตัวบ่งชี้ย่อยที่ 9.1สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก (คะแนนเฉลี่ยตัวบ่งชี้ = 4.8) จากการประเมินโดยใช้เกณฑ์การพิจารณา เนื่องมาจากสถานศึกษาทุกแห่ง มีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา คือการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และกรอบสาระหลักสูตรท้องถิ่นกำหนดโดยเขตพื้นที่การจัดการศึกษา และสถานศึกษาบริหารหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยส่งเสริมด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญจัดรายวิชาเพิ่มเติมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัด ความสามารถและความสนใจ โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา คือเอกสาร หลักฐาน และร่องรอยการปฏิบัติงาน เช่น เอกสารหลักสูตรการจัดกิจกรรมชุมนุม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งพบว่าในระดับประถมศึกษา (ป.1 -6) โครงสร้างรายวิชาของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จัดให้ผู้เรียน เรียนไม่เกิน 1,000 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา คิดเป็นวันละ 5 ชั่วโมง แต่ทางโรงเรียนทุกแห่งมีวิชาคริสต์ศาสนาในทุกระดับชั้น 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นวิชาเพิ่มเติมและกำหนดโครงสร้างให้เรียน 1,200 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา คิดเป็นวันละ 6 ชั่วโมง วิชาที่เพิ่มเติมขึ้นมาอีกสัปดาห์ละ 4 ชั่วโมงนั้น คือวิชาภาษาอังกฤษเป็นวิชาเพิ่มเติมพิเศษของสถานศึกษาในทุกระดับชั้น โดยมีครูชาวต่างชาติเจ้าของภาษาเป็นผู้สอนและหลักสูตรพิเศษภาษาอังกฤษนี้ประเมินผลทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนครบทุกทักษะในการจัดหลักสูตรพิเศษนี้ทั้ง 5 โรงเรียนมีแนวทางการปฏิบัติงานเหมือนกัน โดยถือว่าเป็นจุดขายของโรงเรียน ซึ่งได้รับการตอบรับอย่างดีจากผู้ปกครองนักเรียน โดยโรงเรียนที่เป็นต้นแบบแห่งแรก คือ โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เริ่มในปีการศึกษา 2547 และโรงเรียนอื่นๆได้ทยอยนำไปใช้ในการศึกษา 2549 โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาขอนแก่นเริ่มดำเนินการ และในปีการศึกษา 2550 อีก 3 โรงเรียนที่เหลือได้จัดระบบการเรียนการสอนดังกล่าวตามมา ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวได้รับการตรวจสอบจากเขตพื้นที่การศึกษาหน่วยงานต้นสังกัด และสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงจนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยทุกโรงเรียนมีโครงการนิเทศ กำกับ ติดตาม กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู การมีระบบตรวจสอบการทำงานที่เข้มแข็งในด้านการส่งงานของครูทั้งการผลิต และจัดหาสื่อประกอบการเรียนการสอน การส่งแผนการจัดการเรียนรู้ของครู เอกสารงานวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งกำหนดให้ส่งคนละ 1 เล่ม นอกจากนั้นยังมีเอกสารการสอนซ่อมเสริมซึ่งเป็นหลักฐานสำคัญที่ทางโรงเรียนใช้ในการปรับปรุงพัฒนานักเรียนด้านการเรียนการสอน จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากหัวหน้าฝ่ายวิชาการของทุกโรงเรียน ทราบว่าแนวทางการปฏิบัติดังกล่าวนอกจากเป็นการช่วยเหลือนักเรียนแล้วยังเป็นหลักฐานสำคัญในการบ่งชี้ว่าเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งเป็นการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมถึงผู้เรียนทุกคน และเพื่อให้ได้มาตรฐานการจัดการศึกษาและรองรับการตรวจสอบมาตรฐานจาก สมศ. อีกทางหนึ่งด้วย สำหรับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริม และตอบสนองความต้องการ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน นั้น ทางโรงเรียนมีกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย โดยกิจกรรมที่จัดขึ้น ใช้มาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเป้าหมายหลักในการในการจัดทำโครงการและกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมมีมากมาย โดยเป้าหมายเชิงปริมาณผู้เข้าร่วมกิจกรรม คือนักเรียนทุกคน(ร้อยละ 100) และเป้าหมายการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดงาน โครงการ กิจกรรมอยู่ที่ร้อยละ 80 ทุกงาน โครงการ กิจกรรมมีการติดตามประเมินผล และการเขียนรายงานสภาพความสำเร็จในเอกสารรายงานการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา (SAR)

นอกจากนั้นข้อมูลสนับสนุนผลการประเมินด้านกระบวนการจัดการศึกษา ที่ได้มาจากการวิเคราะห์แบบสอบถามผู้บริหารและแบบสอบถามครูผู้สอนซึ่งเป็นการตรวจสอบยืนยันจากระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงาน(รองผู้อำนวยการ โรงเรียน) และความคิดเห็นของครูผู้สอนด้านสถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน ได้ผลดังตารางนี้

ตารางที่ 22 แสดงระดับความคิดเห็นด้านสถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน

รายการที่สอบถาม	ผู้บริหารและครูผู้สอน (n = 100)		
	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1. หลักสูตรสถานศึกษาเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น	4.45	0.83	มาก
2. จัดรายวิชาเพิ่มเติมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัด ความสามารถและความสนใจ	4.85	0.49	มากที่สุด
3. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมและตอบสนองความต้องการ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน	4.45	0.51	มาก
4. สนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงจนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง	4.60	0.60	มากที่สุด
5. นิเทศภายใน กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.75	0.55	มากที่สุด
6. จัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมถึงผู้เรียนทุกคน	4.45	0.83	มาก
รวม	4.59	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นไม่สอดคล้องกันในปัจจุบันเข้าด้าน สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นในระดับมีความเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.11$) ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

ผลการประเมินตัวบ่งชี้ย่อยที่ 9.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ผลการประเมินอยู่ในระดับดีซึ่งประเมินจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู และระดับความสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 5 ข้อ ต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์หลักสูตรและตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ 2) การออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล 3) การจัดและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม และการจัดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาผู้เรียน และ 5) ศึกษาค้นคว้า วิจัย และนำไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนเพื่อพัฒนาสื่อ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการประเมินผลในตัวบ่งชี้ที่ 9.2 นี้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ร่วมกันประเมินกระบวนการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเอง และผลการประเมินเมื่อรวมสมาชิกครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นภาพรวมของโรงเรียน และเทียบกับเกณฑ์แล้วได้ผล ดังนี้

ตารางที่ 23 แสดงผลการประเมินตัวบ่งชี้ย่อยที่ 9.2

ประเด็นการประเมิน	ระดับคุณภาพของโรงเรียนและร้อยละ					ระดับคุณภาพ
	A	B	C	D	E	
ตัวบ่งชี้ย่อยที่ 9.2 กระบวนการจัดการการเรียนรู้ของครู						
ร้อยละของครูที่ปฏิบัติตามเกณฑ์ประเมิน	72.00	95.00	75.00	78.00	76.00	79.20
ระดับคุณภาพ	ดี	ดีมาก	ดี	ดี	ดี	ดี

จากตารางตัวบ่งชี้ย่อยที่ 9.2 กระบวนการจัดการการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับดี (ร้อยละ 79.20) จากเกณฑ์การพิจารณาพบว่า มีเพียงโรงเรียนเดียวที่จำนวนครูสามารถปฏิบัติตามเกณฑ์การพิจารณาในระดับดีมาก (โรงเรียน B) นอกนั้นปฏิบัติตามเกณฑ์ได้ในระดับดี ซึ่งส่วนที่ต้องปรับปรุงคือ การออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล และ ศึกษาค้นคว้า วิจัย และนำไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนเพื่อพัฒนาสื่อ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ โรงเรียนได้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ครูต้องปรับวิธีการจัดการเรียนการสอน จัดกระบวนการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนควบคู่กันไป เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกกระบวนการคิด วิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล การปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลาย สอนให้กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีภาวะผู้นำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่สอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างมีความสุข แต่จากการประเมิน พบว่ากิจกรรมการจัดการเรียนรู้อยู่ในชั้นเรียน และยังมีครูยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ซึ่งจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ครูที่มีการปรับตัว และใช้สื่อเทคโนโลยีในกิจกรรมการเรียนการสอนน้อย คือครูที่มีอาวุโส แม้นโรงเรียนจะติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตในทุกห้องเรียนและห้องปฏิบัติการอื่นๆ แต่ก็ยังไม่มีการใช้ที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น ข้อมูลผลการประเมินด้านกระบวนการ ได้มาจากการจัดกลุ่มสนทนา (focus group) ระหว่างผู้วิจัย กับ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ ซึ่งเป็นผู้ประเมินด้านระบบและกลไกการบริหารจัดการเรียนรู้ ผลการประเมินแยกตามหัวข้อการประเมินตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้ ประเด็นที่มุ่งประเมิน ดังนี้ คือ

1) การจัดการกระบวนการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ มี 3 ตัวบ่งชี้ย่อย คือ

1.1) มีการวางแผนการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตร พบว่า โรงเรียนได้มีการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ย่อยที่ 1 ได้ในระดับมาก กล่าวคือครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตรและพัฒนาหลักสูตร การเขียนคำอธิบายรายวิชา การกำหนดหน่วยการเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ครูสามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อนำมาจัดกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร และครูผู้สอนทุกคนสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้

อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนั้น ยังได้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการเรียนการสอน อย่างจริงจัง เช่น มีงานวิจัย มีการบันทึกผลหลัง การสอนเพื่อมาพัฒนาและปรับปรุงการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

1.2) การจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนได้มีการ ดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ข้อที่ 2 ได้ในระดับมาก กล่าวคือ โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการเรียนการสอนอย่าง เคร่งครัด จริงจัง โดยการนิเทศการสอนจากผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ นิเทศการเรียนการสอนครูภายในโรงเรียน โดยครูที่มาทำการสอนใหม่ นิเทศแบบสังเกตการสอน ครูที่บรรจุแล้ว นิเทศแบบใช้การนิเทศแบบคลินิก โดยครูผู้สอนเป็นผู้นิเทศตนเอง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนการ เรียนรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นยังมีการตรวจสอบติดตามการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นไปตามแผนการ เรียนรู้ โดยการกำหนดส่งรายงานคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของครูแต่ละรายวิชาเพื่อการ ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูทุกคนมีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับวิชาที่สอนสามารถจัด กระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

1.3) มีการใช้สื่อ อุปกรณ์การเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหา และเพียงพอกับผู้เรียน ทุกโรงเรียนได้ติดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ทุกห้องเรียนเพื่อให้ครูผู้สอน ได้ใช้สื่อ เทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา นอกจากนั้นฝ่ายวิชาการมีโครงการผลิตสื่อ นวัตกรรม และอุปกรณ์ประกอบการเรียนรู้ โดยกำหนดให้ครูผู้สอนทุกคนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลิตสื่อการ เรียนการสอนด้วยตนเองเพิ่มเติมอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ชิ้นงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนและ นักเรียนทุกคนในโรงเรียนเรียนรู้ใน ห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) กระบวนการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตรงตามสภาพจริง มี 2 ตัวบ่งชี้ข้อ คือ

2.1) มีการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง โรงเรียนได้ มีการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ได้ในระดับดี กล่าวคือ โรงเรียนได้พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลให้ สอดคล้องกับหลักสูตร โดยจัดให้มีวิธีการวัดผลอย่างหลากหลาย ตามสภาพจริงในชั้นเรียน และนำผลการ ประเมิน มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล ส่งผลให้นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งด้านพุทธิพิสัย และจิต พิสัย เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อให้มีการจัดเก็บแบบทดสอบที่มี คุณภาพไว้ใช้ต่อไป ทั้งนี้การดำเนินงานประกอบด้วย 1) การกำหนดวิธีการและเกณฑ์การวัดและประเมินผล ที่หลากหลายของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) การจัดทำข้อสอบมาตรฐานและงานคลังข้อสอบ 3) การวิเคราะห์ ข้อสอบเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและ การเรียนการสอน ทั้งนี้การดำเนินงานมีเอกสารหลักฐานยืนยัน เช่น แบบบันทึกการนิเทศ ปพ.5 ปพ.6 แฟ้มสะสมผลงานนักเรียน โครงการต่างๆ แบบบันทึกการประชุม บันทึกผล หลังการสอน เป็นต้น และ จากการประเมินด้านการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน จากแบบประเมิน

2.2) มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนได้มีการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ได้ในระดับดี กล่าวคือให้ครูผู้สอนทำการวิจัยในชั้นเรียน (classroom action research) หากความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิด จากการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง หรือ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยกำหนดให้ครูผู้สอนทุก คน ได้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและ การเรียนการสอน มีเอกสารหลักฐานยืนยัน เช่น แบบ

ตรวจสอบการส่งงานวิจัยแบบบันทึกการประชุม บันทึกผลหลังการสอน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีงานติดตามคุณภาพผู้เรียน การติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การตรวจสอบ การตรวจเพิ่มสะสมงานของนักเรียนทุกคน โดยหน้าที่การดำเนินงานของครูทุกคนและสังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ รับผิดชอบตามแผนงานที่กำหนดไว้ที่แผนปฏิบัติการประจำปีและแผนพัฒนาสถานศึกษา มีการประเมินแผนงานและสรุปผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดโครงการอย่างเป็นระบบ มีการรายงานผลให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารรับทราบ เมื่อสิ้นภาคเรียนและสิ้นปีการศึกษา ทั้งนี้เพื่อส่งผลคุณภาพผู้เรียนมากที่สุด

นอกจากนั้น ข้อมูลผลการประเมินด้านกระบวนการ ได้มาจากการจัดสัมภาษณ์กลุ่ม (group interview) ระหว่างผู้วิจัย และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนครูผู้สอนและเป็นหัวหน้าระดับชั้นต้นเป็นผู้ให้ข้อมูลด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ผลการประเมินมีความสอดคล้องตรงกันกับข้อมูลจากหัวหน้าฝ่ายงาน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) การศึกษาภูมิหลังของนักเรียนเพื่อเตรียมการในการจัดการเรียนการสอน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความเห็นสอดคล้องกันว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก เพราะโรงเรียนทั้ง 5 แห่งปฏิบัติตามแนวทางเดียวกันคือ การมีครูประจำชั้น 2 คนช่วยกันดูแลนักเรียนในห้องเรียนของตนเอง ซึ่งเรียกว่าพ่อครู แม่ครูดูแลลูก รัก มีแฟ้มบันทึกประวัติผู้เรียนทั้งทางด้านวิชาการและด้านความประพฤติ มีการส่งต่อข้อมูลในทุกปีการศึกษา โดยการดำเนินงานดังกล่าว ครูผู้สอน มีการประชุมประมวลผลการดำเนินงาน ปรีกษาหารือกันเพื่อวางแผนในการจัดการเรียนรู้ของตนเองในทุกสัปดาห์ ซึ่งมีตารางกำหนดการประชุมบรรจุไว้ในตารางสอนของครูผู้สอนทุกคน และจัดทำแผนการสอนอย่างเป็นระบบ คือการส่งแผนการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์ก่อนการสอนจริง ในการเตรียมความพร้อมนักเรียนก่อนเรียนทุกครั้ง รวมทั้งการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น รักและสนใจเรียน พร้อมทั้งสอบถามความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ความช่วยเหลือ ได้ถูกต้อง

2) การวางแผนการเรียนรู้และใช้แหล่งทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าความพร้อมในการเตรียมตัวก่อนสอนอยู่ในระดับมาก โดยครูผู้สอนทุกคนจะมีกำหนดการสอนรายปี และรายภาคเรียนทุกคน หนังสือและคู่มือการสอนถูกคัดเลือกก่อนเปิดภาคเรียน จากนั้นออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้จัดทำล่วงหน้าก่อนสอนอย่างน้อย 1 สัปดาห์ และส่งที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และฝ่ายวิชาการตามลำดับ การจัดเตรียมเอกสารประกอบการสอนจัดทำล่วงหน้า 1 สัปดาห์ เพื่อส่งอัดสำเนาตามระเบียบของทางโรงเรียน ทั้งนี้ จากการตรวจสอบเอกสารพบว่า การวางแผน และลำดับขั้นตอนในการสอนกำหนดไว้ในแผนการสอนอย่างชัดเจน มีการระบุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และจุดประสงค์ รวมทั้งองค์ประกอบต่างๆของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนทุกคนจะสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ครูยึดหลักเกณฑ์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน 8 ประการตามเกณฑ์ของสมศ. คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู (1) เป้าหมายการเรียนการสอนในรายวิชา (2)วิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล (3)การออกแบบการเรียนรู้ (4)จัดบรรยากาศการเรียนการสอน (5) การใช้สื่อประกอบการสอน (6)ประเมินผู้เรียน (7) การปรับเปลี่ยนการสอนหลังการประเมิน และการสอนซ่อมเสริม (8) การศึกษาวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการประเมิน มีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย เช่น การใช้สื่อการเรียนการสอน เกมและเพลงประกอบการเรียนรู้ของผู้เรียน การดำเนินงานดังกล่าวมีเอกสารและหลักฐานอ้างอิงคือ แผนการ

จัดการเรียนรู้ บันทึกลงหลังการสอน ส่วนสื่อ เช่น แผนภูมิ แผนภาพติดผนัง เอกสารใบงาน ใบความรู้ แผ่นซีดี วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ ประกอบการสอน เช่น เครื่องเล่นซีดี โทรทัศน์ และคอมพิวเตอร์ที่ปรากฏในห้องเรียน

3) การบริหารและการจัดการในชั้นเรียน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าอยู่ในระดับมาก มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน การจัดการในชั้นเรียน ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการคุมชั้นเรียนมีความสำคัญมาก เพราะห้องเรียนมีขนาดใหญ่ (เฉลี่ย 45 คน ต่อห้องเรียน) การเรียนการสอนมีการจัด หรือแบ่งกลุ่มผู้เรียนตามกลุ่มเก่ง กลาง อ่อน เพื่อให้การช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำได้ค่อนข้างยากเพราะมีนักเรียนเยอะเกินไป แต่ครูมีความพยายามช่วยนักเรียนกลุ่มเรียนอ่อน โดยการช่วยอธิบายให้นักเรียนเข้าใจ และให้แบบฝึกหัดพิเศษที่น้อยกว่าเพื่อนในห้อง ส่วน การควบคุมชั้นเรียนอยู่ในระดับดีมาก เพราะ หลังการสอนทุกชั่วโมงครูผู้สอน ประเมินการสอนและจัดทำบันทึกหลังการสอนเพื่อปรับปรุงพัฒนาในคาบต่อไป การดำเนินงานดังกล่าว มีหลักฐาน และเอกสารอ้างอิง คือ แผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกผลหลังการสอน และแบบประเมินผู้เรียนเป็นรายบุคคล การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนรายวิชาการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนโดยการจัดป้ายนิเทศต่างๆ ที่เปลี่ยนเนื้อหาทุก 2 สัปดาห์เป็นต้น

4) การวัดผลและประเมินผลในรายวิชา (measurement and evaluation) พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่านอกจากการประเมินผลตามสภาพจริงเป็นรายหน่วยที่ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนแล้ว การวัดผลและประเมินผลในระดับสถานศึกษามีจำนวนครั้งมากขึ้น คือการจัดปีการศึกษาละ 4 ครั้ง ภาคเรียนละ 2 ครั้ง ซึ่งการจัดการสอบเชิงระบบดังกล่าว คือการประเมินผู้เรียนในระดับสถานศึกษามีทุก 10 สัปดาห์หลังการสอบ กอปรกับการมีนโยบายข้อสอบร่วมของโรงเรียนในเครือครูต้องเร่งสอนตามจุดประสงค์ที่ออกข้อสอบร่วม และการมีระเบียบหรือแนวปฏิบัติความเคร่งครัดมากขึ้น เช่น การกำหนดปฏิทินวันสอบเดียวกัน ทำให้ขาดความยืดหยุ่น แต่ไม่สามารถยกเลิกระบบได้ เพราะเป็นแนวการปฏิบัติที่ผู้ปกครองชอบ อย่างไรก็ตามจุดเด่นในการวัดและประเมินผลที่มีความเคร่งครัด จริงจังในแนวการปฏิบัติที่ถือว่าได้ผลดี คือ รายวิชาภาษาอังกฤษ และภาษาไทย โดยครูผู้สอนทุกคนมีการกำหนดแนวการวัดและประเมินผลผู้เรียนในทิศทางเดียวกัน คือการมีเป้าหมายการวัดระดับความสามารถของผู้เรียนทุกทักษะ คือ การฟัง การพูด การอ่านและการเขียน โดยทุกทักษะมีความสำคัญเท่ากันคือวัดร้อยละ 25 ของทุกทักษะ และการสอบภาษาอังกฤษจัดทำชุดข้อสอบทุกทักษะเป็นแนวคู่ขนานกับข้อสอบวัดความสามารถทางภาษาของมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ เพื่อให้ชุดข้อสอบมีมาตรฐาน และหัวหน้าทีมครูผู้สอนชาวต่างชาติ เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของชุดข้อสอบ ก่อนนำไปทดสอบจริงกับผู้เรียน ซึ่งการดำเนินงาน มีเอกสารข้อสอบทุกทักษะเป็นหลักฐาน ในการวัดและตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนออกมาเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนั้นครูผู้สอนยังมีแบบประเมินความสามารถของนักเรียนทุกทักษะตามสภาพจริงที่ปรากฏในชั้นเรียน พร้อมทั้งประเมินพฤติกรรม และความรับผิดชอบของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ส่งให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ส่วนการรายงานผลการเรียน พบว่า ครูผู้สอนและครูผู้ช่วยสอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าอยู่ในระดับดีมาก โดยครูผู้สอนทุกคนต้องทำรายงานการประเมินผลผู้เรียนส่งต่อผู้บริหารตามลำดับและส่งผลการเรียนต่อผู้ปกครองทุกครั้งหลังการจัดสอบรวม 4 ครั้งต่อปีการศึกษา การดำเนินงานดังกล่าวมีเอกสารอ้างอิง คือ แบบประเมินผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแบบรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (ปพ.6)

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง/พัฒนาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่ม

1) ควรจัดให้มีนักเรียนในอัตราที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนซึ่งจากการแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอนในกลุ่มสนทนาพบว่าอัตรานักเรียนต่อห้องมีจำนวนมากเกินไป โดยครูหัวหน้ากลุ่มสาระมีแนวความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าอัตราที่เหมาะสมต่อห้อง คือ นักเรียน 40 คนต่อ 1 ห้องเรียน

2) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านอื่นๆ จากครูผู้สอน คือ ครูผู้สอนอยากมีห้องสอนประจำเป็นของตนเองทุกคนเพราะจะสะดวกในการจัดระบบการวางสื่อและอุปกรณ์การเรียนของนักเรียนในชั้นที่ตนเองรับผิดชอบสอน

3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู โดยเฉพาะครูผู้สอนได้รับการอบรมทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพราะสถานศึกษามีโอกาสในการเข้ารับการอบรม สัมมนาจากหน่วยงานภายนอก ตลอดจนปิดการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยโครงการ การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้มีและใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ทั้งที่เป็นเทคโนโลยีทางการศึกษา และสื่อที่เป็น เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อ คุณภาพ และประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ของครู

4) จัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรทุกคน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนและสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดจากผู้ปกครองนักเรียนรวมชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ซึ่งผู้วิจัยได้จัดเรียงระดับความถี่ มีดังนี้

ตารางที่ 24 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านกระบวนการ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกระบวนการ	จำนวน (n)	ร้อยละ
1. ควรพัฒนาเทคนิคการสอนให้นักเรียนพูดภาษาอังกฤษได้	18	4.90
2. ควรมีสื่อการสอนที่ทันสมัย	12	3.27
3. ควรประเมินผู้เรียนและรายงานผู้ปกครองทุกเดือน	8	2.18
4. การเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานแล้ว	6	1.63
5. การสอนพิเศษควรเข้มงวดกับนักเรียนมากกว่าปกติ	5	1.36
6. ควรมีกิจกรรมหรือการเล่นให้นักเรียนได้แสดงออกทุกคน	4	1.09
7. ครูควรสอนเน้นการติวเข้มเพราะผู้เรียนยังต้องสอบแข่งขันกับหน่วยงานอื่นๆ	3	0.82
8. การบ้านควรมากขึ้นกว่าเดิมเพราะนักเรียนต้องฝึกเพิ่มขึ้น	1	0.27
9. โรงเรียนควรประเมินครูผู้สอน	1	0.27
10. ห้องเรียนไม่ได้มาตรฐานคับแคบเกินไป ควรลดจำนวนนักเรียนต่อห้อง	1	0.27
11. ควรส่งเสริมการพูดภาษาอังกฤษในโรงเรียน	1	0.27
รวม	60	16.35

จากตารางที่ 24 ผู้ปกครองส่วนใหญ่แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกระบวนการ โดยเฉพาะการเรียนการสอนว่า ควรพัฒนาเทคนิคการสอนให้นักเรียนพูดภาษาอังกฤษได้มากที่สุด (ร้อยละ 4.90) รองลงมาคือเห็นว่าควรมีสื่อการสอนที่ทันสมัย (ร้อยละ 3.27) และถัดมาคือ ควรประเมินผู้เรียนและรายงานผู้ปกครองทุกเดือน (ร้อยละ 2.18)

ผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 10 ประสิทธิภาพด้านการดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เกณฑ์การพิจารณาเชิงปริมาณจากร้อยละของผลของการดำเนินงานภายในสถานศึกษาในแต่ละด้าน ได้แก่ด้านบริหารจัดการงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งข้อมูลจากการรายงานการประเมินผลภายในของสถานศึกษา ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 25 แสดงผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 10

ประเด็นการประเมิน	ร้อยละของผลของการดำเนินงานในแต่ละด้าน					เฉลี่ย ร้อยละ	ระดับ คุณภาพ
	A	B	C	D	E		
การบริหารจัดการงานวิชาการ	94.12	94.12	88.24	82.35	88.24	89.41	ดี
การบริหารจัดการงานงบประมาณ	90.91	95.45	86.36	100.00	90.91	92.73	ดีมาก
การบริหารจัดการงานบริหารบุคคล	90.00	95.00	85.00	85.00	90.00	89.00	ดี
การบริหารจัดการงานบริหารทั่วไป	90.91	95.45	100.00	95.45	90.91	94.54	ดีมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	91.49	95.01	89.90	90.70	90.02	91.42	ดีมาก

จากตาราง 25 ค่าเฉลี่ยรวมของการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากอย่างไรก็ตามแม้มีการปฏิบัติการกิจกรรมตามกรอบกลุ่มงานของกฎกระทรวงตามเกณฑ์การพิจารณาเกือบทุกรายการ แต่พบความจริง ที่ว่า ทั้ง 5 โรงเรียน มีรายการปฏิบัติของภาระงานในกลุ่มที่ไม่ตรงเสียทีเดียว เช่น กิจกรรมทัศนศึกษา ทุกโรงเรียนจัดกิจกรรมนี้ บางโรงอยู่สังกัดงานฝ่ายวิชาการ บางโรงเรียนอยู่งานกิจการนักเรียนเป็นต้น ดังนั้นในการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยร้อยละของการปฏิบัติงาน จึงคิดคำนวณตามรายการปฏิบัติที่แท้จริงเป็นหลัก ซึ่งผลการประเมิน คือ ร้อยละของผลของการดำเนินงานภายในสถานศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า 1) สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงานวิชาการได้ชัดเจน จำนวน 17 ข้อ คิดเป็นร้อยละ...89.41.... จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง (หัวหน้าฝ่ายงาน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การดำเนินงานวิชาการตามที่กฎกระทรวงกำหนดนั้น ทางโรงเรียนได้ยึดแนวทางการดำเนินการตาม นั้น แต่ในด้านการดำเนินการที่โดดเด่นของโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะโรงเรียนในเครือมหาไถ่ที่มีแนวทางการดำเนินงานเดียวกัน คือ การดูแลนักเรียนอย่างเข้มแข็งจริงจัง โดยมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ประกาศไว้ว่าในคู่มือครูว่าครูต้องไม่ทิ้งห้องเรียน และการดำเนินงานตามนโยบายว่านักเรียนต้องได้สิทธิ์การเรียนรู้เต็มที่โดยทุกคาบเรียนทุกรายวิชาต้องไม่ขาดครู มีกระบวนการบริหารจัดการเชิงระบบในการจัดสอนแทน การแลกเปลี่ยน

สอนเมื่อครูต้องการจะลาพัก หรือมีภารกิจอื่นๆ เมื่อรู้ตัวล่วงหน้า แต่อย่างไร 2) สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงานงบประมาณได้ชัดเจน คุ่มค่า จำนวน 22 ข้อ คิดเป็นร้อยละ...92.73...จากการตรวจสอบรายการและการสัมภาษณ์หัวหน้างานที่รับผิดชอบ พบว่า การดำเนินงานด้านงบประมาณ มีลักษณะเฉพาะ คือการมีบุคลากรทางด้านนี้ โดยตรง เช่นหัวหน้างานงบประมาณ มีเจ้าหน้าที่การเงิน และหัวหน้างานพัสดุ ครุภัณฑ์ ทั้ง 5 โรงเรียนนี้มีเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านนี้โดยตรงไม่ต่ำกว่าโรงเรียนละ 3 คน ซึ่งแยกเป็นกลุ่มงานย่อย มีการปฏิบัติงานที่เป็นระบบชัดเจน คือเจ้าหน้าที่การเงิน ทำหน้าที่เก็บเงินและต้อนรับผู้ปกครองที่มาติดต่อและชำระค่าใช้จ่าย หัวหน้างานการเงินตรวจทานบัญชี การเงินและตรวจสอบรายการค่าใช้จ่าย พร้อมติดตาม และสรุปรายงานต่อผู้บริหาร ส่วนเจ้าหน้าที่พัสดุ ครุภัณฑ์ มีหน้าที่จัดซื้อ จัดหา จัดจ้างพัสดุ หรืออุปกรณ์ทุกอย่างในโรงเรียน และรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงสุดได้รับทราบทุกกรณี บุคลากรเหล่านี้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครูโรงเรียนเอกชน แต่สภาพจริงของการทำงาน พบว่าบุคลากรเหล่านี้ ทุกโรงเรียนไม่ได้ขึ้นสอนเป็นการทำงานบริการและสนับสนุนทางการศึกษาอย่างแท้จริง ดังนั้นการดำเนินงานจึงมีความสะดวก รวดเร็วและคุ่มค่าในการจัดการ ทุกอย่าง เพราะมีบุคลากรทำงานที่พอเพียง มีกระบวนการตรวจสอบ กำกับติดตามที่เข้มแข็ง มีระบบการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณที่รวดเร็วโดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกัน คือ หลังเสร็จโครงการ กิจกรรม ต้องรายงานค่าใช้จ่ายภายในไม่เกิน 3 วัน ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวถือเป็นแนวทางการปฏิบัติที่รับรู้และเข้าใจตรงกัน

3) สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงานบริหารบุคคลได้ชัดเจน คุ่มค่า จำนวน 20 ข้อ คิดเป็นร้อยละ...89.00..การบริหารงานบุคคลพบว่า 4 ใน 5 โรงเรียน อีกหนึ่งโรงเรียนเป็นครูอาวุโสที่มีอายุการปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 25 ปี หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่า เหตุผลที่ผู้อำนวยการต้องดูแลและรับงานเองเนื่องจากภาระหน้าที่ที่สำคัญในกลุ่มงานอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยตำแหน่งงาน เช่น การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น จากการตรวจสอบระดับการทำงานตามรายการพบว่าพบว่า โรงเรียนมีแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกันคือ การมีกระบวนการทำงานที่มีการวางแผนงานเช่นแผนงานด้านการพัฒนาครู พบทุกโรงเรียนมีการจัดอบรมพัฒนาครู ที่โรงเรียนจัดเองโดยการเชิญวิทยากรจากภายนอกเข้าไปอบรมให้ความรู้ไม่น้อยกว่าปีการศึกษาละ 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 2 วัน ดังนั้นการดำเนินการด้านการพัฒนาครูจึงได้เกินที่กฎกระทรวงกำหนด และการดำเนินงานที่รวดเร็ว คือการมีสภาพความพร้อมและความคล่องตัวสูงในการปฏิบัติงาน เพราะผู้อำนวยการมีเลขานุการส่วนตัว ในการติดต่อประสานงานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานตามภาระงานในกรอบตามกฎกระทรวง และคอยกำกับผู้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน หรือที่โรงเรียนตลอดทำให้การทำงานมีความคล่องตัวสูง 4) สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงานบริหารทั่วไปได้ชัดเจน คุ่มค่า จำนวน 22 ข้อ คิดเป็นร้อยละ...94.54... จากการตรวจสอบและสัมภาษณ์หัวหน้างาน พบว่า กรอบการทำงานงานบริหารทั่วไปแบ่งเป็นงานฝ่ายต่าง คือ ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายกิจการนักเรียนฝ่ายธุรการ และฝ่ายอาคารสถานที่ แต่ละฝ่ายงานมีหัวหน้างานรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง มีการประชุมกลุ่มใหญ่และการประชุมในกลุ่มย่อยตามวาระงาน และโครงการ กิจกรรม ตลอดปี

จุดเด่นในการทำงานคือ ทุกโรงเรียนมีแผนการทำงานที่ชัดเจน มีหัวหน้างานใหญ่ และหัวหน้างานย่อยแบ่งเป็นสายงาน และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว การทำงานทุกอย่างคำนึงถึงความประหยัดและความคุ่มค่า เพราะทุกโรงเรียนน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา และสมัครเข้าร่วมการเป็นสถานศึกษาแบบอย่างการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งหมายถึงการดำเนินงานทุกอย่างอยู่ภายใต้ความมีเหตุผล พอประมาณ และการมีภูมิคุ้มกัน บนเงื่อนไขของคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีคุณภาพ

อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียน(ผู้อำนวยการ) พบว่า ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาจะต้องพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยจัดให้มีแผนกลยุทธ์ที่มีตัวบ่งชี้ความสำเร็จ และมีแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาของชาติ มีการปฏิบัติตามแผนมีการสรุปผลและจัดทำเป็นเอกสารรูปเล่มชัดเจน มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ มีการจัดและพัฒนาระบบการนิเทศโดยใช้ระบบการนิเทศแบบคลินิกได้นำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนา ได้มีการจัดและส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม การแข่งขันทักษะวิชาการด้านต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียน นำเสนอผลงานอย่างหลากหลายเช่น ผลงานด้านศิลปะ ผลงานด้านวิทยาศาสตร์ ด้านกีฬาและด้านดนตรี ได้จัดให้มีการอบรมครูในหัวข้อเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยโครงการ ส่งเสริมสนับสนุนทักษะกระบวนการคิด แก้ปัญหาและกระบวนการกลุ่มให้แก่ักเรียน เช่น การจัดกิจกรรมในวันคริสต์มาส วันสำคัญอื่น ๆ โดยให้นักเรียนช่วยกันวางแผนการจัดกิจกรรมด้วยตัวเอง โรงเรียนได้ปรับปรุงสื่อธรรมชาติภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เช่น สวนหย่อม ต้นไม้ ให้มีความสดชื่น หลากหลาย และติดป้ายให้ข้อมูลทั้งทางด้านพฤกษศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ได้เชิญผู้ปกครองและปราชญ์ชาวบ้านที่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มาเป็นวิทยากร เป็นต้น

จากการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ ภาพรวมด้านกระบวนการตามจุดมุ่งหมายของการประเมินคือ มุ่งหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทรัพยากรและการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ พบว่า ในกระบวนการจัดหลักสูตรและพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน นั้น โรงเรียนต้องส่งเสริมให้ครูจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรใช้สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตในการเรียนการสอนให้มากขึ้น เพราะ โรงเรียนได้ลงทุนติดตั้งเครือข่ายนี้ในทุกห้องเรียน ส่วนการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาใน 4 กลุ่มงานนั้น พบว่า สถานศึกษาจะต้องเพิ่มการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยจัดให้มีแผนกลยุทธ์ที่มีตัวบ่งชี้ความสำเร็จในทุก กลุ่มงาน และมีการประสานความร่วมมือในองค์การอย่างเข้มแข็งทั้งด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน นอกจากนั้นควรมีการรวมระบบสารสนเทศ ที่เป็นจุดบริการจุดเดียว(one stop service) เพื่อให้เกิดความสะดวกในการดำเนินงาน และผู้คิดต่อจากภายนอก

1.4 ด้านผลลัพธ์ (Product Evaluation)

ประเด็นการประเมินในด้านนี้มุ่งหวังตรวจสอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งตามที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวังตามจุดมุ่งหมายของ โรงเรียนมีมากน้อยเพียงใด ควรมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุง พัฒนาอย่างไร จากตารางสรุปภาพรวมตามเกณฑ์พิจารณาจากคู่มือการประเมินดังต่อไปนี้

ตารางที่ 26 แสดงผลการประเมินด้านผลลัพธ์

องค์ประกอบการประเมินและตัวบ่งชี้	ระดับคะแนนของโรงเรียน					คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
	A	B	C	D	E		
ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	5	5	5	5	5	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	5	5	5	5	5	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 13 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	4	4	4	3	3.33	3.67	พอใช้
ผลรวมคะแนนเฉลี่ยด้านผลลัพธ์ด้านนักเรียน	4.67	4.67	4.67	4.33	4.44	4.56	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 14 รางวัลและเกียรติบัตรที่สถานศึกษาเคยได้รับ	1	1	1	5	4	2.4	ต้องปรับปรุง

จากตาราง 26 แสดงผลการประเมินด้านผลลัพธ์ เหตุผลที่ทำให้สถานศึกษามีผลการประเมินด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับคุณภาพดี(ผลรวมคะแนนเฉลี่ยด้านผลลัพธ์ = 4.02) เนื่องมาจากผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษาเป็นผลที่พึงเกิดขึ้นกับผู้เรียน และสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งเป้าหมายสูงสุดตามนโยบายการจัดการศึกษาแห่งชาติ คือผู้เรียน เก่ง ดี และมีความสุข ดังนั้นในด้านองค์ประกอบด้านผู้เรียนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก เกิดจากการประเมินผลทีละตัวบ่งชี้ คือผลการประเมินตัวบ่งชี้ย่อย ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละตัวบ่งชี้สรุปได้ดังต่อไปนี้

ผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 11 ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัว คือ 11.1) ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์รวมทั้งรู้จักดูแลตนเองให้มีความปลอดภัย และ 11.2) ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ มีผลการประเมินดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 27 แสดงผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 11

ตัวบ่งชี้ที่	ตัวบ่งชี้ย่อย	ร้อยละของผู้เรียนในโรงเรียน					ร้อยละเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
		A	B	C	D	E		
11.1	ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์รวมทั้งรู้จักดูแลตนเองให้มีความปลอดภัย							
11.1.1	ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์	98.52	97.69	98.56	98.25	94.32	97.47	ดีมาก
11.1.2	ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากปัญหาทางเพศ ยาเสพติด และสิ่งมอมเมา	100	99.69	100	98.25	100	99.59	ดีมาก
ผลรวมตัวบ่งชี้ที่ 11.1		99.26	98.69	99.28	98.25	97.16	98.53	ดีมาก
11.2	ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ	100	99.69	100	98.25	100	99.59	ดีมาก
สรุประดับคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่ 11		99.63	99.19	99.64	98.25	98.58	99.06	ดีมาก

จากตาราง 27 ผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 11 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีหมายถึง ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ และผู้เรียนรู้จักรักษาตนเองให้มีความปลอดภัย และมีสุขภาพจิตที่ดีซึ่งข้อมูลที่ได้ในตัวบ่งชี้นี้ประเมินผู้เรียนตามเกณฑ์การประเมินและพบว่าทุกโรงเรียนได้มีการประเมินสารสนเทศนี้ไว้ในรายงานคุณภาพประจำปีของสถานศึกษา(SAR) และมีการบันทึกน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ของกรมพลศึกษา และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) อย่างชัดเจน และจากตัวบ่งชี้ย่อยผู้เรียนมีความปลอดภัยจากปัญหาทางเพศ ยาเสพติด และสิ่งมอมเมา เช่น สุรา บุหรี่ เกม จากเอกสารการบันทึกของโรงเรียนไม่มีนักเรียนมีปัญหาในเรื่องยาเสพติด และสิ่งมอมเมา แต่จากการสัมภาษณ์ครูฝ่ายปกครอง พบว่ามีปัญหาในเรื่องคิดเกม คือเล่นเกมจนดึกและมาโรงเรียนสาย แต่เป็นนักเรียนเพียงส่วนน้อย จากข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสังเกตผู้เรียน และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา พบว่าในทุกโรงเรียน นักเรียนส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และร่าเริงแจ่มใสตามวัย ส่วนด้าน ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ ซึ่งหมายถึง ผู้เรียนมีความซาบซึ้งในคุณค่า อารมณ์ ความรู้สึกในสิ่งที่ดีงาม ไพเราะ น่ารื่นรมย์ พัฒนา ฝึกฝน และซึมซับจนเป็นลักษณะนิสัย โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร เช่น กิจกรรมศิลปะ ดนตรี / นาฏศิลป์ หรือ นันทนาการ พบว่าผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาด้านสุนทรียภาพ ทุกโรงเรียนอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก และโรงเรียนยังมีแนวทางและมาตรการส่งเสริมทางด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา โดยตั้งเป้าหมายให้นักเรียนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งใน และนอกหลักสูตรด้าน กิจกรรมศิลปะ ดนตรี / นาฏศิลป์ หรือ นันทนาการ ยกตัวอย่างกิจกรรมที่ีดีเป็นแนวทางการปฏิบัติที่เหมือนกัน คือ การเปิดเพลงในตอนเช้าก่อนการเข้าแถวเคารพธงชาติ การจัดหลักสูตรให้เรียนทั้งด้านดนตรี และศิลปะอย่างจริงจัง โดยการตั้งเป้าหมายในแต่ละปี การศึกษานักเรียนจะเล่นเครื่องดนตรีได้อย่างน้อยคนละ 1 ชนิด ส่วนการส่งเสริมงานศิลปะ มีการส่งเสริมการประกวดแข่งขันทั้งในและนอกสถานศึกษา และนักเรียนได้รับเกียรติบัตร และรางวัล พร้อมทั้งการส่งเสริมโดยการบูรณาการเข้าไปในกิจกรรมต่างๆ เช่น การวาดภาพประกวดในวันสำคัญ เช่น วันแม่ วันพ่อ วันสุนทรภู่ วันรักภัยไทยวันต่อต้านยาเสพติดโลก เป็นต้น

ผลการประเมินตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรคุณลักษณะอันพึงประสงค์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หลักสูตรแกนกลาง การศึกษา ขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มี 8 ประการ ดังนี้ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์ สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ จากการตรวจสอบเอกสารผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาทุกโรงเรียนประเมินผู้เรียนในระดับดีมากตามค่าเฉลี่ยร้อยละดังตารางข้างต้น และเมื่อสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง (หัวหน้างานฝ่ายกิจการนักเรียน สังกัดกลุ่มบริหารงานทั่วไป) ในเรื่องการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมรองรับ กอปรกับการตรวจสอบแผนปฏิบัติงานประจำปี พบว่า ทุกโรงเรียนมีแนวการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน เช่น มีมาตรการที่เข้มงวดด้านระเบียบวินัยของผู้เรียน เช่น การเข้าแถว การจัดระเบียบต่างๆ การรับผิดชอบในหน้าที่ เช่นมีเวรประจำวันรับผิดชอบทำความสะอาดในแต่ละบริเวณอย่างจริงจัง ตลอดจนมีโครงการ กิจกรรมส่งเสริมหลักสูตรด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมดังกล่าว เช่น โครงการธนาคารความดี กิจกรรมรักการอ่าน กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมเข้าสมาธิ การบันทึกความดี และจิตอาสา เป็นต้น

		
จิตอาสา	ประเพณีมารยาทไทย	หารักททายครูหน้าเสาธง
		
ธนาคารฝากความยินดี	สมุดบันทึกความดี	สมาธิในการเดินแถว

ภาพที่ 14 ประกอบผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 12

ผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 13 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรซึ่งผลการประเมินตัวบ่งชี้ย่อยที่ 13.1 ผู้เรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระเป็นไปตามเกณฑ์ หมายถึง ผู้เรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับดีขึ้น (เกรด 3 ขึ้นไป) ข้อมูลประกอบการพิจารณา บันทึกผลการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2553 ซึ่งเป็นปีการศึกษาล่าสุด ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา และ ตัวบ่งชี้ย่อยที่ 13.2 ข้อมูลผลการสอบ O-NET (ordinary national educational test) ในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ซึ่งปรากฏดังนี้

ตารางที่ 28 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้น ป.6 ปีการศึกษา 2553

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ร้อยละของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดีขึ้น					ค่าเฉลี่ย
	A (n = 199)	B (n = 218)	C (n = 178)	D (n = 197)	E (n = 198)	
ภาษาไทย	75.5	63.93	72.35	62.02	68.32	68.42
คณิตศาสตร์	74.67	68.04	69.78	42.24	69.87	64.92
วิทยาศาสตร์	77.83	94.98	71.24	32.74	70.52	69.46
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	78.17	87.21	80.24	27.15	74.19	69.39
ศิลปะ	81.17	100	95.74	100	92.41	93.86
สุขศึกษาและพลศึกษา	83.17	100	94.45	90.47	93.64	92.35
การทำงานอาชีพและเทคโนโลยี	82.5	100	97.87	90.62	91.36	92.47
ภาษาอังกฤษ	73.00	37.44	69.41	74.24	67.54	64.33
เฉลี่ยร้อยละรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	78.25	81.45	81.39	64.94	78.48	76.90
ระดับคุณภาพตามเกณฑ์พิจารณา	ดี	ดี	ดี	พอใช้	ดี	ดี

จากตารางที่ 28 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนของนักเรียนชั้น ป.6 ภาพรวมทั้ง 5 โรงเรียนอยู่ในระดับดี (ร้อยละ 76.90) ซึ่งในแต่ละโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยร้อยละรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ A ร้อยละ 78.25 (อยู่ในระดับดี) B ร้อยละ 81.45 (อยู่ในระดับดี) C ร้อยละ 81.39 (อยู่ในระดับดี) D ร้อยละ 64.94 (อยู่ในระดับพอใช้) และ E ร้อยละ 78.48 (อยู่ในระดับดี) จากตารางยังพบว่ากลุ่มวิชาที่มีผลสัมฤทธิ์ในระดับพอใช้ และทางโรงเรียนควรเร่งรัดพัฒนา คือ ภาษาไทย (ร้อยละ 68.42) คณิตศาสตร์ (ร้อยละ 64.92) วิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 69.46) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ร้อยละ 69.38) และ ภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 64.33)

ตารางที่ 29 ผลสัมฤทธิ์การสอบ O-NET ของนักเรียนชั้น ป.6 ปีการศึกษา 2553

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ร้อยละของผู้เรียนที่ได้ขีดจำกัดล่างและระดับคะแนนตามเกณฑ์ สมศ.											
	ระดับประเทศ		A(n= 199)		B(n= 218)		C(n= 178)		D(n= 197)		E(n= 198)	
	\bar{X}	ขีดล่าง	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน
ภาษาไทย	31.22	31.18	52.76	1.06	45.41	0.91	44.38	0.89	67.01	1.34	57.58	1.15
คณิตศาสตร์	34.85	34.80	57.29	1.15	51.38	1.03	32.02	0.64	57.87	1.16	57.58	1.15
วิทยาศาสตร์	41.56	41.51	60.30	1.21	48.17	0.96	43.26	0.87	63.96	1.28	59.60	1.19
สังคมศึกษา	47.07	47.03	75.38	1.51	67.43	1.35	61.80	1.24	81.22	1.62	63.64	1.27
ศิลปะ	54.31	54.26	56.78	1.14	41.74	0.83	57.30	1.15	45.18	0.90	42.93	0.86
สุขศึกษา	41.10	41.03	58.29	1.17	43.12	0.86	50.00	1.00	70.56	1.41	46.46	0.93
การงานอาชีพ	52.52	52.47	54.27	1.09	46.79	0.94	52.25	1.04	61.93	1.24	61.62	1.23
ภาษาอังกฤษ	20.99	20.93	40.70	0.81	44.95	0.90	31.46	0.63	57.36	1.15	45.96	0.92
คะแนนรวม			9.12		7.78		7.45		10.10		8.71	
คะแนนพัฒนาการจากปีการศึกษา 2552			2.00		1.00		1.5		2.5		2.5	
รวมคะแนนผลสัมฤทธิ์ตามเกณฑ์ สมศ.			11.12		8.78		8.85		12.60		11.21	
ระดับคุณภาพ			พอใช้		พอใช้		พอใช้		ดี		พอใช้	

จากตารางที่ 29 พบว่า ภาพรวมของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการทดสอบระดับชาติอยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ โดยในแต่ละโรงเรียนมีค่าคะแนนรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามเกณฑ์คุณภาพของ สมศ. คือ A = 11.12 (อยู่ในระดับพอใช้) B = 8.75 (อยู่ในระดับพอใช้) C = 8.85(อยู่ในระดับพอใช้) D = 12.60 (อยู่ในระดับดี) และ E = 11.21 (อยู่ในระดับพอใช้)

ตารางที่ 30 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ปีการศึกษา 2553

กลุ่มสาระการเรียนรู้	โรงเรียน	ร้อยละของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดีขึ้นไป			
		ม.3		เฉลี่ย ร้อยละ	ม.6 D(n=111)
		D (n= 48)	E(n= 314)		
ภาษาไทย		84.78	62.02	73.40	78.34
คณิตศาสตร์		34.78	42.24	38.51	68.32
วิทยาศาสตร์		41.3	32.74	37.02	75.42
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		91.3	74.24	82.77	86.54
ศิลปะ		100	90.47	95.24	92.47
สุขศึกษาและพลศึกษา		100	90.62	95.31	96.24
การงานอาชีพและเทคโนโลยี		93.48	85.45	89.47	89.75
ภาษาอังกฤษ		36.96	45.21	41.09	53.46
เฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้		72.83	65.37	69.10	80.07
ระดับคุณภาพตามเกณฑ์พิจารณา		พอใช้	พอใช้	พอใช้	ดี

จากตารางที่ 30 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้น ม.3 ในแต่ละโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยร้อยละรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ D ร้อยละ 72.83 (อยู่ในระดับพอใช้) และ E ร้อยละ 65.37 (อยู่ในระดับพอใช้) ในระดับชั้น ม.3 จากตาราง พบว่ากลุ่มวิชาที่ทางโรงเรียนควรเร่งรัดพัฒนาผลสัมฤทธิ์ คือ คณิตศาสตร์ (ร้อยละ 38.51) วิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 37.02) และ ภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 41.09) ส่วนระดับชั้น ม.6 ผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับดี

ตารางที่ 31 ผลสัมฤทธิ์การสอบ O-NET ของนักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ปีการศึกษา 2553

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ร้อยละของผู้เรียนที่ได้ขีดจำกัดต่างและระดับคะแนนตามเกณฑ์ สมศ.									
	ระดับประเทศ		ระดับชั้น ม.3				ระดับประเทศ		ระดับชั้น ม.6 E (n= 111)	
			D (n= 48)		E (n= 314)					
	\bar{X}	ขีดล่าง	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	\bar{X}	ขีดล่าง	ร้อยละ	คะแนน
ภาษาไทย	42.80	42.76	45.41	0.91	59.24	1.18	42.61	42.55	55.86	1.12
คณิตศาสตร์	24.18	24.15	51.38	1.03	37.26	0.75	14.99	14.93	44.14	0.88
วิทยาศาสตร์	29.17	29.13	48.17	0.96	51.27	1.03	30.90	30.85	54.05	1.08
สังคมศึกษาฯ	40.85	40.80	67.43	1.35	54.78	1.10	46.51	46.48	61.26	1.23
ศิลปะ	71.97	71.92	41.74	0.83	52.23	1.04	62.86	62.82	51.35	1.03
สุขศึกษาฯ	28.48	28.43	43.12	0.86	58.92	1.18	32.62	32.58	56.76	1.14
การงานอาชีพฯ	47.07	47.02	46.79	0.94	70.06	1.40	43.69	43.64	62.16	1.24
ภาษาอังกฤษ	16.19	16.15	44.95	0.90	35.99	0.72	19.22	19.17	44.14	0.88

ตารางที่ 31 ผลสัมฤทธิ์การสอบ O-NET ของนักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 ปีการศึกษา 2553 (ต่อ)

กลุ่มสาระการ เรียนรู้	ร้อยละของผู้เรียนที่ได้ขีดจำกัดล่างและระดับคะแนนตามเกณฑ์ สมศ.									
	ระดับประเทศ		ระดับชั้น ม.3				ระดับประเทศ		ระดับชั้น ม.6	
			D (n = 48)		E (n = 314)					
	\bar{X}	ขีดล่าง	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	\bar{X}	ขีดล่าง	ร้อยละ	คะแนน
คะแนนรวม			7.78		8.39					8.59
คะแนนพัฒนาการจากปีการศึกษา 2552			1.00		0			คะแนนพัฒนาการ		0
รวมคะแนนผลสัมฤทธิ์ตามเกณฑ์ สมศ.			8.78		8.39			รวมคะแนนผลสัมฤทธิ์		8.59
ระดับคุณภาพ			พอใช้		พอใช้			ระดับคุณภาพ		พอใช้

จากตารางที่ 31 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้น ม.3 ในแต่ละโรงเรียนมีค่าคะแนนรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามเกณฑ์คุณภาพของ สมศ. คือ D = 8.78 (อยู่ในระดับพอใช้) E = 8.39 (อยู่ในระดับพอใช้) ส่วนชั้น ม.6 โรงเรียน E = 8.59 (อยู่ในระดับพอใช้)

นอกจากนั้น จากการศึกษาเอกสารรายงานสถิติการสอบเข้ามหาวิทยาลัยของนักเรียน ชั้น ม.6 ซึ่งถือเป็นหนึ่งในผลลัพธ์ของสถานศึกษา ได้ผล ดังนี้

ตารางที่ 32 แสดงสถิติการสอบเข้ามหาวิทยาลัยของนักเรียน ชั้น ม.6

ปีการศึกษา	จำนวนนักเรียนทั้งหมด	นักเรียนสอบได้รอบโควตา มหาวิทยาลัยของรัฐ		นักเรียนเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2551	62	38	62.29	62	100
2552	96	84	87.50	96	100
2553	112	110	98.21	112	100

จากตารางที่ 32 พบว่าจำนวนนักเรียนสอบได้รอบโควตามหาวิทยาลัยของรัฐ มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ส่วนสถิติการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา พบว่านักเรียนเข้าศึกษาต่อคิดเป็นร้อยละ 100

ผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 14 รางวัลและเกียรติบัตรที่เคยได้รับ พิจารณาจาก จากองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ได้รับรางวัล หรือ เกียรติบัตรจากหน่วยงานต้นสังกัด ระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือจาก หน่วยงานภายนอกในระดับจังหวัด 2) ได้รับรางวัล หรือ เกียรติบัตรจากหน่วยงานต้นสังกัดระดับเขตการศึกษา หรือจากหน่วยงานภายนอกในระดับภาค 3) ได้รับรางวัล หรือ เกียรติบัตรจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือจากหน่วยงานภายนอกในระดับประเทศ จากการสอบถามและมีหลักฐานอ้างอิงเชิงประจักษ์ของโรงเรียน มีดังนี้

ตารางที่ 33 แสดงรางวัลที่โรงเรียนได้รับในช่วงปีการศึกษา 2549 -2553

โรงเรียน	ประเภท / ชื่อรางวัล	หน่วยงาน / ระดับที่ให้รางวัล	ปีการศึกษา
A	โรงเรียนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น	สพท. ขอนแก่น เขต 3	2550
	โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเหรียญทอง	ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น	2551
B	โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร	ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น	2553
C	โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเหรียญทอง	ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น	2551
D	โรงเรียนส่งเสริมมารยาทงามระดับเหรียญทอง	สพท. ขอนแก่น เขต 1	2549-2551
	โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเหรียญทอง	ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น	2550
	รางวัลรองชนะเลิศ โรงเรียนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	เขตการศึกษาที่ 12	2552
	รางวัล โรงเรียนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น	ศูนย์คุณธรรมแห่งชาติ	2552
E	โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเหรียญทอง	ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น	2551
	รางวัล โรงเรียนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น	ศูนย์คุณธรรมแห่งชาติ	2552

จากตารางที่ 33 พบว่าทุกโรงเรียนได้รับรางวัล คือโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเหรียญทองในระดับจังหวัด และมี 3 ใน 5 โรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม แสดงให้เห็นถึงผลจากการบริหารจัดการภายในโรงเรียนด้านการส่งเสริมสุขภาพของผู้เรียน และกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

จากการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ ภาพรวมด้านผลลัพธ์ตามจุดมุ่งหมายของการประเมินผลลัพธ์ด้านผู้เรียน ซึ่งตามจุดมุ่งหมายการศึกษาแห่งชาติ มุ่งให้ผู้เรียนเก่ง ดี มีความสุข นั้น ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีและผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ พบว่า มีผลลัพธ์ตามความคาดหวังอยู่ในระดับที่ดีมาก ส่วนด้านผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร นั้นพบว่า ผลสัมฤทธิ์จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในระดับสถานศึกษาของชั้น ป.6 และ ม.6 อยู่ในระดับคุณภาพดี ในขณะที่ผลสัมฤทธิ์จากการสอบ O-NET ซึ่งเป็นการวัดผลระดับชาติอยู่ในระดับพอใช้เท่านั้น แสดงถึงผลลัพธ์จากการวัดภายใต้หลักสูตรเดียวกัน แต่ผลไม่สอดคล้องกัน ดังนั้น โรงเรียนต้องเร่งรัดพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ส่วนชั้น ม.3 ผลสัมฤทธิ์จากการวัดและประเมินภายในสถานศึกษาและ ผลสัมฤทธิ์จากการสอบ O-NET มีความสอดคล้องกันคืออยู่ในระดับพอใช้ อนึ่ง ผลลัพธ์ในระดับสถานศึกษา ซึ่งประเมินจากรางวัลและเกียรติบัตรที่เคยได้รับภายใน 5 ปีการศึกษา (2549 – 2553) พบว่าทุกโรงเรียนได้รับรางวัลในระดับจังหวัด และมีรางวัลระดับประเทศ 2 โรงเรียน

ภาพรวมจากการประเมินตามเกณฑ์พิจารณาถือว่าโรงเรียนควรส่งเสริมด้านการประกวดแข่งขันต่างๆ ในนามของสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

1.5 ด้านผลกระทบ (Impact Evaluation)

ประเด็นการประเมินในด้านนี้มุ่งหวังตรวจสอบ และสะท้อนผลแก่สถานศึกษา ให้เห็นภาพการจัดการศึกษา ดังนั้น การประเมินจึงเป็นข้อมูลย้อนกลับ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการจัดการศึกษาต่อไป

ผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่ 15 ภาพการเปลี่ยนแปลงด้านความมีประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการของโรงเรียน หมายถึง ผลระยะยาวจากการดำเนินงาน ที่ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งที่คาดหวัง และไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวก และทางลบ ซึ่งในการประเมินครั้งนี้ พิจารณาจากสภาพของการดำเนินงานว่าส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสีย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้เรียน 2) ด้านครู 3) ด้านผู้บริหาร และ 4) ด้านการบริหารจัดการ ได้ผลการประเมินเป็น ดังนี้

1) **ด้านผู้เรียน** มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินคุณลักษณะของผู้เรียนซึ่งสะท้อนผลลัพธ์จากการจัดการศึกษาที่มีผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคม จากการสุ่มสัมภาษณ์ผู้ปกครองนักเรียนทั้ง 5 โรงเรียน และการสอบถามแบบปลายเปิดจากครูผู้สอน และผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงาน พบว่าแหล่งข้อมูลมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่องจุดเด่นหรือเอกลักษณ์ของนักเรียน คือ นักเรียนแต่งกาย สะอาด มีบุคลิกภาพดีด้วยชุดแบบฟอร์มที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน การให้นักเรียนไว้ผมยาว และถักเปียสองข้างเหมือนกันทั้งโรงเรียน เน้นให้เห็นถึงความเรียบร้อย แต่อย่างไรก็ตามผู้ปกครองก็ให้แง่คิดที่โรงเรียนต้องนำมาพิจารณา คือ ผู้ปกครองมีความคาดหวังในเรื่องการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนว่านักเรียนควรมีทักษะและความสามารถในการใช้ภาษาที่ดีกว่าปัจจุบัน ซึ่งอยากให้โรงเรียนเอาใจใส่และจริงจังมากกว่าที่ผ่านมา ส่วนการที่นักเรียนมีระเบียบวินัย มีมารยาทงาม มีสัมมาคารวะ และนักเรียนมีผลการเรียนดี มีชื่อเสียงในการสอบเข้าโรงเรียนรัฐบาลในระดับมัธยมศึกษาศึกษาได้เป็นจำนวนมาก (ผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษา) ส่วนผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษากล่าวว่ารู้สึกไว้วางใจในระบบของโรงเรียนจึงให้ บุตรหลานได้ศึกษาต่อ นอกจากนักเรียนไม่เป็นเด็กเกเรแล้ว นักเรียนยังมีชื่อเสียงในสัทธิการสอบเข้ามหาวิทยาลัยในรอบสอบโควตามีเปอร์เซ็นต์เพิ่มมากขึ้นทุกปี การศึกษา (นักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6) และผู้ปกครองเชื่อมั่นจึงให้เรียนต่อในโรงเรียนเดิมถึงแม้ค่าใช้จ่ายจะแพงกว่าโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับการสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้ปกครองนักเรียนในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 34 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

รายการประเมิน	ปกครอง ป.6 (n = 226)			ปกครอง ม.3 (n = 83)			ปกครอง ม.6 (n = 48)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความ หมาย
1. ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ									
1.1 สามารถป้องกันตนเองจาก สิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยง ตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อ ความรุนแรง โรค ภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ	4.25	0.76	มาก	4.05	1.02	มาก	4.42	0.77	มาก
1.2 เห็นคุณค่าในตนเอง มีความ มั่นใจ กล้าแสดงออกอย่าง เหมาะสม	3.97	0.98	มาก	3.86	1.06	มาก	4.23	0.88	มาก
1.3 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ เกียรติผู้อื่น	3.93	0.99	มาก	3.84	1.08	มาก	4.15	0.97	มาก
1.4 สามารถสร้างผลงานจากเข้า ร่วมกิจกรรม ด้านศิลปะ ดนตรี/ นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการ	4.33	0.74	มาก	4.20	0.88	มาก	4.38	0.64	มาก
รวม	4.12	0.82	มาก	3.99	0.88	มาก	4.29	0.67	มาก
2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์									
2.1 มีความรัก สามัคคี และอยู่ ร่วมกับผู้อื่นได้	4.66	0.74	มากที่สุด	4.34	1.03	มาก	4.46	0.85	มาก
2.2 เื่ออาหารผู้อื่นและกตัญญู กตเวทิต่อผู้มีพระคุณ	4.30	0.73	มาก	4.24	0.95	มาก	4.33	0.78	มาก
2.3 ขอมรับความคิด และ วัฒนธรรมที่แตกต่าง	4.33	0.74	มาก	4.07	1.07	มาก	4.15	0.59	มาก
2.4 ตระหนัก รู้คุณค่า ร่วม อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม	4.27	0.77	มาก	4.10	0.94	มาก	4.13	0.87	มาก
รวม	4.39	0.71	มาก	4.19	0.82	มาก	4.27	0.66	มาก

ตารางที่ 34 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองด้านคุณลักษณะของผู้เรียน (ต่อ)

รายการประเมิน	ปกครอง ป.6 (n = 226)			ปกครอง ม.3 (n = 83)			ปกครอง ม.6 (n = 48)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความ หมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความ หมาย
3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง									
3.1 รู้จักตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหา ความรู้เพิ่มเติม และมีทักษะใน การอ่าน ฟัง/ดู พูด เขียน	4.00	0.99	มาก	4.00	1.06	มาก	4.25	0.86	มาก
3.2 มีนิสัยรักการอ่านและ แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจาก ห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อ ต่างๆ รอบตัว	4.66	0.74	มากที่สุด	4.29	1.02	มาก	4.52	0.83	มากที่สุด
3.3 สามารถเรียนรู้ร่วมกันเป็น กลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน	3.94	0.97	มาก	3.99	1.01	มาก	4.33	0.75	มาก
3.4 สามารถใช้เทคโนโลยีใน การเรียนรู้และนำเสนอผลงาน	4.31	0.74	มาก	4.19	1.86	มาก	4.42	0.74	มาก
รวม	4.22	0.77	มาก	4.12	0.73	มาก	4.38	0.55	มาก
4. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผล									
4.1 มีความสามารถสรุปความคิด จากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และ สื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตาม ความคิดของตนเอง	4.24	0.76	มาก	4.06	0.99	มาก	4.13	0.94	มาก
4.2 มีความสามารถนำเสนอวิธี คิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือ วิธีการของตนเอง	4.66	0.74	มากที่สุด	4.27	1.04	มาก	4.35	0.89	มาก
4.3 มีความสามารถกำหนด เป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ	4.00	0.99	มาก	4.13	1.09	มาก	4.27	1.00	มาก
4.4 มีความคิดริเริ่ม และ สร้างสรรค์ผลงานด้วยความ ภาคภูมิใจ	4.63	0.75	มากที่สุด	4.41	1.03	มาก	4.50	0.88	มาก
รวม	4.39	0.70	มาก	4.22	0.79	มาก	4.31	0.62	มาก

ตารางที่ 34 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองด้านคุณลักษณะของผู้เรียน (ต่อ)

รายการประเมิน	ปกครอง ป.6 (n = 226)			ปกครอง ม.3 (n = 83)			ปกครอง ม.6 (n = 48)		
	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
5. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต									
5.1 มีทักษะวางแผนการทำงาน และดำเนินการจนสำเร็จ	4.64	0.75	มากที่สุด	4.20	0.97	มาก	4.29	0.92	มาก
5.2 มีทักษะทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนา งาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง	4.58	0.79	มากที่สุด	4.22	1.00	มาก	4.42	0.79	มาก
5.3 มีทักษะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.64	0.74	มากที่สุด	4.20	0.99	มาก	4.44	0.85	มาก
5.4 มีทักษะและมีความรู้สึที่ดีต่ออาชีพสุจริต และหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ	4.19	0.83	มาก	4.19	0.97	มาก	4.21	0.90	มาก
รวม	4.51	0.73	มากที่สุด	4.20	0.86	มาก	4.34	0.70	มาก

จากตาราง 33 พบว่าคุณลักษณะของผู้เรียนตามมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับความคิดเห็นของผู้ปกครอง ของนักเรียนในทุกระดับชั้น ทั้ง ป.6 ม.3 และ ม.6 มีระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคืออยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมของระดับความคิดเห็นในแต่ละด้าน มีดังนี้ 1.ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ (ป.6 = 4.12 ม.3 = 3.99 และ ม.6 = 4.29) 2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ (ป.6 = 4.39 ม.3 = 4.19 และ ม.6 = 4.27) 3.ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ป.6 = 4.22 ม.3 = 4.12 และ ม.6 = 4.38) 4.ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผล (ป.6 = 4.39 ม.3 = 4.22 และ ม.6 = 4.31) และ 5. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (ป.6 = 4.51 ม.3 = 4.20 และ ม.6 = 4.34)

นอกจากนี้ ด้านผู้เรียนที่เป็นศิษย์เก่า ที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในสังคม ซึ่งถือเป็นผลกระทบทางบวกแก่สถาบันมีดังต่อไปนี้ 1) นายสุวิทย์ คุณกิตติ อดีตรองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีหลายสมัย จบการศึกษาระดับประถมศึกษาจากโรงเรียน E 2) คุณศุขชา โทณะวนิก ผู้ประกาศและพิธีกรรายการโทรทัศน์ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาจากโรงเรียน D

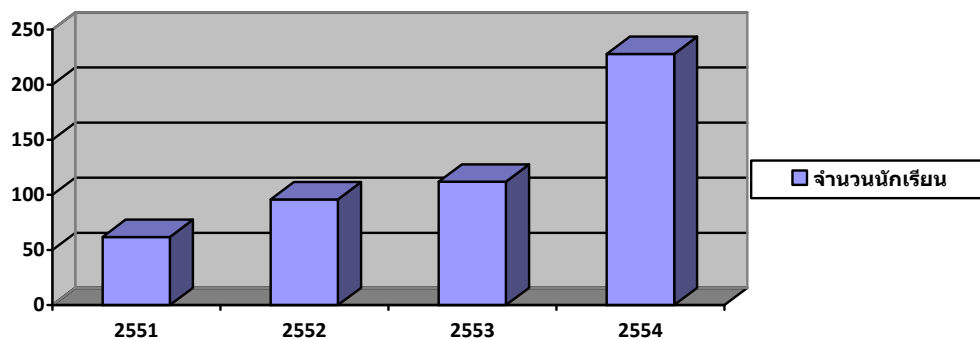
2) ด้านครู มีจุดมุ่งหมายเพื่อสะท้อนผลด้านคุณลักษณะตามจรรยาวิชาชีพ และพฤติกรรมของครูที่มีผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคม จากการสุ่มสัมภาษณ์ผู้ปกครองนักเรียนทั้ง 5 โรงเรียน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่อง ความรับผิดชอบงานของครู โรงเรียนเอกชนว่าเป็นคนที่มีความ

มุ่งมั่นตั้งใจ และ มีความรับผิดชอบ และดูแลนักเรียนได้ดี แต่อย่างไรก็ตามอยากให้ครูกวาดขันและเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคลเพราะนักเรียนมีความสามารถไม่เท่ากัน นักเรียนบางคนต้องการให้ครูดูแลมากกว่าคนอื่นจากการสัมภาษณ์อาจารย์สุนันทา รุ่งเนียม ศึกษาพิเศษที่สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กลุ่มส่งเสริมงานโรงเรียนเอกชน และตัวแทนคณะกรรมการบริหารโรงเรียน C D และ E กล่าวว่า “ ครูในโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะ ครูในโรงเรียนเครือมหาไถ่มีจุดเด่นที่น่าชื่นชม คือการมีความกระตือรือร้น มีความอดทนสูง มีความสามัคคีในหมู่คณะ เช่นบางครั้งทางเขตฯ มีงานเร่งด่วน หรือมีภารกิจ ให้ร่วมมือ มักได้รับความร่วมมืออย่างทันท่วงที นอกจากนี้การติดตามประเมินผลโรงเรียนเอกชน พบว่า การดูแลเอาใจใส่นักเรียนเป็นจุดดึงดูดผู้ปกครองให้ส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียน โรงเรียนจึงต้องมีครูที่มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ความสามารถ และการดูแลเอาใจใส่นักเรียน ซึ่งโรงเรียนสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีเยี่ยม ” ในทำนองที่สอดคล้องกัน จากการสัมภาษณ์ผู้ปกครองนักเรียนชุมชนใกล้เคียงที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียน D ด้านครู พบว่าครูมีความขยันมาโรงเรียนแต่เช้า หากมีปัญหาอะไร สามารถแจ้งและได้รับการดูแลให้ในทันที” นอกจากนี้ จากหลักฐานเชิงประจักษ์ พบว่าทุกปีการศึกษาครูของทุกโรงเรียนจะได้รับรางวัลครูดีเด่น ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และจะมีครูที่ได้รับเกียรติบัตรจากทั้งหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ ในเรื่องการส่งนักเรียนเข้าประกวดแข่งขันต่างๆมากมาย

3) ด้านผู้บริหาร มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินคุณลักษณะตามจรรยาวิชาชีพ และพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคม จากการสุ่มสัมภาษณ์แบบเจาะจงกับผู้ปกครองนักเรียน ชั้น ป.2 โรงเรียน D ซึ่งเป็นผู้ปกครองที่มีคุณลักษณะพิเศษ คือ มีทางเลือกในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในจังหวัดขอนแก่น โดยการใช้สิทธิ์สวัสดิการของตนเองให้บุตรสาวได้เข้าเรียน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ก่อนตัดสินใจนำบุตรสาวคนเดียวเข้าโรงเรียนนี้ ผู้ปกครองได้ขับรถตระเวนไปทุกโรงเรียนในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นการสังเกตการณ์และประเมินคร่าวๆ ก่อนส่งลูกเข้าเรียนชั้น ป.1 จุดที่เป็นการตัดสินใจของผู้ปกครองที่ส่งบุตรสาวเข้าโรงเรียนนี้ คือพบว่าผู้บริหาร(ผู้อำนวยการโรงเรียน)มาโรงเรียนแต่เช้ามาก คือมาก่อนครูและก่อนนักเรียนทุกคน และกลับบ้านค่ำหลังทุกคน ท่านมาแอบสังเกตการณ์อยู่หลายครั้งก็พบพฤติกรรมเดิม จึงคิดว่าถ้าผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ทุกอย่างก็คงจะดีด้วย ทั้งๆที่ครอบครัวของนักเรียนพักในบ้านพักในบริเวณมหาวิทยาลัย การส่งลูกขึ้นรถรับ-ส่ง ไปโรงเรียนต้องให้ลูกตื่นนอนแต่เช้า นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนเพิ่มเติมด้านการมาปฏิบัติงานของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน D และ E มาปฏิบัติงานทุกวันแบบไม่สาย ไม่ขาด ไม่ลา ยกเว้นการไปราชการเป็นเวลา 3 ปีซ้อน (ปีการศึกษา 2550-2552) ซึ่งได้รับรางวัลการมาปฏิบัติงานยอดเยี่ยมและเป็นตัวอย่างให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ส่วนโรงเรียนที่เหลือมีคุณสมบัติเหมือนกัน คือผู้บริหารมาโรงเรียนแต่เช้า และกลับเย็น พร้อมมาปฏิบัติงานทุกวัน แทบไม่มีวันลาหรือขาดการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านรางวัลพบว่าผู้บริหาร(ผู้อำนวยการ) ทั้ง 5 โรงเรียนได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ปีการศึกษา 2553 จากเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถ ความทุ่มเท เสียสละความเอาใจใส่ในภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

4) ด้านการบริหารและการบริการการจัดการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินผลจากการจัดการศึกษาที่มีผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคมจากการสัมภาษณ์และรวมถึงการสังเคราะห์

ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดซึ่งสอบถามผู้ปกครองนักเรียน พบว่า โรงเรียนให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่ต่อนักเรียนดีมาก ทั้งเรื่องมาตรการความปลอดภัย การแลกเปลี่ยนในบริเวณโรงเรียน การไม่อนุญาตให้นักเรียนออกไปบนอาคารเรียน ซึ่งผู้ปกครองรู้สึกมีความสุขสบายใจ และการส่งเสริมสุขภาพของนักเรียน ผู้ปกครองรู้สึกพอใจที่โรงเรียนไม่จำหน่ายของขบเคี้ยว หรือขนมกรุบกรอบต่างๆ แต่อย่างไรก็ตามบางเรื่อง โรงเรียนมีความเข้มงวดมากเกินไป เช่นการห้ามนำโทรศัพท์มาโรงเรียน แม้มีการผ่อนผันให้ฝากไว้กับครูประจำชั้น พบว่ายังไม่ได้รับความสะดวก เพราะบางครั้งครูไม่มีเวลาว่าง การเข้มงวดเรื่องระเบียบวินัยเป็นสิ่งที่ดี ผู้ปกครองชอบ แต่บางครั้งควรผ่อนผันกับนักเรียนที่อยู่ในชั้นระดับเล็กๆ นอกจากนั้น ด้านการบริการการจัดการศึกษา และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โรงเรียนทุกโรงเรียนได้ให้ร่วมร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด และชุมชนในการเป็นแหล่งวิทยากร เช่น การใช้ห้องประชุม การศึกษาดูงานของโรงเรียนในโครงการที่เป็นเลิศของโรงเรียน เป็นต้น ส่วนผลกระทบด้านบวก คือการได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว เช่นการมาชำระค่าธรรมเนียมการศึกษา หรือการติดต่อประสานงานอื่นๆ ได้รับการตอบรับอย่างรวดเร็ว และจุดเด่นที่ผู้ปกครองทุกโรงเรียนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันคือโรงเรียนมีความสะอาดมาก ทั้งในด้านบริเวณโรงเรียน และห้องน้ำ นอกจากนั้นจากการศึกษาเอกสารบันทึกการประชุมผู้ปกครองและ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทุกโรงเรียนเพื่อยืนยันแนวทางการบริหารจัดการที่เหมือนกัน พบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจกับนโยบายห้องเรียนไม่ขาดครูแม้ครูในรายวิชาจะมีการกิจไม่มาโรงเรียน เช่นการไปอบรมสัมมนา การลาต่างๆ การจัดการเรียนการสอนที่มีครูผู้สอนในห้องเรียนโดยไม่ขาดครู เป็นเครื่องรับประกันว่าโรงเรียนไม่ทอดทิ้งนักเรียน และการมีโครงการกิจกรรมทางพุทธศาสนาในโรงเรียน เช่นการทำบุญตักบาตรในวันอาสาฬหบูชา การพานักเรียนไปวัดพุทธ เป็นต้น ผู้ปกครองรู้สึกประทับใจ สะท้อนถึงการมีระบบการบริหารจัดการที่ดี และเน้นถึงคุณธรรมที่โรงเรียนกล่าวอ้างในเรื่องของการรู้จัก สามัคคี การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขโดยไม่เน้นการแบ่งแยกทางศาสนา และจากข้อมูลการเข้าศึกษาของนักเรียนชั้นระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งส่งเสริมให้เป็นมัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนในเครือ พบว่าสถิติการเข้าศึกษาต่อของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น ทุกปี ตามลำดับ ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 15 แสดงจำนวนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. ภาพอนาคตการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น

จากผลการประเมินผลทั้ง 5 ด้านตามมติการประเมินเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่สอง การเสนอภาพอนาคตการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น โดยใช้วิธีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริง จากผลการประเมินผลในแต่ละด้าน เพื่อสังเคราะห์เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพพร้อมปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาในอนาคต รวมไปถึงการนำเสนอผลการประเมินให้ผู้บริหารพิจารณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อประมวลสรุปเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พร้อมปัจจัยและคุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้ จะให้เห็นทั้งด้านที่เป็นจุดเด่น และจุดที่ควรปรับปรุงพัฒนาในการจัดการศึกษา ซึ่งแต่ละปัจจัยมีส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานสนับสนุนระดับนโยบาย และสถานศึกษา โดยตรงและหรือโดยอ้อมที่จะสามารถดูแลจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากผลการประเมินสถานศึกษา อันเป็นข้อสรุปให้สถานศึกษาพัฒนาตนเอง รวมถึงการนำผลไปใช้เพื่อวางแผนและกำหนดนโยบายการพัฒนาสถานศึกษาต่อไปในอนาคต ดังนี้

2.1 จุดเด่นที่ควรส่งเสริมและพัฒนาเพื่อความยั่งยืนต่อไป

1) สถานศึกษามีความตระหนัก และมีความพยายามในการจัดการศึกษาได้สอดคล้องตามแนวการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -2561) เพื่อการเข้าสู่การเป็นสมาคมอาเซียน คือการจัดหลักสูตรพิเศษของสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนภาษาอังกฤษ กับครูต่างชาติ เจ้าของภาษา ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมของเยาวชนที่จะเติบโตขึ้นในอนาคต กอปรกับในการเตรียมคน หรือเยาวชนของชาติให้มีคุณลักษณะการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี ซึ่งจุดเด่นที่สะท้อนผล คือการมีแผนนโยบาย ปรัชญาทางการศึกษา และการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมที่หลากหลายในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน โดยมีบริบทของการเป็นสถานศึกษาคาทอลิกที่เน้นการพัฒนาคน ทั้งทางด้านความรู้และคุณธรรมเป็นแกน ซึ่งเอกลักษณ์นี้สถานศึกษาควรดำรงไว้และพัฒนาต่อไป

2) ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และการบริการที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียน กล่าวคือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น บริเวณ โรงเรียนอาคารเรียนอาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ มีความสะอาด มั่นคงปลอดภัย ความเหมาะสมกับสถานที่ รวมถึงการมีความพร้อมด้านครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นต้น รวมถึงการมีภูมิทัศน์ที่มีความร่มรื่น สดชื่น สวยงาม มีชีวิตชีวา ความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ ความมีเอกลักษณ์ของสถานศึกษาคาทอลิก เป็นต้น เพราะการถือเอานักเรียนเป็นสำคัญ นอกจากนั้นที่การจัดการกระบวนการเรียนรู้แล้ว ยังจะเน้นการจัดสิ่งแวดล้อม สวัสดิการ และการอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้ นักเรียนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียนด้วยความสุข ร่าเริงแจ่มใสสมวัย ปลอดภัยจากมลภาวะใดๆ อยู่ตลอดเวลา

3) ด้านการบริหารจัดการและการให้บริการทางการศึกษา พบว่า จุดเด่นในการให้บริการการจัดการศึกษา คือ มีความสะดวกและรวดเร็วในการดำเนินการ และจุดเด่นในการการบริหารจัดการคือการมีวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็งในองค์กร เช่นวินัยในการมาปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของครูผู้สอน ซึ่งสะท้อนมาจากความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากผู้รับบริการ และหน่วยงานต้นสังกัด

4) ด้านผู้เรียน ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนผลการจัดการศึกษาที่สำคัญ จุดเด่นที่พบจากหลักฐานเชิงประจักษ์ และการสะท้อนจากผู้ปกครอง คือผู้เรียนมีสุขภาพกาย และจิตที่ดี มีความร่าเริง แจ่มใส การแต่งกายสะอาด การมีเอกลักษณ์ของโรงเรียน เช่น เครื่องแบบชุดแต่งกาย และการมีระเบียบปฏิบัติที่เป็นแนวเดียวกัน เป็นต้นและด้านระเบียบวินัย รวมถึงมารยาทของนักเรียน พบว่า โดยภาพรวมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีมารยาทดี เช่น ในการเดินผ่านผู้ใหญ่ การทักทาย เป็นต้น

2.2 จุดที่ควรพัฒนาและเร่งหามาตรการหรือแนวทางปรับปรุงพัฒนา

จากแผนงาน โครงการ/งาน กิจกรรมต่างๆ ตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และตามกรอบของเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของ สพฐ. เห็นได้ว่าโรงเรียนได้มีความตระหนักและความพยายามที่จะพัฒนางานของโรงเรียน โดยถือเอานักเรียนเป็นสำคัญครบถ้วนทุกด้าน แต่ยังคงมีการปรับปรุงพัฒนา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แม้จะได้ผลสูงในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่บางกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ควรพัฒนาให้สูงยิ่งขึ้น บางด้านควรเน้นเป็นพิเศษ เพื่อให้ นักเรียนได้มีพัฒนาการเต็มศักยภาพโดยเร็วสามารถอยู่ในโลกของการแข่งขันทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ด้วยความสุขโรงเรียนจึงเน้นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจัดทำเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ในปีการศึกษาต่อไป ซึ่งจากการประเมินสรุปได้ 3 ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

2.2.1 ด้านผู้เรียน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณและไตร่ตรอง โดยให้สอดคล้องเข้าไปในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เน้นให้มีการตอบคำถามแบบอัตนัยในการทดสอบ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสนำเสนอผลงานหน้าห้องบ่อย ๆ ฝึกให้วิจารณ์ และยอมรับคำติชมเพื่อพัฒนาต่อไป ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษาและภาษาอังกฤษ สถานศึกษาควรเน้นย้ำให้ครูได้นำผลการประเมินไปพัฒนาผู้เรียนเป็นรายกลุ่มและรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง พยายามให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตอบสนองทั้งกลุ่มเด็กอ่อนและเด็กเก่ง และข้อเสนอแนะในการพัฒนาด้านนักเรียน ที่ควรพัฒนาอย่างเร่งด่วน มีดังต่อไปนี้

1) ยกระดับเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การสอบ O-NET และเป้าหมายตามจุดประสงค์การเรียนรู้ของพัฒนาการทั้งด้านความรู้ ทักษะ และ รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ให้สามารถประเมินได้ชัดเจน

2) เพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ ให้มากขึ้น เพิ่มโอกาสและความสามารถที่จะใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ซึ่งโรงเรียนจัดให้ โดยสะดวกยิ่งขึ้น ค้นคว้าและสามารถใช้ประโยชน์จากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างคุ้มค่า มีความสามารถและความสนใจที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจนตลอดชีวิตมากขึ้น

3) ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมมากขึ้นในการกำหนดโครงการ การดำเนินการตามโครงการ และการประเมินผลโครงการรวมทั้งมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม โดยมีการติดตามให้เป็นไปตามคู่มือแผนการจัดการเรียนรู้และสื่อช่วยสอนอย่างจริงจังสม่ำเสมอ

2.2.2 ด้านครู ถึงแม้ว่าสถานศึกษาจะมีความพยายามในการจัดการอบรม สัมมนาด้วยตนเอง เพื่อให้ครบตามเกณฑ์ของกฎกระทรวง แต่ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครู โดยเฉพาะครูผู้สอนได้รับการ

อบรมทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพราะสถานศึกษามีโอกาสในการเข้ารับการอบรม สัมมนาจากหน่วยงานภายนอก ตลอดปีการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยโครงงาน การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้มีและใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ทั้งที่เป็นเทคโนโลยีทางการศึกษา และสื่อที่เป็น เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อ คุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ของครูเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้สถานศึกษาคควรจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรทุกคนให้มีความรักในสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข และอยู่ในองค์กรโดยไม่ต้องแสวงหาที่ทำงานใหม่ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนและสถานศึกษา

2.2.3 ด้านการบริหารจัดการโรงเรียนควรเร่งหามาตรการหรือแนวทางปรับปรุงพัฒนา ดังนี้

- 1) ปรับแผนงาน โครงการ/งาน สนับสนุน เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายของการพัฒนาซึ่งระบุไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้เป็นหมวดหมู่สอดคล้องกับปัจจัย เกณฑ์ ตัวชี้วัดคุณภาพการประกันคุณภาพภายในของ สพฐ. และสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการตรวจสอบ ประกัน และประเมินคุณภาพ
- 2) ปรับปรุง ติดตามให้มีการนิเทศและตรวจสอบการดำเนินการตามที่กำหนดอย่างเข้มแข็งสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- 3) ใช้หลักของความเป็นเลิศและการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการในทุกระดับอย่างเข้มแข็งจริงจังมากขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรระดับหัวหน้าสามารถเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ตัดสินใจ และประเมินมากขึ้น ให้มีการจัดระบบข้อมูลและใช้ข้อมูลตามที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
- 5) พัฒนาเครื่องมือเพื่อให้มั่นใจมากขึ้นว่าจะสามารถเพิ่มความสามารถและพัฒนาการที่แท้จริง(Authentic Ability) ของนักเรียนได้
- 6) ส่งเสริมและเพิ่มเป้าหมายการวิเคราะห์วิจัยให้มากขึ้นโดยเน้นการวิเคราะห์วิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานในความรับผิดชอบ
- 7) เพิ่มกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยเน้นกิจกรรมทางวิชาการที่เกิดประโยชน์ตรงกับความต้องการของชุมชน
- 8) โรงเรียนควรจัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นวิทยากรอบรมให้แก่ครู และนักเรียน เพิ่มมากขึ้น
- 9) โรงเรียนควรส่งเสริมด้านการประกวดแข่งขันต่างๆ ในนามของสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อการสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา
- 10) ควรมีการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ โรงเรียน และการให้ข้อมูล แก่ผู้ปกครองอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การดูแลนักเรียน รวมถึงค่าใช้จ่ายที่ใช้ใน

การศึกษาของนักเรียนในแต่ละภาค หรือปีการศึกษา เพราะจะเป็นข้อมูลที่เป็นการเตรียมการของผู้ปกครอง นักเรียนในโรงเรียน และเป็นทางเลือกแก่ผู้ปกครองที่กำลังหาโรงเรียนให้บุตรหลานที่กำลังจะเข้าศึกษา

2.2.4 ข้อเสนอแนะในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ของโรงเรียนคาทอลิกในจังหวัดขอนแก่นตามสภาพการจัดการศึกษา ทั้งการบริหารและการจัดการศึกษาซึ่งอยู่ภายใต้ปรัชญาและแนวทางเดียวกัน จากผลการประเมิน โรงเรียนสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งทางการศึกษา ได้ดังนี้ คือ

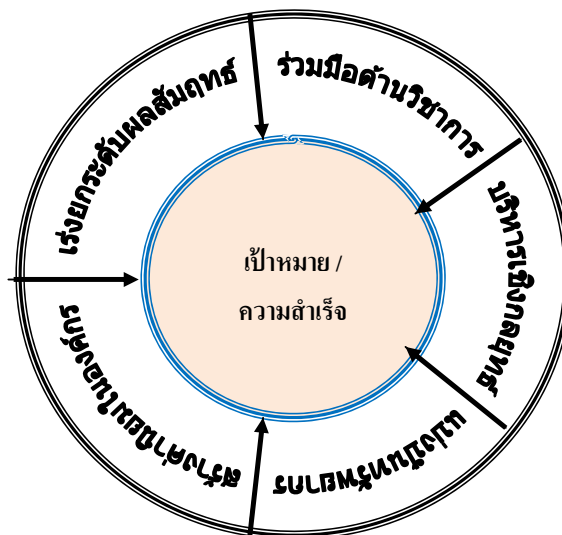
1) ด้านทรัพยากรบุคคล การบริหารและการจัดการศึกษาคาทอลิกที่ผู้บริหารระดับ ผู้อำนวยการ โรงเรียนซึ่งเป็นฆราวาส ควรมีวาระในการบริหารงาน คราวละ 3 – 5 ปี และผลัดเปลี่ยนหมุนเวียน ภายในเครือข่าย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2) ทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ซึ่ง เน้นหลักการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการกระจายทรัพยากรจากแหล่งที่มีไปสู่แหล่งที่ขาดแคลนเพื่อความเท่าเทียมในโอกาสทางการศึกษาของเยาวชน สามารถแบ่งปันทั้งวัสดุ และอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอน ควรมีฐานข้อมูลร่วมกัน สามารถแบ่งปันและใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ นอกจากนี้บุคลากรควรสามารถโอนย้ายสถานที่ทำงานภายในเครือข่ายได้

3) เครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาควรมีความร่วมมืออย่างเข้มแข็ง จริงจัง ทั้งนี้เพื่อสร้างระบบและมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงเพื่อใช้ทรัพยากรด้านงบประมาณที่เน้นการประหยัด และคุ้มค่า เช่น การจัดทำเอกสารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่าย จัดทำข้อสอบร่วมของโรงเรียนในเครือข่าย การจัดประชุม สัมมนา ทางวิชาการร่วมกัน เป็นต้น

4) การสร้างค่านิยมในองค์กร โดยการนำเอกลักษณ์การจัดการศึกษา เช่น แนวทางการจัดการศึกษาตามปรัชญา และวัฒนธรรมองค์กรที่เหมือน หรือคล้ายคลึงกัน มาสร้างแรงจูงใจให้นักเรียน และบุคลากรรักองค์กรและแบ่งปันช่วยเหลือ หรือส่งต่อนักเรียนด้วยระบบเครือข่ายร่วมมือ โดยเน้นย้ำความเป็นโรงเรียนในเครือซึ่งมีบริบท และการบริหารจัดการในแนวทางเดียวกัน จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจอย่างเข้มแข็ง และก่อประโยชน์ต่อองค์กร ในด้านความมีมาตรฐานเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน ซึ่งจะส่งผลต่อความไว้วางใจของผู้ปกครองที่จะมีส่วนเลือกให้บุตรหลานเรียนต่อในกลุ่มโรงเรียนในเครือ ในระดับชั้นที่สูงขึ้น เช่น จบชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียน A B และ C แล้วอยากเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียน D หรือ E และต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียน E ซึ่งเป็นแห่งเดียวของโรงเรียนในเครือที่อยู่ในจังหวัดขอนแก่นต่อไป

จากการประมวลผลการประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกสามารถสรุปเป็นแผนภาพเพื่อการขับเคลื่อนและการพัฒนาการจัดการศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ดังต่อไปนี้

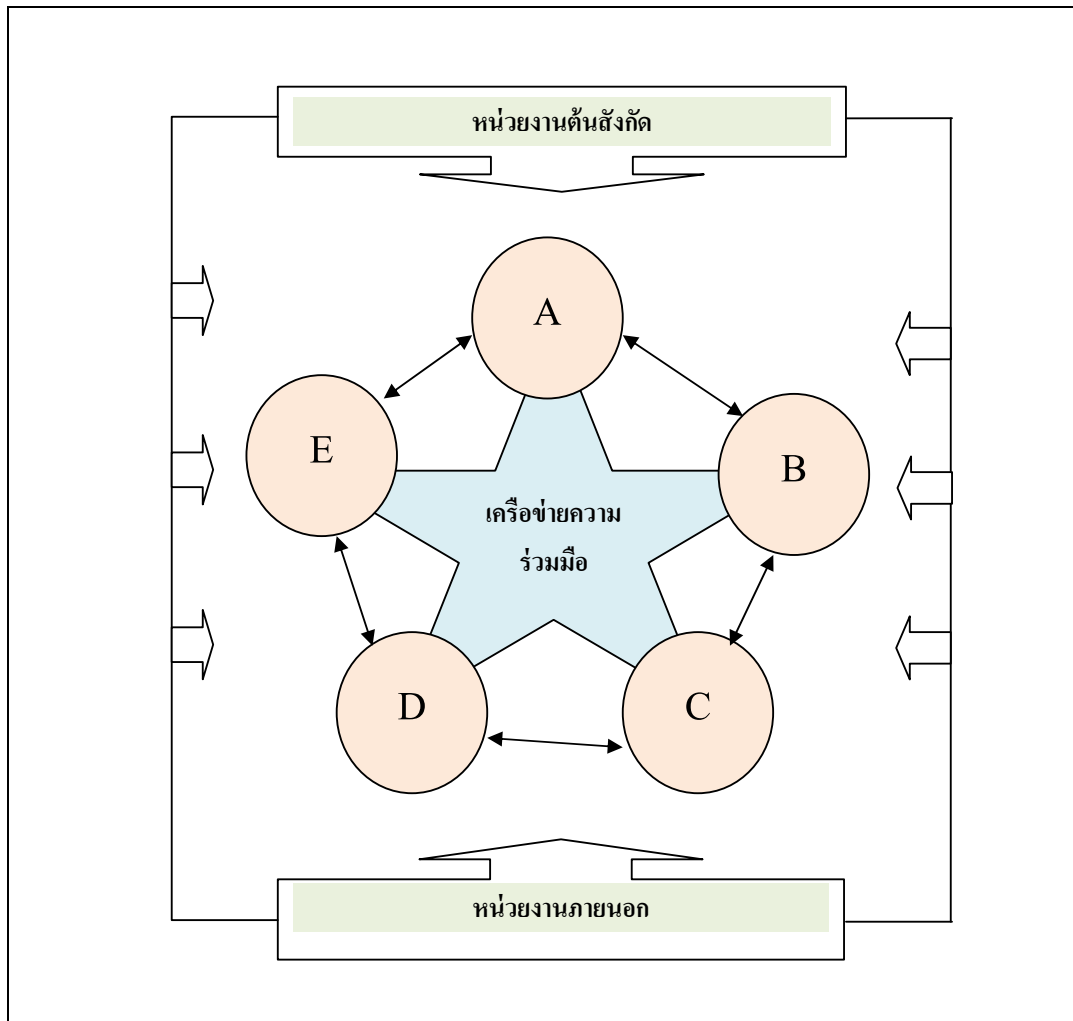


ภาพที่ 16 แสดงปัจจัยการขับเคลื่อนเพื่อเป้าหมายความสำเร็จ

2.2.5 ข้อเสนอแนะอื่นที่เป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากการวิจัย คือ สิ่งที่สถานศึกษาต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- 1) การได้รับงบประมาณ หรือการสนับสนุนในการดำเนินการอบรมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จริงจังเทียบเท่ากับบุคลากรภาครัฐ
- 2) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีนักวิชาการหรือศึกษานิเทศก์ ออกตรวจเยี่ยม และให้คำแนะนำ ในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง และการเตรียมการเพื่อรองรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอกรอบที่ 3 (สมศ.)

จากการประมวลผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก ทั้ง 5 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีแก่นของปรัชญาและแนวทางของการศึกษาร่วมกัน คือ “การเดินทางตามดาวแห่งศรัทธา” ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแผนภาพในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา ได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 17 แสดงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

การวิจัยเพื่อประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) ผลการวิจัยสรุปตามหัวข้อ ดังนี้

- 1) สรุปภาพรวมของผลการประเมินเชิงระบบของโรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น แบ่งออกเป็น 1.1) ผลการประเมินตามมิติของการประเมิน 1.2) การเสนอภาพอนาคตของการจัดการศึกษา 2) การอภิปรายผล และ 3) ข้อเสนอแนะ

1. สรุปภาพรวมของผลการประเมินเชิงระบบของโรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น

สรุปผลการประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามมิติการประเมินได้ผล ดังนี้

1.1 ผลการประเมินตามมิติของการประเมิน

1.1.1 ด้านบริบท ผลการประเมิน พบว่าโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้ตามสภาพและความสอดคล้องทางสังคมทั้ง นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับทิศทาง และแผนการจัดการศึกษาของชาติ และ มีความสอดคล้องตามปทัสถานและแนวทางของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาคาทอลิก ซึ่งพบว่าโรงเรียนสามารถวางแผนการจัดการศึกษามีความสอดคล้องเหมาะสมในระดับดีมาก ส่วนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา ซึ่งกำหนดไว้เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดอยู่ในระดับดี ทั้งนี้มีการจัดการศึกษาที่ส่งผลสะท้อนเอกลักษณ์ของสถานศึกษาร่วมถึง จุดเน้นและ จุดเด่น พบว่าการดำเนินการอยู่ในระดับดีมาก ดังนั้นสามารถสรุปผลได้ว่าในปัจจุบันสภาพของการดำเนินงานในโรงเรียนมีสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้เดิม โดยโรงเรียนไม่ต้องมีการปรับเปลี่ยนปรัชญา นโยบาย และวิสัยทัศน์ทางการศึกษา

1.1.2 ด้านปัจจัยป้อนเข้า ผลการประเมิน พบว่าการจัดระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีแผนการดำเนินงาน โครงสร้างองค์การ และการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาอยู่ในระดับดีมาก ส่วนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พบว่า บุคลากรครู มีคุณภาพและมีจำนวนพอเพียง แต่มีปัญหาการออกกลางคันของครูผู้สอนทุกปีการศึกษา ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และบุคลากรผู้มารับผิดชอบใหม่ต้องใช้เวลาในการศึกษาเรียนรู้งานใหม่ จึงควรมีมาตรการและการจูงใจให้บุคลากรรักโรงเรียนและอยู่ใน โรงเรียนต่อไป เช่นการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การให้อัตราเงินเดือนที่เป็นแรงจูงใจ เป็นต้น รวมถึงควรมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกครูผู้สอนโดยเฉพาะครูชาวต่างชาติในโครงการการใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอนส่วนผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ โรงเรียนที่ได้มาจากการสรรหาและแต่งตั้งพบว่าผู้บริหารมีคุณสมบัติด้านประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อม สื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา รวมถึงการบริการ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ ทุกสถานศึกษามีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ภาพรวมปัจจัยป้อนเข้าจึงมีความเหมาะสมและมีปริมาณเพียงพอต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.1.3 ด้านกระบวนการ ผลการประเมิน พบว่าภาพรวมกระบวนการจัดการศึกษาทั้งการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนอย่างรอบด้าน อยู่ในระดับดี และกระบวนการดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษา อันประกอบด้วย 1) กลุ่มงานวิชาการ 2) กลุ่มงานบริหารทั่วไป 3) กลุ่มงานบริหารบุคลากร และ 4) กลุ่มงานบริหารงบประมาณ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก แต่การประเมินด้านกระบวนการตาม จุดมุ่งหมายของการประเมิน คือ มุ่งหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทรัพยากรและการดำเนินงานของโรงเรียน เป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ พบว่า ในกระบวนการจัดหลักสูตรและพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน นั้น โรงเรียนต้อง ส่งเสริมให้ครูจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรใช้สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และ อินเทอร์เน็ตในการเรียนการสอน ให้มากขึ้น เพราะโรงเรียนได้ลงทุนติดตั้งเครือข่ายนี้ในทุกห้องเรียน ส่วนการ ดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาใน 4 กลุ่มงานนั้น พบว่า สถานศึกษาจะต้องเพิ่มการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยจัดให้มีแผนกลยุทธ์ที่มีตัวบ่งชี้ความสำเร็จในทุกกลุ่มงาน นอกจากนั้นควรมีระบบสารสนเทศ ที่เป็นจุด บริการจุดเดียว (one stop service) เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของบุคลากรภายในรวมถึงผู้ติดต่อ จากภายนอก

1.1.4 ด้านผลลัพธ์ ผลการประเมิน พบว่าภาพรวมด้านผลลัพธ์ตามจุดมุ่งหมายของการ ประเมิน ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน ซึ่งตามจุดมุ่งหมายการศึกษาแห่งชาติ มุ่งให้ผู้เรียนเก่ง ดี มีความสุข นั้น ผู้เรียนมี สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีและผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ พบว่า มีผลลัพธ์ตาม ความคาดหวังอยู่ในระดับที่ดีมาก ส่วนด้านผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร นั้นพบว่า ผลสัมฤทธิ์ จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในระดับสถานศึกษาของชั้น ป.6 และ ม.6 อยู่ในระดับคุณภาพดี ในขณะที่ผลสัมฤทธิ์ จากการสอบ O-NET ซึ่งเป็นการวัดผลระดับชาติอยู่ในระดับพอใช้เท่านั้น แสดงถึงผลลัพธ์จากการวัดภายใต้ หลักสูตรเดียวกันแต่ผลไม่สอดคล้องกัน ดังนั้น โรงเรียนต้องเร่งรัดพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ส่วนชั้น ม.3 ผลสัมฤทธิ์จากการวัดและประเมินภายในสถานศึกษาและ ผลสัมฤทธิ์จากการสอบ O-NET มีความ สอดคล้องกัน คืออยู่ในระดับพอใช้ อนึ่ง ผลลัพธ์ในระดับสถานศึกษา ซึ่งประเมินจากรางวัลและเกียรติบัตรที่ เคยได้รับภายใน 5 ปีการศึกษา(2549 – 2553) พบว่าทุกโรงเรียนได้รับรางวัลในระดับจังหวัด และมีรางวัล ระดับประเทศ 2 โรงเรียน ภาพรวมจากการประเมินตามเกณฑ์พิจารณาถือว่า โรงเรียนควรส่งเสริมด้านการ ประกวดแข่งขันต่างๆ ในนามของสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

1.1.5 ด้านผลกระทบ ผลการประเมินด้านผู้เรียนซึ่งประเมิน คุณลักษณะของผู้เรียนที่เป็น ผลผลิตจากการจัดการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้ปกครองให้การ ยอมรับและมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วน ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประเมินคุณลักษณะตามจรรยา วิชาชีพ และ พฤติกรรมการทำงาน พบว่า ชุมชน และสังคม ให้การยอมรับด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และ ความเอาใจใส่ต่อนักเรียน ส่วนการให้บริการการจัดการศึกษา และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ภายใน

สถานศึกษาพบว่า ชุมชนและสังคมให้การยอมรับ และมีความพึงพอใจในระดับมาก อย่างไรก็ตามยังมีผู้ปกครองที่เสนอให้ลดความเคร่งครัดของกฎระเบียบ และแนวการปฏิบัติหลายประการที่ทางโรงเรียนกำหนดโดยให้มีการผ่อนผันกับนักเรียนบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้ให้นักเรียนได้กล้าคิด และกล้าแสดงออกได้อย่างสร้างสรรค์

1.2 การเสนอภาพอนาคตของการจัดการศึกษา

1.2.1 จุดเด่นที่ควรส่งเสริมและพัฒนาเพื่อความยั่งยืนต่อไป คือ การจัดหลักสูตรพิเศษเพิ่มเติม ที่สอดคล้อง ต่อสภาพและความต้องการของสังคม การมีวัฒนธรรมในการทำงานที่เข้มแข็ง การมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา การให้บริการที่ดี รวมถึงการดูแลและให้ความใส่ใจแก่นักเรียน

1.2.2 จุดที่ควรเร่งพัฒนา คือ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีแผนกลยุทธ์ และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน และการตัดสินใจ การส่งเสริมด้านการประกวดแข่งขันต่างๆ ในนามของสถานศึกษา และการประชาสัมพันธ์โรงเรียน

1.2.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในกลุ่มโรงเรียน เพื่อประสิทธิผลทางการศึกษา คือ การสร้างคุณค่าและความตระหนักให้แก่บุคลากรในการเป็นเครือข่าย การแบ่งปันทรัพยากร ทั้งด้านบุคลากร และวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา การเป็นพันธมิตรด้านวิชาการ เช่น การจัดทำเอกสารงานวิชาการต่างๆ การจัดทำข้อสอบร่วมของโรงเรียนในเครือ การจัดประชุม สัมมนา ทางวิชาการร่วมกัน เป็นต้น

2. การอภิปรายผล

การวิจัยเพื่อประเมินการจัดการศึกษาของ โรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านบริบท (context evaluation)

ผลการประเมินพบว่า โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้ตามสภาพและความสอดคล้องทางสังคมทั้ง นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับทิศทาง และแผนการจัดการศึกษาของชาติเพื่อการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนตามแนวการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -2561) ซึ่งมีกรอบของการพัฒนาตามทิศทางการกำหนดนโยบายและทิศทางดำเนินงานตามกรอบของ แนวการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -2561)โดยยึดหลัก 4 ใหม่ ได้แก่ 1)การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ใหม่ และ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ การดำเนินการดังกล่าวของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับ สภาพทางสังคม ความต้องการทางสังคม ภาวะทางเศรษฐกิจ บรรยากาศทางการเมือง ปรัชญา แนวคิดทฤษฎี ทางการศึกษา (พจน์ สะเพียรชัย, 2520 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) บริบทต้องมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา (ส.วาสนา ปรวาลพฤกษ์, 2544) สภาวะแวดล้อมของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ เพื่อหาความต้องการจำเป็น (needs) สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ(จุมพล หนิมพานิช, 2552) และความเชื่อมโยงกับสิ่งที่มีความจำเป็นต่อโรงเรียนและการศึกษาในอนาคต และข้อตกลง (commitment) ในด้านต่างๆ (Hofman, Dukstra, & Hofman, 2005) สภาพบริบทที่เป็นเบื้องหลังและปัจจุบัน (Stufflebeam, 2001) ส่วนแนวทางของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาคาทอลิก ซึ่งพบว่ากรวางแผนการจัดการศึกษามีความ

สอดคล้องเหมาะสมในระดับดีมาก ส่วนการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และ เป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา ซึ่งกำหนดไว้เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดอยู่ใน ระดับดี ทั้งนี้มีการจัดการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อเอกลักษณ์ของ สถานศึกษารวมถึง จุดเน้น และ จุดเด่น พบว่าการดำเนินการอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกชัย ชิน โศทร (2549) ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษ หน้า พบว่า ปรัชญาการศึกษาคาทอลิก คือการพัฒนามนุษย์ในทุกมิติ (Holistic) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ในขณะที่ วิวัฒน์ แพร์ศิริ (2543) ทำการวิจัยเรื่องวิวัฒนาการและอนาคต ภาพของการศึกษาคาทอลิกกับการพัฒนาสังคมไทยพบว่า วิวัฒนาการของการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย เริ่มในปี พ.ศ. 2506 สมัยอยุธยา มิชชันนารี ได้จัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนาแก่คนไทย หลักสูตรและวิธีการเรียน การสอนเป็นแบบยุโรป ยึดปรัชญาการศึกษาและคำสอนศาสนาเป็นหลักการจัดการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ ฝึกอบรมพระสงฆ์พื้นเมืองเป็นหลัก และเป็นเครื่องมืออบรมสอนศาสนาคริสต์แก่ผู้สนใจ จัดแบ่งเป็น 4 ยุค คือ ยุค ก่อนการก่อตั้ง ยุคก่อตั้ง ยุครุ่งเรืองเฟื่องฟู และยุคเสื่อม สมัยธนบุรีและรัตน โกสินทร์ มิชชันนารี ได้จัดการศึกษา ต่อเนื่องจากสมัยอยุธยา มีพัฒนาการศึกษาในรูปแบบใหม่ เน้นบริบททางสังคมและวัฒนธรรม และการจัด การศึกษาแบบทันสมัย เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาสังคมไทย ซึ่งแบ่งเป็น 5 ยุค คือ ยุคก่อน การฟื้นฟู ยุคฟื้นฟู ยุคคืนชีพ ยุคผู้หว่าน และยุคแตกหน่อ ต่อถึง สิ่งที่น่าสนใจคือ การศึกษาคาทอลิกเป็นการศึกษาที่ ยึดปรัชญาการศึกษาและคำสอนศาสนาเป็นหลักในการจัดการศึกษา เป็นต้นแบบการศึกษาในระบบ และ มีกระบวนการบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นแบบอย่างดีสำหรับการศึกษา การกิจและอนาคตภาพของ การศึกษาคาทอลิก เป็นการจัดการศึกษาที่ผสมหลักคำสอนศาสนา เน้นบูรณาการคุณธรรมในกระบวนการจัด การศึกษานับหลักปรัชญาการศึกษาและคำสอนศาสนาในการรับใช้สังคม ตามบริบทพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติและการพัฒนาสังคมไทย ทั้งนี้ ฉลองรัฐ สังขรัตน์ (2549) ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของ โรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ พบว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนคาทอลิกในเครือ สังฆมณฑล เชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำโดย ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการ บริหาร โรงเรียน แนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ ควรร่วมกัน ศึกษาวิสัยทัศน์ของสังฆมณฑล ศึกษารายละเอียดในแม่บทและทิศทางของพระศาสนจักร ศึกษาสภาพของ โรงเรียนในเครือสังฆมณฑลเชียงใหม่ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน เน้นความรู้เป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม และกำหนดนโยบาย จัดทำแผนพัฒนา ยุทธศาสตร์ของ โรงเรียน ให้สอดคล้องกันโดยการนำเอาหลักธรรมคำสอน ของพระศาสนจักรคาทอลิกมาเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ ในขณะที่วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ และคณะ (2544) ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการจัดการศึกษาในเครือคาทอลิก พบว่า พื้นฐานของการศึกษาคาทอลิก มีลักษณะมุ่งเน้น การอบรมคน รวมทั้งการใส่ใจในการจัดบริบทของโรงเรียนหรือสถานศึกษา และประสานการเรียนรู้และ พัฒนาการศึกษาทุกอย่างเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สำหรับทักษะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2550) เห็นว่า จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาที่จะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบของความเชื่อ ค่านิยม สมมติฐาน ปทัสถาน ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดเพื่อให้เกิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ขององค์กรได้

2.2 ด้านปัจจัยป้อนเข้า (input evaluation)

ผลการประเมิน พบว่าการจัดระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีแผนการดำเนินงาน โครงสร้างองค์การ และการบริหารอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนากองการเพื่อการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ นั้น การวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) นับเป็นเครื่องมือในการกำหนดยุทธศาสตร์ ที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในการบริหารองค์การทั้ง ภาครัฐและเอกชน จนคำว่า “Vision” “Mission” และ “SWOT Analysis” กลายเป็นคำที่ติดปากกันในหมู่ ผู้บริหาร หลายองค์การ ได้ลงทุนลงแรงและเวลาในการจัดวางแผนกลยุทธ์เป็นจำนวนมาก (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2539; วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, 2540) อย่างไรก็ตาม การมีแผนกลยุทธ์ที่วางไว้อย่างงดงามก็มิได้เป็นหลักประกัน ว่าองค์การนั้นจะก้าว ไปสู่ความสำเร็จได้ หากองค์การนั้น ไม่สามารถที่นำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติให้บรรลุผล สำเร็จเป็นรูปธรรม และบ่อยครั้งที่พบว่า แผนกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดมาอย่างดีต้องประสบกับความล้มเหลวเพราะ องค์การไม่สามารถที่จะปรับเปลี่ยนพัฒนาส่วนต่างๆ ของตัวเองเพื่อที่จะนำกลยุทธ์นั้นไปปฏิบัติให้เกิดผลได้ ซึ่งนอกจากจะทำให้แผนกลยุทธ์ได้ลงทุนลงแรงต้องสูญเปล่าแล้วก็ยิ่งทำให้ศรัทธาของคนในองค์การที่มี กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ต้องเสื่อมลงไปด้วย หลังจากที่ตั้งองค์การได้วางวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการที่จะบรรลุ วิสัยทัศน์แล้ว ก็มาถึงขั้นตอนของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติซึ่งโดยปกติองค์การต่างๆ ก็มักใช้การวางแผน ปฏิบัติการ (action plan) โดยการแปลงกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะนำไปบรรจุในแผนปฏิบัติการนั้นนอกจากจะต้อง คำนึงถึง “สิ่งที่ยากจะทำ” ซึ่งอยู่ในแผนกลยุทธ์แล้ว ก็ยังต้องคำนึงถึง “สิ่งที่ต้องทำ” กับองค์การเพื่อให้องค์การ สามารถที่จะนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลได้ด้วย สำหรับ “สิ่งที่ต้องทำ” เพื่อเตรียมองค์การให้พร้อมสำหรับการ นำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินั้นก็ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์กลยุทธ์เพื่อทราบถึงขอบเขตของ ผลกระทบของการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่จะมีต่อส่วนต่างๆ ขององค์การ 2) การวิเคราะห์และปรับโครงสร้าง องค์การ 3) การวิเคราะห์และปรับปรุงระบบงาน 4) การปรับการจัดอัตรากำลังคน 5) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในองค์การ 6) การพัฒนาวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งกิจกรรมการพัฒนากองการเหล่านี้ ควรได้รับการพิจารณา และเลือกนำมาบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการอันเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ด้วย ส่วนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พบว่า ทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอัน ประกอบด้วยครู ผู้สอน หรือผู้ให้การเรียนรู้ ถึงแม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับดีและมีครูผู้สอนเป็นไปตาม เกณฑ์ แต่มีข้อเสนอแนะและเสียงสะท้อนจากครูในโรงเรียนเรื่องคุณภาพของครูชาวต่างชาติ ที่รับเข้ามาสอนวิชา เพิ่มเติมพิเศษของสถานศึกษา จากผลการประเมินดังกล่าวทางโรงเรียนควรหาแนวทางหรือวิธีการในการรับสมัคร และคัดเลือก ครูผู้สอนที่มีคุณภาพตรงตามคุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนให้ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุทุมพร ชื่นวิญญา (2545) ได้ทำวิจัยเรื่องการประเมินโครงการ หลักสูตรภาควิชาภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนโยธินบูรณะ กรมสามัญศึกษา ผลการวิจัย ด้านครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนมีคุณวุฒิตรงตามวิชาที่สอน และมีประสิทธิภาพในการสอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Jackson (1998) ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพของครูผู้สอนขึ้นอยู่กับการศึกษาและการพัฒนาตนเอง ซึ่ง ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และสามารถพัฒนา ตนเองให้มีความสามารถตาม มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ

การศึกษา (สมศ.) ส่วนด้านผู้บริหาร วิโรจน์ เสียงไพเราะ (2546) ทำการวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีอยู่ในระดับสูงทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีได้ปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวคิดในการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมากขึ้น โดยที่ผู้บริหารพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้มากขึ้น ศึกษาเพิ่มเติมเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ที่อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เนื่องจากผู้บริหารได้รับการศึกษาสูงขึ้น และตระหนักในความสำคัญของภาวะผู้นำ โดยเฉพาะด้านวิชาการ เพราะวิชาการคือหัวใจของการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่ง การบริหารจัดการภายในโรงเรียนมีความสำคัญมาก ดังนั้น หน้าที่ของผู้บริหารจึงถูกมอบหมายมาให้เป็นผู้รับผิดชอบภารกิจทั้งหมดของโรงเรียนภายใต้การบริหารงานอย่างมืออาชีพ จากแนวคิดนี้ มีความสอดคล้องกันของด้านความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหาร กล่าวคือ ภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหาร ตามทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าว ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทั้งในด้านบทบาท และคุณลักษณะของการเป็นผู้นำเชิงการบริหาร นั้นเนื่องจากนักวิชาการ ได้ใช้คำศัพท์ที่เป็นองค์ประกอบ แตกต่างกันแต่มีรายละเอียดและพฤติกรรมที่คล้ายหรือไปในทางเดียวกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการสังเคราะห์ความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำมีดังนี้ 1) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) 2) บทบาทของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารด้านการจัดการ (management) ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้จัดการ (manager) 3) บทบาทของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารด้านพันธะผูกพันต่อชุมชน(engage community) 4) การมีวิสัยทัศน์(vision) 5) การมีความรับผิดชอบ (responsibility) 6) การจัดหา สนับสนุน และบริการ (provide and supporting service) 7) บทบาทของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารด้านการตัดสินใจ(decision) โดยทำหน้าที่เป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ (decision maker) จากการจัดกลุ่มองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุด 5 ประการของผู้บริหารได้แก่ (1) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (2)มีความสามารถด้านการบริหารจัดการ (3)มีพันธะผูกพันต่อสถานศึกษา(4)มีวิสัยทัศน์ และ (5) มีความรับผิดชอบ (Seyfarth ,1999; Sergiovanni, 2009); Roe, 2003; Cavanagh & Macneill, 2004; IEL, 2000; Dinham, 2005; Gurr, 2005; Robbin&Alvy, 2009; Tomsen, 2009; Rowland, 2008; Cannon, 2004; Duignan, 2002; Daresh, 2006; Covey, 1991; Wirt & Krug, 1998; Wilmore, 2002; Larry & Gerald, 1994; Smith & Richard, 1989) นอกจากนี้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านปัจจัยป้อนเข้าของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกของวิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ (2543) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ครู อาจารย์ และนักเรียนไว้ ดังนี้ ด้านผู้บริหารหรือผู้นำ ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารหรือผู้นำในสถาบันการศึกษาคาทอลิก ถือว่าเป็นผู้ที่พระเจ้าส่งมา เพื่อปฏิบัติภารกิจที่ยิ่งใหญ่ให้พระเจ้า พระศาสนา และแก่สถาบัน ซึ่งประกอบด้วย คณาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ นักเรียน ศิษย์เก่า และสังคมโดยทั่วไป (2) ผู้บริหารสูงสุดของสถาบันการศึกษาคาทอลิก ต้องมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตตามจิตตารมณ์ของคริสตชน คือ เป็นคนของพระเจ้า และของพระศาสนจักร หัวใจของการบริหารและของผู้นำ คือ การตัดสินใจโดยอาศัยมิติทางศีลธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง (3) ผู้บริหารต้องไม่หวังการยกย่องสรรเสริญจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้คนในสถาบันที่ตนบริหารอยู่ เพราะการได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหาร นับว่าเป็นเกียรติอยู่แล้ว (4) ผู้บริหารต้องมีผู้ร่วมบริหารที่ดี ผู้บริหารจะเก่งกาจสามารถเพียงใดก็ตามคนเดียวไม่ได้ จึงต้องสรรหาผู้ร่วมบริหารที่ดี มีความสามารถมาร่วมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการจัดสรรหน้าที่ให้

ทำ พร้อมทั้งอำนาจ ความรับผิดชอบ ให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ต้องทำงานให้สำเร็จ ซึ่งทุกคนมีเป้าหมายอันเดียวกัน คือ ความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงยั่งยืนของสถาบันเป็นสำคัญ (5) ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นพยาน คือ การให้ตัวอย่างที่ดี ผู้คนจะเห็นได้แจ้งจากการกระทำและการดำรงชีพที่ดี และจากการที่ผู้บริหารยืนหยัดเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ที่มีมิติทางศีลธรรม เช่น สิทธิมนุษยชน การปกครองที่ดี หรือ ธรรมชาติเป็นต้น ส่วนด้านบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา และ ด้านคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชน อยู่ในระดับดี นั้นสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินจากหน่วยงานภายนอกรอบที่ 3 (สมศ.) กล่าวคือ 1) คณะกรรมการสถานศึกษารู้และปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกำหนดคณะกรรมการสถานศึกษากำกับ ติดตาม ดูแล และขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 3) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ในขณะที่ทรัพยากร ด้านงบประมาณ และสื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม อยู่ในระดับดีมาก การดำเนินการดังกล่าวเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่นำไปสู่ระบบการจัดการศึกษา โดย สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2547) ส.วาสนา ประवालพฤกษ์ (2544) มีแนวคิดที่สอดคล้องกันระบุว่าองค์ประกอบของปัจจัยป้อนเข้า ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ กลุ่มประชากรเป้าหมาย ตลอดจนระบบการบริหารและระบบการจัดการ โรงเรียนควรมีความพร้อมในปัจจัยดังกล่าว ส่วน พจน์ สะเพียรชัย (2520) อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, (2549) ให้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาประเภทต่างๆ เช่น ครู ซึ่งแตกแยกย่อยไปอีก อาทิ วุฒิ ประสบการณ์ นักเรียน อาจแยกเป็น เพศ ทักษะจิต บุคลิกภาพ ระดับสติปัญญา หลักสูตร อาทิ ประมวลการสอน สื่อการสอน ตำรา วิธีสอน อุปกรณ์ เป็นต้น จุมพล หนีมพานิช (2552) ระบุสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญด้านปัจจัยป้อนเข้าทางการศึกษา ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่และหน่วยงาน ต้องมีความสามารถในการทำงาน 2) ทรัพยากรด้านการบริหาร อันได้แก่ เงินหรืองบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ ต้องมีความพอเพียง 3) นโยบาย แผนงาน/โครงการ จะต้องมีความชัดเจน 4) พื้นที่ตั้ง จะประเมินต้องมีความเหมาะสม 5) กลยุทธ์ที่จะใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะต้องมีความเป็นไปได้ และ 6) กลุ่มเป้าหมาย จะต้องมีกรยอมรับ การให้ความร่วมมือ รวมทั้งความพึงพอใจ Hofman, Dukstra, & Hofman (2005) กล่าวว่าปัจจัยป้อนเข้า ได้แก่ 1) นักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา (pupil population) 2) คุณลักษณะบริเวณใกล้เคียง/ชุมชน (neighbourhood characteristics) 3) การติดต่อกับโรงเรียนอื่น (contact with other schools) 4) การเงิน/วัสดุทางการศึกษา (financial / material) 5) สิ่งอำนวยความสะดวก/อาคารสถานที่ (accommodation / building) และ 6) คณะทำงานหรือบุคลากร (staff / personnel) สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น สำหรับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. (2544) ให้แนวคิดที่ว่าปัจจัยป้อนเข้าจะต้องมีความพร้อม ความสอดคล้องในการดำเนินงานขององค์กร และสุทธิรัช คนกาญจน์ (2547) ระบุว่าปัจจัยป้อนเข้าที่ควรจะต้องสอดคล้องกัน ได้แก่ 1) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนการดำเนินงานและโครงสร้างองค์กร 2) การบริหารและการจัดการ 3) การเงินและงบประมาณ 4) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ และ 5) หลักสูตรการจัดการศึกษา ส่วนกระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการศึกษาควรมีธรรมชาติการบริหาร นอกจากนั้นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านทรัพยากรบุคคล ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร และด้านความสามารถในการแข่งขันก็เป็นองค์ประกอบด้วยเช่นกัน (Moorhead & Griffin, 2004) รวมทั้งสภาพแวดล้อมขององค์กรก็มีอิทธิพลต่อองค์กรหรือส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กรด้วย (Robbins & Coulter, 1996) นอกจากนั้น วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ได้แสดงความคิดเห็น

ต่อองค์ประกอบของการประเมินด้านปัจจัยป้อนเข้า มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลมาตรวจสอบทรัพยากรที่กำหนดไว้แต่เดิมว่ายังมีความเหมาะสมอยู่หรือไม่ มีปัญหาและข้อเสนอแนะอะไร อย่างไร มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้นที่ทำให้จะต้องปรับเปลี่ยนการใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้ เพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือสภาพการณ์เปลี่ยนไป บริบทเปลี่ยนไป จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนทรัพยากรใหม่หรือไม่ เป็นต้น ดังนั้นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยป้อนเข้าจึงเกี่ยวข้องกับทรัพยากรซึ่ง โดยหลักการทางการบริหาร เมื่อกล่าวถึงทรัพยากรทางการบริหารมักพิจารณาในขอบข่ายของทรัพยากร 4 ด้าน คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) ซึ่งนิยมเรียกกันทั่วไปว่า 4Ms นั้น ซึ่งจากการประเมินทางโรงเรียนมีระดับความพร้อมอยู่ในระดับดีมาก อย่างไรก็ตามแม้ภาพรวมของการจัดการศึกษาด้านปัจจัยป้อนเข้าจะอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก แต่มียังมีข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงพัฒนาดังต่อไปนี้ การได้รับงบประมาณ หรือการสนับสนุนในการดำเนินการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จริงจังเทียบเท่ากับบุคลากรภาครัฐ เพราะงบประมาณด้านการอบรมพัฒนาครูของโรงเรียนบางครั้งยังไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่เป็นลักษณะของการอบรมในภาพรวมของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีนักวิชาการหรือศึกษานิเทศก์ ออกตรวจเยี่ยม และให้คำแนะนำในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง และการเตรียมการเพื่อรองรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก(สมศ.)

2.3 ด้านกระบวนการ (process evaluation)

กระบวนการจัดการศึกษาทั้งการจัดการเรียนรู้ และ การพัฒนาผู้เรียน ผลการประเมิน พบว่าสถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนอย่างรอบด้าน อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการบริหารและการจัดการศึกษาหรือการแปรสภาพปัจจัยป้อนเข้าให้เป็นผลผลิต Hofman, Dukstra, & Hofman (2005) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้แยกเป็น 1) กระบวนการในระดับโรงเรียนหรือสาขาวิชา อาทิ การมีภาวะผู้นำทางการศึกษา การจัดการในสถานศึกษา วัฒนธรรม มีความเป็นมืออาชีพ และ 2) กระบวนการในระดับชั้นเรียนหรือผู้เรียน มีคุณภาพของกระบวนการสอน การจัดการปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ความสนใจใฝ่รู้นอกห้องเรียน หากวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ (key success factor) ก็คือ การเรียนรู้ในองค์การ (organization learning) และ องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ควรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในองค์การ ในขณะที่ทิสนา แคมมณี (2545,2551) ได้เสนอว่าการจัดการศึกษา คือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และ กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา อันประกอบด้วย 1) กลุ่มงานวิชาการ 2) กลุ่มงานบริหารทั่วไป 3) กลุ่มงานบริหารบุคลากร และ 4) กลุ่มงานบริหารงบประมาณ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก มีความสอดคล้องกับกระบวนการประเมินภายในองค์การของ balanced scorecard ; BSC ซึ่งพิจารณากระบวนการภายในที่เป็นกระบวนการหลักที่องค์กรต้องให้ความสำคัญภายใต้มุมมองนี้จะมุ่งเน้นกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการและการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยกระบวนการที่สำคัญภายใต้มุมมองนี้ เช่น นวัตกรรม (innovation) กระบวนการ (operations) และ การบริการหลังการขาย (post sale service) ดังนั้นเมื่อองค์กรกำหนดเป้าหมายและสร้างกลยุทธ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าแล้ว องค์กรต้องปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานและกระบวนการปฏิบัติการภายในให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินกลยุทธ์ให้ประสบ

ผลสำเร็จ ดังนั้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าและการจัดการกระบวนการปฏิบัติงานภายในจึงจำเป็นต้อง สอดคล้องกัน (ศรีเพ็ญ ทรัพย์มันชัย, 2541) โดยมีผู้ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานภายในดังต่อไปนี้ Kaplan & Norton (2005) กล่าวว่า องค์กรจะต้องปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานภายในให้สามารถตอบสนอง วัตถุประสงค์ในมุมมองด้านการเงินและลูกค้าโดยกระบวนการที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 2 กระบวนการคือ 1) กระบวนการส่งมอบคุณค่าให้แก่ลูกค้า โดยพิจารณาเชื่อมโยงคุณค่าของ กระบวนการปฏิบัติงานภายในตั้งแต่ การผลิต การตลาดและบริการหลังการขาย โดยพิจารณาในด้านคุณภาพ ค่าใช้จ่าย เวลาและคุณลักษณะของผลงาน 2) กระบวนการในนวัตกรรม เป็นการศึกษาความต้องการและปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อของลูกค้าเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าในอนาคต ได้แก่ การวิจัย การออกแบบและกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (บริการ) ที่สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่และตลาดใหม่ ศรีเพ็ญ ทรัพย์มันชัย (2541) ได้แบ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานภายในออกเป็น 2 ส่วน เพื่อสร้าง ความสามารถในการแข่งขันให้โดดเด่น และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันคือ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลการ ปฏิบัติงานภายในที่สะท้อนภาพความต้องการของลูกค้า เช่น ระยะเวลาการผลิต คุณภาพของสินค้าและบริการ ทักษะในการทำงานของพนักงานและอัตราผลผลิต 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานภายในที่มีการวัด ความสามารถเชิงการแข่งขันในอนาคตขององค์กรเช่น ความสามารถทางเทคโนโลยีของกิจการตลอดจนการ พัฒนาเทคโนโลยี โดยอาจจัดลำดับเทคโนโลยีของบริษัทเทียบกับคู่แข่ง ระยะเวลาในการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ระยะเวลาในการปรับปรุงกระบวนการผลิตหรือเพิ่มอัตราผลผลิตใหม่ๆ ส่วนคณัย เทียนพุ่ม (2544) กล่าวว่า ดัชนี วัดผลด้านกระบวนการภายในมีผลกระทบสูงสุดต่อความพึงพอใจของลูกค้าและบรรลุผลสำเร็จต่อวัตถุประสงค์ ทางด้านการเงินขององค์กร โดยจะแตกต่างจากการวัดผลเดิมๆ คือ เน้นที่การพยายามติดตามและปรับปรุง กระบวนการธุรกิจที่มีอยู่ และนพพร จุณณะปิยะ (2544) กล่าวว่า ภายใต้มุมมองด้านกระบวนการปฏิบัติภายใน จะต้องพิจารณาว่า "เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียและลูกค้าหรือผู้รับบริการ องค์กรควรจะต้อง ปรับปรุงพัฒนากระบวนการใด" และตัวบ่งชี้ที่ได้รับความนิยมได้แก่ การให้บริการที่ดี สำหรับ จุมพล นิมิพานิช (2552) ระบุว่ากระบวนการดำเนินงานสิ่งที่ต้องประเมิน ได้แก่ 1) วิธีการ รวมทั้งกระบวนการขั้นตอนการ ดำเนินงานว่ามีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร 2) มีการประสานงานตลอดจนความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน อย่างไร กับกลุ่มเป้าหมายมีปัญหาใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ที่ได้แสดงความ คิดเห็นต่อการประเมินกระบวนการ ว่า เป็นการประเมินถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจริง โดยสิ่งที่เกิดขึ้นจริงนั้น บางเรื่อง อาจจะเป็นการสอบถามหรือเก็บข้อมูลย้อนหลังเพราะผ่านช่วงระยะเวลาปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มาช่วงเวลาหนึ่งแล้ว ดังนั้น ประเด็นหลักที่ต้องการประเมินคือ แนวปฏิบัติหรือกิจกรรมหรือกระบวนการดำเนินงานเพื่อการนำ ทฤษฎีการไปใช้ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายหรือทิศทางที่กำหนดไว้ ซึ่งศึกษาได้จากแนวปฏิบัติหรือกิจกรรมหรือ กระบวนการดำเนินงานที่มีการกำหนดไว้ในโครงการ ดังนั้น จากผลการประเมินแผนภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ก็มีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาที่ได้มาจากการวิจัย คือ 1) ปรับปรุง ติดตามให้มีการนิเทศและตรวจสอบการ ดำเนินการตามที่กำหนดอย่างเข้มแข็งสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 2) ใช้หลักของความเป็นเลิศในการบริหารและจัดการ ในทุกระดับอย่างเข้มแข็งจริงจังมากขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรระดับหัวหน้าสามารถเป็นผู้นำได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 3) ใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ตัดสินใจ และประเมินมากขึ้น ให้มีการ จัดระบบข้อมูลและใช้ข้อมูลตามที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน 4) พัฒนาเครื่องมือเพื่อให้งานหนัก

ขึ้นว่าจะสามารถเพิ่มความสามารถและพัฒนาการที่แท้จริง(Authentic Ability) ของนักเรียนได้ 5) ส่งเสริมและเพิ่มเป้าหมายการวิเคราะห์ห้วงใจให้มากขึ้น โดยเน้นการวิเคราะห์ห้วงใจเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานในความรับผิดชอบ 6) เพิ่มกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยเน้นกิจกรรมทางวิชาการที่เกิดประโยชน์ตรงกับความต้องการของชุมชน 7) โรงเรียนควรจัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นวิทยากรอบรมให้แก่ครู และนักเรียน เพิ่มมากขึ้น

2.4 ด้านผลลัพธ์ (product evaluation)

การประเมินผลลัพธ์หลักที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการศึกษา คือ คุณภาพทุกด้านที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการบริหารและการจัดการศึกษา โดย Hofman, Dukstra, & Hofman (2005) ใช้ผลลัพธ์ (outcome) และความพึงพอใจ (satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจของคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลลัพธ์ด้านระดับความรู้ สังคม พฤติกรรม ความริเริ่มสร้างสรรค์ ที่เกิดกับนักเรียน และผลลัพธ์ด้านการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ซึ่งจากผลการวิจัย ผลลัพธ์อันเกิดจากการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งรางวัลและ เกียรติบัตรที่เคยได้รับ พบว่าผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งรางวัลดังกล่าวเช่นการเป็นโรงเรียนพระทาน สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการเชิงคุณภาพทั้งระบบ รางวัลโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเหรียญทอง สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักและความใส่ใจผู้เรียนด้านสุขภาพพลานามัย สำหรับ ศิริพงษ์ เพ็ญศิริ (2544) และสิทธิชัย ศรีสุชาติ (2550) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในการจัดการศึกษา คือ ผลลัพธ์ ที่เป็นผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่องค์การทางการศึกษาควรตระหนักและเอาใจใส่ การประเมินด้านผลลัพธ์หลักของการศึกษา คือผู้เรียน พบว่า 1) ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก และ 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย ชิมโคตร (2549) ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า พบว่า ด้านผลลัพธ์ คือระบบการศึกษาคาทอลิก จึงมุ่งสร้างบุคคลให้มีคุณลักษณะที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีงาม สำหรับพัฒนาคน และสังคมไทยให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ซึ่งจากธรรมชาติของการศึกษาคาทอลิก และ ผลจากกระบวนการเรียนการสอนที่ได้คือ (1) ด้านคุณธรรม ความรู้และชีวิตที่มีความสุข (2) ด้านความ ยุติธรรมและสันติในสังคมระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผลจากสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา บรรยากาศการเรียนรู้อื่น คือ (1) ทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ และ(2) เคารพให้เกียรติกันและกัน นอกจากนี้จากการจดหมายเหตุหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขมีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับนักเรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย 4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและ การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ในขณะที่ผลการประเมิน

ด้านผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ที่วัดจากผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้รายวิชาของสถานศึกษาอยู่ในระดับดี แต่เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์จากการสอบ O-NET (ordinary national educational test) ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) ซึ่งเป็นเกณฑ์การประเมินจากหน่วยประเมินคุณภาพภายนอก หรือ สมศ. แล้วพบว่าอยู่ในระดับพอใช้ เท่านั้น ดังนั้น โรงเรียนควรเร่งรัดพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกรายวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรายวิชาหลัก คือ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นต้น ซึ่งแนวทางดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ความตระหนัก และร่วมกันพัฒนา อาทิเช่น หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดขอนแก่นได้ประกาศนโยบาย “ ปีการศึกษา 2554 ปีแห่งการยกระดับผลสัมฤทธิ์ เนรมิตศิษย์ สานฝันสู่ความเป็นหนึ่ง” เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงมีโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ใช้กระบวนการทดสอบเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (Pre O-NET) ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับชั้น ป.6 และ ม.3 ไปใช้เป็นฐานพัฒนาคุณภาพผู้เรียนก่อนจะมีการทดสอบจริง เป็นต้น

2.5 ด้านผลกระทบ(impact evaluation)

ผลระยะยาวจากการดำเนินงาน ที่ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งที่คาดหวัง และไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวก และทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุมพล หนีมพานิช (2552) ระบุว่า นอกจากการประเมินผล ได้แก่ ผลการดำเนินการที่เกิดขึ้นในแง่ของการบรรลุผลโดยตรง อาทิ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน เป็นต้นแล้ว ผลที่เกิดกับกลุ่มเป้าหมายที่ประเมินในแง่ ความพอเพียง และความทั่วถึง และผลผลิตที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดหวัง นอกจากนั้น ผลทางอ้อมที่ประเมินในแง่ของความเป็นอยู่ด้านอื่นๆ อาทิ ผลต่อสภาพสิ่งแวดล้อม ผลต่อความเป็นอยู่ด้านอื่นๆ ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ผลต่อนโยบาย/แผนงาน/โครงการอื่นๆ จะประเมินในแง่การสนับสนุน ชัดแจ้ง กับนโยบาย/แผนงาน/โครงการอื่นๆ หรือไม่ อย่างไร ซึ่งในการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษา ได้แก่ ด้านผู้เรียนซึ่งประเมิน คุณลักษณะของผู้เรียนที่เป็นผลผลิตจากการจัดการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้ปกครองให้การยอมรับและมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วน ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประเมินคุณลักษณะตามจรรยาวิชาชีพ และ พฤติกรรมการทำงาน พบว่า ชุมชน และสังคม ให้การยอมรับด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่ต่อนักเรียน ส่วนการให้บริการการจัดการศึกษา และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาพบว่า ชุมชนและสังคมให้การยอมรับ และมีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านผลกระทบของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิก มีดังนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และ คณะ (2541) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งมอบคุณค่าและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าว่าบริษัทสามารถสร้างคุณค่าสำหรับผลิตภัณฑ์อื่นจะนำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท โดยมีหลักเกณฑ์ 2 ประการ คือ 1) เครือข่ายการสร้างคุณค่า เป็นวิธีการสร้างคุณค่าผลิตภัณฑ์แก่ลูกค้ามากขึ้น โดยใช้กิจกรรมต่างๆ เช่น การออกแบบ การผลิต การตลาด การส่งมอบและการสนับสนุนผลิตภัณฑ์ โดยมีกิจกรรม 9 ประการในการสร้างคุณค่าต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมพื้นฐาน 5 ประการ และกิจกรรมสนับสนุนอีก 4 ประการ ดังนี้ 1.1) กิจกรรมพื้นฐาน มี 5 ประการ ได้แก่ (1.1.1) การนำวัตถุดิบเข้าสู่กิจการ (1.1.2) การดำเนินการของฝ่ายต่างๆ ซึ่งต้องประสานงานกัน (1.1.3) การจัดการส่งสินค้าออก (1.1.4) การตลาดและการขาย และ (1.1.5) ผลิตภัณฑ์และการให้บริการ 1.2) กิจกรรมสนับสนุน เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมกิจกรรมพื้นฐานประกอบด้วย (1.2.1) โครงสร้างธุรกิจจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับการบริหารทั่วไป การวางแผน การเงิน การบัญชี กฎหมายข้อบังคับของรัฐบาล ซึ่งเกิดขึ้นในกิจกรรม

พื้นฐานและกิจกรรมสนับสนุน (1.2.2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นในทุกแผนก (1.2.3) การพัฒนาเทคโนโลยีควรมีขึ้นในกิจกรรมพื้นฐานและทุกประเภท (1.2.4) การพัฒนาการจัดหาวัตถุดิบและปัจจัยการผลิตหน้าที่นี้จะต้องจัดซื้อปัจจัยต่างๆ สำหรับแต่ละกิจกรรมพื้นฐาน 2) เครือข่ายการส่งมอบคุณค่าธุรกิจต้องสร้างข้อดีเด่นทางการแข่งขันจากการสร้างเครือข่าย การสร้างคุณค่าจากผู้ขายปัจจัยการผลิต ผู้จัดจำหน่ายและลูกค้า ตลอดจนต้องใช้ระบบการส่งมอบคุณค่าไปยังกลุ่มผู้ขายปัจจัยการผลิต ผู้จัดจำหน่าย และลูกค้า ด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้ 2.1) การปรับปรุงอัตราความรวดเร็วในการทำงานและการลดต้นทุนในการเสนอขายสินค้า 2.2) การคัดเลือกผู้เสนอขายน้อยรายแต่มีคุณภาพ ขนส่งทันท่วงที มีการปรับปรุงการทำงานต่อเนื่องและมีคุณภาพ 2.3) ระบบการส่งมอบคุณค่าจะเกี่ยวข้องกับผู้ขาย ปัจจัยการผลิตและผู้จัดจำหน่าย โดยยึดหลักกระบวนการตอบสนองอย่างรวดเร็ว 2.4) มีการคัดเลือกคนกลางและใช้ความพยายามทำงานร่วมกันโดยมุ่งกำไร 2.5) ฝ่ายการตลาดจะมีความรับผิดชอบในการส่งเสริมและมุ่งความสำคัญที่ราคา สถานที่ ผลิตภัณฑ์และการโฆษณาประชาสัมพันธ์และสิ่งสำคัญซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของฝ่ายการตลาดก็คือ การออกแบบและการบริหารระบบการส่งมอบคุณค่าไปยังลูกค้าที่เป็นเป้าหมายได้เหนือกว่าคู่แข่ง 2.6) ผู้บริหารการตลาดไม่เพียงแต่คิดเกี่ยวกับการขายผลิตภัณฑ์เท่านั้น แต่ต้องมีภาระในการกระตุ้นการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ด้วย ส่วน Phangrak (1992) ทำการวิจัยเรื่อง Catholic School Enrollment: A Study on Reasons why Parents choose Diocesan Schools in the Coastal Area of Chonburi Province, Thailand พบว่า เหตุผลหลักที่ผู้ปกครองเลือก ชื่นชอบและให้การสนับสนุนโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในเขตจังหวัดชลบุรี คือ ความเอาใจใส่อบรมด้านคุณธรรม ศาสนาหรือจิตใจ ด้านวิชาการและระเบียบวินัย แต่เมื่อแยกระดับฐานะเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมสูง เน้นความสำคัญด้านวิชาการเป็นเอก ส่วนระดับรองลงมา เน้นความสำคัญด้านความเอาใจใส่ที่มีต่อนักเรียนเป็นสำคัญ และ Blue (2004) ได้ทำวิจัยเรื่อง Why Parents Choose Private Christian Schools งานวิจัยดังกล่าวเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การที่ผู้ปกครองตัดสินใจให้บุตรหลานเรียนในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก เพราะเหตุผลทางด้าน การเงิน สังคม ด้านจิตใจและสถานที่ตั้ง ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนเอกชนคาทอลิกมีการสนับสนุนด้านการเงินรวมทั้งการอบรมด้านจิตใจด้านศีลธรรมที่ดีบนพื้นฐานปรัชญาการศึกษาคาทอลิกและการดูแลที่ใกล้ชิดของผู้บริหาร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากผลการประเมินสถานศึกษาเพื่อสะท้อนจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา จากปัจจัยภายใน อันเป็นข้อสรุปให้สถานศึกษาพัฒนาตนเอง รวมถึงการนำผลไปใช้เพื่อวางแผนและกำหนดนโยบายการพัฒนาสถานศึกษาต่อไปในอนาคต ดังนี้

1) ยกฐานะเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การสอบ O-NET และเป้าหมายตามจุดประสงค์การเรียนรู้ของพัฒนาการทั้งด้านความรู้ ทักษะ และ รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ให้สามารถประเมินได้ชัดเจน

2) ควรเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ ให้มากขึ้น เพิ่มโอกาส และความสามารถที่จะใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ซึ่งโรงเรียนจัดให้

โดยสะดวกยิ่งขึ้น กลุ่มเคยและสามารถใช้ประโยชน์จากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างคุ้มค่า มีความสามารถและความสนใจที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจนตลอดชีวิตมากขึ้น

3) ควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมมากขึ้นในการกำหนดโครงการการดำเนินการตามโครงการและการประเมินผลโครงการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม โดยมีการติดตามให้เป็นไปตามคู่มือ แผนการจัดการเรียนรู้และสื่อช่วยสอนอย่างจริงจังสม่ำเสมอ

4) ควรปรับแผนงาน โครงการ/งาน สนับสนุน เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายของการพัฒนา ซึ่งระบุไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้เป็นหมวดหมู่สอดคล้องกับปัจจัยเกณฑ์ ตัวชี้วัดคุณภาพการประกันคุณภาพภายในของ สพฐ. และสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการตรวจสอบ ประกัน และประเมินคุณภาพ

5) ควรปรับปรุง ติดตามให้มีการนิเทศและตรวจสอบการดำเนินการตามที่กำหนดอย่างเข้มแข็งสม่ำเสมอและต่อเนื่องและใช้หลักของความเป็นเลิศในการบริหารและจัดการในทุกระดับอย่างเข้มแข็งจริงจังมากขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรระดับหัวหน้าสามารถเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) ควรพัฒนาเครื่องมือเพื่อให้นับใจมากขึ้นว่าจะสามารถเพิ่มความสามารถ และพัฒนาการที่แท้จริง(authentic ability) ของนักเรียนได้ และใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ตัดสินใจ และประเมินมากขึ้น ให้มีการจัดระบบข้อมูลและใช้ข้อมูลตามที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

7) ควรส่งเสริมและเพิ่มเป้าหมายการวิเคราะห์วิจัยให้มากขึ้นโดยเน้นการวิเคราะห์วิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานในความรับผิดชอบ

8) ควรเพิ่มกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยเน้นกิจกรรมทางวิชาการที่เกิดประโยชน์ตรงกับความต้องการของชุมชน

9) ควรจัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นวิทยากรอบรมให้แก่ครู และนักเรียน เพิ่มขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะอื่นที่เป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากการวิจัย

สิ่งที่สถานศึกษาต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1) การได้รับงบประมาณ หรือการสนับสนุนในการดำเนินการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จริงจังเทียบเท่ากับบุคลากรภาครัฐ

2) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีนักวิชาการหรือศึกษานิเทศก์ ออกตรวจเยี่ยม และให้คำแนะนำในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง และการเตรียมการเพื่อรองรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอกรอบที่ 3 (สมศ.)

3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

เพื่อพัฒนาต่อขอครูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ที่ผู้วิจัยนำมาเป็นแนวทางในการประเมินครั้งนี้ ซึ่งจะเป็นรูปแบบการประเมินการจัดการศึกษาแบบเฉพาะที่เหมาะสมกับโรงเรียนเอกชนคาทอลิกหรือโรงเรียนที่มีอัตลักษณ์ด้านการจัดการศึกษาของตนเอง โดยผู้มีความสนใจที่จะศึกษาต่อยอด สามารถนำไปพัฒนารูปแบบการประเมินให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรที่ทำการประเมินได้ ตามข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ควรพัฒนาต่อยอดคู่มือการประเมิน ทั้งด้านองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ตามมิติของการประเมิน เพื่อให้การประเมินมีความสอดคล้อง และเหมาะสมตามแนวทางการประเมินเพิ่มมากขึ้นจนสามารถพัฒนาเป็น โมเดลการประเมินที่มีความสมบูรณ์

2) ควรวางแผน และออกแบบ ตลอดจนหาการหาเทคนิควิธีการร่วมพลัง (collaboration) ของผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้เสียให้สามารถเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการประเมิน

3) ควรเพิ่มการประเมินความต้องการจำเป็น การประเมินความไม่สอดคล้องการประเมินเชิงเปรียบเทียบ และการประเมินเชิงตรรกะ โดยการประเมินเหล่านี้ถือเป็นเกณฑ์รูปแบบหนึ่งที่สอดคล้องในแต่ละขั้นตอนของการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง

4) เพื่อให้ได้ ข้อมูลเชิงลึก และเกิดการรวมพลังอย่างแท้จริงตามแนวทางการประเมิน พบว่าแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังเหมาะสำหรับการประเมินทั้งองค์การคราวละที่เท่า่นั้น และ ผู้วิจัยควรเป็นผู้ที่มีศักยภาพ หรือมีความสำคัญเพียงพอสำหรับหน่วยงาน หรือองค์กรที่รับการประเมิน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2549 ก). 6 เดือนแห่งการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา รวมพลังปัญญา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2549 ข). แผนปฏิบัติราชการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับนโยบายรัฐบาล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). การประเมินตามสภาพจริง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2542). รายงานการวิจัย การศึกษาแนวทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2544). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2551). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2545). รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเครือข่าย. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กองนโยบายและแผน สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2550). รายงานการวิจัยการศึกษาค่าใช้จ่าย การศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผน สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- ขนิษฐา ตรีหิรัญกุล. (2545). ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการจัดการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการ.
- คมกฤษ อนามัยนารถ. (2549 ก). โรงเรียนคาทอลิกในอุดมการณ์ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ภารกิจหลักในการเผยแพร่ความจริงความดี และความงาม (The true, the good and the beautiful). การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 37, 100.
- จรวยพร ธรณินทร์. (2543). โรงเรียนคาทอลิกกับความต้องการของชาติ. การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 31, 210-212.
- จรัส ทองปิยะภูมิ. (2543). โรงเรียนคาทอลิกเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ กรมศาสนา.
- จรรณู คำยัง. (2540). การประเมินจากสภาพจริง. [ม.ป.ท.]: สำนักทดสอบทางการศึกษากรมวิชาการ.
- จุมพล หนิมพานิช. (2552). การประเมินผลนโยบาย: หลักการ แนวคิด และการประยุกต์ใช้. นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งรา สำนักวิชาการ มหาสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- จุมพล พุทธิกรชีวิน. (2532 ก). เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR. ใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ เทียนพุด (บรรณาธิการ). การวิจัยเชิงนโยบาย: รุกปลักษณ์ใหม่ของการกำหนดอนาคต. (หน้า 257-266). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทำปกเจริญผล.
- _____. (2532 ข). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2546). ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR. วารสารครุศาสตร์, 1(32), 1-19.
- _____. (2547). การกำหนดสถานภาพใหม่ทางการศึกษาคาทอลิก ใน รายงานสรุปผลการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การกำหนดสถานภาพใหม่ทางการศึกษาคาทอลิก. กรุงเทพฯ: สภาการศึกษา คาทอลิก (ประเทศไทย).
- ฉลองรัฐ สังข์รัตน์. (2549). การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายเขตเมืองใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโททางการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2529). กระบวนการประเมินและแนวการประเมินบทเรียน. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชำนาญ เหล่ารักผล. (2551). อนาคตและการปรับตัวของโรงเรียนเอกชน.โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (EQI). ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2553,
- จาก <http://www.itie.org/eqi/modules.php?name=Forums&file=vi6>
- ชาวฤทธิ์ สาสาช. (2550). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับผู้เตรียมตัวบวชเป็นพระสงฆ์ คาทอลิกสู่ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในฐานะผู้นำทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ณรงค์ พิมพ์สาร และลือชัย จันทร์ ไร่. (2546). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคาทอลิก. การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 34, 97-98.
- ณัฐรุพันธ์ เจริญนันท์. (2544). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- คณีย์ เทียนพุด. (2544). KPIs (ดัชนีวัดผลสำเร็จธุรกิจ) และ BSC (การประเมินองค์กรแบบสมดุล) ภาคที่ 3 คิดเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: คี เอ็น ที คอนซัลแตนท์.
- ทิสนา แคมมณี. (2545). ศาสตร์การสอน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551). รูปแบบการเรียนการสอน ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ทรงศรี ตุ่นทอง. (2545). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของนักเรียน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรทรรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2539). การบริหารรัฐกิจเชิงกลยุทธ์และภาพรวมของการจัดการและวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: Modern organization theory**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: แชนทโพร์พรีนติ้ง.
- ธัญญวัฒน์ อภิรัตน์วงศ์. (2543). On Marketing. **Business.com** 12, 139-111.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). การวิเคราะห์ห่อภิมาน. **สารานุกรมศึกษาศาสตร์**. 7, 110-115.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล และชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ . (2549). **โครงการวิจัยการประเมินโครงการ
สมัครคุณธรรมแห่งชาติและตลาดนัดคุณธรรม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิง
คุณธรรม.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2548). การติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตามแผนนโยบาย
พื้นฐานแห่งรัฐและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย**. 18,1 (ม.ค.-เม.ย.48)
93-124.
- นิตยา โจศรคันสนธิ์. (2547). **งานของจิตตาคณาภิบาลโรงเรียนคาทอลิกที่ส่งผลต่อคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม
ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิลวรรณ แซ่จิ๋ว. (2546). **ภาพลักษณ์ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ประคอง กรรสูต. (2538). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2529). **นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
_____. (2543). **นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ปรีชา บุญรอด และธีระวุฒิ สุวรรณไสวผล. (2542). **รายงานการวิจัย มาตรการส่งเสริมและอุดหนุน การจัดการจัด
การศึกษาของรัฐ: ข้อเสนอของโรงเรียนเอกชนในเครือคาทอลิก**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ปรีชา เมธาวัตรภาคย์. (2544). **รายงานการวิจัยเรื่อง สถาบันศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกกับภารกิจทางการ
ศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- พลุ เดชะรินทร์. (2545). **เส้นทางกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balance Scorecard และ Performance Indicators**.
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิตร ทองชั้น. (2541). **เทคนิคและวิธีการประเมินโครงการ**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2549). **การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์เกษม สังวาลเพชร. (2548). **บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้หลักธรรมคาทอลิก ในสถานศึกษา
สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯมหานคร เขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระสันตะปาปา ปิโอที่ 11. (2472). **สมณลิขิตเรื่องการศึกษาอบรมคริสตธรรมของเยาวชน**. ใน **อัครสังฆ
การศึกษาคาทอลิก** (หน้า 278). กรุงเทพฯ: อัสสัมชัญ.

- พระสันตะปาปา เปาโลที่ 6. (2508). พระสมณกฤษฎีกา ว่าด้วยการแพร่ธรรมของฆราวาส. ในเอกสารแห่งสภา
สังคายนาวาติกันที่ 2 (หน้า 150-151). กรุงเทพฯ: คาทอลิก.
- ไพฑูรย์ สินดารัตน์. (2543). จำเป็นต้องปฏิรูประบบการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไผ่ พงศธร. (2548). การบริหารและปกครองของชาวคริสต์. กาญจนบุรี: พระธรรมการพิมพ์.
_____. (2550). คุณธรรมในสถานศึกษา. ราชบุรี: ธรรมรักษ์การพิมพ์.
- ภัศรา เอมโกษา. (2545). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคาทอลิก. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
มิเกล กาไรซาบาล. (2539). การศึกษาคาทอลิกผู้สวดที่สาม (ซูมิตรา พงศ์ธร, แปล). กรุงเทพฯ: อัสสัมชัญ.
ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. (2546). การประเมินตามสภาพจริง. ขอนแก่น: ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (เอกสารอัดสำเนา).
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550, 24 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 28.
รุ่ง แก้วแดง. (2543). การศึกษาคาทอลิกกับผู้นำการปฏิรูปการศึกษา. การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 31,
108-110.
- รุจิร ภูสาระ. (2545). การพัฒนาหลักสูตรตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: บิ๊กพ้อยท์.
- รุจา รอดเข็ม. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวง.
สาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- โรเบิร์ต กอสเต. (2547). 2000 ปี แห่งการประกาศพระวรสาร. กรุงเทพฯ: สื่อมวลชนคาทอลิกประเทศไทย.
ลาวีย์ กักเครีอ. (2545). การจัดจรรยาศึกษาตามแนวปรัชญาการศึกษาคาทอลิกในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกระดับ
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจริยศาสตร์ศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลือชัย จันทร์ ใป. (2546). รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2540). การบริหารแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานภาครัฐบาล. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณารด แสงมณี. (2544). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ระเบียบของการพิมพ์.
- วลัยพร สุขสุศิลป์. (2540). สภาพและปัญหาการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตร ศรีสอาน. (2543). การศึกษาแห่งชาติในอุดมคติ. ใน ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (บรรณาธิการ). ปฏิรูปการศึกษา
แนวคิดและหลักการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (หน้า 24). กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2539). กระบวนการนโยบายทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรภาพพัฒนา.

- _____. (2550). รูปแบบการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลัง. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 3(2), 26-40.
- _____. (2551). การบริหารการศึกษา หลักการและวิวัฒนาการของทฤษฎีการบริหาร หน้าที่ทางการบริหาร ประเด็นทางการบริหาร ข้อเสนอกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย. ขอนแก่น: สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2553). การวิจัยทางการบริหารทางการศึกษา แนวคิดและกรณีศึกษา. ขอนแก่น: สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ เสียงไพเราะ. (2546). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิวัฒน์ แพร่สิริ. (2542). วิวัฒนาการและอนาคตภาพของการศึกษาคาทอลิกกับการพัฒนาสังคมไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิวัฒน์ เลหาบุตร. (2540). ปรัชญาและนโยบายการจัดการเรียนการสอน ใน สถาบันการศึกษา คาทอลิกใน สหพันธรัฐที่สามเพื่อให้เยาวชนเป็นทั้งคนดีและคนเก่ง. การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 28, 80.
- วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์. [ม.ป.ป.ก]. บริหารอย่างไรองค์กรจึงอยู่รอดในยุคการค้าเสรี. กรุงเทพฯ: สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย).
- _____. (2543). สถาบันการศึกษาคาทอลิกในสหพันธรัฐที่ 3. การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 30, 77.
- _____. (2546). การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย 336 ปี. การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 33, 71-72.
- _____. (2548). บริหารอย่างไรองค์กรจึงจะอยู่รอดในยุคการค้าเสรี. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2549 ก). การศึกษาเพื่อชีวิต คุณธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน. การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 37, 159.
- วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์, บุญเรือน หมั่นทรัพย์ และปรีชา เมธาวีสรภาคย์. (2544). บทบาทการจัดการศึกษา เอกชน ในเครือคาทอลิก ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย).
- ศรีเพ็ญ ทรัพย์มันชัย. (2541). The Balanced scorecard เทคนิคการวัดผลการดำเนินงาน. วารสารบริหารธุรกิจ, 21, 77 (ม.ค.-มี.ค. 2541), 37-46.
- ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์. (2551). การบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. การศึกษาไทย (สวัสดิการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา), 4 (40), 23 -33.
- ศิริชัย ฟอนซิกา. (2549). โรงเรียนคาทอลิกในอุดมการณ์ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนภารกิจหลักในการเผยแพร่ความจริง ความดี และความงาม (The true, the good and the beautiful). การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 37, 110.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). ทฤษฎีการประเมิน (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สแตลลา นิลเขต. (2546). กิจกรรมเสริมการเรียนการสอนวิชาคำสอนและพระคัมภีร์ (Catholic activities).

การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 34, 189-191.

สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). (2539). **ปรัชญา และนโยบายของการศึกษาคาทอลิก: มติและข้อเสนอแนะ**

จากการประชุมและการสัมมนาประจำปี ระหว่างปี ค.ศ. 1969-1995 (หน้า 120). กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.

_____. (2542). ถ้อยแถลง การประชุมสัมมนาประจำปีการศึกษา 2542 ครั้งที่ 29 เรื่อง การศึกษาคาทอลิกกับการปฏิรูปการศึกษา. **การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 30, 232.**

_____. (2544 ก). ถ้อยแถลงของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย ในการสัมมนา ครั้งที่ 31 หัวข้อ พันธกิจแห่งความรักและการรับใช้ในบริบทของการปฏิรูปการศึกษา. **การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 32, 244.**

_____. (2544 ข). เอกลักษณ์ของสถาบันการศึกษาคาทอลิก, คุณลักษณะของผู้บริหาร ครูและนักเรียนที่พึงประสงค์. **การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 32, 147-151.**

_____. (2545 ข). มหกรรมการศึกษาคาทอลิก 336 ปี การศึกษาคาทอลิกไทย และ 50 ปี สำนักงานการศึกษาคาทอลิกสากล. **การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 33, 58-65.**

_____. (2546 ก). องค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาคาทอลิก. **การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 34, 89-90.**

_____. (2546 ข). **อนุสรณ์ 336 ปีการศึกษาคาทอลิกไทย 50 ปี สำนักงานการศึกษาคาทอลิกสากล.** กรุงเทพฯ: ชันพลินตั้ง.

_____. (2548). ถ้อยแถลง การประชุมสัมมนา ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2548 ของสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) ครั้งที่ 35 เรื่อง วิกฤตศีลธรรม ทำทาบบทบาทการศึกษาคาทอลิก. **การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 36, 229.**

_____. (2550). ถ้อยแถลงของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย ในการสัมมนา ครั้งที่ 37 หัวข้อ เรียนที่จะรัก และรักที่จะเรียนรู้. **การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 38, 251-252.**

สมเกียรติ ตรีนิกร. (2549). **มนุษย์ในความเชื่อศรัทธาของคริสตชนคาทอลิก.** การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 37, 73-74.

สมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิก. (2520). **โรงเรียนคาทอลิกขณะกำลังเข้าสู่สหัสวรรษที่สาม.** ในอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก (หน้า 183). กรุงเทพฯ: อัสสัมชัญ.

_____. (2552). **พระวาจาคาทอลิกในโรงเรียน: พยานยืนยันความเชื่อ.** ในอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก (หน้า 92). กรุงเทพฯ: อัสสัมชัญ.

_____. (2551). **มิติด้านศาสนาของการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก แนวทางเพื่อการพิจารณาโครงสร้าง และการฟื้นฟูขึ้นใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: อัสสัมชัญ.

_____. (2552). **มิติด้านศาสนาของการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก แนวทางเพื่อการพิจารณาโครงสร้าง และการฟื้นฟูขึ้นใหม่.** กรุงเทพฯ: อัสสัมชัญ.

_____. (2545). **นักบวชและพันธกิจในโรงเรียน.** ในอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก (หน้า 188, 198). กรุงเทพฯ: อัสสัมชัญ.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2529). การบริหารโครงการวิจัยและการกำกับงาน. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์น.
- _____. (2544). **รวมบทความทางการประเมินโครงการ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2549). **วิธีวิทยาการประเมิน: ศาสตร์แห่งคุณค่า**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และนิคม ตั้งคะพิภพ. (2528). การประเมินผลกระทบ. **วารสารการศึกษาแห่งชาติ**, 20(1), 14-19.
- ส.วาสนา ประवालพฤษ์. (2544). **หลักการและเทคนิคการประเมินทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2552). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10**. ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2554, จาก <http://www.nesdb.go.th/plan/data/SumPlan9Thai/menu.html>.
- _____. (2551). **รายงานภาวะสังคม**. ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2553, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545 ก). **รายงานการสังเคราะห์ผลการสำรวจ เรื่อง คนไทยคิดอย่างไรต่อการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ไอเดียสแควร์.
- _____. (2545 ข). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานการพิมพ์.
- _____. (2553). **ในหลวงกับการศึกษาไทย**. ค้นเมื่อ 16 พฤศจิกายน 2553, จาก <http://www.onec.go.th/theking/k008.htm>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2553). **การศึกษาค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- _____. (2552). **การอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนโรงเรียนเอกชน (เพิ่มเติม)**. ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2553, จาก http://www.opec.go.th/support/declara_headstud22_02. Pdf
- สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP). (2550). **รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ปี 2550**. กรุงเทพฯ: สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550**. กรุงเทพฯ: วี.ทีซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554)**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549). **มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อประกันคุณภาพภายนอกระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ.2549-2553)**. กรุงเทพฯ: จุดทองการพิมพ์.
- ศุดาพร สวนจิตต์. (2544). **การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะของโรงเรียนคาทอลิกใน สังคมชนบทราชบุรีตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุรงค์ดี หลามมาลา. (2551). **การศึกษาทางเลือกในโรงเรียน**. **วารสารการศึกษาไทย**, 4(43), 23.

- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ศรีสุระ. (2546). ปัญหาการวางแผนพัฒนาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2547ก). การวิจัยประเมินผลโครงการ. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- _____. (2547ข). การประเมินผลโครงการ : หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: เพื่อฟ้าพรินต์.
- ทริรัช คณกาญจน์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุุณยบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิมล ว่องวานิช. (บรรณาธิการ). (2550). การประเมินนิเทศ : วิถีวิทยาและการประยุกต์ใช้ ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 2 ปี 2550. ศูนย์เครือข่าย สมศ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสกสิฐ เล่ากิจเจริญ. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เขตเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสน่ห์ แดงทอง. (2542). ภาพอนาคตทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในทศวรรษหน้ากรณีศึกษาที่โรงเรียนบ้านคลองตัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสรี พงศ์พิศ. (2527). คาทอลิกกับสังคมไทย สี่ทศวรรษแห่งคุณค่าและบทเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2545). หลักการและแนวปฏิบัติในการประเมินนโยบาย แผนงาน โครงการและหลักสูตร. ในคณะกรรมการผลิตและบริหารชุดวิชาการประเมินและการจัดการโครงการประเมิน. **ประมวลสาระชุดวิชาการประเมินและการจัดการโครงการประเมิน หน่วยที่ 11-15.** (หน้า 1-55). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ. (2544ก). การพัฒนารูปแบบการประเมินตามสภาพจริงเพื่อการประกันคุณภาพการเรียนรู้ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- _____. (2544ข). การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง. พิมพ์ครั้งที่ 4. เชียงใหม่: เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์.
- อมรวิรัช นาคทรพร. (2547). รายงานฉบับย่อ เรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาค่าใช้จ่ายของสถานศึกษาและผู้ปกครองภายหลังมีการจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัวจากรัฐบาล. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.].
- อลงกรณ์ มีสุทธา. (2545). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- อัญชติ สารรัตน์. (2547). การประเมินหลักสูตร. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อำนาจ ชุ่นประยงค์. (2542). การศึกษาเอกสารของสมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิก: โรงเรียน คาทอลิกขณะกำลังเข้าสู่สหัสวรรษที่สาม. *การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย*, 29, 65.
- อรุณ จันทวานิช. (2551). ข่าวย่อสภา. *วารสารการศึกษาไทย*, 4(41), 41.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2544). *วิธีทำการประกันคุณภาพการศึกษา การศึกษาของ สถาบันอุดมศึกษา (รวมตัวอย่างดัชนีเกณฑ์ และรายงานประเมินตนเอง)*. กรุงเทพฯ: ฟีนี.
- เอกชัย ชิม โคตร. (2549). *วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศุภบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรวรรณ จันทร์ชลอ. (2550). *การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สายสามัญในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาศุภบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Alkin, M.C. (1969). **Evaluation Theory Development**. New York: Bill&William.
- Anastasio, P. A. (1996). **The recruitment, selection, and preparation of Catholic school principals in six dioceses in the United States. (January 1, 1996)**. Retrieved May 13, 2010, from <http://fordham.bepress.com/dissertations/AAI9631019>.
- Anthony, R. D. (1990). **The evolution of the philosophy of Catholic schools: An analysis of recent church documents, 1929-1990 (January 1, 1990)**. Retrieved May 13, 2010, from <http://fordham.press.com/dissertations/AAI9109229>
- Arthur, J. (1994). The ambiguities of catholic schooling, Westminster studies in education. In D. McLaughlin (Ed.). **The catholic school: Paradoxes and challenges**. (pp. 148-149). Published Homebush, NSW: St. Paul.
- Baker, E.L., Linn, R.L. and Herman, J.L. (1996). **CRESST: A continuing mission to Improve educational measurement. Evaluation Comment. National Center for Research and Evaluation, Standards and Student Testing, UCLA**. Retrieved November 25, 2010, from <http://www.cse.ucla.edu/CRESST/pages>.
- Blue, M. B. (2004). **Why parents choose private Christian schools**. Retrieved February 28, 2010, from http://www.lib.umi.com/dissertations/preview_all/3133524
- Borich, Gary D. (1983). **Evaluation Models: A Question of Purpose Not Terminology. Educational Evaluation & Policy Analysis**, 5(1), 61-63.
- Brandon, P.R. (1998). Stakeholder participation for the purpose of helping ensure validity: bridging the gap between collaborative and non-collaborative evaluations. **American Journal of Evaluation**, 19(3), 325-337.
- Carr, K. M. (1995). **Catholic elementary school leadership: A study of principals' motivation, efficacy and satisfaction**. Retrieved May 13, 2010, from http://www.childwatchthai.com/book_cw48_49.htm

- Certo C. Samuel and Perter. (1990). **Strategic Management: A Focus on Process**. New York: McGraw-Hill.
- Chirichello, M. (2004). **Collective Leadership: Reinventing the Principalship**. **Kappa Delta Pi Record**, 40 (3), 119-23.
- Cronbach, L.J. (2001). Course Improvement through Evaluation. In Stufflebeam, D.L., Madaus, G.F., & Kellaghan, T. (eds.). **Evaluation Models**. (pp. 235-247). 2nd ed. Netherlands: Springer.
- Congregation for Catholic Education. (1977). **The Catholic school on the threshold of the third millennium**. Retrieved May 13, 2010, from http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/documents/re_con_ccatheduc_duc_27041998_school2000_en.html
- Cousins, J.B. and Earl, L.M. (1992). The case for participatory evaluation. **Educational Evaluation and Policy Analysis**, 14(4), 397-418.
- Council of Chief State School Officers (CCSSO). (2008). **Standards for school leader: ISLLC**. Washington DC.: [n.p.].
- Covey, S.R. (1991). Principle-centered leadership : **Strategy for personal and professional effectiveness**. New York: Simon & Schuster.
- Costet, R. (1996). L'evangelisation de la Thaïlande' (des debuts jusquea 1910). Thailand: Translated into Thai by Sombat Thavorn.
- Cusack, B. A. (1988). A study of the relationship between the diocesan bishop and catholic schools below the level of higher education in the U.S.: Canons 801-806 of the 1983 code of canon Law. In T. J. Hunt (Ed.). **Doctoral dissertations on Catholic schools in the United States, 1988-1997**. (p. 19). Washington: National Catholic Educational Association.
- Crossley, Michael; Chisholm, Linda; Holmes, Keith. (2005). Education Change and Evaluation in Eastern and Southern Africa. **Compare: A Journal of Comparative Education**, 35(1), 1-6.
- David, A. D., & Stephen, P. R. (1988). **Personnel/ human resource management**. New Jersey: Prentice-Hall.
- David Gurr (2005). **The International Successful School Principalship Project (ISSPP): comparison across country case studies**. Paper presented at: The Australian Council for Educational Leaders National Conference, Gold Coast, September 20-23, 2005.
- Dessler, G. (2004). **Management, principles and practices for tomorrow's leaders**. New Jersey: Pearson Education.
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2008). **Principals improving instruction: Supervision, evaluation and professional development**. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Draft, R. L. (2003). **Management (6th ed.)**. Australia: Thomson South-Western.
- DuBrin, A. J. (1994). **Essentials of management**. New York: South-Western College.
- _____. (1995). **Leadership: Research findings, practice, and skills**. Boston: Houghton Mifflin.
- Ebel, R.L. (1972). **Essentials of Educational Measurement**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

- Eisner, E.W. (1977). Educational connoisseurship and educational criticism: Their forms and functions in educational evaluation. **Journal of Aesthetic Education**, 10(3), 135-150.
- Fenwick, L. (2000). **The principal shortage: Who will lead?.** Cambridge: The Principal's Center, Harvard Graduate School of Education.
- Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R. & Worthen, B. R. (2004). **Program evaluation : alternative approaches and Practical guidelines.** (3rded). U.S.A.: Pearson Education.
- French, W. L., & Bell, C. H. (1990). **Organizational development: Behavioral science interventions for organization improvement.** (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall International.
- Fullan, M. (1982). **The meaning of educational leadership.** New York: Teacher College Press, Columbia University.
- Gary, D. (2004). **Management, principles and practices for tomorrow's leaders.** New Jersey: Pearson Education.
- Gall, M.D., Borg, W.R. and Gall, J.P. (1996). Evaluation research. Pp. 679-723. **Educational Research: an Introduction.** (6thEdition). White Plain: Longman Publishers.
- Glass, G.V. (1976). **Education Studies Review Annual Vol.1.** Beverly Hills CA: Sage Publications.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of education.** New York: McGraw-Hill Book.Hartley, H. J. (1968). Educational planning-programming-budgeting, a systems approach. New York: Prentice-Hall.
- Green, R. L. (2010). **The four dimensions of principal leadership: A framework for leading 21st century schools.** Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Guba, E.G. and Lincoln, Y.S. (1989). **Fourth Generation Evaluation.** Newbury: Park, Sage Publications.
- Hammond, R. L.(1973). Evaluation at the local level. In B. R. Worthen & J. R. Sanders (Eds.). **Educational evaluation: Theory and practice.** (pp.157-169). Belmont, CA: Wadsworth.
- Hanssen, Carl E.; Lawrenz, Frances; Dunet, Diane O. (2008). Concurrent Meta Evaluation : A Critique. **American Journal of Evaluation**, 29(4), 572-582.
- Hausser, D. L. (1980). Comparison of different models for organizational analysis. **In organizational assessment perspective on the measurement of organizational behavior and the quality of work life.** New York: John Wiley & Son.
- Helbling, M. J. (1992). **The church leadership program: An analysis of student expectations and goal achievement, 1971-1991. In T. J. Hunt (Ed.), Doctoral dissertations on Catholic schools in the United States, 1988-1997 (p. 11).** Washington: National Catholic Educational Association.
- Hellriegel, D. J., & Slocum, W. J. (1989). **Management (5th ed.).** New York: Addison-Wesley.
- Helm, C. M. (1989). Cultural and symbolic leadership in catholic elementary school: An ethnographic study. In T. J. Hunt (Ed.). **Doctoral dissertations on Catholic schools in the United States, 1988-1997.** (p. 11). Washington: National Catholic Educational Association.

- Hicks, H. G. (1972). **The management of organization: A systems and human recourse approach.** (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Holt, H. D. (1990). **Management principles and practices.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Hofman, R.H. (1993). **Effective school governing boards : The contributions of school governing boards to the effectiveness of primary schools.** Groningen: RION/RUG.
- Hofman, R.H., Dukstra, N.J. & Hofman W.H. (2005). School self-evaluation instruments: an assessment framework. **Leadership in Education, 8**(3), 253-272.
- House, E.R. (1980). **Evaluating with Validity.** Beverly Hills CA: Sage Publications.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). **Education administration: Theory, research, and practice.** (6th ed.). New York: McGraw-Hill Book.
- Jackson, R.K.** (1998). Eminent teachers' views on teacher education and development. **Action in teacher education, 20**(3), 15-29.
- James Bosco. (2008). The Role of the Administrator in the Improvement of Evaluation studies. **Available Education, Michigan University, 92** (2), 70.
- John C. Daresh. (2006). **Beginning the principalship: a practical guide for new school leader.** 3rd ed. Sega Publications Ltd.
- Lewy, A. (1977). **Handbook of Curriculum Evaluation International Institute for Education Planning.** London: Longman.
- Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S. & Wahlstrom, K. (2004). **How leadership influences student learning.** Retrieved September 14, 2005, from <http://www.wallacefoundation.org/>
- Kaplan, R.S. & Norton, D.P. (2005). **Alignment: Using the Balanced Scorecard to Create Corporate Synergies.** Boston: Harvard Business School Press.
- Kindred, A. R. (1980). **Data systems and management: Introduction to systems analysis and design.** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kirkpatrick, D. L. (1977). Evaluating training programs: Evidence vs. proof. **Training and Development Journal, 31**(11), 9-12.
- Kerka, S. (1995). **Techniques for Authentic Assessment Practice Application Brief.** Retrieved November 5, 2010, from [http:// ERIC/ACVE-Document Generator](http://ERIC/ACVE-Document Generator).
- Keith A. Rowland. (2008). **The Relationship of Principal Leadership and Teacher Morale.** [n.p.]: Faculty of the School of Education Liberty University.
- Kinichi, A., & Kreitner, R. (2003). **Organizational behavior.** (5th ed.). Boston Burt Ridge, IL: McGraw Hill Irwin.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1990). **Essentials of management.** New York: McGraw-Hill.

- Land, R. (1997). Moving up to complex assessment systems. **Evaluation Comment**. National Center for Research and Evaluation, Standards and Student Testing, UCLA. Retrieved November 25, 2553, from <http://www.cse.ucla.edu/CRESST/pages>.
- Larry W. Hughes & Gerald C. Ubben. (1994). **The elementary principal's handbook : A guide to Effective Action**. 4th ed. Boston: Allin and Bacon.
- Lawrenz, F., Keiser, N. and Lavoie, B. (2003). Evaluative site visits: a methodological review. **American Journal of Evaluation**, 24(3), 341-352.
- Linn, R.L. (2000). Assessment and Accountability. **Educational Researcher**, 29(2), 4-16.
- Longman, C. (1981). **Longman dictionary of contemporary English**. England: Clay.
- Marsh, G.E. (2001). **AIL 601 Evaluation**. Retrieved November 25, 2553, from http://www.bamed.ua/edu/ail601/student_evaluation.htm.
- McLaughlin, D. (2000). **The catholic school: Paradoxes and challenges**. Published Homebush, NSW: St. Paul.
- Mescon, M. A., & Khedouri, F. (1985). **Management, individual and organizational effectiveness**. (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Michael, H. M., Michael, A., & Khedouri, F. (1985). **Management, individual and Organizational effectiveness (2nd ed.)**. New York: Harper & Row.
- Monika Tornsen. (2009). **Successful Principal Leadership: Prerequisites, Processes and Outcomes**. [n.p]:
- Moursund, J.P. (1973). **Evaluation: An Introduction to Research Design**. New York: Macmillan.
- Nadler, D. A. (1980). Role of models in organizational assessment. In E. E., Lawler and S. E., Seashore (Eds.). **Organizational assessment perspective on the measurement of organizational behavior and the quality of work life**. (pp. 72-90). New York: John Wiley & Son.
- National Association of Elementary School Principals. (2002). **Leading learning communities: standard for what principals should know and be able to do**. Alexandria, VA: Author.
- _____. (1997). **Elementary and middle school: Proficiencies for principals**. (3rd ed.). Alexandria, VA: Author.
- O'Connor, R. B. (1990). The bishop as educator: Episcopal attitudes and actions toward catholic schooling in the archdiocese of San Antonio, Texas, 1874-1979. In T. J., Hunt (Ed.). **Doctoral dissertations on Catholic schools in the United States, 1988-1997**. (p. 19). Washington: National Catholic Educational Association.
- Office of Medical Education. (2004). **Program Evaluation and Improvement Strategy**. Retrieved November 25, 2553, from <http://ome.med.unsw.edu.au/ome.nsf/website/evaluation.strategy>
- Patton, M.Q. (1986). **Utilization Focused Evaluation**. Beverly Hills CA: Sage Publications.

- Pearce, John A., II, and Richard B. Robinson, Jr. (1988). **Strategic Management : Strategy Formulation and Implementation**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Perrin, Burt. (2005). How can Information about the competencies required for Evaluation be useful?.
Canadian Journal of Program Evaluation, 20(2), 169-188.
- Phangrak, V. (1992). **Catholic school enrollmen, a study on reasons why parents choose diocesan schools in the coastal area of Chonburi Province, Thailand**. USA: University of California, Los Angeles.
- Preskill, Hallie. (2008). **Evaluation's Second Act: A Spotlight on Learning**. **American Journal of Evaluation, 29(2)**, 127-138.
- Provus, M. (1971). *Discrepancy Evaluation for Educational Program Improvement and Assessment*. Berkeley CA: McCutchan.
- Puckett, M.B., & Black, J.K. (2000). **Authentic Assessment of the Young Child**. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbin, Pam & Alvy B. Harvey. (2009). **Principal's companion: strategy for the job easier**. 3rd ed. Corwin: Press.
- Robbins, S. P. (1980). **The administrative process (2nd ed.)**. London: Prentice-Hal.(1998). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. Upper Saddle, NJ: Allyn and Bacon.
- _____. (2005). **Organizational behavior**. London: Prentice-Hal.
- _____. (2006). **Management**. (4th ed.). Frenches Forest, NSW: Pearson Education Australia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1999). **Management**. (6th ed.). New Jersey: Practice-Hall.
- _____. (2003). **Management**. London: Prentice-Hal.
- Robbins, S. P., Bergman, R., & Stagg, I., & Coulter, M. (2006). **Management (4th ed.)**. Australia: Pearson Education Australia.
- Roelande H. Hofman, Nynke J. Dukstra and W.H. Adriaan Hofman. (2005). School Self-evaluation instruments: An assessment Framework. **INT.J. Leadership in Education, 8(3)**, 253-272.
- Rosales, G., & Arevalo, C. G. (1992). **For all the peoples of Asia**. Philippines: Coloration.
- Rossi, P.H. & Freeman, H.E. (1982). **Evaluation: A systematic Approach**. Beverly Hill, Calif.: Sage Pub.
- Schiff, T. (2002). Principals readiness for reform: A comprehensive approach. **Principal Leadership, 2(5)**, 21-26.
- Scriven, M. S. (1972). Pros and Cons about goal-free evaluation. **Evaluation Comment, 3(4)**, 1-7.
- _____. (2003). **Meta-evaluation**. Retrieved November 25, 2553, from <http://eval.cgu.edu/lectures/evtypes/metaeval/>.
- Semprevivo, P. C. (1976). **System analysis: Definition, process and design**. Worthington, OH, U.S.A.: Science Research Associates.

- Senge, P.M. (2006). **The Fifth Discipline : The art and practice of the learning organization**. New York: A Currency Paperback.
- Sergiovanni, T. J. (2009). **The principalship: a reflective practice perspective**. 6th ed. USA : Pearson Education.
- Seyfarth, John T. (1999). **The Principal : New Leadership for New Challenges**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Shepard, L.A. (2000). The Role of assessment in a learning culture. **Educational Researcher**, **29**(7), 4-14.
- Shellard, E. (2003). Defining the principalship. **Principal**, **82**(4), 56-60.
- Simon, H. A. (1957). **Administrative behavior, a study of decision-making processes in administrative Organization (2nd ed.)**. New York: Macmillan.
- Smith ,Wilma A., and Richard L. Andrews. (1989). **Instructional Leadership :How principal make a difference**. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Stake, R.E. (1975). **Evaluating the Arts in Education : A Responsive Approach**. Columbus Ohio: Charles E. Merrill.
- _____. (1975). The Case Study Method in social inquiry'. **Education Researcer**, **7**, 5-8.
- _____. (2001). Program Evaluation, Particularly Responsive Evaluation. In D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus & T. Kellaghan (Eds.). **Evaluation Models**. (pp.343-362). 2nd ed. Netherlands: Springer.
- Steve Dinham. (2005). **Principal Leadership for Outstanding Schooling Outcomes in Junior Secondary Education**. DIN05528 AARE Annual Conference UWS Nov-Dec.
- Stoner, J. A. F., & Wankle, C. (1986). **Management**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Stufflebeam, D. L. (1971). The relevance of the CIPP evaluation model for educational accountability. **Journal of Research and Development in Education**, **5**(1), 19 -25.
- _____. (1985). **Educational Evaluation and Decision Making**. Illinois: Peacock.
- _____. (2001). **The Metaevaluation Imperative**. **American Journal of Evaluation**, **22**(2), 183.
- _____. [n.d.]. The Evaluation of the Educational Performances, First Step for a Better Learning Process. **International Journal of Learning**, **14**(1), 267-275.
- Stufflebeam, D.L. & Madaus, G.F. (2001). Program evaluation. : a historical overview. In D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus & T. Kellaghan (Eds.). **Evaluation Models**. (pp.3-18). 2ed. Netherlands: Springer.
- The Sacred Congregation for Catholic Education. (1977). **The catholic school**. Retrieved May 13, 2010, from http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc_con_ccatheduc_doc_19770319_catholic-school_en.html
- Thomas B. Stone. (1968). **The elementary School Principalship- toward the Twenty First Century**. Washington: D.C.

- Tyler, R. W. (2001). A rationale for program evaluation. In D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus & T. Kellaghan (Eds.), **Evaluation Models**. (pp.87-96). 2nd ed. Netherlands: Springer.
- Wanzare, Z., & Da Costa, J.L. (2001). Rethinking instructional leadership roles of the school principal: Challenges and prospects. **Journal of Educational Thought**, 35(1), 269-295.
- Weiss, C.H. (1972). **Evaluation Research**. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice Hall.
- Wiersma, W. and Jurs, S.G. (1990). **Educational measurement and testing**. Boston: Allyn and Bacon.
- William H. Roe. (2003). **The Principalship**. 6th ed. Macmillan: Publishing.
- Willer, D. (1976). **Scientific sociology theory and method**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Wilmore, Eliane,L. (2002). **Principal Leadership: Applying the New Educational Leadership Constituent Council (ELCC) Standards**. [n.p.]: Sega Publications Ltd.
- Wirt, F., & Krug, S. E. (1998). From leadership behavior to cognitions: A constructivist theory of U.S. principals. **Journal of Educational Administration**, 36(3), 229-248.
- Wolf, K. (1996). Developing an effective teaching portfolio. **Educational Leadership**, 53(6), 34-37.
- Worthen, B.R. & Sanders, J.R. (1973). **Educational Evaluation: Theory and Practice**. Ohio: Jones Worthington.
- Worthen, B. (1990). Program evaluation. In H. Walberg & G. Haertel (Eds.). **The international encyclopedia of educational evaluation**. (pp. 42-47). Toronto ON: Pergammon Press.
- Yukl, Gary A. (2001). **Leadership in organizations**. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall,Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
- รายชื่อผู้ช่วยวิจัย

รายชื่อผู้ช่วยวิจัย

1. นางรัชณี แสนสุนนท์ หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ / หัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน
โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาเมืองพล
2. นางสาวพลอยใจ โจทย์ครบุรี หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ / หัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน
โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาบ้านไผ่
3. นางสาวเสาวคนธ์ หันตุลา หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ
โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาบ้านน้อยสามเหลี่ยม
4. นางสาวพิริยา สิ้นพรหมมา หัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน
โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาขอนแก่น
5. นางสาวกชกร พูลผล หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป / งานประกันคุณภาพภายใน
โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- คู่มือการประเมิน
- แบบประเมิน โดยใช้คู่มือการประเมิน
- แบบสอบถามสำหรับคณะกรรมการฝ่ายบริหารและครูผู้สอน
- แบบสอบถามสำหรับผู้ปกครอง
- แบบบันทึกกลุ่มสนทนา
- แบบสัมภาษณ์กลุ่ม

คู่มือ

การประเมินการจัดการศึกษาของ โรงเรียนคาทอลิก จังหวัดขอนแก่น

จัดทำโดย

ชื่อ นางสาวเพียงแข ภูผายาง

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

รหัสนักศึกษา 517050032-2

คณะศึกษาศาสตร์

คำนำ

เอกสารคู่มือการประเมินเล่มนี้ เป็นแนวทางในการให้ระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาในการจัดทำ
กรอบของการวิจัยเท่านั้น โดยนำเสนอกรณีของการนำแนวทางการประเมินเชิงระบบ และ รวมพลัง
(systematical and collaboration) ของวิโรจน์ สารรัตนะ (2553) โดยเน้นความร่วมมือในการประเมินผล
การดำเนินงานทุกภาคส่วนในองค์กรในการจัดการศึกษา ครอบคลุมทั้งด้านบริบท ด้านปัจจัยป้อนเข้า
ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และ ด้านผลกระทบ (context-input-process-product-impact : CIPPI) ทั้งนี้ แม้จะ
จัดกรอบการประเมินตามรูปแบบการประเมินที่กำหนด แต่ได้นำเอามาตรฐานการจัดการศึกษาส่วนที่สำคัญที่ตรง
กับขอบเขตของการวิจัย มาปรับเป็นตัวบ่งชี้ในแต่ละด้าน เพื่อให้การวัดผลการดำเนินงาน และนำองค์กรไปสู่การ
พัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ยั่งยืน มีประโยชน์ ตรงตามมาตรฐานสำคัญของการจัดการศึกษา และ
โรงเรียนสามารถบรรลุพันธกิจ ที่กำหนดไว้ตามหลักของการจัดการศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการ
บริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ สร้างปัจจัยเกื้อหนุนต่อการพัฒนา
คุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ผู้จัดทำคู่มือ

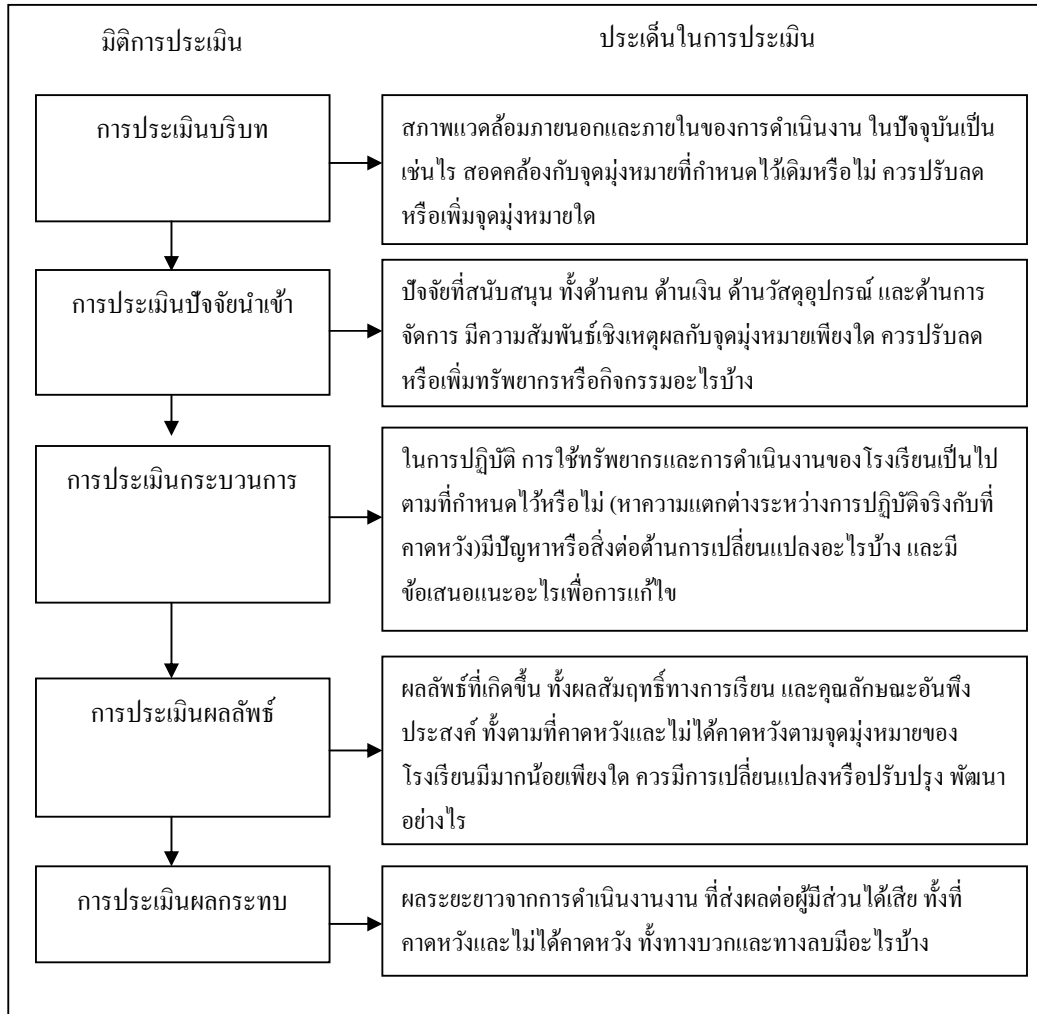
นางสาวเพียงแข ภูผายาง

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สารบัญ

	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการประเมินตามทฤษฎี	1
2. กรอบการประเมินเชิงระบบสำหรับการทำวิจัย	2
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์	6
4. การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล	6
5. การเขียนรายงานการประเมิน	7
6. สรุปผลการประเมิน	8
7. แนวทางการให้ข้อเสนอแนะต่อสถานศึกษา	10
ภาคผนวก	
เกณฑ์การพิจารณาตามตัวบ่งชี้ในแต่ละมิติการประเมิน	
เอกสารอ้างอิง	15

1. กรอบแนวคิดในการประเมินตามแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ(2553)



2. กรอบการประเมินเชิงระบบสำหรับการทำวิจัย

จากการวิเคราะห์และศึกษาองค์ประกอบตามรูปแบบของการประเมินที่ได้มานั้นสามารถกำหนดกรอบในการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามมิติของการประเมินแบบ CIPPI ในแต่ละด้าน จากกรอบแนวคิดตามทฤษฎี สามารถสรุปรวมเป็นกรอบการประเมินเชิงระบบ ได้ดังตารางต่อไปนี้

มิติในการประเมิน	ประเด็นในการประเมินตามองค์ประกอบ
ด้านบริบท	สภาพของการดำเนินงานสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ตามปัจจัยองค์ประกอบ ดังนี้
	ตัวบ่งชี้ที่ 1 นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับทิศทาง และแผนการจัดการศึกษาของชาติเพื่อการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน : แนวการปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -2561)
	ตัวบ่งชี้ที่ 2 นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวทางของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทอถิก
	ตัวบ่งชี้ที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา
	ตัวบ่งชี้ที่ 4 จุดเน้น และ จุดเด่น ที่ส่งผลสะท้อนเอกลักษณ์ของสถานศึกษา
ด้านปัจจัยป้อนเข้า	ปัจจัยที่สนับสนุนมีความสอดคล้องเหมาะสมตามปัจจัยองค์ประกอบดังนี้
	ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีแผนการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กร และการบริหารอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา
	ตัวบ่งชี้ที่ 6 ทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ 1) ครู ผู้สอน หรือผู้ให้การเรียนรู้ 2) ผู้บริหาร
	ตัวบ่งชี้ที่ 7 ทรัพยากรด้านงบประมาณ
	ตัวบ่งชี้ที่ 8 ทรัพยากรด้านสื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม
ด้านกระบวนการ	ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทรัพยากรและการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ตามปัจจัยองค์ประกอบ ดังนี้
	ตัวบ่งชี้ที่ 9 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน
	ตัวบ่งชี้ที่ 10 ประสิทธิภาพด้านการดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 1) กลุ่มงานวิชาการ 2) กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป 3) กลุ่มงานบุคลากร 4) กลุ่มงานงบประมาณ

มิติในการประเมิน	ประเด็นในการประเมินตามองค์ประกอบ
ด้านผลลัพธ์	ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทั้งตามที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวังตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียนมีมากน้อยเพียงใด ตามปัจจัยองค์ประกอบ ดังนี้
	<p>ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 13 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร</p> <p>13.1) ผลสัมฤทธิ์จากกลุ่มสาระการเรียนรู้</p> <p>13.2) ผลสัมฤทธิ์จากการสอบ O-NET</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 14 รางวัลและเกียรติบัตรที่เคยได้รับ</p>
ด้านผลกระทบ	ผลกระทบจากการดำเนินงาน และ ภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงของระบบที่มีความต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 – 2553 ที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบตามปัจจัยองค์ประกอบ ดังนี้
	<p>องค์ประกอบที่ 1 ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา</p> <p>ตัวบ่งชี้ที่ 15 ผลกระทบจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 – 2553 ที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ</p> <p>15.1 ด้านผู้เรียน</p> <p>15.2 ด้านครู</p> <p>15.3 ด้านผู้บริหาร</p> <p>15.4 การให้บริการการจัดการศึกษาและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้</p>

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ถือเป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับการประเมิน ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธีในที่นี้นำเสนอ 3 วิธี ได้แก่

1. การศึกษาจากเอกสาร แหล่งข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ รายงานประจำปีของสถานศึกษา รายงานการประเมินตนเอง รายงานการประชุม รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษานั้น ๆ เอกสารที่รายงานเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เป็นต้น ทั้งนี้อาจรวมถึงป้ายนิเทศ วัสดุทัศน เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการสัมภาษณ์บุคคลเป้าหมายและบันทึกในที่นี้หมายถึง สัมภาษณ์บุคลากรทางการศึกษา เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา เป็นต้น แหล่งข้อมูลที่เป็นคนอาจมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจะเลือกเก็บรวบรวมจากข้อมูลที่น่าเชื่อถือที่สุด ซึ่งการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การสัมภาษณ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น

3. การสังเกต เป็นวิธีเก็บข้อมูลโดยตรงจากปฏิบัติการ ทำทางของกลุ่มเป้าหมาย หรือเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ หรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในขณะใดขณะหนึ่ง และจดบันทึกไว้โดยไม่มีการสัมภาษณ์ ได้แก่

แหล่งข้อมูลด้านกายภาพของสถานศึกษาแหล่งข้อมูลทางสังคมรอบๆสถานศึกษาหรืออาจจะเป็นการสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เป็นต้น

หลักการในการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินที่มีคุณภาพต้องให้ข้อมูลที่สะท้อนสิ่งที่ต้องการวัด ได้จริง มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสามารถเป็นตัวแทนประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างได้ดี นอกจากนี้ยังต้องมีวิธีการเก็บข้อมูลที่มีความคลาดเคลื่อนน้อยและให้ผลที่สอดคล้องกันเมื่อใช้นิยามและกระบวนการเก็บข้อมูลแบบเดียวกันไม่ว่าจะดำเนินการโดยใครก็ตาม และที่สำคัญต้องมีวิธีการเก็บข้อมูลที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายปฏิบัติได้ง่าย ทั้งนี้ นอกจาก คณะผู้ประเมินต้องทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินคุณภาพที่กำหนดแล้ว เพื่อให้ผลการประเมินมีคุณภาพจำเป็นต้องยึดหลักมาตรฐานของการประเมินที่จัดทำโดย Stufflebeam และคณะ (1998) ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานทั้งหมด 4 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility Standards) ผลการประเมินให้ข้อมูลตรงตามที่ใช้การประเมินอย่างรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้จริง
2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) วิธีการที่ใช้ในการประเมินมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง ประหยัด คุ่มค่าและเหมาะสม
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) วิธีการที่ใช้ในการประเมินไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ไม่ก่อให้เกิดผลเสียกับผู้ให้ข้อมูล เช่น ครูอาจารย์ ผู้เรียน เป็นต้น
4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) วิธีการที่ใช้ในการประเมินมีความถูกต้องตามหลักวิชา ให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินต้องสามารถวัดตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัดได้จริง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด แหล่งผู้ให้ข้อมูลเชื่อถือได้ ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง วิธีการวิเคราะห์และการเสนอผลการประเมินถูกต้องและผลการประเมินมีความเป็นปรนัย

4. การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) คือ พิจารณาความถูกต้องความสอดคล้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลจาก 3 แหล่ง 3 วิธีการ ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูลจากกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 1.1 ผู้จัดการศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู หน่วยงานต้นสังกัด/เจ้าของสถานศึกษา
 - 1.2 ผู้รับผลประโยชน์โดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง
 - 1.3 ผู้ได้รับผลกระทบ ได้แก่ ชุมชน สาธารณชน องค์กร/หน่วยงานในท้องถิ่น
2. ตรวจสอบข้อมูลจากวิธีการรวบรวมข้อมูล 3 วิธี
 - 2.1 การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร หลักฐาน ข้อมูลสถิติ
 - 2.2 การสังเกต
 - 2.3 การสัมภาษณ์

5. การเขียนรายงานการประเมิน

การเขียนเหตุปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาได้คุณภาพในระดับดีมาก ดี พอใช้ หรือปรับปรุงเป็นการนำเสนอ ข้อมูลสะท้อนสาเหตุของปัญหาและเงื่อนไขความสำเร็จของการจัดการศึกษา ซึ่งแสดงทั้งผลและเหตุปัจจัยอันเนื่องมาจากกลไกและบริบทของสถานศึกษาที่นำไปสู่ความสำเร็จหรือปัญหาของสถานศึกษา กล่าวคือ สารสนเทศ การประเมินทั้งเหตุและการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแล้วส่งผลให้ประเมินได้ระดับคุณภาพ เช่นนั้น โดยเหตุปัจจัยดังกล่าวต้องมีความสมเหตุสมผลกับผลประเมิน

การเขียนข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาเป็นการเขียนอธิบายแนวปฏิบัติหรือทางเลือกให้สถานศึกษาปรับปรุง พัฒนาและแก้ไขปัญหานั้นในอนาคต โดยคัดสรรข้อเสนอแนะที่มีความจำเป็นต้องเร่งรัดพัฒนาสถานศึกษาที่นำไปสู่ การปฏิบัติได้ไม่เกินศักยภาพของสถานศึกษา

6. สรุปผลการประเมิน

การวิเคราะห์สถานศึกษาจากผลการประเมิน เป็นการอภิปรายผลการประเมินสถานศึกษาเพื่อสะท้อนจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา จากปัจจัยภายในอันเป็นข้อสรุปให้สถานศึกษาพัฒนาตนเอง รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ต้นสังกัดและต่อรัฐบาลที่จะนำผลไปใช้เพื่อวางแผนและกำหนดนโยบายการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

จุดเด่น เขียนอธิบายปัจจัยภายในขององค์กรที่เป็นความสำเร็จของงานที่สถานศึกษาปฏิบัติความสำเร็จของ กระบวนการ รวมถึงนวัตกรรมที่เป็นเลิศของสถานศึกษา อันควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและดำรงไว้ เพื่อการสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา โดยคัดสรรมาจากตัวบ่งชี้ที่ผลการประเมินในระดับดีมาก

จุดที่ควรพัฒนา เขียนอธิบายปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อยที่สถานศึกษาต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือจัดให้ หหมดไป โดยเน้นตัวบ่งชี้ที่มีระดับคุณภาพการประเมินต่ำ หรือระดับความพึงพอใจน้อย รวมถึงข้อมูลการประเมิน ที่เป็นข้อเสนอแนะต่างๆจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

7. แนวทางการให้ข้อเสนอแนะต่อสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำคัญที่มีความจำเป็นต้องเร่งรัดและพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐาน โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่า ดำเนินการโดยใคร อย่างไร ภายในระยะเวลาเท่าใด เป็นข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การปฏิบัติได้ไม่เกินศักยภาพของ สถานศึกษา ทั้งนี้จะอธิบายแนวปฏิบัติหรือทางเลือกเพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงหรือพัฒนาและแก้ไขปัญหาย่าง เหมาะสม โดยพิจารณาปัญหาจากจุดที่ควรพัฒนา เพื่อเสนอแนะให้สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาที่ไม่เกินกว่า ศักยภาพบทบาท อำนาจและหน้าที่ที่สถานศึกษาพึงปฏิบัติ

แนวทางการให้ข้อเสนอแนะ มีหลักการสำคัญ คือ มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ โดยมีประเด็นการพิจารณา เกี่ยวกับการให้ข้อเสนอแนะที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ 2 ประการ คือ 1) ข้อเสนอแนะต้องมีความเหมาะสม กับบทบาทและอำนาจหน้าที่ที่พึงปฏิบัติได้ และ 2) ข้อเสนอแนะต้องมีความเหมาะสมกับศักยภาพและทรัพยากร ที่มีอยู่ และมีความเกี่ยวข้อง เช่น การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การจัดสรรงบประมาณ การส่งเสริมสนับสนุน การกำกับติดตาม และความร่วมมือ อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อเสนอแนะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้อง ในเรื่องนั้น ๆ และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับช่วงเวลา ทั้งนี้ มีหลักคิดใน การให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความเป็นเอกภาพ ในกรณีที่ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานหนึ่ง ๆ มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ความคล่องตัวหรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วทันเวลา

2. ด้านระยะเวลา ให้ข้อเสนอแนะจะเป็นข้อประเด็นการดำเนินงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ข้อเสนอแนะเร่งด่วน ข้อเสนอแนะระยะสั้น ข้อเสนอแนะระยะยาว ข้อเสนอแนะภายใน 3-5 มี ข้อเสนอแนะและทิศทางการพัฒนาในอนาคต ซึ่งแม้แต่ละหัวข้อจะพยายามสื่อถึงกรอบระยะยาวแต่ความเข้าใจที่ชัดเจนของผู้รับข้อเสนอแนะอาจมีความแตกต่างกัน หรืออาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการนำข้อเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติได้นอกจากนี้ ในมุมมองด้านการบริหารจัดการถือว่าสถานศึกษาเป็นองค์กร ๆ หนึ่ง ควรคำนึงถึงมุมมองในด้านการพัฒนาองค์กร เพื่อช่วยให้ข้อเสนอแนะมีทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน โดยมีทิศทางที่พึงพิจารณาดังต่อไปนี้

1. การลดขั้นตอนเวลาในการปฏิบัติงาน
2. การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน การใช้งานอุปกรณ์ต่าง ๆ
3. การปรับปรุงคุณภาพของงานบริการ
4. การประหยัดกำลังคน วัสดุ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
5. การบริหารจัดการแนวใหม่
6. การเพิ่มขีดความสามารถทางการดำเนินงาน
7. การปรับปรุงสภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อม
8. การสร้างหรือปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร
9. การดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมต่าง ๆ ภายในองค์กร

8. เกณฑ์การพิจารณาตามตัวบ่งชี้ในแต่ละมิติการประเมิน

8.1 ด้านบริบท

องค์ประกอบที่ 1 สภาพและความต้องการของสังคม

ตัวบ่งชี้ที่ 1 นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับทิศทาง และแผนการจัดการศึกษาของชาติ เพื่อการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน : แนวการปฏิรูปการศึกษาศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -2561)

คำอธิบาย นโยบายมีความสอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาของชาติในประชาคมอาเซียน : แนวการปฏิรูปการศึกษาศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -2561) หมายถึง การกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานตามกรอบของ แนวการปฏิรูปการศึกษาศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -2561) โดยยึดหลัก 4 ใหม่ ได้แก่ 1)การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ใหม่ และ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

นิยามศัพท์

นโยบาย หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ /ปรัชญา /พันธกิจ /เป้าประสงค์ /เป้าหมาย /ยุทธศาสตร์/มาตรการ เป็นแนวทางในการในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาเชิงคุณภาพ

พิจารณาจากนโยบายของสถานศึกษาว่ามีการระบุทิศทาง การดำเนินงานสอดคล้องกับแนวการปฏิรูป การศึกษาทศวรรษที่สอง จากองค์ประกอบ คือ นโยบาย ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียนเหมาะสมและใช้เป็น เครื่องชี้้นำการดำเนินงานของโรงเรียนได้ โดยมีตัวบ่งชี้ย่อย คือ 1) ปรัชญาของโรงเรียนมีสาระสำคัญที่สอดคล้อง กับปรัชญาการจัดการศึกษาของชาติ สนองความต้องการของสังคมและมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมที่ดีให้เกิดแก่ ผู้เรียน 2) เป้าหมายของโรงเรียนมุ่งเน้นผลที่แท้จริงที่เกิดแก่ผู้เรียนรอบด้าน รวมทั้งเน้นประสิทธิภาพของการจัด การศึกษา 3)บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจนโยบาย ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียนตรงกันและใช้เป็นแนวทางใน การดำเนินงาน พิจารณาโดยใช้เกณฑ์ 5 ข้อได้แก่

ข้อ 1 สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ /ปรัชญา /พันธกิจ /เป้าประสงค์ /เป้าหมาย / ยุทธศาสตร์/ มาตรการของการจัดตั้งสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน

ข้อ 2 การดำเนินการในข้อ 1 ครอบคลุมด้านการพัฒนาผู้เรียน

ข้อ 3 การดำเนินการในข้อ 1 ครอบคลุมด้านการพัฒนาครู

ข้อ 4 การดำเนินการในข้อ 1 ครอบคลุมด้านการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งการเรียนรู้

ข้อ 5 การดำเนินการในข้อ 1 ครอบคลุมด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

เกณฑ์การประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้ที่ 1

ระดับการปฏิบัติ	เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคุณภาพ
ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	3 คะแนน	พอใช้
ปฏิบัติได้ 4 ข้อ	4 คะแนน	ดี
ปฏิบัติได้ 5 ข้อ	5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
2. แผนปฏิบัติงานประจำปี
3. ปฏิทินการปฏิบัติงาน
4. บันทึกการประชุม / เอกสารการประชุม
5. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่สอดคล้องด้านวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ สถานศึกษากำหนด
6. แหล่งการเรียนรู้ / หลักฐานเชิงประจักษ์
7. เอกสารการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์
8. หลักฐานการยอมรับ การได้รับรางวัล และการยกย่องจากหน่วยงานต้นสังกัด และ/หรือหน่วยงานใน สังคม ชุมชน ท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 2 นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวทางของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาคาทอลิก

คำอธิบาย แนวทางของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาคาทอลิก หมายถึง การกำหนดนโยบายและทิศทางดำเนินงานตามกรอบของปรัชญา และเป้าหมายของการจัดการศึกษาคาทอลิก ซึ่งได้พิจารณาจากแนวทางที่พระสังคายนาวาติกันที่ 2 ได้ให้ไว้ กล่าวคือ เอกถัถณ์ของการศึกษาคาทอลิก สรุปได้ดังนี้

1. เป้าหมายของการศึกษาคาทอลิก คือ การพัฒนาที่ครบครันของนักเรียน ทั้งในด้านสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคม และร่างกาย
2. การสอนศาสนาและการสร้างเสริมมโนธรรม เป็นภารกิจหลักของการศึกษาคาทอลิก
3. นักเรียนพึงได้รับการอบรมให้เป็นสมาชิกที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถเอาชนะการมองแต่ประโยชน์ส่วนตนในทุกรูปแบบ
4. โรงเรียนคาทอลิกเป็นกลุ่มสังคมที่ดำเนินชีวิตตามค่านิยมแห่งพระวรสาร ซึ่งได้แก่ การร่วมแรงร่วมใจกัน มีความยุติธรรม และเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำพระศาสนจักร
5. ครูของโรงเรียนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาหล่อหลอมนักเรียน คุณลักษณะของนักเรียนที่พึงประสงค์ คือผลผลิตของการจัดการศึกษาคาทอลิก ซึ่งเป็นความมุ่งหวังที่ต้องการปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมให้ศิษย์ได้พัฒนาตนเอง ในกระบวนการพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และการเป็นสมาชิกที่รับผิดชอบต่อภารกิจหน้าที่สังคมที่ตนเป็นสมาชิกในความเป็นคนไทยและบริบทของวัฒนธรรมและสังคมไทย

นิยามศัพท์

นโยบาย หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ /ปรัชญา /พันธกิจ /เป้าประสงค์ /เป้าหมาย /ยุทธศาสตร์/มาตรการ เป็นแนวทางในการในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาเชิงคุณภาพ

พิจารณาจากนโยบายของสถานศึกษาว่ามีการระบุทิศทางการดำเนินงานสอดคล้องกับแนวทางของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาคาทอลิก จากองค์ประกอบ จำนวน 5 ข้อได้แก่

- ข้อ 1 สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ /ปรัชญา /พันธกิจ /เป้าประสงค์ /เป้าหมาย /ยุทธศาสตร์/ มาตรการของการจัดตั้งสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน
- ข้อ 2 การดำเนินการในข้อ 1 ครอบคลุมด้านการพัฒนาผู้เรียนที่ครบครันของนักเรียน ทั้งในด้านสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคม และร่างกาย
- ข้อ 3 การดำเนินการในข้อ 1 ครอบคลุมด้านการพัฒนาครู
- ข้อ 4 การดำเนินการในข้อ 1 ครอบคลุมด้านการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งการเรียนรู้ที่สะท้อนเอกลักษณ์ของการศึกษาคาทอลิก
- ข้อ 5 การดำเนินการในข้อ 1 ครอบคลุมด้านการร่วมแรงร่วมใจกัน และมีความยุติธรรม ในระบบการบริหารจัดการ

เกณฑ์การประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้ที่ 2

ระดับการปฏิบัติ	เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคุณภาพ
ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	3 คะแนน	พอใช้
ปฏิบัติได้ 4 ข้อ	4 คะแนน	ดี
ปฏิบัติได้ 5 ข้อ	5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
2. แผนปฏิบัติงานประจำปี
3. ปฏิทินการปฏิบัติงาน
4. บันทึกการประชุม / เอกสารการประชุม
5. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่สอดคล้องด้านวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด
6. แหล่งการเรียนรู้ / หลักฐานเชิงประจักษ์
7. เอกสารการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์
8. หลักฐานการยอมรับ การได้รับรางวัล และการยกย่องจากหน่วยงานต้นสังกัด และ/หรือหน่วยงานในสังกัด ชุมชน ท้องถิ่น

องค์ประกอบที่ 2 นโยบาย และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา

คำอธิบาย การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา ซึ่งกำหนดไว้เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด

นิยามศัพท์

บุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาเชิงคุณภาพ

พิจารณาจากสภาพของการดำเนินงานว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้จริงจากองค์ประกอบ จำนวน 5 ข้อได้แก่

ข้อ 1 สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษาไว้
อย่างชัดเจน

ข้อ 2 สถานศึกษามีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม ส่งเสริมวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และ
เป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

ข้อ 3 จัดระบบให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

ข้อ 4 มีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับดีขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ข้อ 5 วิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง
และชุมชน ท้องถิ่น

เกณฑ์การประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้ที่ 3

ระดับการปฏิบัติ	เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคุณภาพ
ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	3 คะแนน	พอใช้
ปฏิบัติได้ 4 ข้อ	4 คะแนน	ดี
ปฏิบัติได้ 5 ข้อ	5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
2. ปฏิทินการปฏิบัติงาน
3. คำสั่ง / ประกาศ
4. แผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล
5. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่สอดคล้องด้านวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่
สถานศึกษากำหนด
6. หลักฐานการยอมรับ การได้รับรางวัล และการยกย่องจากหน่วยงานต้นสังกัด และ/หรือหน่วยงานใน
สังคม ชุมชน ท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 4 จุดเน้น และ จุดเด่น ที่ส่งผลสะท้อนเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

คำอธิบาย จุดเน้น และ จุดเด่น ที่ส่งผลสะท้อนเอกลักษณ์ ของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามี
นโยบาย จุดเน้น และ จุดเด่น ที่ส่งผลสะท้อนเอกลักษณ์ ของสถานศึกษา และมีการดำเนินงานที่เป็นระบบ และ
กระบวนการมีส่วนร่วม ที่ต้องการเน้นให้สะท้อนถึงผลการจัดการศึกษาที่โดดเด่น เช่นเป็นโรงเรียนส่งเสริม
มารยาทงาม โรงเรียนแห่งความเป็นเลิศด้านวิชาการ โรงเรียนเป็นเลิศทางเทคโนโลยี เป็นต้น

เกณฑ์การพิจารณาเชิงคุณภาพ

พิจารณาจากสภาพของการดำเนินงานว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสม และ สามารถปฏิบัติได้จริง จากองค์ประกอบ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

ข้อ 1 มีนโยบาย จุดเน้น และ จุดเด่น ที่ส่งผลกระทบต่อเอกลักษณ์ ของสถานศึกษา

ข้อ 2 ผู้บริหารและครู รวมถึงบุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จุดเน้น และ จุดเด่นที่ส่งผลกระทบต่อเอกลักษณ์ โดยสถานศึกษามีแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน

ข้อ 3 มีโครงการ หรือกิจกรรม ส่งเสริม หรือรองรับนโยบาย จุดเน้น และ จุดเด่นที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

ข้อ 4 มีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับดีขึ้นไป ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ข้อ 5 สถานศึกษามีเอกลักษณ์ตามที่กำหนดในนโยบาย จุดเน้น และ จุดเด่นที่ต้องการและได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง และชุมชน

เกณฑ์การประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้ที่ 4

ระดับการปฏิบัติ	เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคุณภาพ
ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	3 คะแนน	พอใช้
ปฏิบัติได้ 4 ข้อ	4 คะแนน	ดี
ปฏิบัติได้ 5 ข้อ	5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
2. แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม
3. ปฏิทินการปฏิบัติงาน
4. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่สอดคล้อง ส่งผลกระทบต่อเอกลักษณ์อย่างชัดเจน
5. หลักฐานการยอมรับ การได้รับรางวัล และการยกย่องจากหน่วยงานต้นสังกัด และ/หรือหน่วยงานในสังคม ชุมชน ท้องถิ่น

8.2 ด้านปัจจัยป้อนเข้า

องค์ประกอบที่ 1 ระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีแผนการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กร และการบริหารอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

เกณฑ์การพิจารณา

1. มีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูง ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และมีแนวทางการดำเนินงานชัดเจน
2. ใช้แผนพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน
3. มีการบริหารเชิงกลยุทธ์
4. มีการบริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบ
5. มีระบบและดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามกฎกระทรวง
6. มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
7. มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ
8. การปรับปรุงและพัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
9. ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาระบบสารสนเทศ และจัดเก็บข้อมูลครบถ้วนตามภารกิจของสถานศึกษา
10. มีการจัดทำเอกสารสารสนเทศประจำปีของสถาบัน

เกณฑ์การประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้ที่ 5

ระดับการปฏิบัติ	เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคุณภาพ
ปฏิบัติได้ 0-2 ข้อ	1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
ปฏิบัติได้ 3-4 ข้อ	2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
ปฏิบัติได้ 5-6 ข้อ	3 คะแนน	พอใช้
ปฏิบัติได้ 7-8 ข้อ	4 คะแนน	ดี
ปฏิบัติได้ 9-10 ข้อ	5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
2. ปฏิทินการปฏิบัติงาน
3. บันทึกการประชุม / เอกสารการประชุม
4. ประกาศ / คำสั่งแต่งตั้งการทำงาน
5. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่สอดคล้องด้านวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษาในปีต่อไป
6. เอกสาร หลักฐาน ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารสารสนเทศประจำปีของสถานศึกษา โครงการ กิจกรรม เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 2 ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
 ตัวบ่งชี้ที่ 6 ทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
 การประเมิน ให้พิจารณาตามเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนด โดยจะมีการสรุปผลการประเมินใน
 ระดับตัวบ่งชี้

6.1 ครู ผู้สอน หรือผู้ให้การเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณา

1. ครูที่จบระดับปริญญาตรีขึ้นไป
2. ครูที่สอนตรงตามวิชาเอก / โท หรือความถนัด
3. ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนตามที่คุรุสภากำหนด
4. สถานศึกษามีจำนวนครูตามเกณฑ์

เกณฑ์การพิจารณาเชิงปริมาณ ข้อ 1-3

เกณฑ์การพิจารณา	เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคุณภาพ
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาต่ำกว่าร้อยละ 60	1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
ร้อยละค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาระหว่าง ร้อยละ 60-69	2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
ร้อยละค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาระหว่าง ร้อยละ 70-79	3 คะแนน	พอใช้
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาระหว่าง ร้อยละ 80-89	4 คะแนน	ดี
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาตั้งแต่ ร้อยละ 90 ขึ้นไป	5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
2. ปฏิทินการปฏิบัติงาน
3. บันทึกการประชุม / เอกสารการประชุม
4. ประกาศ / คำสั่งแต่งตั้งการทำงาน
5. เอกสารประกอบการอบรมสัมมนา
6. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี
7. หลักฐานการเข้ารับการอบรม สัมมนา
8. เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารสารสนเทศประจำปีของสถานศึกษาโครงการ

กิจกรรมเป็นต้น

ส่วนเกณฑ์การพิจารณา ข้อ 4 สถานศึกษามีจำนวนครูตามเกณฑ์ อัตราส่วนครูต่อนักเรียน ที่ สพฐ.
 กำหนด คือ 1 ต่อ 25 ให้เขียนรายงานอัตราส่วน ครูต่อนักเรียนที่เกิดขึ้นจริงใน โรงเรียน

6.2 ผู้บริหาร

เกณฑ์การพิจารณา

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน
2. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ

3. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ
4. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ
5. ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและ

เต็มเวลา

เกณฑ์การพิจารณา

ระดับการปฏิบัติ	เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคุณภาพ
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 0, 1 ข้อ	1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 2 ข้อ	2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 3 ข้อ	3 คะแนน	พอใช้
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 4 ข้อ	4 คะแนน	ดี
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 5 ข้อ	5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน เพิ่มเติม ประกอบการประเมิน

1. เอกสารประกอบการอบรมสัมมนา
2. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี
3. หลักฐานการเข้ารับการอบรม สัมมนา
4. เอกสาร หลักฐาน ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารสารสนเทศประจำปีของสถานศึกษา โครงการ กิจกรรม เป็นต้น
5. สัมภาษณ์ / สอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 7 ทรัพยากรด้านงบประมาณ

คำอธิบาย ทรัพยากรด้านงบประมาณ หมายถึง โรงเรียนได้จัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาองค์การอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทุกกลุ่มงาน การจัดสรรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม บนพื้นฐานของความพอเพียง ความประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

เกณฑ์การพิจารณา

1. โรงเรียนมีแผนงบประมาณประจำปี
 2. แผนงบประมาณประจำปีจัดสรรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม ของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่นเจ้าของแผนงาน
- โครงการ กิจกรรม

3. หลักการจัดสรรงบประมาณอยู่บนพื้นฐานของความพอเพียง ความประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
4. มีกระบวนการ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการใช้งบประมาณ
5. มีการรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนา การบริหารงบประมาณต่อไป

เกณฑ์การประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้ที่ 7

ระดับการปฏิบัติ	เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคุณภาพ
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 0, 1 ข้อ	1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 2 ข้อ	2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 3 ข้อ	3 คะแนน	พอใช้
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 4 ข้อ	4 คะแนน	ดี
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 5 ข้อ	5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
2. ปฏิทินการปฏิบัติงาน
3. บันทึกการประชุม/เอกสารการประชุม
4. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี
5. รายงานการประเมินตนเอง
6. สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 8 ทักษะการด้านสื่อ และอุปกรณ์สำหรับการศึกษา สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม

คำอธิบาย สภาพแวดล้อม และการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ หมายถึง สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ ซึ่งบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น บริเวณ โรงเรียนอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียนห้องประกอบ ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ ความร่มรื่น สดชื่น สวยงามมีชีวิตชีวา ความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ ความสงบ ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ความสร้างสรรค์ ความเหมาะสมกับสถานที่ สภาพท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม ความมีเอกลักษณ์ ความประหยัดคุ้มค่า และ เกิดประโยชน์สูงสุด

เกณฑ์การพิจารณา

1. ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารเรียนมั่นคง สะอาดและปลอดภัย
2. มีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก พอเพียง อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี
3. สภาพแวดล้อมร่มรื่นในโรงเรียน สดชื่น สวยงาม และมีชีวิตชีวา

4. มีห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองและ/หรือเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
5. มีการบริการสื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองและ/หรือเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

เกณฑ์การประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้ที่ 8

ระดับการปฏิบัติ	เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคุณภาพ
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 0, 1 ข้อ	1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 2 ข้อ	2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 3 ข้อ	3 คะแนน	พอใช้
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 4 ข้อ	4 คะแนน	ดี
มีองค์ประกอบตามเกณฑ์พิจารณา 5 ข้อ	5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. หลักฐานเชิงประจักษ์ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม
2. แผนงาน / โครงการ / กิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา
3. เอกสาร หลักฐาน และร่องรอยการปฏิบัติงาน เช่น บันทึกการประชุม คำสั่งการปฏิบัติงาน ฯลฯ
4. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

8.3 ด้านกระบวนการ

ตัวบ่งชี้ที่ 9 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่	ตัวบ่งชี้ย่อย
9.1	สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน
9.2	กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู

ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน

คำอธิบาย สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพผู้เรียน และท้องถิ่นและสถานศึกษา บริหารหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกณฑ์การพิจารณา

1. หลักสูตรสถานศึกษามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น
2. จัดรายวิชาเพิ่มเติมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัด ความสามารถและความสนใจ

3. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมและตอบสนองความต้องการ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน
4. สนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงจนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง
5. จัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมถึงผู้เรียนทุกคน

เกณฑ์การประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้ที่ 6.1

ระดับการปฏิบัติ	เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับคุณภาพ
ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	3 คะแนน	พอใช้
ปฏิบัติได้ 4 ข้อ	4 คะแนน	ดี
ปฏิบัติได้ 5 ข้อ	5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. หลักสูตรสถานศึกษา
2. แผนงาน โครงการ กิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
3. เอกสาร หลักฐาน และร่องรอยการปฏิบัติงาน เช่น เอกสารหลักสูตร การจัดกิจกรรมชุมนุม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ฯลฯ
4. แผนการจัดการเรียนรู้ของครู
5. เอกสารการสอนซ่อมเสริม

ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู

คำอธิบาย กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ครูมีความสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 5 ข้อ ต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์หลักสูตรและตั้งเป้าหมายการเรียนรู้
2. การออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล
3. การจัดและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม และการจัดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. ประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาผู้เรียน
5. ศึกษาค้นคว้า วิจัย และนำไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนเพื่อพัฒนาสื่อ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน

เกณฑ์การพิจารณาระดับคะแนน

พิจารณาจากผลการดำเนินงานของครูว่ามีความสอดคล้อง และสามารถปฏิบัติได้จริง จากข้อ 1 - 5

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การพิจารณา	ระดับคะแนน
ครูต่ำกว่าร้อยละ 60 มีคุณลักษณะตามเกณฑ์การพิจารณาทั้ง 5 ข้อ	1 คะแนน
ครูตั้งแต่ร้อยละ 60 -69 มีคุณลักษณะตามเกณฑ์การพิจารณาทั้ง 5 ข้อ	2 คะแนน
ครูตั้งแต่ร้อยละ 70 - 79 มีคุณลักษณะตามเกณฑ์การพิจารณาทั้ง 5 ข้อ	3 คะแนน
ครูตั้งแต่ร้อยละ 80 -89 มีคุณลักษณะตามเกณฑ์การพิจารณาทั้ง 5 ข้อ	4 คะแนน
ครูตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป มีคุณลักษณะตามเกณฑ์การพิจารณาทั้ง 5 ข้อ	5 คะแนน

เกณฑ์การประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้ที่ 9.2

ระดับคะแนน	ระดับคุณภาพ
1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
3 คะแนน	พอใช้
4 คะแนน	ดี
5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. หลักสูตรสถานศึกษา
2. แผนงาน โครงการ กิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
3. เอกสาร หลักฐานและร่องรอยการปฏิบัติงาน เช่น เอกสารหลักสูตร การจัดกิจกรรม ชุมชุม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ฯลฯ
4. แผนการจัดการเรียนรู้ของครู
5. เอกสารเชิงประจักษ์ด้านสื่อ ประกอบการจัดการเรียนรู้
6. เอกสารการนิเทศ กำกับ ติดตาม งานด้านการเรียนการสอนของครู
7. รายงานการวิจัยในชั้นเรียน
8. รายงานการประเมินตนเองของครู
9. เอกสารการสอนซ่อมเสริม
10. รายงานผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 10 ประสิทธิภาพด้านการดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

คำอธิบาย ประสิทธิภาพด้านการดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา หมายถึงผลของการดำเนินงานว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้จริง จากการบริหารจัดการ ตามมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้

10.1 ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ

ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยภาระหน้าที่ 17 ข้อ คือ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตร
ท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถาน
ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

10.2 การบริหารงบประมาณ

ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยภาระหน้าที่ 22 ข้อ คือ

1. การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอแต่งตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ หรือ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
4. การขอโอนและเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้าง ที่ใช้งบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำ หรือ จัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

10.3 การบริหารงานบุคคล

ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยภาระหน้าที่ 20 ข้อ คือ

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การสรรหาอัตรากำลัง และบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
4. การปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

- เครื่องราชอิสริยาภรณ์
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
 15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 16. การส่งเสริมและชกย่องเชิดชูเกียรติ
 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ
 18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 19. การริเริ่มส่งเสริมและการขอรับใบอนุญาต
 20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินงานที่เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

10.4 การบริหารงานทั่วไป

ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยภาระหน้าที่ 22 ข้อ คือ

1. งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการจัดการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนนักเรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการยกเลิก ยุบรวม หรือ เลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดระบบการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานการส่งเสริมกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. งานประสานราชการกับหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

เกณฑ์การพิจารณาเชิงปริมาณ

ร้อยละของผลของการดำเนินงานภายในสถานศึกษาในแต่ละด้าน

1. สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงานวิชาการได้ชัดเจน คุ่มค่า จำนวน.....ข้อ(17ข้อ) คิดเป็นร้อยละ.....
2. สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงานงบประมาณ ได้ชัดเจน คุ่มค่า จำนวน..... ข้อ(22ข้อ)คิดเป็นร้อยละ.....
3. สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงานบริหารบุคคล ได้ชัดเจน คุ่มค่า จำนวน.....ข้อ(20ข้อ) คิดเป็นร้อยละ.....
4. สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงานบริหารทั่วไปได้ชัดเจน คุ่มค่า จำนวน.....ข้อ(22ข้อ)คิดเป็นร้อยละ.....

วิธีการคำนวณร้อยละของผลของการดำเนินงานในแต่ละด้าน

ด้านวิชาการ

$$\frac{\text{จำนวนข้อของผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้ชัดเจน คุ่มค่า}}{17} \times 100$$

ด้านงบประมาณ

$$\frac{\text{จำนวนข้อของผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้ชัดเจน คุ่มค่า}}{22} \times 100$$

ด้านบริหารบุคคล

$$\frac{\text{จำนวนข้อของผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้ชัดเจน คุ่มค่า}}{20} \times 100$$

ด้านบริหารทั่วไป

$$\frac{\text{จำนวนข้อของผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้ชัดเจน คุ่มค่า}}{22} \times 100$$

วิธีการคำนวณค่าร้อยละเฉลี่ย

$$\frac{\text{ผลรวมร้อยละของผลของการดำเนินงานในแต่ละด้าน}}{4} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน และคุณภาพตัวบ่งชี้ พิจารณาจากร้อยละเฉลี่ยของ ผลการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน

เกณฑ์การพิจารณา	ระดับคะแนน	ระดับคุณภาพ
ร้อยละเฉลี่ยของผลการดำเนินงานต่ำกว่าร้อยละ 60	1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
ร้อยละเฉลี่ยของ ผลการดำเนินงานอยู่ระหว่าง ร้อยละ 60 -69	2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
ร้อยละเฉลี่ยของ ผลการดำเนินงานอยู่ระหว่าง ร้อยละ 70 - 79	3 คะแนน	พอใช้
ร้อยละเฉลี่ยของ ผลการดำเนินงานอยู่ระหว่าง ร้อยละ 80 -89	4 คะแนน	ดี
ร้อยละเฉลี่ยของ ผลการดำเนินงานตั้งแต่ ร้อยละ 90 ขึ้นไป	5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
2. สรุปผลประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา
3. สารสนเทศของสถานศึกษาที่แสดงถึงข้อมูลในภาพรวมของการบริหารจัดการด้าน

วิชาการด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และ ด้านบริหารทั่วไป

8.4 ด้านผลลัพธ์

ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

คำอธิบาย ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี หมายถึง ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ และผู้เรียนรู้จักรักษาตนเองให้มีความปลอดภัย และมีสุขภาพจิตที่ดี

ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่	ตัวบ่งชี้ย่อย
11.1	ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์รวมทั้งรู้จักดูแลตนเองให้มีความปลอดภัย
11.2	ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 11.1 ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์รวมทั้งรู้จักดูแลตนเองให้มีความปลอดภัย

คำอธิบาย ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ของกรมพลศึกษาหรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และผู้เรียนมีความปลอดภัยจากปัญหาทางเพศ ยาเสพติด และสิ่งมอมเมา เช่น สุรา บุหรี่ เกม เป็นต้น

เกณฑ์การพิจารณาเชิงปริมาณ

1. ร้อยละของผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์
2. ร้อยละของผู้เรียนมีความปลอดภัยจากปัญหาทางเพศ ยาเสพติด และสิ่งมอมเมา เช่น สุรา บุหรี่ เกม และการพนัน เป็นต้น

วิธีการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์}}{\text{จำนวนนักเรียนทั้งหมด}} \times 100$$

$$\frac{\text{จำนวนผู้เรียนที่ปลอดภัยจากปัญหาทางเพศ ยาเสพติด และสิ่งมอมเมา}}{\text{จำนวนนักเรียนทั้งหมด}} \times 100$$

วิธีการคำนวณค่าร้อยละเฉลี่ย

$$\frac{\text{ผลรวมร้อยละของเกณฑ์การพิจารณาเชิงปริมาณทั้ง 2 ด้าน}}{\text{จำนวนนักเรียนทั้งหมด}} \times 100$$

200

เกณฑ์การพิจารณา

พิจารณาจากร้อยละเฉลี่ยของนักเรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์

เกณฑ์การพิจารณา	ระดับคะแนน	ระดับคุณภาพ
ร้อยละเฉลี่ยของนักเรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์พิจารณาต่ำกว่าร้อยละ 60	1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
ร้อยละเฉลี่ยของนักเรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์พิจารณาอยู่ระหว่าง ร้อยละ 60 -69	2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
ร้อยละเฉลี่ยของนักเรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์พิจารณาอยู่ระหว่าง ร้อยละ 70 - 79	3 คะแนน	พอใช้
ร้อยละเฉลี่ยของนักเรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์พิจารณาอยู่ระหว่าง ร้อยละ 80 -89	4 คะแนน	ดี
ร้อยละเฉลี่ยของนักเรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์พิจารณาตั้งแต่ ร้อยละ 90 ขึ้นไป	5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
2. ข้อมูลบันทึกสุขภาพ การวัดส่วนสูง การชั่งน้ำหนัก และผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามเกณฑ์ของกรมพลศึกษา หรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
3. ข้อมูลสถิติของสถานศึกษา ได้แก่ สถิติการเจ็บป่วย สถิติการใช้ห้องพยาบาล และข้อมูลจากฝ่ายปกครอง เป็นต้น
4. ผลการตรวจสอบหาสารเสพติดจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้
5. ผลการสังเกตผู้เรียน และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 11.2 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ

คำอธิบาย ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ หมายถึง ผู้เรียนมีความซาบซึ้งในคุณค่า อารมณ์ ความรู้สึกในสิ่งที่ดีงาม ไพเราะ น่ารัก นรมย์ พัฒนา ฝึกฝนและซึมซับจนเป็นลักษณะนิสัย โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร เช่น กิจกรรมศิลปะ ดนตรี / นาฏศิลป์ หรือ นันทนาการ เป็นต้น

เกณฑ์การพิจารณาเชิงปริมาณ (2 คะแนน)

ร้อยละของผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตรด้านกิจกรรมศิลปะ ดนตรี / นาฏศิลป์ หรือ นันทนาการ

วิธีการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร} \\ \text{ด้าน กิจกรรมศิลปะ ดนตรี / นาฏศิลป์ หรือ นันทนาการ}}{\text{จำนวนนักเรียนทั้งหมด}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ 100 เท่ากับ 2 คะแนน

$$\frac{\text{ร้อยละเฉลี่ยผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร} \\ \text{ด้าน กิจกรรมศิลปะ ดนตรี / นาฏศิลป์ หรือ นันทนาการ}}{100} \times 2$$

เกณฑ์การพิจารณาเชิงคุณภาพ (3 คะแนน) พิจารณาจากกระบวนการเชิงนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษา และผลงานของผู้เรียนจากองค์ประกอบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

- ข้อ 1 การกำหนดนโยบายส่งเสริมสุนทรียภาพของสถานศึกษา
- ข้อ 2 มีโครงการ หรือกิจกรรมส่งเสริมสุนทรียภาพของสถานศึกษา
- ข้อ 3 มีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับดีขึ้น

เกณฑ์การให้คะแนน

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน
ปฏิบัติได้ 1 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ

เกณฑ์การประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้ที่ 11.2

ช่วงคะแนน (เต็ม 5 คะแนน)	ระดับคุณภาพ
1.0 - 2.49	ปรับปรุงเร่งด่วน
2.50 - 2.99	ต้องปรับปรุง
3.00 - 3.74	พอใช้
3.75 - 4.49	ดี
4.50 - 5.00	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
2. จำนวนผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตรด้าน กิจกรรมศิลปะ ดนตรี / นาฏศิลป์ หรือ นันทนาการ
3. เอกสารใบประกาศเกียรติคุณ เกียรติบัตร และรางวัลต่างๆ
4. ผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

คำอธิบาย ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

เกณฑ์การพิจารณาเชิงปริมาณ

ร้อยละเฉลี่ยของจำนวนผู้เรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ระดับดีขึ้น ไป

วิธีการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้เรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ระดับดีขึ้น ไป}}{\text{จำนวนนักเรียนทั้งหมด}} \times 100$$

เกณฑ์การพิจารณาเชิงคุณภาพ

พิจารณาจากร้อยละเฉลี่ยของนักเรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์

เกณฑ์การพิจารณา	ระดับคะแนน	ระดับคุณภาพ
ร้อยละเฉลี่ยของนักเรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์พิจารณาต่ำกว่าร้อยละ 60	1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
ร้อยละเฉลี่ยของนักเรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์พิจารณาอยู่ระหว่าง ร้อยละ 60 - 69	2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
ร้อยละเฉลี่ยของนักเรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์พิจารณาอยู่ระหว่าง ร้อยละ 70 - 79	3 คะแนน	พอใช้
ร้อยละเฉลี่ยของนักเรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์พิจารณาอยู่ระหว่าง ร้อยละ 80 - 89	4 คะแนน	ดี
ร้อยละเฉลี่ยของนักเรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์พิจารณาตั้งแต่ ร้อยละ 90 ขึ้นไป	5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
2. เอกสารการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
3. บันทึกการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้น

พื้นฐานพุทธศักราช 2551

4. แผนการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
5. แผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
6. ผลการสังเกตผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 13 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 13.1 ผู้เรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระเป็นไปตามเกณฑ์

คำอธิบาย ผู้เรียนในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับดีขึ้นไป (เกรด 3 ขึ้นไป)

ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ย่อย คือ

ตัวบ่งชี้ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับชั้น		
		ป.6	ม.3	ม.6
1	ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีขึ้นไป กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย			
2	ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีขึ้นไป กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์			
3	ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีขึ้นไป กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์			
4	ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีขึ้นไป กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
5	ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีขึ้นไป กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ			
6	ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีขึ้นไป กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา			
7	ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีขึ้นไป กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี			
8	ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีขึ้นไป กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ			

เกณฑ์การพิจารณาเชิงปริมาณ

ร้อยละเฉลี่ยของจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีขึ้นไป

<p>วิธีการคำนวณ</p> $\frac{\text{ผลรวมร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีขึ้นไป} \times 100}{\text{รวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้}}$ <p style="text-align: center;">800</p>
--

เกณฑ์การพิจารณาเชิงคุณภาพ

พิจารณาจากร้อยละเฉลี่ยของระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

เกณฑ์การพิจารณา	ระดับคะแนน	ระดับคุณภาพ
ร้อยละเฉลี่ยของระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่าร้อยละ 60	1 คะแนน	ปรับปรุงเร่งด่วน
ร้อยละเฉลี่ยของระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ระหว่าง ร้อยละ 60 -69	2 คะแนน	ต้องปรับปรุง
ร้อยละเฉลี่ยของระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ระหว่าง ร้อยละ 70 - 79	3 คะแนน	พอใช้
ร้อยละเฉลี่ยของระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ระหว่างร้อยละ 80 -89	4 คะแนน	ดี
ร้อยละเฉลี่ยของระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป	5 คะแนน	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. บันทึกผลการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา
2. ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
3. รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. รายงานผลการสอบ O – NET

ตัวบ่งชี้ที่ 13.2 ผลสัมฤทธิ์จากการสอบ O-NET

คำอธิบาย การประเมินในตัวบ่งชี้ย่อยที่ 13.2 มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษา ดังนั้น ผลการประเมินคุณภาพจึงใช้เกณฑ์การตัดสินคุณภาพตามที่ สมศ. กำหนด

แนวทางการประเมิน ผู้เรียนในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพที่ สมศ. กำหนด และมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

น้ำหนัก 20 คะแนน (เชิงปริมาณ)

พัฒนาการทางการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับดีขึ้นไป สูงขึ้นเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา

ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ย่อย คือ

ตัวบ่งชี้ที่	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	น้ำหนักจากคะแนนพัฒนาการ	น้ำหนักรวม (คะแนน)
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	2	0.5	2.5
2	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	2	0.5	2.5
3	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	2	0.5	2.5
4	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	2	0.5	2.5
5	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	2	0.5	2.5
6	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	2	0.5	2.5
7	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	2	0.5	2.5
8	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	2	0.5	2.5
รวมคะแนน		16	4	20

เกณฑ์การพิจารณาเชิงปริมาณ (2 คะแนน)

ร้อยละเฉลี่ยของจำนวนผู้เรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระเป็นไปตามเกณฑ์

<p>วิธีการคำนวณ</p> $\frac{\text{จำนวนผู้เรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับดีขึ้นไป} \times 100}{\text{จำนวนนักเรียนทั้งหมด}}$ <p>เกณฑ์การให้คะแนน ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ 100 เท่ากับ 2 คะแนน</p> $\frac{\text{ร้อยละเฉลี่ยของจำนวนผู้เรียนที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ระดับดีขึ้นไป} \times 2}{100}$
--

เกณฑ์การให้คะแนนพัฒนาการทางการเรียนรู้ (0.5 คะแนน)

การพัฒนาการ	คะแนน
สถานศึกษามีค่าร้อยละเฉลี่ยของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ สูงขึ้นเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา	0.5
สถานศึกษามีค่าร้อยละเฉลี่ยของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ คงที่ หรือเท่าเดิม เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา	0.25
สถานศึกษามีค่าร้อยละเฉลี่ยของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ ลดลงเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา	0

เกณฑ์การประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

ช่วงคะแนน (เต็ม 5 คะแนน)	ระดับคุณภาพ
0.00 - 1.24	ปรับปรุงเร่งด่วน
1.25 - 1.49	ต้องปรับปรุง
1.50 - 1.87	พอใช้
1.88 - 2.24	ดี
2.25 - 2.50	ดีมาก

เกณฑ์การประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้ที่ 13.2

ช่วงคะแนน (เต็ม 20 คะแนน)	ระดับคุณภาพ
0.00 - 4.00	ปรับปรุงเร่งด่วน
4.01 - 8.00	ต้องปรับปรุง
8.01 - 12.00	พอใช้
12.01 - 16.00	ดี
16.01 - 20.00	ดีมาก

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. บันทึกผลการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา
2. ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
3. รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. รายงานผลการสอบ O – NET

องค์ประกอบที่ 2 สถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 14 รางวัลและเกียรติบัตรที่เคยได้รับ

คำอธิบาย รางวัลและเกียรติบัตรที่เคยได้รับ หมายถึง รางวัล หรือเกียรติบัตร ที่สถานศึกษา ได้รับ ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผล และคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาเชิงคุณภาพ

พิจารณาจาก จากองค์ประกอบ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

ข้อ 1 ได้รับรางวัล หรือ เกียรติบัตรจากหน่วยงานต้นสังกัด ระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือจากหน่วยงานภายนอกในระดับจังหวัด

ข้อ 2 ได้รับรางวัล หรือ เกียรติบัตรจากหน่วยงานต้นสังกัดระดับเขตการศึกษา หรือจากหน่วยงานภายนอกในระดับภูมิภาค

ข้อ 3 ได้รับรางวัล หรือ เกียรติบัตรจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือจากหน่วยงาน ภายนอกในระดับประเทศ

เกณฑ์การประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้ที่ 14

ระดับการปฏิบัติ	เกณฑ์การให้คะแนน
ได้รับรางวัล หรือ เกียรติบัตร ตามเกณฑ์การพิจารณา ข้อ 1	1 คะแนน
ได้รับรางวัล หรือ เกียรติบัตร ตามเกณฑ์การพิจารณา ข้อ 2	2 คะแนน
ได้รับรางวัล หรือ เกียรติบัตร ตามเกณฑ์การพิจารณา ข้อ 3	3 คะแนน
ได้รับรางวัล หรือ เกียรติบัตร ตามเกณฑ์การพิจารณาจากข้อ 1 -3 รวม 2 ข้อ	4 คะแนน
ได้รับรางวัล หรือ เกียรติบัตร ตามเกณฑ์การพิจารณาจากข้อ 1 -3 รวมครบ 3 ข้อ	5 คะแนน

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. หลักฐานการยอมรับ การได้รับรางวัล และการยกย่องจากหน่วยงานต้นสังกัด และ/หรือหน่วยงานในสังคม ชุมชน ท้องถิ่น เช่น ใบประกาศเกียรติคุณ เกียรติบัตร และรางวัลต่างๆ
2. ร่องรอย หลักฐานการยอมรับ การยกย่องจากหน่วยงานต้นสังกัด และ/หรือหน่วยงานในสังคม ชุมชน ท้องถิ่น เช่น ใบประกาศเกียรติคุณ เกียรติบัตร และรางวัลต่างๆ ภาพถ่าย สารสนเทศประจำปี เป็นต้น

8.5 ผลกระทบ

ตัวบ่งชี้ที่ 15 ผลกระทบจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาดังแต่ปีการศึกษา 2549 – 2553 ที่ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ

คำอธิบาย ผลกระทบจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ผลระยะยาวจากการดำเนินงาน ที่ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งที่คาดหวัง และไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวก และทางลบ ซึ่งในการประเมินครั้งนี้

พิจารณาจากความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้เรียน 2) ด้านครู 3) ด้านผู้บริหาร และ 4) ด้านการบริหาร และด้านการบริการจัดการการศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาเชิงคุณภาพในการประเมิน

(การประเมินด้านนี้เพื่อเป็นสารสนเทศ และการสะท้อนผลแก่สถานศึกษา ให้เห็นภาพการจัดการศึกษา และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการจัดการศึกษาต่อไป)

1. ด้านผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดการศึกษาที่มีผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคม
2. ด้านครู หมายถึง คุณลักษณะตามจรรยาวิชาชีพ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และพฤติกรรมของครู ที่มีผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคม
3. ด้านผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะตามจรรยาวิชาชีพ ความสามารถในการบริหาร และพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคม
4. ด้านการบริหาร และด้านการบริการจัดการศึกษา หมายถึง การให้บริการจัดการศึกษา และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคม

ร่องรอย / เอกสาร / หลักฐาน ประกอบการประเมิน

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิด
2. แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
2. ปฏิทินการปฏิบัติงาน
3. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่สอดคล้องด้านวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด
4. หลักฐานการยอมรับ การได้รับรางวัล และการยกย่องจากหน่วยงานต้นสังกัด และ/หรือหน่วยงานในสังคม ชุมชน ท้องถิ่น เช่น ใบประกาศเกียรติคุณ เกียรติบัตร และรางวัลต่างๆ
5. ผลการสังเกตผู้เรียน
6. สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

แบบประเมินตามคู่มือการประเมิน

คำชี้แจง แบบประเมินตามคู่มือการประเมินเป็นการลงเก็บข้อมูลภาคสนามของผู้วิจัย โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาตามคู่มือการประเมิน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

ชื่อโรงเรียน

ปรัชญา

วิสัยทัศน์

.....

.....

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ประถมศึกษา และ/หรือ มัธยมศึกษา จำแนกเป็น

- ประถมศึกษา มีบุคลากรครูจำนวน.....คน ผู้เรียน จำนวน.....คน

- มัธยมศึกษา มีบุคลากรครูจำนวน.....คน ผู้เรียน จำนวน.....คน

รวมทั้งสถานศึกษา มีบุคลากรครูจำนวน.....คน ผู้เรียน จำนวน.....คน

ตอนที่ 2 เป็นการประเมินการจัดการศึกษาตามคู่มือการประเมิน

ด้านบริบท

ประเด็นการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	ปรับปรุง เร่งด่วน	ต้อง ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
องค์ประกอบที่ 1 นโยบายจากภายนอกและภายในด้านการจัดการศึกษา					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับทิศทาง และแผนการจัดการศึกษา ของชาติ					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 นโยบายการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวทางของการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาคาทอลิก					
องค์ประกอบที่ 2 นโยบาย และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 จุดเน้น และ จุดเด่น ที่ส่งผลสะท้อนเอกลักษณ์ของสถานศึกษา					
สรุปผลด้านบริบท					

คำอธิบายในประเด็นที่มุ่งประเมิน

สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของการดำเนินงาน ในปัจจุบันเป็นเช่นไร สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
การจัดการศึกษาที่กำหนดไว้เดิมหรือไม่ ควรปรับลดหรือเพิ่มจุดมุ่งหมายใด โดยตรวจสอบสภาพของ
การดำเนินงานว่ามีความสอดคล้องเหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้จริง

(สรุปข้อมูลสำคัญจากการตรวจเยี่ยมที่เป็นหลักฐานรับรอง และสนับสนุนผลการประเมินระดับตัวบ่งชี้ โดยผ่าน
การวิเคราะห์ ตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลแล้ว)

ผลการดำเนินงานด้านบริหาร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (ระบุเป็นข้อๆ)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ข้อจำกัดในการดำเนินงาน (ระบุเป็นข้อๆ)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ (ระบุเป็นข้อๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านปัจจัยป้อนเข้า

ประเด็นการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	ปรับปรุง เร่งด่วน	ต้อง ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
องค์ประกอบที่ 1 โครงสร้างระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา					
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีแผนการดำเนินงาน โครงสร้างองค์การ และ การบริหารอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมาย การศึกษา					
องค์ประกอบที่ 2 ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล					
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ทรัพยากรบุคคล					
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ทรัพยากรด้านงบประมาณ					
ตัวบ่งชี้ที่ 8 ทรัพยากรด้านสื่อ และอุปกรณ์สำหรับ การศึกษา สถานที่ศึกษาและบรรยากาศแวดล้อม					
สรุปผลด้านบริบท					

คำอธิบายในประเด็นที่มุ่งประเมิน

ปัจจัยที่สนับสนุน ทั้งด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์ เชิงเหตุผล
กับจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาเพียงใด ควรปรับลดหรือเพิ่มทรัพยากร หรือกิจกรรมอะไรบ้าง

(สรุปข้อมูลสำคัญจากการตรวจเยี่ยมที่เป็นหลักฐานรับรอง และสนับสนุนผลการประเมินระดับตัวบ่งชี้
โดยผ่านการวิเคราะห์ ตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลแล้ว)

ผลการดำเนินงานด้านปัจจัยป้อนเข้า

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (ระบุเป็นข้อๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อจำกัดในการดำเนินงาน (ระบุเป็นข้อๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ (ระบุเป็นข้อๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านกระบวนการ

ประเด็นการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	ปรับปรุง เร่งด่วน	ต้อง ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนรู้ และ การพัฒนาผู้เรียน					
ตัวบ่งชี้ที่ 9 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการ เรียนรู้ และ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนอย่างรอบด้าน					
องค์ประกอบที่ 2 การดำเนินงานตามภารกิจการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา					
ตัวบ่งชี้ที่ 10 ประสิทธิภาพด้านการดำเนินงานตามภารกิจ การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา					
สรุปผลด้านบริบท					

คำอธิบายในประเด็นที่มุ่งประเมิน

ในการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากร และการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ (หากความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง) มีปัญหาหรือสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะอะไร เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา

(สรุปข้อมูลสำคัญจากการตรวจเยี่ยมที่เป็นหลักฐานรับรอง และสนับสนุนผลการประเมินระดับตัวบ่งชี้ โดยผ่านการวิเคราะห์ ตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลแล้ว)

ผลการดำเนินงานด้านกระบวนการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (ระบุเป็นข้อๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อจำกัดในการดำเนินงาน (ระบุเป็นข้อๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ (ระบุเป็นข้อๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านผลลัพธ์

ประเด็นการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	ปรับปรุง เร่งด่วน	ต้อง ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
องค์ประกอบที่ 1 นักเรียน					
ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี					
ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์					
ตัวบ่งชี้ที่ 13 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร					
องค์ประกอบที่ 2 สถานศึกษา					
ตัวบ่งชี้ที่ 14 รางวัลและเกียรติบัตรที่เคยได้รับ					
สรุปผลด้านบริบท					

คำอธิบายในประเด็นที่มุ่งประเมิน

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งตามที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวังตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียนมีมากน้อยเพียงใด ควรมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุง พัฒนาอย่างไร (สรุปข้อมูลสำคัญจากการตรวจเยี่ยมที่เป็นหลักฐานรับรอง และสนับสนุนผลการประเมินระดับตัวบ่งชี้ โดยผ่านการวิเคราะห์ ตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลแล้ว)

ผลการดำเนินงานด้านผลลัพธ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน (ระบุเป็นข้อๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อจำกัดในการดำเนินงาน (ระบุเป็นข้อๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ (ระบุเป็นข้อๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถาม

เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกจังหวัดขอนแก่น
(สำหรับฝ่ายบริหาร และ ครูผู้สอน)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 1) รองผู้อำนวยการโรงเรียน 4 กลุ่มงาน 2) ครูผู้สอนในโรงเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ละ 2 คน

2. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาพรวมของการจัดการของโรงเรียนคาทอลิก ด้วยการศึกษา ปัจจัยป้อนเข้า ของกระบวนการจัดการศึกษาในโรงเรียน กรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความจริงใจ ตามระดับความคิดเห็นของท่านต่อสภาพความเป็นจริง ของการดำเนินงานและการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 รองผู้อำนวยการ โรงเรียนกลุ่มงาน
- 1.2 หัวหน้าฝ่ายงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
- 1.3 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้.....

2. เพศ ชาย หญิง

3. อายุ ไม่เกิน 25 ปี 26 – 35 ปี
 36 – 45 ปี 46 – 55 ปี
 56 ปีขึ้นไป

4. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
- ปริญญาโท ปริญญาเอก
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. สาขาวิชาเอกและวิชาโท (ถ้ามี) ของวุฒิการศึกษาในระดับสูงสุด

- วิชาเอก.....
- วิชาโท (ถ้ามี)

6. ระยะเวลาที่ทำการสอนในสถาบันนี้
- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 0 - 5 ปี | <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี |
| <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี | <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป | |
7. จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 6 - 10 ชั่วโมง | <input type="checkbox"/> 11 - 15 ชั่วโมง |
| <input type="checkbox"/> 16 - 20 ชั่วโมง | <input type="checkbox"/> 21 ชั่วโมงขึ้นไป |
8. ระดับชั้นหลักที่ท่านรับผิดชอบในการสอน
- ประถมศึกษา
 - มัธยมศึกษาตอนต้น
 - มัธยมศึกษาตอนปลาย
9. รายวิชาที่ท่านรับผิดชอบทำหน้าที่สอนประจำ
- ตรงตามวิชาเอกหรือวิชาโทของระดับการศึกษาสูงสุด
 - ไม่ตรงตามวิชาเอกหรือวิชาโทของระดับการศึกษาสูงสุด
10. ประสบการณ์ในการอบรมด้านการเรียนการสอนหรือการศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- 10.1 เคยอบรม ระยะเวลาในการอบรม
- | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ในประเทศ | <input type="checkbox"/> ต่างประเทศ | <input type="checkbox"/> ทั้งในประเทศและต่างประเทศ |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--|
- 10.2 เคยศึกษาดูงาน
- | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ในประเทศ | <input type="checkbox"/> ต่างประเทศ | <input type="checkbox"/> ทั้งในประเทศและต่างประเทศ |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--|

ส่วนที่ 2

โปรดกาเครื่องหมายถูก (✓) หรือเติมคำ เติมข้อความ ตัวเลข ลงในช่องที่เตรียมไว้ที่ตรงกับ ระดับความเข้าใจ และ ระดับความพึงพอใจของท่าน การให้ค่าคะแนนความหมายตามการประเมินมีความ ดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด/เหมาะสมมากที่สุด/ปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | เห็นด้วยมาก/เหมาะสมมาก/ปฏิบัติมาก |
| 3 หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง/เหมาะสมปานกลาง/ปฏิบัติปานกลาง |
| 2 หมายถึง | เห็นด้วยน้อย / เหมาะสมน้อย / ปฏิบัติน้อย |
| 1 หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด/เหมาะสมน้อยที่สุด/ปฏิบัติน้อยที่สุด |

การประเมินปัจจัยป้อนเข้า (Input)

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
1. ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
2. ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน					
3. ครูออกแบบและจัดการการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา					
4. ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาท้องถิ่น มาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้					
5. ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
6. ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียน และคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค					
7. ครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการสอน					
8. ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา					
9. ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน					
2. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ					
3. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ					
4. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ					
5. นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหารการจัดการศึกษา					
6. ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลา					
คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชนปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
1. คณะกรรมการสถานศึกษารู้และปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกำหนด					
2. คณะกรรมการสถานศึกษากำกับ ติดตาม ดูแล และขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
3. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา					
แผนการดำเนินงาน และโครงสร้างองค์กร และการบริหารอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา					
1) มีการจัดโครงสร้างการบริหาร และระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูง ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม					
2) สถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และมีแนวทางการดำเนินงานชัดเจน					
3) มีการบริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบ ถ่วงดุล					
4) มีระบบและดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามกฎกระทรวง					
5) มีการกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงาน					
6) มีการประเมินผลการดำเนินงาน หรือความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง					
สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน					
1. หลักสูตรสถานศึกษาเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น					
2. จัดรายวิชาเพิ่มเติมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัด ความสามารถและความสนใจ					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน					
3. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมและตอบสนองความต้องการ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน					
4. สนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง จนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง					
5. นิเทศภายใน กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
6. จัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมถึงผู้เรียนทุกคน					
สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ					
1. ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารเรียนมั่นคง สะอาดและปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก พอเพียง อยู่ในสภาพที่ใช้การ ได้ดี สภาพแวดล้อมร่มรื่น และมีแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียน					
2. จัดโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน					
3. จัดห้องสมุดที่ให้บริการสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองและ/หรือเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม					

ด้านผลกระทบ

ประเด็นการประเมิน

ผลระยะยาวจากการดำเนินงาน ที่ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวก และทางลบมีอะไรบ้าง (อธิบายถึงผลการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการศึกษา รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและข้อจำกัดในการดำเนินงานที่เกิดจากภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านความมีประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการของโรงเรียน)

คำอธิบาย ผลระยะยาวจากการดำเนินงาน ที่ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งที่คาดหวัง และไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวก และทางลบ ซึ่งในการประเมินครั้งนี้ พิจารณาจากสภาพของการดำเนินงานว่าส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสีย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้เรียน 2) ด้านครู 3) ด้านผู้บริหาร และ 4) ด้านการและบริการการจัดการศึกษา

จากการดำเนินงาน และการบริหารจัดการของโรงเรียนในระยะ 5 ปี ที่ผ่านมา (ปี 2549-2553) โรงเรียนของท่าน ส่งผลกระทบต่อชุมชน และสังคมอย่างไรบ้าง

ด้านผู้เรียน(คุณลักษณะของผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดการศึกษาที่มีผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคม)

.....
.....
.....

ด้านครู (คุณลักษณะตามจรรยาวิชาชีพ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และพฤติกรรมของครูที่มีผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคม)

.....
.....
.....

ด้านผู้บริหาร (คุณลักษณะตามจรรยาวิชาชีพ ความสามารถในการบริหาร และพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคม)

.....
.....
.....

ด้านการและบริการการจัดการศึกษา (ผลจากการจัดการศึกษาที่มีผลกระทบทางบวก และทางลบต่อชุมชน และสังคม)

.....
.....
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม
(สำหรับผู้ปกครองนักเรียน เป็นผู้ตอบ)

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมายถูก (✓) หรือเติมคำ เติมข้อความ และหรือตัวเลข ลงในช่องที่เตรียมไว้ที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ ไม่เกิน 25 ปี 46 – 55 ปี 26 – 35 ปี
 56 ปีขึ้นไป 36 - 45 ปี

3. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. อาชีพของท่าน
 ข้าราชการประจำ พนักงานรัฐวิสาหกิจ
 ธุรกิจส่วนตัว พนักงานองค์กรเอกชน
 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจากต่างประเทศประจำประเทศไทย
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน
 เป็นของทางราชการหรือหน่วยงานจัดให้พัก
 เป็นของตนเอง (รวมทั้งอยู่ระหว่างการเช่าซื้อ)
 เป็นบ้านเช่า
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. รายได้ของครอบครัวของท่านต่อเดือน
 ไม่เกิน 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท
 15,001 – 20,000 บาท 20,001 - 25,000 บาท
 25,001 – 30,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท
 35,001 – 40,000 บาท 40,001 - 45,000 บาท
 45,001 – 50,000 บาท มากกว่า 50,000 บาท

7. จำนวนบุตรที่อยู่ระหว่างการศึกษา (หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบ)

1 คน

2 คน

3 คน

4 คน

5 คน

เกินกว่า 5 คน

8. จำนวนบุตรที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก

1 คน

2 คน

3 คน

เกินกว่า 3 คน

ส่วนที่ 2 การประเมินระดับความพึงพอใจด้านผลผลิตของการจัดการศึกษา

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาจากการสังเกตบุรุษหลานของท่านเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักเรียน ทั้งด้านสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่เกิดจากการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด โปรดกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องทางขวามือตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง การให้ค่าคะแนนมีความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

รายการที่สอบถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ	x	x	x	x	x
1.1 สามารถป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรค ภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ					
1.2 เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม					
1.3 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น					
1.4 สามารถสร้างผลงานจากเข้าร่วมกิจกรรม ด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการ					
2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	x	x	x	x	x
2.1 มีความรัก สามัคคี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้					
2.2 เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูกตเวทีต่อผู้มีพระคุณ					
2.3 ขอมรับความคิด และวัฒนธรรมที่แตกต่าง					
2.4 ตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม					
3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	x	x	x	x	x
3.1 รู้จักตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม และมีทักษะในการอ่าน ฟัง/ดู พูด เขียน					
3.2 มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่างๆ รอบตัว					
3.3 สามารถเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน					
3.4 สามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน					

รายการที่สอบถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผล	x	x	x	x	x
4.1 มีความสามารถสรุปความคิดจากเรื่องที่อ่านฟัง และดู และสื่อสาร โดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง					
4.2 มีความสามารถนำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง					
4.3 มีความสามารถกำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ					
4.4 มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ					
5. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	x	x	x	x	x
5.1 มีทักษะวางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ					
5.2 มีทักษะทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง					
5.3 มีทักษะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
5.4 มีทักษะและมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ (โปรดระบุ)

- ด้านผู้เรียน

.....

.....

.....

- ด้านบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรสนับสนุน

.....

.....

.....

- ด้านค่าเล่าเรียน

.....

.....

.....

- ด้านการเรียนการสอน

.....

.....

.....

- ด้านการบริหาร และการให้บริการของโรงเรียน

.....

.....

.....

- ด้านอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

- 3) การบริหารและการจัดการในชั้นเรียน
 - 3.1) ข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน
 - 3.2) การจัดการในชั้นเรียน
 - บทบาทของครู
 - การจัดหรือแบ่งกลุ่มผู้เรียน
 - การเสนอทางเลือกที่ถูกต้อง
 - การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- 4) การวัดผลและประเมินผล
 - การวัดผลและประเมินผล
 - การรายงานผลการเรียนแก่ผู้ปกครอง

.....

.....

.....

ภาคผนวก ก

ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มเป้าหมาย

สรุปภาพรวมของสถานภาพของกลุ่มเป้าหมาย

สถานภาพของกลุ่มเป้าหมายไม่ใช่ผลการวิจัย หรือจุดมุ่งหมายในการประเมิน เป็นเพียงข้อมูลอ้างอิงว่า การวิจัยในครั้งนี้ นอกจากจะเป็นการประเมินตามเกณฑ์ในคู่มือการประเมินแล้ว ยังมีการตรวจสอบยืนยันความ สอดคล้องของผลการประเมิน กับระดับความพึงพอใจ และความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละมิติของการ ประเมิน ดังนั้น การการนำเสนอข้อมูลสถานภาพของกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นภาพรวมและมีรายละเอียด ปรากฏตารางในภาคผนวก ค ดังนี้

ตารางที่ 35 สถานภาพของคณะกรรมการฝ่ายบริหาร

สถานภาพของคณะกรรมการฝ่ายบริหาร	จำนวน (n = 20)	ร้อยละ
1. เพศ		
- หญิง	14	70.00
- ชาย	6	30.00
รวม	20	100
2. อายุ		
- 26 – 35 ปี	6	30.00
- 36 - 45 ปี	12	60.00
- 46 – 55 ปี	2	10.00
- 56 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	20	100
3. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด		
- ปริญญาตรี	13	65.00
- ปริญญาโท	7	35.00
รวม	20	100
4. ระยะเวลาที่ทำการสอนในสถาบันนี้		
- 6 – 10 ปี	3	15.00
- 11 – 15 ปี	12	60.00
- 16 – 20 ปี	5	15.00
- 21 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	20	100
5. จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์		
- 6 – 10 ชั่วโมง	20	100
- 11 – 15 ชั่วโมง	-	-
- 16 – 20 ชั่วโมง	-	-
- 21 ชั่วโมงขึ้นไป	-	-
รวม	20	100

ตารางที่ 35 สถานภาพของคณะกรรมการฝ่ายบริหาร (ต่อ)

สถานภาพของคณะกรรมการฝ่ายบริหาร	จำนวน (n = 80)	ร้อยละ
6. ระดับชั้นหลักที่ท่านรับผิดชอบในการสอน		
- ประถมศึกษา	10	50.00
- มัธยมศึกษาตอนต้น	5	15.00
- มัธยมศึกษาตอนปลาย	2	10.00
- ไม่มีคาบสอน	3	15.00
รวม	20	100
7. รายวิชาที่ท่านรับผิดชอบทำหน้าที่สอนประจำ		
- ตรงตามวิชาเอกหรือวิชาโทของระดับการศึกษาสูงสุด	17	85.00
- ไม่ตรงตามวิชาเอกหรือวิชาโทของระดับการศึกษาสูงสุด	-	-
- ไม่มีคาบสอน	3	15.00
รวม	20	100
8. ประสบการณ์ในการอบรมด้านการเรียนการสอนหรือการศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอน		
8.1 เคยอบรม ระยะเวลาในการอบรม		
- ในประเทศ	20	100
- ต่างประเทศ	-	-
- ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	-	-
รวม	20	100
8.2 เคยศึกษาดูงาน		
- ในประเทศ	5	25.00
- ต่างประเทศ	-	-
- ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	15	75.00
รวม	20	100

สถานภาพของผู้บริหาร(ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน และระดับหัวหน้าฝ่ายงาน) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานเกิน 10 ปี จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์ อยู่ระหว่าง 6 – 10 ชั่วโมง สอนตรงสาขาวิชาเอก และ เคยเข้ารับการอบรมในประเทศเท่านั้น แต่ส่วนใหญ่เคยศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

ตารางที่ 36 สถานภาพของครูผู้สอน

สถานภาพของครูผู้สอน	จำนวน (n = 80)	ร้อยละ
1. เพศ		
- หญิง	74	92.50
- ชาย	6	7.5
รวม	80	100
2. อายุ		
- 26 – 35 ปี	25	31.25
- 36 - 45 ปี	36	45.00
- 46 – 55 ปี	17	21.25
- 56 ปีขึ้นไป	2	2.5
รวม	80	100
3. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด		
- ปริญญาตรี	75	93.75
- ปริญญาโท	5	6.25
รวม	80	100
4. ระยะเวลาที่ทำการสอนในสถาบันนี้		
- 6 – 10 ปี	22	27.50
- 11 – 15 ปี	32	40.00
- 16 – 20 ปี	24	30.00
- 21 ปีขึ้นไป	2	2.50
รวม	80	100
5. จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์		
- 6 – 10 ชั่วโมง	6	7.50
- 11 – 15 ชั่วโมง	19	23.75
- 16 – 20 ชั่วโมง	48	60.00
- 21 ชั่วโมงขึ้นไป	7	8.75
รวม	80	100

ตารางที่ 36 สถานภาพของครูผู้สอน (ต่อ)

สถานภาพของครูผู้สอน	จำนวน (n = 80)	ร้อยละ
6. ระดับชั้นหลักที่ท่านรับผิดชอบในการสอน		
- ประถมศึกษา	48	60.00
- มัธยมศึกษาตอนต้น	18	22.50
- มัธยมศึกษาตอนปลาย	14	17.50
รวม	80	100
7. รายวิชาที่ท่านรับผิดชอบทำหน้าที่สอนประจำ		
- ตรงตามวิชาเอกหรือวิชาโทของระดับการศึกษาสูงสุด	76	95.00
- ไม่ตรงตามวิชาเอกหรือวิชาโทของระดับการศึกษาสูงสุด	4	5.00
รวม	80	100
8. ประสบการณ์ในการอบรมด้านการเรียนการสอนหรือการศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอน		
8.1 เคยอบรม ระยะเวลาในการอบรม		
- ในประเทศ	80	100
- ต่างประเทศ	-	-
- ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	-	-
รวม	80	100
8.2 เคยศึกษาดูงาน		
- ในประเทศ	68	85.00
- ต่างประเทศ	-	-
- ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	12	15.00
รวม	80	100

สถานภาพของครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถาม พบว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี สอนตรงตามสาขาวิชาเอก ทุกคนมีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์อยู่ระหว่าง 16 - 20 ชั่วโมง และทุกคนเคยเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานในประเทศเท่านั้น

ตารางที่ 37 สถานภาพของผู้ปกครองนักเรียน

ข้อมูลของผู้ปกครองนักเรียนที่ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=357)	ร้อยละ
1. เพศ		
- หญิง	289	80.95
- ชาย	68	19.05
รวม	357	100
2. อายุ		
- 26 – 35 ปี	12	3.36
- 36 - 45 ปี	247	69.19
- 46 – 55 ปี	98	27.45
รวม	357	100
3. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	105	29.41
- ปริญญาตรี	236	66.11
- ปริญญาโท	16	4.48
รวม	357	100
4. อาชีพหลักของครอบครัว		
- ข้าราชการประจำ	138	38.66
- พนักงานรัฐวิสาหกิจ	52	14.57
- พนักงานองค์กรเอกชน	43	12.04
- ธุรกิจส่วนตัว	124	34.73
รวม	357	100
5. ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน		
- เป็นของทางราชการหรือหน่วยงานจัดให้พัก	34	9.52
- เป็นของตนเอง (รวมทั้งอยู่ระหว่างการเช่าซื้อ)	285	79.83
- เป็นบ้านเช่า	38	10.64
รวม	357	100

ตารางที่ 37 สถานภาพของผู้ปกครองนักเรียน (ต่อ)

ข้อมูลของผู้ปกครองนักเรียนที่ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 80)	ร้อยละ
6. รายได้ของครอบครัวของท่านต่อเดือน		
- ไม่เกิน 10,000 บาท	-	-
- 10,001 – 15,000 บาท	12	3.36
- 15,001 – 20,000 บาท	16	4.48
- 20,001 – 25,000 บาท	29	8.12
- 25,001 – 30,000 บาท	53	14.85
- 30,001 – 35,000 บาท	74	20.73
- 35,001 – 40,000 บาท	64	17.93
- 40,001 – 45,000 บาท	57	15.97
- 45,001 – 50,000 บาท	38	10.64
- มากกว่า 50,000 บาท	14	3.92
รวม	357	100
7. จำนวนบุตรที่อยู่ระหว่างการศึกษา (หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบ)		
- 1 คน	162	45.38
- 2 คน	142	39.78
- 3 คน	53	14.85
รวม	357	100
8. จำนวนบุตรที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในปัจจุบัน		
- 1 คน		
- 2 คน	229	64.15
- 3 คน	128	35.85
	-	-
รวม	357	100

สถานภาพของผู้ปกครองนักเรียนที่ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 36-45 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และมีอาชีพเป็นข้าราชการประจำ รองลงมาประกอบธุรกิจส่วนตัว ส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ทุกคนมีรายได้ของครอบครัวเกิน 10,000 บาท ต่อเดือน จำนวนบุตรที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในปัจจุบัน สูงสุดคือ 1 คน (ร้อยละ 64.15) และรองลงมาคือ 2 คน (ร้อยละ 35.85)

ประวัติผู้เขียน

นางสาวเพียงแข ภูผายาง เกิดเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2521 ที่อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน จังหวัดขอนแก่น เมื่อปี พ.ศ. 2543 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการมัธยมศึกษา วิชาเอกคณิตศาสตร์ - เคมี จากมหาวิทยาลัยขอนแก่นปี พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาหลักสูตร และการเรียนการสอน จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี พ.ศ. 2551 เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ที่คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประวัติการทำงาน หลังจากจบการศึกษา ระดับปริญญาตรีได้ทำงานบริษัทเอกชน 1 ปี และเข้าทำงานเป็นครูผู้สอนตามสาขาวิชาชีพที่เรียนจบมาใน โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาขอนแก่น ตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 จนถึงปัจจุบัน (ปี 2554)