

การสังเคราะห์ดัชนีการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุวรรณี ละออปักษิณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา

พฤษภาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

100.433

08/10/01

100

การสังเคราะห์ดัชนีการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล

บทคัดย่อ

ของ

สุวรรณี ละออบักนิณ

1-3 ต.ค. 2546

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา

พฤษภาคม 2546

๒ ๑๑๗๑๖

สุวรรณี ละออปักษิณ. (2546) การสังเคราะห์ดัชนีการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพ
การพยาบาล. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
รองศาสตราจารย์ ดร.ส วาสนา ประवालพฤกษ์ , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม
ตั้งคะพิภพ , รองศาสตราจารย์ ดร. สมสรร วงษ์อยู่น้อย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อสังเคราะห์ดัชนีการประเมินพันธภาระการจัดการ
ศึกษาวิชาชีพการพยาบาล และศึกษาประสิทธิภาพ ตลอดจนความเพียงพอของสารสนเทศใน
เชิงการตัดสินใจ ที่ได้จากการปฏิบัติตามดัชนีที่สังเคราะห์ วิธีการดำเนินการวิจัยใช้กรอบ
การศึกษาตามวงจรการพัฒนาระบบ ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1)การศึกษาทำความเข้าใจ
เบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อดัชนีการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพ
การพยาบาลในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการสำรวจ และการประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจ
ร่วม 2)การทำความเข้าใจการวิจัยกับผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการสัมภาษณ์ตามวิธีการ
ประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม และการประเมินอภิमान 3)การวิเคราะห์ระบบและบริบท
การสังเคราะห์ดัชนีในเชิงทฤษฎี และข้อมูลเบื้องต้น 4)การออกแบบระบบดัชนีเชิงเหตุผลโดย
วิธีอิงทฤษฎี (การทำเดลฟายรอบที่ 1) 5) การออกแบบระบบเชิงปฏิบัติการ (การทำเดลฟาย
รอบที่ 2 และ3) 6)การทดลองใช้ชุดดัชนี และ7)การปรับปรุงชุดดัชนี

การวิจัยได้ผลสรุป ดังนี้

1. ดัชนีการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษามี 18 ตัว 8 กลุ่มคือ (1)การระบุ
พันธกิจและวัตถุประสงค์องค์กร ประกอบด้วยดัชนี 2 ตัว คือ 1.1 ระบุพันธกิจสถานศึกษาอย่าง
ชัดเจน สอดคล้องกับหลักการและวิธีการของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของวิชาชีพ
การพยาบาลทั้งภายในประเทศและสากล 1.2 วัดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษามีความเหมาะสม
(2) การสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยดัชนี 5 ตัว ได้แก่ 2.1การ
วิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภาระกิจและวัตถุประสงค์องค์กร
2.2การวางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร 2.3 สร้างความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์
ขององค์กร 2.4 มีสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์องค์กร 2.5 มีระบบการกำกับดูแล
บูรณาการในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา 3)การตรวจสอบกำกับดูแลผลพันธกิจและ
วัตถุประสงค์องค์กร ประกอบด้วยดัชนี 2 ตัว ได้แก่ 3.1มีรายงานผลการตรวจสอบพันธกิจ
และวัตถุประสงค์องค์กรที่ครบถ้วน และทันเวลา 3.2 มีระบบการติดตามผลสืบเนื่องจากการจัด
การศึกษาของสถานศึกษา 4)บุคลากรในภาพรวมมีความเชื่อมั่นต่อแนวคิดและการปฏิบัติการ
ประเมินพันธภาระองค์กร 5)มีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการ
ประเมินพันธกิจองค์กร 6)ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยดัชนี 2 ตัว ได้

แก่ 6.1 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ 6.2 มีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 7) การปฏิบัติพันธกิจผู้สอนในระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วยดัชนี 2 ตัว ได้แก่ 7.1 ความครอบคลุมในการปฏิบัติภารกิจของผู้สอน 7.2 ผู้สอนใช้กระบวนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และ 8) ผู้เรียนแสดงพันธกิจร่วมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยดัชนี 3 ตัว คือ 8.1 ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นให้บรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องการ 8.2 การบรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องการ และ 8.3 ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้

2. ผลการทดลองใช้ดัชนีโดยพิจารณาประสิทธิภาพ และความเพียงพอของสารสนเทศในการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ ความเที่ยงตรง ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ในการรวบรวมข้อมูล ความสามารถในการเปรียบเทียบสารสนเทศ และประโยชน์ของสารสนเทศต่อการตัดสินใจ พบว่าในความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลทดลองทั้ง 3 แห่ง เห็นว่าดัชนีทั้งหมดมีประสิทธิภาพ และให้สารสนเทศเพียงพอแก่การตัดสินใจ โดยดัชนีที่ได้จากการทดลองปฏิบัติแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ (1)ดัชนีกลุ่มที่มีใช้ปฏิบัติกันอยู่แล้ว (ดัชนีตัวที่ 1.1 และ 1.2 (2)ดัชนีกลุ่มที่มีใช้กันอยู่บ้างแต่ต้องมีการเพิ่มเติมบางส่วน (ดัชนีตัวที่ 2.1 2.2 2.3 2.4 2.5 3.1 3.2 7.1 7.2 8.1 8.2 และ 8.3) และกลุ่มสุดท้ายคือ (3)ดัชนีกลุ่มที่ต้องมีการพัฒนาใหม่ (ดัชนีตัวที่ 4 5 6.1 และ 6.2)

THE SYNTHESIS OF INDICATORS FOR EVALUATING ACCOUNTABILITY IN
PROFESSIONAL NURSING EDUCATION MANAGEMENT

AN ABSTRACT
BY
SUWANNEE LAOOPUGSIN

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Doctor of
Education degree in Testing and Measurement in Education
at Srinakharinwirot University
May 2003

Suwannee Laoopugsin. (2003). *The Synthesis of Indicators For Evaluating Accountability in Professional Nursing Education Management. Dissertation* , Ed.D. (Testing and Measurement in Education). Bangkok : Graduate School , Srinakharinewrot University. Advisor Committee : Assoc.Prof.Dr.Sor Wasna Pravalpruk , Asst.Prof.Dr.Nikom Tangkapipop , Assoc.Prof.Dr.Somsan Wongyoonoy.

The purposes of this research are to synthesis the indicators for evaluating accountability in professional nursing education management. The systematic development life cycle was applied as the framework of the study that composes of 7 steps : (1)identifying accountability of the stakeholders by conducting survey and applying the method of deliberative democratic evaluation for group discussion in sample groups ; (2) developing indicators from the administrators of the 7 nursing schools by the method of meta-evaluation both document study and interviewing under the concept of deliberative democratic evaluation ; (3) analysis the context and system of the nursing education administration obtained from the former 2 steps with the theoretical concept of educational accountability ; (4) constructing design of the indicators (delphi technique round 1) ; (5)operational design of the indicators (delphi technique round 2 and 3) ; (6)trail the synthesizing indicators ; (7)modify the indicators. The framework of developing the indicators is theoretical definition. The results of the study are as follow :

1.The synthesized indicators to evaluate accountability are in 8 areas with 18 indicators : (1) institutional mission and objective identification : 1.1 mission is clear and congruence with the logic and process of education management of both the nation and the international level ; 1.2 the objectives of the institute are appropriate ; (2) creating stakeholders confidentiality : 2.1 the analysis of the critical success factors to meet the institutional mission and objective ; 2.2 planning to overcome the weak point of the institute ; 2.3 the institutional objective is probable successful ;2.4 providing supporting materials to meet the objective ; 2.5 the correcting and

monitoring system are integrated in all the process of institutional education management ; (3) monitoring the institutional mission and objectives : 3.1 the inspection report of mission and objective are completed in time ; 3.2 follow up system of the impact of educational management ;(4) positive perspective in accountability evaluation of the personnel ;(5) planning for stakeholders to participate and receive the result of accountability evaluation ; (6)the administrators ' leadership : 6.1 the commitment of the administrator to form the learning organization ; 6.2 the administrators' vision of management and strategic planning ; (7)functions of the instructors in higher education : 7.1 the instructors perform comprehensive functions ; 7.2 the instruction process is student center ; and the last (8) the learners perceive mutual role : 8.1 the learner commit himself to aim at the nurses characteristics that expected by both social and profession ; 8.2 the graduates conduct nurses characteristics that were expected by both social and profession ; and 8.3 the learner ' s progression in education

2. The trial result of the synthesized indicators follow by the criteria of efficiency and adequately of information produced by the indicators in term of validity , congruency , comparability , feasibility in data collecting and the adequately of information for decision making are meet the criteria. According to the opinions of the 3 leaders of the trial nursing education institutes can categorize the above indicators in three groups : (1) the indicators already existing in the institute (the indicators 1.1 and 1.2) ; (2) the indicators that partially use in among the institutes (the indicators 2.1, 2.2 , 2.3 , 2.4 , 2.5 , 3.1 , 3.2 , 7.1 , 7.2 , 8.1 ,8.2 and 8.3) ; and the new indicators that need to establish in the institute (the indicators 4 , 5 6.1 and 6.2)

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การสังเคราะห์ดัชนีการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล

ของ

นางสุวรรณี ละออบปักษิน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขปฏิบัติ สาขาการทดสอบและวัดผลการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

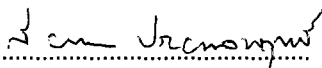


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)

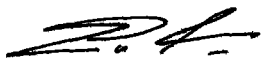
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. สวาสนา ประवालพฤษ์)



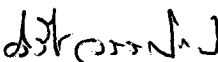
กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม ดังคะพิภพ)



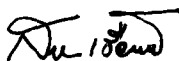
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(พล.ร.ต.หญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือ แนะนำอย่างดียเยี่ยมของกลุ่มบุคคลต่างๆหลายกลุ่มตามที่ระบุข้างล่างนี้ ซึ่งผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

คณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ส วาสนา ประवालพุกษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม ตั้งคะพิภพ และรองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย รวมทั้งคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์ และพล.ร.ต.หญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 ท่าน (ตามรายนามที่ระบุในภาคผนวก)

ผู้บริหาร ผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้เรียน พยาบาลของสถาบันผลิตบัณฑิตพยาบาลสังกัด การศึกษาเอกชนทั้ง 7 แห่ง ตลอดจนผู้บริหารสถานบริการทั้ง 12 แห่ง ที่กรุณาเป็น กลุ่มตัวอย่าง และสละเวลาในการให้ข้อมูลทั้งการตอบแบบสำรวจ การสนทนากลุ่ม และการ สัมภาษณ์ ตลอดจนผู้ประสานงานทุกแห่งที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสภากาชาดไทย วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ และวิทยาลัย พยาบาลกองทัพเรือ ที่ เอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ความเป็นไปได้ในการใช้ชุดดัชนี

และกำลังใจอย่างดีจากครอบครัว และเพื่อนนักศึกษาหลักสูตรดุขฎิบัณฑิตสาขาการ ทดสอบและวัดผลทางการศึกษารุ่น 5 ทุกท่าน

สุวรรณี ละออปักษิณ
ผู้วิจัย

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	11
	ความสำคัญของการวิจัย	11
	ขอบเขตการวิจัย.....	12
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	12
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	13
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	21
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
	แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา.....	22
	ความหมาย.....	23
	ความสำคัญ.....	26
	แนวคิดและธรรมชาติ.....	30
	ประเภท.....	33
	การดำเนินการประเมินพันธภาระ	37
	การกำหนดดัชนีการประเมินพันธภาระ.....	43
	คุณลักษณะพื้นฐานของพันธภาระ	43
	พันธกิจร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	43
	แนวคิดการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา	46
	โมเดลการประเมิน	49
	การพัฒนาดัชนีเพื่อการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา	60
	การประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษา	71
	การจัดการเรียนการสอนทางการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล	75
	ธรรมชาติของวิชาชีพการพยาบาล	75
	การจัดการศึกษา	77
	ปัญหาการประเมินผลการจัดการศึกษาพยาบาล	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ) การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการวิจัย	82
เทคนิคเดลฟาย	82
วิธีการวิจัยพัฒนาระบบ	88
การประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม	92
การประเมินอภิมาณ	101
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	109
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา	109
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดัชนีทางการศึกษา.....	111
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	116
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	116
เครื่องมือในการศึกษาวิจัย	121
การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือ	122
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	126
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	137
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	140
ผลการศึกษาความต้องการ และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการจัดการศึกษาวิชาชีพ ผลการสำรวจความต้องการ และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในการประเมินผล	140
ผลการสำรวจความต้องการ และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แยกกลุ่มในการประเมินผล	148
กลุ่มผู้เรียน	148
กลุ่มผู้ปกครอง	157
กลุ่มผู้สอน	162
กลุ่มพยาบาล	169
กลุ่มผู้ใช้	174
ผลการสนทนาสังเคราะห์ความเข้าใจร่วม	178
การจัดกลุ่มสนทนาในกลุ่มผู้เรียน	178
การจัดกลุ่มสนทนาในกลุ่มผู้สอน	181
ผลการศึกษาด้วยวิธีการประเมินอภิมาณ	185
การประเมินอภิมาณการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พยาบาลทั้ง 7 แห่ง	185

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4(ต่อ) คุณภาพของการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พยาบาลทั้ง 7 แห่ง	188
ผลการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟาย	191
ผลการวิเคราะห์การทำเดลฟายรอบที่ 1	191
ผลการวิเคราะห์การทำเดลฟายรอบที่ 2	192
ผลการวิเคราะห์การทำเดลฟายรอบที่ 3	201
ผลการวิเคราะห์น้ำหนักดัชนีองค์ประกอบ	206
ผลการศึกษาการทดลองใช้ชุดดัชนีที่สังเคราะห์ได้	236
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	249
สังเกตความมุ่งหมาย และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	249
การสรุปผลการศึกษา	250
ตอนที่ 1 : สรุปผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	250
ตอนที่ 2 : สรุปผลการศึกษาตามจุดประสงค์การวิจัย.....	268
2.1 การสังเคราะห์ดัชนีการประเมินพันธภาวะ	268
2.2 ผลการทดลองใช้ชุดดัชนี	275
การอภิปรายผลการศึกษา	277
ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยต่อไป	297
บรรณานุกรม.....	299
ภาคผนวก	310
ภาคผนวก ก	312 ✓
ภาคผนวก ข	320
ภาคผนวก ค	382
ภาคผนวก ง	386
ประวัติย่อผู้วิจัย	388

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 มุมมองเชิงการแข่งขัน 3 กลุ่มที่มีต่อการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา.....	28
2 สารของพันธภาวะจำแนกตามประเภทของพันธภาวะเปรียบเทียบระหว่าง แง่มุมมองรุก และแง่มุมมองรับของการประเมินพันธภาวะ	35
3 การประเมินพันธภาวะการจัดการของซิมคินส์	40
4 ความสอดคล้องของโมเดลการประเมินพันธภาวะกับคุณลักษณะพันธภาวะ	57
5 คุณลักษณะของการสนทนาแลกเปลี่ยน เปรียบเทียบตามแนวคิด ของบุคคลต่างๆ	98
6 จำนวนประชากร จำแนกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานศึกษา	117
7 การเอกสารที่ได้รับการอนุญาตจากสถานศึกษาให้เป็นแหล่งข้อมูลในการ	118
8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการได้รับแบบสำรวจความคิด เห็นต่อการประเมินผลการจัดการศึกษาของแต่ละสถาบัน	120
9 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	125
10 จำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำแนกตามระดับความต้องการการประเมินผล การจัดการศึกษา และประเด็นการประเมินผลการจัดการศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่าง กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	142
11 จำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำแนกตามระดับการตอบสนองความต้องการ การประเมินผลการจัดการศึกษาและประเด็นการประเมินผลการจัดการศึกษา เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	143
12 จำนวนของผู้เรียนจำแนกตามความคิดเห็น และประเด็นในการประเมิน ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการศึกษา เปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากการ จัดการศึกษา	149
13 จำนวนและร้อยละของผู้เรียนจำแนกตามระดับความคิดเห็นและประเด็น ในการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษา	150
14 จำนวนและร้อยละของผู้เรียนจำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผล การศึกษาในประเด็นต่างๆ และเกณฑ์การประเมินทั้งสี่ด้าน	154
15 จำนวนและร้อยละของผู้เรียนจำแนกตามระดับความต้องการบทบาท และพันธกิจการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา	156
16 จำนวนผู้ปกครองจำแนกตามระดับความพึงพอใจในการรับรู้ระบบการจัดการ เรียนการสอนของสถานศึกษา และประเด็นในระบบการจัดการศึกษา	157
17 จำนวน และร้อยละของผู้ปกครองจำแนกตามการรับรู้การประเมินผู้เรียนของ สถานศึกษา และความต้องการในการประเมินผู้เรียนจากสถานศึกษา	159
18 จำนวน และร้อยละของผู้ปกครองจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อประเด็น การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาล ของ สถานศึกษา	161

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 จำนวน และร้อยละของผู้ปกครองจำแนกตามประสบการณ์การติดต่อกับสถานศึกษา	162
20 จำนวนและร้อยละของผู้สอนจำแนกตามการรับรู้ระดับความสำคัญของ	163
21 จำนวน และร้อยละของผู้สอนจำแนกตามประเด็น และดัชนีในการประเมิน	164
22 จำนวนและร้อยละผู้สอนจำแนกตามระดับความพึงพอใจในการประเมินและพันธกิจผู้สอนในระดับอุดมศึกษา	165
23 จำนวน และร้อยละของผู้สอนจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อการแสดงความคิดเห็นในผลการจัดการศึกษา ในด้านประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับ	166
24 จำนวนและร้อยละของผู้สอนจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อประเด็นความเหมาะสมในการรายงานผลการประเมินการจัดการศึกษาของแต่ละสถาบัน	168
25 จำนวน และร้อยละของพยาบาลที่เห็นว่าการจัดการศึกษา และความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพมีความสอดคล้องกัน จำแนกตามประเด็นหลักในการจัดการศึกษาทางการพยาบาล	170
26 จำนวน และร้อยละของพยาบาลที่เห็นว่าการจัดการศึกษาทางการพยาบาลต้องมีการปรับปรุง จำแนกตามประเด็นที่ต้องมีการปรับปรุง	171
27 จำนวน และร้อยละของพยาบาลจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อผู้ที่ควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	173
28 จำนวนและร้อยละของพยาบาลจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นไปได้ในการร่วมจัดการศึกษา เปรียบเทียบระหว่างบทบาทที่คาดว่าจะควรเป็นกับบทบาทที่มีการปฏิบัติจริง	174
29 จำนวน และร้อยละของผู้ใช้ผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามสารสนเทศที่ต้องการจากการประเมินผลผู้เรียน	175
30 จำนวนและร้อยละของผู้ปกครองจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์จากการประเมินผลการจัดการศึกษา	176
31 จำนวนและร้อยละของผู้ใช้ในระดับผู้บริหารสถานพยาบาลที่รับผู้สำเร็จการศึกษาเข้าเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล	177
32 จำนวนและร้อยละของกลุ่มผู้ใช้จำแนกตามรูปแบบความสัมพันธ์ที่ควรจะเป็นระหว่างสถานศึกษาและผู้ใช้บัณฑิต	177
33 จำนวนและร้อยละของผู้เรียนจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อประเด็นการสนทนากลุ่ม	179
34 จำนวนและร้อยละของผู้เรียนจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อประเด็นการสนทนากลุ่ม	181
35 จำนวนและร้อยละของข้อมูลการประเมินนิยาม	185

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
36	จำนวนและร้อยละของประสิทธิภาพการประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา ด้วยการประเมินนิเทศ 189	189
37	คำมัยฐานและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ซึ่งวิเคราะห์จากคำตอบที่เป็น ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 21 ท่าน จำแนกตามดัชนี แลเกณฑ์ การพิจารณาดัชนี 193	193
38	คำมัยฐานและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ซึ่งวิเคราะห์จากคำตอบที่เป็นความ เห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 24 ท่าน จำแนกตามดัชนี และเกณฑ์การ พิจารณาดัชนี 202	202
39	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ น้ำหนักความสำคัญของดัชนี 207	207
40	ร้อยละน้ำหนักความสำคัญของดัชนี 217	217
41	ดัชนีชุดสังเคราะห์เพื่อการประเมินพันธกิจเปรียบเทียบระหว่างผลการศึกษา ด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3 223	223
42	ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 แห่งต่อความเป็นไปได้ใน การใช้ชุดดัชนีสังเคราะห์ 237	237
43	ผลสรุปความคิดเห็นของผู้เรียนเฉพาะร้อยละความคิดเห็นที่สูงที่สุด จำแนกตาม ประเด็นกระบวนการประเมิน และประเด็นการประเมิน 253	253
44	ผลสรุปความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเฉพาะร้อยละความคิดเห็นที่สูงที่สุด ประเด็นกระบวนการประเมิน และประเด็นการประเมิน 254	254
45	ผลสรุปการสำรวจการรับรู้การจัดการศึกษา และระดับความพึงพอใจต่อ การจัดการศึกษาของผู้ปกครอง จำแนกตามประเด็นการจัดการศึกษา และระดับความพึงพอใจ 256	256
46	เกณฑ์การประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา โดยเบเซอร์ และมาคลัว 294	294
47	เกณฑ์การประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา โดยนิสเบท 295	295

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดระเบียบวิธีการวิจัย	10
2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	21
3 โมเดลวิธีการเชิงพหุ (Methodological Pluralism Model)	54
4 องค์ประกอบของโมเดลแสดงเหตุผล (The Logic Model)	56
5 การกำหนดดัชนีและระบบการจัดการองค์กรในภาพรวม	64
6 The Decentralization Diamond	72
7 กรอบในการพิจารณาดัชนีการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาในงานวิจัย	74
8 ความสำคัญของการพัฒนา และการขัดเกลาการวินิจฉัยทางการพยาบาล	76
9 องค์ประกอบในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นพยาบาลที่สมบูรณ์	77
10 แนวคิดในภาพรวมการวิจัยการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพ การพยาบาล.....	81

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิรูปการศึกษาจัดเป็นวาระของโลกที่นานาชาติให้การขานรับ กระแสการปฏิรูปจัดเป็นวาทกรรมที่เป็นแรงกดดันตัวหนึ่ง ให้ทุกประเทศดำเนินการปรับปรุงระบบการศึกษาของตนใหม่ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากความไม่แน่ใจของสังคมต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา ดังมีหลักฐานจากการศึกษาวิเคราะห์ที่แสดงออกอย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่เบเชอร์และแมคลัวร์ (Becher & Maclure. 1972 : 13) ที่พบว่าสังคมแสดงความวิตกกังวล และมีความลี้เลื่องต่อระบบการจัดการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ 4 ประเด็น คือความไม่แน่ใจในมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ ความไม่แน่ใจเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตร และความสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน ความต้องการให้ฝ่ายปกครองมีความใส่ใจที่จะดึงเอาพลังที่ซ่อนเร้นของผู้ปกครองและท้องถิ่น ให้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการกับสถานศึกษา และความลี้เลื่องในประเด็นความรับผิดชอบในเชิงการจัดการ เพื่อการจัดสร้างการเรียนรู้ให้เป็นระบบตามความต้องการของสังคม ความไม่แน่ใจของสังคมต่อระบบการศึกษาได้รับการตอกย้ำโดยปีเตอร์ (Peter. 1994 : 17) ที่ระบุว่าความเชื่อถือต่อระบบการวัดและการควบคุมโดยนักวิชาการลดลง ซึ่งสอดคล้องกับวินช์ (Winch. 1996 : 3) ที่พบว่าสังคมให้ความเคารพนับถือต่อผู้เรียกตนเองว่าวิชาชีพน้อยลง จนมาถึงยุคปัจจุบัน สก็อต (Lumby & Faskett. 1999 : 131 ;citing Scott 1995) ก็พบว่าบริบทของสถานศึกษาโดยเฉพาะระดับอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลง 5 ประการ ประการแรกคือการขยายของระบบและสถาบันอุดมศึกษาทำให้เกิดความหลากหลายของนักศึกษา และความไม่สอดคล้องระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งความเป็นวิชาชีพที่สังคมและตลาดต้องการ ประการที่สองสถานศึกษาจะไม่เป็นแหล่งที่ปลอดภัยจากการตรวจสอบอีกต่อไป ประการที่สามสถานศึกษาจะไม่สามารถดำรงอยู่โดยลำพังอย่างไม่สนใจสังคมรอบข้างได้ ประการที่สี่การเกิดของสังคมแห่งการเรียนรู้ หรือสังคม แห่งความรู้ (Knowledge or learning society) ทำให้เกิดความต้องการใหม่ๆจาก สถานศึกษาซึ่งสถานศึกษาต้องมีการปรับตัว และ ประการสุดท้ายวัฒนธรรมของ อุดมศึกษากำลังเปลี่ยนไปทั้งในระดับระบบและสถาบัน การเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ของอุดมศึกษาในมุมมองของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปนี้

ก่อให้เกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ที่เปลี่ยนไปในการบริหารจัดการอุดมศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการนำแนวคิดศาสตร์อื่นๆ มาประยุกต์ในวงการศึกษา อาทิการจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM) การจูงใจผู้เรียนจากภายใน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แก่ผู้เรียน การประเมินตามสภาพจริง เป็นต้น ทั้งนี้หนึ่งในประเด็นที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์นี้คือ Accountability (McDaniel. 1994 : 29) ซึ่งให้ภาพสะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของผู้เป็นวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบริการต่างๆ จะได้รับการดำเนินการอย่างปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ (Stronage.1995 : 131 ; Citing McGaghie. 1991) สำหรับคำว่า Accountability นี้ ยัง ไม่มีการบัญญัติศัพท์เป็นภาษาไทยที่มีการใช้แพร่หลายทั่วไป แต่จะมีผู้แปลและบัญญัติคำขึ้นใช้สื่อสารเองตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ในงานวิจัยนี้จะใช้คำว่าพันธภาระ ซึ่งมีที่มาจากการบัญญัติโดยการปรึกษาของผู้ดำเนินการวิจัยการสร้างวัฒนธรรม Accountability ในระบบราชการไทย กับราชบัณฑิตทางด้านภาษา คือ ศ.ดร.กุสุมา รัชมณี คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งได้กรุณาบัญญัติศัพท์จากที่มาของคำอธิบายในภาษาอังกฤษ 2 คำ คือ Obligation และ Commitments ให้ความหมายว่าพันธภาระ (พัชรี สีโรรส. 2542 : 2) ซึ่งพบว่าเป็นคำที่ได้รับการจับตามอง (watchword) จากทั่วโลก เพราะมีความโดดเด่นมาก โดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษา (Winch. 1996 : editorial) เมื่อพิจารณาลึกลงไปจะพบว่าไม่เฉพาะวงการศึกษาเท่านั้นที่กำลังให้ความสำคัญกับประเด็นพันธภาระ แต่ในวงการอื่นๆ ก็ให้ความสำคัญกับประเด็นนี้มากขึ้นทั้งในระบบราชการและรัฐวิสาหกิจ ยกตัวอย่างในระบบราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ตระหนักถึงความสำคัญของพันธภาระต่อคุณภาพการให้บริการของข้าราชการและต้องการปลูกฝังระบบการประเมินพันธภาระในวงราชการจึงได้มอบหมายทีมงานวิจัยของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จัดทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "Accountability System in Public Sector" (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์. 2544 : 1) หรือตัวอย่างในภาครัฐวิสาหกิจใหญ่ๆ เช่นองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยได้กำหนดเป็นค่านิยมองค์การ (Corporate Values) ของปีพ.ศ.2545 แก่ประเด็น และหนึ่งในประเด็นคือ Accountability หรือความรับผิดชอบต่อนตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ในส่วนองค์กรพัฒนาเอกชนก็มีการกำหนดระเบียบวิธีการดำเนินงานในองค์กรหลายประเด็น ประเด็นหนึ่งคือ accountability (ธงชัย สภานุชาติ.2542 : 42 – 43) สำหรับในวงการศึกษาที่กำลังอยู่ในบริบทของการปฏิรูป และโดยเฉพาะในบริบทที่สังคมเรียกร้องความเป็นประชาธิปไตยและการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้ลงสู่สถานศึกษามากขึ้น ทำให้สถานศึกษาต้องมีการจัดการด้วยตนเองเพิ่มขึ้น และให้ความสำคัญกับสังคมมากขึ้น ลัมบี้และฟาสเก็ต (Lumby. & Fasket.1999 : 8) กล่าวว่า การเรียกร้องดังกล่าวรวมกับการเพิ่มความต้องการให้

สถานศึกษาแสดงการประเมินพันธภาระตามที่สถานศึกษาระบุ ก่อให้เกิดจุดหักเหที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพราะความมีอิสระในการดำเนินการ จะได้รับการจำกัดด้วยความจำเป็นในการแสดงการประเมินพันธภาระของสถานศึกษาแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและ/หรือผู้รับบริการจาก การดำเนินการของสถานศึกษา (Glasman. 1995 : 401) ดังจะเห็นได้จากเป้าหมายตาม แผนพัฒนาอุดมศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) ที่ให้ความสำคัญและเล็งเห็นว่าต้องมีการพัฒนาให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษามีการประเมินพันธภาระในสถานศึกษาของตนให้ได้ จึงกำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในช่วง 4 ปีข้างหน้า โดยระบุเป็นเป้าหมายข้อ 5/6 ว่า “มุ่งพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้มีเอกภาพเชิงนโยบายและมาตรฐานการศึกษา มีความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถตรวจสอบได้” (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2543 : 13) เช่นเดียวกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 4 ด้าน และภารกิจที่ตรวจสอบได้ ได้รับการกำหนดเป็นแนวทางหนึ่งในสี่แนวทางที่กำหนดกรอบไว้ คือ “ภารกิจที่ตรวจสอบได้ หรือ Accountability ต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนภารกิจของผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนอย่างชัดเจน โดยที่ภารกิจเหล่านี้จะต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้ เกิดขึ้นอย่างแท้จริง” (อุทัย บุญประเสริฐ. 2542 : 3 ; อ้างอิงจากกระทรวงศึกษาธิการ : 2539) ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาสากล ดังจะเห็นได้ว่าทิศทางการปฏิรูปอุดมศึกษาของนานาชาติข้อหนึ่งคือ ให้อิสระในการบริหารจัดการควบคู่กับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทั้งในด้านการเงิน วิชาการ และบุคลากรที่สามารถตรวจสอบได้ หรือ accountability จากสาธารณะ (สำนักงานโครงการปฏิรูปอุดมศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : ข) จาก ข้อมูลที่หยิบยกมาดังกล่าวข้างต้นสามารถประมวลได้ว่า ระบบการจัดการศึกษาของ โลกซึ่งได้รับการสะท้อนจากสังคมและบุคลากรในวิชาชีพเองต่างเห็นตรงกันว่า การจัดการศึกษามีปัญหาที่จะต้องได้รับการแก้ไข และปัญหาหนึ่งที่สำคัญคือการขาดการประเมินพันธภาระของของสถานศึกษา ทั้งโดยสถานศึกษาเองและสังคม ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า กระแสการปฏิรูปการศึกษาทุกกระแสมุ่งตรงสู่การประเมินพันธภาระของสถานศึกษา เพื่อการกำกับดูแล และการแก้ไขปรับปรุง ตลอดจนสร้างหลักประกันในการดำเนินการของสถานศึกษาแก่สังคมและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดความเชื่อมั่น และเกิดการหลอมรวมระบบการศึกษาเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและชุมชน

การประเมินพันธภาระ (Evaluation of Accountability) ซึ่งแฝงนัยแห่งความรับผิดชอบต่ออยู่ เป็นคำที่มีความเฉียบคมมาก โดยเฉพาะในสังคมประชาธิปไตยและสังคมที่มีการพึ่งพิงระหว่างกัน โดยมีความหวังว่าจะเป็นรูปแบบของการจัดการที่จะก่อให้เกิดคุณภาพ

ซึ่งวินซ์ (Winch. 1996 : 1,33) ระบุว่าพันธภาวะเป็นประเด็นหลักของการขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพ และถือเป็นประเด็นหลักในทศวรรษของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งกระแสความพยายามที่โดดเด่นในเรื่องการปฏิรูปการศึกษา ยังคงเน้นในเรื่องการประเมินพันธภาวะของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องจากทศวรรษที่แล้ว (Linn. WWW.AERA. net/Pubs/er/arts/29-02/linn11.htm : 9) โดยหวังให้เกิดการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาทั้งในระดับโรงเรียน และครู และอาจรวมถึงนักเรียนด้วย เพราะประเด็นนี้จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับ การประกันคุณภาพการศึกษา (Craf. 1993 : 169) ความเป็นวิชาชีพของครู และความเป็นอิสระในการทำงาน ตามที่วันชัย ศิริชนะ (2538 : 58) กล่าวว่าพันธภาวะเป็นกลไกสำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษาที่จะขาดมิได้ เป็นกลไกที่ควบคู่กับความเป็นอิสระ ถ้าสถาบันการศึกษามีอิสระในการดำเนินงาน และมีอิสระในวิชาการแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประเมินพันธภาวะ แต่ถ้าสถาบันการศึกษาไม่มีอิสระในการดำเนินงาน และไม่มีอิสระในวิชาการแล้ว เรื่องของการประเมินพันธภาวะของสถานศึกษาก็น่าจะไม่มี ความหมาย ใดๆก็ตามคำๆนี้ ก่อให้เกิดความยุ่งยากในระบบการศึกษาอย่างมาก (Marchese. 1994 : 4) เนื่องจากมีความไม่ชัดเจนทั้งในคำนิยาม โมเดล และการนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้ในด้านการจัดการศึกษา การแสดงการประเมินพันธภาวะยังจัดเป็นเรื่องใหม่ในเชิงการปฏิบัติ รวมถึงมีการพูดถึงการประเมินพันธภาวะมากกว่าการปฏิบัติจริงมาก และการปฏิบัติยังต้องเผชิญกับปัญหาทางการเมืองและทางเทคนิควิธีอยู่ตลอดเวลา (กมล สุดประเสริฐ และ สุนทร สุพันธ์ชัย. 2540 : 47) สอดคล้องกับความเห็นของ เนโว (Nevo.1995 : 44) ที่พบว่า ประเด็นการประเมินพันธภาวะเป็นที่รู้จักกันดีทั่วโลกว่ามีความจำเป็นในการแก้ปัญหา แต่การตอบสนองก็ยังไม่ชัดเจน ใดๆก็ตามระบบการศึกษาในยุคของการปฏิรูป และสังคมมีการถามหาคุณภาพจากระบบมากขึ้น การประเมินพันธภาวะทางการศึกษาเป็นเรื่องที่มีอิทธิพลและจะต้องทำความเข้าใจอย่างมาก เนื่องจากคุณภาพกับประเด็นพันธภาวะเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน (Wialliam & Loader.1990 : 1-2) โดยโบก (Bogue.1994 : 120) กล่าวว่า คุณภาพคือการปฏิบัติ อย่างสอดคล้องกับพันธกิจ (mission) ที่เฉพาะเจาะจง และการบรรลุเป้าหมายภายใต้มาตรฐานที่ยอมรับกันทั่วไปของพันธภาวะและความมั่นคง (accountability & integrity) โดยลินน์ (Linn. 1996 : 7) กล่าวว่าแม้ประเด็นนี้จะมีความหลากหลายในแนวคิด และมุมมองแต่ก็สามารถดึงคุณลักษณะร่วมออกมาในความหลากหลายนั้นได้ คือการประเมินพันธภาวะทางการศึกษาจะเพิ่ม หรือยกระดับของการรับรู้ในผลลัพธ์ทางการศึกษาโดยผู้สอน หรือผู้บริหารได้ ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญมาก เพราะทำให้สถานศึกษาทราบถึงสถานะที่แท้จริงในการดำเนินงานของสถานศึกษาและหลักสูตร อย่างมีหลักฐานเชิงประจักษ์พร้อมรับการตรวจสอบแสดงถึงความโปร่งใสในศักยภาพ และที่สำคัญเปิดโอกาสให้ชุมชนและสังคมมีช่องทางเข้ามาร่วมในการบริหารจัดการได้ ท้ายที่สุดก่อให้เกิดความเชื่อมั่นของสังคมรวมถึง

วิชาชีพเองต่อระบบ การศึกษา จึงอาจกล่าวได้ว่าการประเมินพันธภาระทางการศึกษา เป็น ศูนย์กลางนำไปสู่ ความสำเร็จในเป้าหมายของการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ซึ่งตรงกับ แนวคิดการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่เน้น การกระจายอำนาจให้เกิดการปฏิรูปการจัดการระบบในสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมบุคลากร มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธภาระอย่างชัดเจน สอดคล้องกับสมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ภาควิชาการบริหารการศึกษา. 2545 : 23 ; อ้างอิงจากสมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ . 2544 : 23) กล่าวว่าสถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องแสดงออก ถึง มิติแห่งคุณภาพคือความสามารถ ในการจัดการศึกษานุเคราะห์ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ ตาม 5 ทำตาม ที่ประกาศ หรือตกลงไว้ กับผู้ปกครอง รวมถึงกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง ประเด็น พิจารณาคือจะทำอย่างไรให้สถานศึกษามีการประเมินพันธภาระ ในลักษณะของความเข้าใจ ไม่ใช่การตัดสิน และต้องเป็นความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง จึงจะมีความเข้มข้นเพียงพอในแง่การ ก่อให้เกิดผลในเชิง การเปลี่ยนแปลงในทิศทางของการปรับปรุงได้ (Goddard. & Leask. 1992 : 37 ; Citing Holly. 1989) และให้การประเมินพันธภาระการจัดการศึกษามีการดำเนินการ อย่างสอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ.2542 มาตรา 9 วรรค 1 นั่นคือมีความ เป็นเอกภาพในนโยบาย แต่หลากหลายวิธีการปฏิบัติ จุดนี้เป็นเรื่องที่สำคัญเพราะยุคการ ปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการให้ความสำคัญกับผู้เรียนนั้น มักจะมีคำถามออกมาเสมอว่าต้องให้มีความ หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งประเวศ วะสี (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 23) กล่าวว่าเรื่องของการปฏิรูปการศึกษามีประเด็นที่ต้องขบคิดทำความเข้าใจกันมาก หนึ่งในประเด็นเหล่านี้คือ สารสนเทศกับการสื่อสาร เพราะมักมีการกล่าวอ้าง ว่าการปฏิรูปต้องหลากหลาย เน้นความแตกต่างของผู้เรียน แต่ความหลากหลายต้องมีความ เป็น เอกภาพอย่างมาก มิฉะนั้นจะเกิดสภาพต่างคนต่างทำ การแก้ปัญหาต้องมีการ สื่อสารกันด้วยรหัสที่เข้าใจกัน ในระบบการศึกษา ความหลากหลายเป็นเรื่องที่ดีและถูก ต้อง แต่ต้องมี ความเป็นเอกภาพที่ชัดเจน ซึ่งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเอกภาพ ของการประเมินพันธภาระที่การปฏิรูปการศึกษาให้ความสำคัญอย่างมากนี้ ตามหลักการ บริหารการเกิดเอกภาพในประเด็นใดๆนั้น ต้องดำเนินการให้ประเด็นนั้นๆ มีความชัดเจนใน นโยบาย ซึ่งจะ ส่งผลต่อทิศทางการปฏิบัติให้เกิดความสอดคล้อง ผู้วิจัยได้ทำการทบทวน แนวคิดการดำเนินการกำหนดนโยบายการประเมินพันธภาระพบว่า แมคเฟอร์สัน (MacPherson. 1996 : 311) ซึ่งมีประสบการณ์ในการพัฒนานโยบายการประเมินพันธภาระ การจัดการศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการพัฒนานโยบายนั้นอย่างน้อยที่สุดต้องทำให้เกิด ความชัดเจนในสามประเด็น คือความชัดเจนในกฎระเบียบการปฏิบัติของกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย โดยกฎระเบียบนี้ต้องแสดงออกในเชิงปฏิบัติถึงคุณค่าอภิมาน (Meta-value) หรือ คุณค่าสูงสุดในภาพรวมขององค์กร และต้องแปรให้อยู่ในรูปเกณฑ์หรือกระบวนการที่ชัดเจน

ดังนั้นประเด็นแรกในการตั้งต้นศึกษาการประเมินพันธภาระในลักษณะให้เกิดความเป็นเอกภาพ ไม่ว่าในบริบทใด ดังเช่นในบริบทการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลสังกัดกองการศึกษา เอกชน ทั้ง 7 สถาบัน จึงต้องมีการกำหนดดัชนี การประเมินพันธภาระให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็น รหัสในการสื่อสารกัน

วิชาชีพการพยาบาลให้ความสำคัญกับประเด็นการประเมินพันธภาระมาก เพราะโดย หลักการแล้วประเด็นพันธภาระเป็นตัวที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพ (Profession) ของพยาบาล (Lindberg , Hunter and Kruszewski. 1998 : 41) นอกจากนี้โรเว่ (Rowe.2000 : 549) ยัง ย้ำว่าในการปฏิบัติการพยาบาลไม่อาจขาดการประเมินพันธภาระได้เลย ในด้านการจัด การศึกษาพยาบาล ก็ไม่ต่างจากการจัดการศึกษาอุดมศึกษาสาขาอื่นๆ คือเห็นคุณค่า ความสำคัญในประเด็นนี้มาก ถือเป็นประเด็นการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลทั่วโลก โดยคณะกรรมการวิชาชีพทางด้านสุขภาพ (PEW Health Professions) แห่งประเทศสหรัฐ อเมริกาได้เสนอแนะประเด็นสำคัญในสถาบันที่ผลิตพยาบาลเกี่ยวกับลักษณะเด่นของบริการ สุขภาพแผนใหม่ 9 ประการ หนึ่งในเก้าประการนั้นคือ บุคลากรสุขภาพทุกระดับมีสำนึก ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และสังคมเพิ่มขึ้น และยังระบุสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ พยาบาลในอนาคต 17 ประการ สมรรถนะหนึ่งก็คือต้องสามารถปรับตัวต่อสำนึก ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ตอบสนองต่อสาธารณชน และรัฐบาลในด้านความต้องการ สุขภาพ และติดตามทิศทางของระบบบริการสุขภาพอย่างใกล้ชิด (Tornyay. 1992 : 296-301) อย่างไรก็ตามในแง่การปฏิบัติก็เพิ่งมีการตื่นตัวอย่างมากในยุคของกระแสการปฏิรูป การศึกษานี้ โดยจะเห็นได้จากสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลที่มีความตื่นตัวใน การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และหลักสูตรให้เกิดคุณภาพ โดยเฉพาะในประเด็น ผลลัพธ์ที่เป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษาพยาบาล คือการที่ นักศึกษามี ความคิดวิจารณ์ญาณ การมีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล และการมี คุณลักษณะความเอื้ออาทร (Alfaro-LeFevre. 1998 : 15) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ทั้งในเชิง ความต้องการของวิชาชีพและสังคม ผลลัพธ์ดังกล่าวข้างต้นจึงควรจัดเป็นผลลัพธ์ในการจัด การศึกษาพยาบาลขั้นต่ำที่ทุกสถาบันการศึกษาต้องถือเป็นพันธกิจที่ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อ อย่างไรก็ตามกระแสความตื่นตัวนี้ก็ยังไม่ครอบคลุมมาถึงเรื่องการประเมินพันธภาระอย่าง ชัดเจน แม้ว่าในเชิงหลักการจะได้มีการแสดงออกถึงความตระหนักในประเด็นนี้บ้าง ดังเช่น การศึกษาของละเอียด แจ่มจันทร์ (2540 : 109) ที่ทำการวิจัยเรื่องอนาคตภาพของหลักสูตร พยาบาลศาสตร์ (10 ปีข้างหน้า) สำหรับพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดย การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพในอนาคตของการจัดการศึกษาพยาบาลในหัวข้อต่างๆ จากผู้เชี่ยวชาญ พบประเด็นที่น่าสนใจโดยเฉพาะในการกำหนดปรัชญาการศึกษาพยาบาลว่า

การศึกษาพยาบาลเป็นการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นอันประกอบไปด้วยความ
 สำคัญรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ ความเป็นผู้นำ และการพัฒนาตนเอง ฯลฯ เพื่อสร้าง
 ผู้เรียนให้ตระหนักในความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม แต่ในเชิงการปฏิบัติยังไม่มี
 การแสดงออกใดๆที่บ่งบอกว่าการดำเนินการประเมินพันธภาวะอย่างชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยสะท้อน
 จากผลการทบทวนเบื้องต้นเอกสารการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ของสถาบัน
 ผลิตพยาบาลวิชาชีพทุกสังกัด (ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร
 กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย และกองการศึกษาเอกชน) ในด้านปรัชญา วัตถุประสงค์
 โครงสร้างหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมิน พบว่ามีเพียง
 หลักสูตรการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ (หลักสูตรพยาบาลศาสตร์
 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ 2541 : 1) เท่านั้นที่มีการระบุถึงประเด็นนี้ในหลักสูตร
 การจัดการศึกษา แต่ไม่ได้มีการแสดงอย่างเป็นรูปธรรมถึงการดำเนินการ แต่ด้วยกระแส
 การปฏิรูปการศึกษาที่ผู้วิจัยหวังว่าจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัด
 การศึกษาของสถานศึกษาเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง และจะเป็นตัวขับเคลื่อนที่ดีให้สถานศึกษามี
 การแสวงหาแนวทางของการพัฒนาคุณภาพ การเสนอแนะแนวคิดการกำหนดดัชนี
 การประเมินพันธภาวะในช่วงนี้ จึงน่าจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในแง่การพัฒนาระบบ
 การประเมิน และการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างดี

จากภูมิหลังการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยซึ่งเป็นอาจารย์สอนพยาบาลในสถาบันผลิตบัณฑิต
 ทางพยาบาลสังกัดกองการศึกษาเอกชนซึ่งได้รับการสนับสนุนการดำเนินกิจการของ
 สถาบันจากผู้ปกครอง และนักศึกษาที่ตัดสินใจเข้าศึกษาหรือส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในสถาบัน
 ด้วยความเชื่อมั่นว่าสถาบันจะสามารถบริหารจัดการผู้เรียนให้เป็นบัณฑิตทางการพยาบาลที่
 สมบูรณ์ตรงตามหลักสูตรที่ได้ประกาศแก่ผู้ปกครอง และผู้เรียนก่อนเข้ารับการศึกษาคควรที่จะ
 มีกระบวนการที่แสดงถึงว่าสถานศึกษามีการประเมินพันธภาวะตามที่ได้ให้ไว้ทั้งต่อผู้ปกครอง
 ผู้เรียน องค์กร รวมถึงวิชาชีพ (ทั้งความเป็นวิชาชีพพยาบาล และผู้สอน) ความคาดหวัง
 ของสังคม และผู้ใช้บัณฑิตพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลแต่ละแห่ง ทั้งนี้เพื่อ
 ความสามารถในการแข่งขัน ผดุงจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และเพื่อผดุงสัมพันธภาพที่ดี
 ระหว่างสถานศึกษาพยาบาลและสังคมให้สามารถหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียว ไม่เกิด
 การแปลกแยก และที่สำคัญเสริมสร้างและธำรงความเชื่อมั่นในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาว่าจะ
 ทำใหบุตรหลานมีศักยภาพตามที่สถาบันแถลงไว้ จากแรงจูงใจดังกล่าวร่วมกับแนวคิดทฤษฎี
 และสถานการณ์การประเมินพันธภาวะของสถานศึกษาพยาบาลที่ศึกษาจากเอกสาร นำไปสู่
 คำถามการวิจัยที่ต้องการศึกษาคือ ควรใช้ดัชนีใดเพื่อการประเมินพันธภาวะการจัด
 การศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ดัชนีชี้วัดหรือตัวบ่งชี้การประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาที่
 พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้จะให้สารสนเทศระดับใดแก่การจัดการศึกษาพยาบาล สถาบันการ

ศึกษาพยาบาลในสังกัดกองการศึกษาเอกชน มีการดำเนินการเพื่อแสดงถึงการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาอย่างไร ในการแสดงนั้นอยู่บนดัชนี หรือตัวบ่งชี้ใด การดำเนินการ ดังกล่าวอยู่บนหลักการและทฤษฎีอย่างไร การดำเนินการประเมินพันธภาระในสถาบันการศึกษาพยาบาลควรมีเอกภาพอย่างไรบ้าง ควรมีรูปแบบการดำเนินการอย่างไร รูปแบบ การดำเนินการที่ปฏิบัติอยู่ เมื่อนำมาวิเคราะห์กับหลักการ หรือทฤษฎีที่ผู้วิจัยทบทวนจากเอกสารตำรา (ดังที่เสนอในบทการทบทวนวรรณกรรม) จะสามารถให้เอกภาพ และก่อให้เกิดสารสนเทศในการอธิบายพันธกิจของแต่ละสถานศึกษาประกาศไว้อย่างเป็นทางการอย่างไร รวมถึงมีความครอบคลุมเพียงใด

ในการดำเนินการวิจัยเพื่อบรรลุคำตอบในชุดคำถามดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิดการประเมินพันธภาระ ซึ่งสามารถสรุปในเบื้องต้นนี้ว่าประเด็นการประเมินพันธภาระเป็นการพิจารณาองค์การในภาพรวมอย่างมีความครอบคลุมพันธกิจทุกด้าน เพื่อให้ได้สารสนเทศอย่างเพียงพอแก่การตัดสินใจในการดำเนินการกำกับดูแลสถานศึกษา ดังนั้นในการตอบคำถามการวิจัยโดยอาศัยหลักการประเมินซึ่งแนวคิดที่ผู้วิจัยพิจารณาว่าเหมาะสมสอดคล้องกับการวิจัยจะต้องใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย อย่างแรกคือการประเมินความคาดหวัง ความต้องการการประเมินพันธภาระของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการให้บริการจัดการศึกษาของสถาบันผลิตบัณฑิตทางการแพทย์พยาบาลเอกชน (ทั้ง 7 แห่ง) เพื่อให้ได้ความจำเป็น หรือความตระหนักที่แท้จริง (real concern) ในกลุ่มนี้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะช่วยสะท้อนพันธกิจและบ่งบอกดัชนีการประเมินได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ต้องมีการศึกษาสถานะการปฏิบัติงานจริงของสถาบันผลิตบัณฑิตทางการแพทย์พยาบาลดังกล่าวว่า ในปัจจุบันมีการปฏิบัติในด้านการประเมินพันธภาระอย่างไร ซึ่งวิธีการที่เหมาะสมในการศึกษาคือการประเมินอภิมาณ (Meta-Evaluation) เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาล การประเมินอภิมาณจะเป็นประโยชน์ในการให้ผู้วิจัยสรุปผลลัพธ์ในการดำเนินการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่ามีลักษณะการประเมินพันธภาระหรือไม่ ก่อให้เกิดการเรียนรู้รับทราบ หรือประสบการณ์ที่ได้เชิงประจักษ์ ที่ให้การสืบสวนความแปรปรวนของผลการดำเนินโครงการได้ (Rossi, Freeman and Lipsey, 1999 : 279) ทั้งนี้เพราะระบบการศึกษายังอยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของยุคการปฏิรูปการศึกษา ทุกสถาบันการศึกษามีการเคลื่อนไหวรับกระแสการปฏิรูป โดยมีเป้าหมายเพื่อดำเนินการปรับปรุงสถาบันให้พร้อมเข้าสู่ยุคการปฏิรูปที่กำลังดำเนินโครงการ ริเริ่ม หรือได้มีการดำเนินเห็นผลลัพธ์บ้างแล้ว อย่างไรก็ตามเนื่องจากทิศทางการดำเนินการยังไม่มีรายงานทั้งที่เป็นวาจา และเอกสาร การประเมินอภิมาณน่าจะเป็นวิธีที่เหมาะสม ผู้วิจัยคาดหวังว่าสิ่งที่ได้จากการประเมินอภิมาณ คือการประเมินผลลัพธ์การจัดการศึกษาของสถาบันทั้ง 7 แห่ง มีลักษณะการประเมินพันธภาระหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์

คุณลักษณะพันธภาวะเป็นฐาน และการประเมินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาดังกล่าว มีมาตรฐานอย่างไร โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดโดยสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1974 : 7-9) 6 เกณฑ์ ข้อมูลการศึกษาที่ได้ในส่วนนี้จะเป็ข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเมื่อนำมาวิเคราะห์ ร่วมกับแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม นำไปสู่ข้อความรู้การดำเนินการประเมิน พันธภาวะการจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่เกิดจากข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติจริงส่วนหนึ่งกับหลักการเชิงทฤษฎีอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งจะให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดดัชนี การประเมินพันธภาวะได้ จากนั้นเพื่อทำดัชนีนี้นี้ได้จากการศึกษาในเบื้องต้นนี้มีความถูกต้อง และแม่นยำในหลักการทฤษฎี การให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็นด้วยเทคนิคเดลฟายจะทำให้การกำหนดดัชนีการประเมินพันธภาวะ การจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลมีความชัดเจนทั้งในหลักการและการปฏิบัติ และเพื่อให้การกำหนดดัชนีการประเมินพันธภาวะและหลักการได้รับการประยุกต์สู่การปฏิบัติที่เป็นจริง ผู้วิจัยจึงประยุกต์แนวคิดการประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม (Deliberative democratic evaluation) ของแฮร์ส และโฮเว (House & Howe, in Ryan & Destefano, 2000 : 3-12) ซึ่งแนวคิดวิธีการประเมินจะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริการการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารของสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดทิศทาง และนโยบายการประเมินพันธภาวะในสถานศึกษา มีการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินพันธภาวะในระหว่าง การศึกษาวิจัย ทั้งนี้ด้วยความตระหนักว่าแม้ความรู้ในเรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่ก็ยังไม่ได้มีการแพร่หลายมาก รวมทั้งการปฏิบัติยังมีให้เห็นเป็นรูปธรรมน้อย ดังนั้นเพื่อให้ผู้นำมีความเข้าใจอย่างจริงจัง และให้มีความสามารถใช้สารสนเทศการประเมินได้อย่างมีความหมาย โดยเฉพาะในการกำหนดดัชนี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยซึ่งดำเนินบทบาทกลายเป็นผู้ประเมิน และผู้บริหารของสถานศึกษาพยาบาลเป็นเรื่องที่สำคัญมาก (Owen, 1998 : 360) ผู้วิจัยจึงพิจารณาเทคนิคการประเมินนี้ว่ามีความเหมาะสมในการเป็นเครื่องมือการศึกษาซึ่งจะนำไปสู่ การบรรลุจุดประสงค์การศึกษา และผลักดันให้เกิดความมีเอกภาพในประเด็นการประเมิน พันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลได้ในที่สุด โดยทั้งหมดอาศัยแนวคิดเชิงระบบเป็นกรอบการวิจัยในรูปแบบวงจรการพัฒนาระบบ (The development of system – life cycle) ซึ่งเป็นหลักการในการวิเคราะห์และพัฒนาระบบสารสนเทศในองค์กร มีลำดับ ขั้นตอนการดำเนินการ 7 ขั้นตอน เป็นกรอบการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดความกระจ่างในการวิจัย เพราะว่าวงจรการพัฒนาระบบระบุแนวคิดหลักไว้ว่าระบบใดๆก็ตามจะเหมาะสม และ ถูกกำหนดจากบริบทหนึ่ง การพัฒนาจึงต้องคำนึงถึงบริบทของระบบอย่างมาก และการพัฒนาควรจะต้องดำเนินการให้จบสิ้นตั้งแต่การศึกษาระบบ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การทดลองปฏิบัติ และการธำรงรักษาระบบ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการกำหนดดัชนีการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลเป็นอย่างมาก

การประยุกต์แนวคิดวงจรการพัฒนาระบบเข้ามาเป็นกรอบในการศึกษา จะทำให้การวิจัย การกำหนดดัชนีเป็นวงจรในบริบทการจัดการศึกษาที่เฉพาะอย่างเป็นวงจรตั้งแต่การศึกษา ระบบ จนถึงการทดลองใช้ดัชนีที่สังเคราะห์ได้จากการวิจัย ซึ่งจะทำให้ดัชนีที่กำหนดขึ้นนี้ มีความเหมาะสมทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อให้เห็นภาพการวิจัยที่ชัดเจนขึ้นผู้วิจัย จึงสรุปกรอบแนวคิดการดำเนินการวิจัยและเสนอเป็นภาพประกอบ 1 ดังนี้

วงจรการพัฒนาระบบ

1	ระบุคัดเลือกพันธกิจ และ ดัชนีการกำหนดพันธกิจ	♦ การศึกษาเชิงทฤษฎีโดยการทบทวนเอกสาร ♦ การสำรวจความคิดเห็นกลุ่มผู้มีส่วนได้ ♦ การประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม
2	การริเริ่ม และ วางแผนดำเนินการ	♦ การประเมินนิยาม ♦ การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา
3	การวิเคราะห์ระบบ	♦ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการปฏิบัติ
4	การออกแบบเชิงตรรกะหรือ เชิงเหตุผล (โครงสร้าง)	♦ เดลฟายรอบที่ 1 (ผู้ทรงคุณวุฒิ) ♦ การประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม
5	การออกแบบเชิงการ ปฏิบัติ (ดัชนี)	♦ เดลฟายรอบที่ 2 และ 3 (ผู้เชี่ยวชาญ) ♦ การประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม
6	การทดลองใช้ชุดดัชนี	♦ พิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ (ประสิทธิภาพของดัชนี สารสนเทศที่ได้จากดัชนี) ♦ การประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม
7	การปรับปรุงการกำหนดชุดดัชนี ตามผลการทดลองใช้	♦ พิจารณาปรับปรุงดัชนีที่ได้

← ลำดับขั้นตอนวงจรการพัฒนาระบบ → ← วิธีการวิจัย →
 ตามขั้นตอนวงจรการพัฒนาระบบ
 ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดระเบียบวิธีการวิจัย

จุดประสงค์การวิจัย

จากคำถามการวิจัยดังกล่าวข้างต้น นำไปสู่จุดประสงค์การวิจัยที่เฉพาะคือ

1. เพื่อกำหนดดัชนีการประเมินพันธภาระทางการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพและความเพียงพอของสารสนเทศที่ได้จากดัชนีการประเมินพันธภาระในสถาบันการศึกษาพยาบาล

ความสำคัญของการวิจัย

ตามที่กล่าวมาแล้วว่าในเชิงหลักการ พยาบาลวิชาชีพทุกคนจะตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินพันธภาระที่มีต่อวิชาชีพ แต่จากการทบทวนเอกสารหลักสูตรการจัดการศึกษาของสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลสังกัดกองการศึกษาเอกชน ทั้ง 7 แห่ง ยังไม่พบหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงว่าประเด็นการประเมินพันธภาระได้รับการนำเอาหลักการไปประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง เหตุผลหนึ่งที่ผู้วิจัยคาดว่าเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติ คือความไม่ชัดเจนและหลากหลายในเชิงทฤษฎีของการประเมินพันธภาระ ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบและมีความเข้าใจในหลักการทฤษฎี ตลอดจนความรู้อื่นๆ เกี่ยวกับการประเมินพันธภาระอย่างชัดเจนขึ้นจะทำให้โอกาสที่สถานศึกษาจะได้มีการปฏิบัติการประเมินพันธภาระมีความเป็นไปได้สูง

นอกจากนี้การปฏิบัติจำเป็นต้องเริ่มด้วยการมีนโยบายที่ชัดเจน ที่ได้รับการแปลเป็นดัชนีที่ให้ทิศทางการปฏิบัติในระดับหนึ่ง เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติ จึงจะส่งเสริมความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาการพยาบาลศาสตร์ที่มีหลากหลายหน่วยงานดำเนินการ ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ดังกล่าวจำเป็นต้องมีการคิดค้นกำหนดจากการประสานการดำเนินการจากแหล่งเดียว ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำหน้าที่ทั้งเป็นผู้ริเริ่มและผู้ประสานดังกล่าว ดังนั้นแนวคิดมุมมองหลากหลายที่ได้จากการทำเดลฟายภายใต้ เงื่อนไขว่าผู้เข้าร่วมในการทำเดลฟายทุกคนจะได้รับการอภิปรายในประเด็นการประเมินพันธภาระ โดยมีบทสรุปตัวทฤษฎีการประเมินพันธภาระที่ผู้วิจัยเรียบเรียงขึ้นเป็นฐานในบรรยากาศที่เป็นอิสระของผู้เข้าร่วมเทคนิคเดลฟาย ท้ายที่สุดของการวิจัยจะทำให้ทั้งผู้วิจัยและผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลเอกชน และผู้บริหารองค์กรวิชาชีพ (สภาการพยาบาล) เรียนรู้การประเมินพันธภาระมากขึ้น ผลพวงที่ตามมาคือการกำหนดดัชนีที่ผู้วิจัยจะเป็นผู้สรุปในแต่ละขั้นตอนมีการพัฒนาอย่างมีทิศทางที่ถูกต้องมากขึ้น ในส่วนตัวผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลเอกชน และผู้บริหารสภาการพยาบาลก็จะมีมุมมอง และหลักการในประเด็นการประเมินพันธภาระที่ชัดเจนขึ้น ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าจะทำให้เกิดการปฏิบัติ

ในการประเมินพันธภาระในสถานศึกษาพยาบาลเอกชนอย่างมีทิศทาง และมีความเป็นเอกภาพ สอนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติปฏิรูปการศึกษาพ.ศ.2542 ที่ต้องการให้หลักการจัดการจัดการศึกษาในหน่วยงานส่วนปลายคือสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความเป็นเอกภาพและหลากหลายการปฏิบัติขึ้นกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จำกัดอยู่ในขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยสมาชิกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตบัณฑิตของสถาบันผลิตบัณฑิตพยาบาล สังกัดกองการศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 7 แห่ง ซึ่งจะทำการศึกษาจาก

- 1.1 โครงการ หรือกิจกรรมที่แสดงการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาของสถาบัน
- 1.2 องค์กรวิชาชีพ ซึ่งหมายถึงคณะกรรมการสภาการพยาบาล ซึ่งได้รับการเลือกตั้งชุดปัจจุบัน จำนวน 16 ท่าน
- 1.3 ผู้บริหารของแต่ละสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนที่มีอำนาจในการตัดสินใจสั่งการ รวมทั้งสิ้น 7 แห่ง 7 คน
- 1.4 ผู้สอนจากสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง รวมประมาณ 188 คน
- 1.5 ผู้เรียนที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ประมาณ 522 คน
- 1.6 ผู้ปกครองของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ประมาณ 522 คน
- 1.7 พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันทั้ง 7 แห่ง จำนวน 875 คน
- 1.8 ผู้ใช้บัณฑิตพยาบาลของแต่ละสถานศึกษา

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

- 2.1 รายงาน หรือเอกสารการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาของสถาบันทุกชั้นที่ได้รับอนุญาตการศึกษาจากสถานศึกษา
- 2.2 องค์กรวิชาชีพ ซึ่งหมายถึงคณะกรรมการสภาการพยาบาลซึ่งได้รับการเลือกตั้งชุดปัจจุบัน ทั้งหมดจำนวน 16 คน
- 2.3 ผู้บริหารของแต่ละสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนที่มีอำนาจในการตัดสินใจสั่งการ จำนวน 7 คน

- 2.4 ผู้สอนของแต่ละสถานศึกษาเอกชนทั้ง 7 สถาบัน สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในแต่ละสถานศึกษามา 50 เปอร์เซนต์ของแต่ละแห่ง
- 2.5 ผู้เรียนชั้นปีที่ 3 ของแต่ละสถานศึกษาเอกชนทั้ง 7 สถาบัน สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในแต่ละสถานศึกษามา 30 เปอร์เซนต์ของแต่ละแห่ง
- 2.6 ผู้ปกครองของผู้เรียนกำหนดตัวอย่างอย่างเฉพาะเจาะจงสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เรียนในจำนวนเท่ากัน
- 2.7 ผู้ใช้บัณฑิตพยาบาลของแต่ละสถานศึกษา

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ดัชนีที่ให้สารสนเทศการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล หมายถึง ข้อตกลงในการจัดการศึกษาทางการพยาบาล โดยมีศูนย์กลางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้น ครอบคลุมพันธภาวะระดับองค์กร และระดับบุคคลที่อยู่ในหน่วยผู้ให้บริการ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีพันธกิจตามแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาแบบปรับหรือโครงสร้าง และตามพระราชบัญญัติการปฏิรูปการศึกษาพ.ศ.2542 ผู้บริหารจะมีพันธกิจเด่นในด้านผู้นำสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดของฮอดคินสัน (Duignan. & Macpherson. 1992 : 171 –185 ; Citing Hodgkinson.1978,1981, 1983, 1986) ที่ระบุว่าผู้นำต้องมีพันธกิจใน 6 ด้าน คือ

- 1.1.1 พันธกิจด้านการพัฒนาปรัชญาองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ทำให้เกิดความกระจ่างในจุดประสงค์ขององค์กร รังสรรค์องค์การแห่งการเรียนรู้
- 1.1.2 พันธกิจด้านการพัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบไปด้วยให้การร่วมมือการวิเคราะห์กลยุทธ์ เจริญต่อรองตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน และเตรียมกลยุทธ์การพัฒนาวิชาชีพ
- 1.1.3 พันธกิจด้านการพัฒนาการจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วยจัดการกำหนดและดำเนินการตามนโยบายที่กำหนด จัดการ

สนับสนุนโครงสร้างและกระบวนการ และ จัดการเรื่องการใช้
ทรัพยากร

1.1.4 พันธกิจด้านการพัฒนาวัฒนธรรม ซึ่งประกอบไปด้วยพัฒนา
สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนในชั้นเรียน ปรับปรุงการสื่อสาร
ระหว่างบุคคลในชั้นเรียน พัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา
แบบสนับสนุน

1.1.5 พันธกิจด้านการพัฒนาการเมืององค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย
ยกระดับพันธะสัญญา (commitment) สื่อสารเรื่องลำดับ
ความสำคัญ และค่านิยม

1.1.6 พันธกิจด้านการพัฒนากิจกรรมการประเมิน ซึ่งประกอบไปด้วย
ควบคุมกำกับผลลัพธ์และทัศนคติ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ระบบ
การประเมิน พัฒนาระบบการประเมินความก้าวหน้า

1.2 ผู้สอน พันธกิจประกอบไปด้วย

1.2.1 พันธกิจที่ระบุโดยทบวงมหาวิทยาลัย 4 ด้านคือการสอน
การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการ
แก่สังคม

1.2.2 พันธกิจในการพัฒนาสังคม และองค์กรเพื่อการเรียนรู้

1.2.3 พันธกิจตามคำอธิบายงาน(Job Description) ของแต่ละสถาน
ศึกษา

1.3 ผู้เรียน พันธกิจจะเป็นไปตามถ้อยแถลงในเอกสารหลักสูตรของ
สถานศึกษา แต่อย่างน้อยที่สุดต้องครอบคลุมเป้าหมายขั้นต่ำในการจัดการศึกษา คือความรู้ใน
ศาสตร์ทางการพยาบาล ทักษะการปฏิบัติอย่างเอื้ออาทร

1.4 ระดับองค์กรในภาพรวม องค์กรที่มีลักษณะการประเมินพันธการจะมี
ลักษณะ 5 อย่างที่สามารถตรวจสอบได้ ดังนี้

1.4.1 ต้องมีการระบุและแถลงพันธกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจน
โดยที่พันธกิจนั้นต้องแสดงถึงความพยายามในการผสมผสาน
ความต้องการ หรือความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
อย่างครอบคลุม ในการแถลงพันธกิจนั้นจะเปรียบเสมือนว่า
สถานศึกษาได้ให้คำมั่นสัญญาแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้

1.4.2 มีกลไกที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายว่า
การสนับสนุนใดๆจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นจะได้รับการสนอง
ตอบจากสถานศึกษาด้วยเจตนารมย์อย่างแรงกล้าที่จะให้ผู้มี

ส่วนได้ส่วนเสียได้รับการตามที่ตกลงไว้ทั้งปริมาณและคุณภาพ และจะธำรงรักษาความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นไปตลอด

1.4.3 มีความมุ่งมั่นและแสดงความมุ่งมั่นในการตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจที่ได้ตกลงไว้อย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อผลในการแสดงความรับผิดชอบต่อองค์กรได้ทুম่ความพยายามสนองตอบการสนับสนุนใดๆจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร ในระดับใด รวมถึงการทราบสถานะขององค์กรเองเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

1.4.4 คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในผลการจัดการศึกษา และให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย

1.4.5 มีสองระดับ คือระดับองค์การ (Collective) และระดับบุคคล (individual)

2.การประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา หมายถึงการตัดสินใจคุณค่าผลลัพธ์การจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบของพันธกิจ ด้วยให้ได้สารสนเทศที่แสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติพันธกิจการให้บริการการจัดการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน และตัวองค์กรในภาพรวม หรือผลลัพธ์ที่ทางสถานศึกษาตกลงไว้อย่างเป็นทางการในหลักสูตร สารสนเทศที่ได้นี้จะป็นตัวสะท้อนความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาในการปฏิบัติพันธกิจที่เป็นหน้าที่ตามพันธะบนอุดมการณ์ของวิชาชีพ ซึ่งสนับสนุนความคาดหวัง ความต้องการ และความจำเป็นของกลุ่มต่างๆในสังคม ดังนี้

2.1 การประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาแบบตอบสนองต่อวิชาชีพ

(Profession) หมายถึงการแสดงรายละเอียดการดำเนินการของสถานศึกษาแก่องค์กรวิชาชีพพยาบาลว่าสถานศึกษาได้บรรลุความคาดหวัง และข้อเรียกร้องการปฏิบัติงานทั้งโดยกรอบกฎหมาย และที่ไม่ได้บัญญัติในกฎหมายอย่างไร

2.2 การประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาแบบตอบสนองต่อสัญญาว่าจ้าง

(contractual) หมายถึงการแสดงรายละเอียดการดำเนินการของสถานศึกษาแก่ผู้ว่าจ้างการปฏิบัติงาน ตัวผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่เกี่ยวข้องในองค์การไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู มีการดำเนินการตามพันธกิจ (mission) อย่างไร

- 2.3 การประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาแบบตอบสนองต่อผู้รับบริการจากการดำเนินการของสถานศึกษา (Moral accountability) ซึ่งประกอบด้วย ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ว่าจ้างผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละสถาบัน
- 2.4 การประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาแบบตอบสนองต่อการเมือง การปกครอง หมายถึงการประเมินพันธภาระตามที่มีการบัญญัติในกฎหมาย กฎระเบียบของหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยบริหารที่กำหนดนโยบายทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และการศึกษาพยาบาล

3.การสังเคราะห์ดัชนีการประเมินพันธภาระ หมายถึง การกำหนดตัวแปรที่บ่งชี้ว่าสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาล (ทั้ง 7 แห่ง) มีการดำเนินการตามพันธกิจที่ระบุไว้อย่างไร ในระดับใด โดยวิธีการของวงจรพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle หรือ SDLC)

4. ดัชนีการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ของสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาล หมายถึงตัวแปรที่จะให้สารสนเทศบ่งชี้ว่าสถานศึกษาพยาบาลได้มีการแสดงว่ามีความรับผิดชอบต่อพันธกิจทางการศึกษาที่สถาบันได้ให้ไว้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง วิชาชีพ สังคม ผู้ใช้บัณฑิตที่สถาบันผลิต และตัวองค์กรเอง รวมถึงความคาดหวังจากฝ่ายการเมืองการปกครอง โดยสถาบันต้องแสดง ตัวแปรชี้วัดในรูปรายงานที่ง่ายต่อการเข้าใจ และง่ายต่อการนำไปใช้ รวมถึงผลที่ได้จากการวิเคราะห์ที่บ่งชี้การประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาด้วย

5.ประสิทธิภาพของดัชนีการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล หมายถึง ดัชนีที่มีวัตถุประสงค์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อบ่งชี้สถานะพันธภาระการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สามารถที่จะปฏิบัติในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ยอมรับได้ในแง่งบประมาณ เวลา เทคนิควิธีการ และได้สารสนเทศที่เที่ยงตรงในการบ่งบอกสถานะพันธภาระของสถานศึกษา ซึ่งได้จากการประเมินตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา 3 แห่งที่เป็นสถานศึกษาทดลองใช้ดัชนีที่สังเคราะห์ได้ในงานวิจัย

6. ความเพียงพอของสารสนเทศที่ได้จากการประเมินพันธภาระ หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา 3 แห่งที่เป็นสถานศึกษาทดลองใช้ดัชนีที่สังเคราะห์ได้ในงานวิจัย สามารถที่จะสะท้อนภาพพันธภาระของสถานศึกษาได้ และให้ผล

ต่อการตัดสินใจในการจัดการศึกษาที่จะช่วยให้สถานศึกษามีการดำเนินการอย่างคำนึงถึงประเด็น
พันธภาวะ

7. วิธีการประเมินนิยาม หมายถึงวิธีการศึกษาประเมินเพื่อสรุปผลลัพธ์ในการดำเนิน
โครงการในประเด็นที่เฉพาะทางการประเมินพันธภาวะ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้
บทเรียน หรือประสบการณ์ที่ได้เชิงประจักษ์ ที่ให้การสืบสวนความแปรปรวนของผลการ
ดำเนินโครงการได้ สิ่งที่จะได้จากการประเมินนิยามในการวิจัยนี้ คือการประเมินผลการจัด
การศึกษาของสถานศึกษาพยาบาลทั้ง 7 แห่ง มีลักษณะเป็นการประเมินพันธภาวะ หรือไม่
และการประเมินผลการจัดการศึกษาให้ประโยชน์ในแง่การนำเสนอสารสนเทศที่ได้จากการประเมิน
ไปใช้อย่างไร ในงานวิจัยนี้กำหนดเกณฑ์ต่างๆในการศึกษาด้วยวิธีการประเมินนิยาม
ดังนี้

7.1 เกณฑ์การประเมินนิยามการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถาน ศึกษาประกอบด้วย

- 7.1.1 มีการประเมินความเข้าใจของบุคลากรทุกระดับที่มีต่อพันธกิจ
ของสถานศึกษา
- 7.1.2 มีการประเมินความมุ่งมั่นในการบรรลุพันธกิจอย่างครอบคลุม
- 7.1.3 คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
- 7.1.4 มีการประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง และเป็นระบบ
- 7.1.5 ประเมินผลการจัดการศึกษาทั้งในระดับองค์กร และระดับ
บุคลากร

7.2 เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการประเมินผลการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษา สำหรับเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพนั้น ผู้วิจัย
ประยุกต์ใช้ตามแนวทางของสตัฟเฟิลบีมที่ระบุว่า การประเมินนิยาม
สำหรับการประเมินประสิทธิภาพโครงการนั้นต้องมีเทคนิคอย่างเพียงพอ
มีประโยชน์ และมีความคุ้มค่า รวม 11 เกณฑ์ ในงานวิจัยนี้ประยุกต์
ใช้เพียงเกณฑ์เดียว คือเกณฑ์ด้านเทคนิค เพราะมีเนื้อหาสอดคล้องกับ
ประเด็นที่สนใจศึกษา คือการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา ดังนี้

- 7.2.1 การประเมินต้องมีความสอดคล้อง
- 7.2.2 การประเมินต้องมีความสำคัญ
- 7.2.3 การประเมินต้องมีขอบเขต
- 7.2.4 การประเมินต้องมีความน่าเชื่อถือ
- 7.2.5 การประเมินต้องมีความทันเวลาในการใช้

7.2.6 ต้องมีการกระจายการใช้ผลการประเมิน

8. วิธีการวงจรพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle หรือ SDLC) หมายถึง การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจการประเมินพันธกิจทางการศึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาล เพื่อดำเนินการพัฒนาดังนี้ หรือตัวบ่งชี้การประเมินพันธการให้เป็นนโยบายที่เป็นเอกภาพ ด้วยการพิจารณาการประเมินพันธกิจทางการศึกษาในสถาบันอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้

- 8.1 การระบุ และคัดเลือกโครงการ เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเบื้องต้น ถึงความคิดเห็น ความจำเป็น และความต้องการในการกำหนดนโยบาย การประเมินพันธการะการจัดการศึกษาของผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบการจัดการ การศึกษาพยาบาล วิธีการศึกษาด้วยการสำรวจความคิดเห็น และการ ประเมินนิมิต
- 8.2 การริเริ่มโครงการ และการวางแผนโครงการ เป็นการศึกษาเพื่อประสาน และปรับความเข้าใจระหว่างผู้วิจัยกับผู้บริหารในสถานศึกษาพยาบาลทั้ง 7 แห่งให้มีความถูกต้องตรงกันปราศจากความคลาดเคลื่อน ร่วมกับไป กระตุ้นการริเริ่ม ดำเนินการประเมินพันธการะทางการศึกษาในสถาน ศึกษาในกลุ่มผู้บริหารทั้งนี้เพื่อให้ผลการศึกษาได้มีการนำไปปฏิบัติจริง และแต่ละสถานศึกษาให้ความสนใจในเรื่องการประเมินพันธการะการจัดการ การศึกษาจริงในทิศทางเดียวกัน
- 8.3 การวิเคราะห์ระบบ เป็นการวิเคราะห์ระบบการดำเนินการประเมิน พันธการะการจัดการศึกษาของสถาบันในเบื้องต้นแรกตามข้อมูลที่ได้รับเชิง ประจักษ์ และเชิงทฤษฎีของผู้ประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการนำไป วิเคราะห์พัฒนาดังนี้ หรือตัวบ่งชี้การประเมินพันธการะทางการศึกษา พยาบาล และการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการ จัดการศึกษาพยาบาล
- 8.4 การออกแบบเชิงเหตุผลหรือตรรกะ เป็นการออกแบบระบบว่าพันธ การะการจัดการศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง ใครเป็นผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียในระบบ และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
- 8.5 การออกแบบกระบวนการปฏิบัติ เป็นการออกแบบระบบว่าดัชนี หรือ ตัวบ่งชี้หลักในการประเมินพันธการะการจัดการศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก และย่อยอะไรบ้าง โดยคำนึงถึงการนำไปประยุกต์ ใช้ในสถานการณ์จริง
- 8.6 การปฏิบัติ หรือการนำทางเลือกที่ดีที่สุดมาปฏิบัติ เป็นการทดลองนำ

ชุดดัชนี และการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้พัฒนาขึ้นไปทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านการปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์การตัดสินในด้านความพึงพอใจในสารสนเทศที่ได้รับจากตัวดัชนี และความสะดวกในการใช้ชุดดัชนี

- 8.7 การคงอยู่และการปรับปรุงระบบ หรือการติดตามและประเมินผล การแก้ปัญหาที่มีให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

9. การประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม (Deliberative Democratic Evaluation)

หมายถึงแนวคิดการประเมินโครงการที่ประกอบด้วยหลักการ 3 ประการ คือ

- 9.1 การไตร่ตรองอย่างรอบคอบ หรือ deliberation ในงานวิจัยนี้หมายถึงผู้วิจัยจะต้องนำเสนอสาระประเด็นการประเมินพันธภาระแก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้เกิดความเข้าใจ สามารถที่จะให้ความคิดเห็นการประเมินพันธภาระอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้บริหาร (การทำเดลฟายในรูปการสัมภาษณ์) ผู้วิจัยจะเสนอสาระพันธภาระและการประเมินพันธภาระ พร้อมด้วยการสนทนาให้ผู้บริหารเข้าใจเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษา และเรื่องพันธภาระ
- 9.2 ความครอบคลุมเป็นหนึ่ง หรือ inclusion การให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับประเด็นที่กำลังประเมินได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันทุกคน ครอบคลุม ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้สอน บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันทั้ง 7 แห่ง ผู้ใช้บัณฑิต และผู้บริหารสถานศึกษา
- 9.3 หลักการสุดท้ายคือ การสนทนาสร้างความเข้าใจร่วม หรือ dialogue หมายถึงการพบปะสนทนาสร้างความกระจ่างเกี่ยวกับประเด็นพันธภาระการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ในงานวิจัยนี้ดัดแปลงวิธีการสร้างความเข้าใจร่วมเป็นกลุ่ม เฉพาะในกลุ่มผู้เรียน ผู้สอน เท่านั้น เพราะเป็นกลุ่มที่มีพันธะร่วมในการให้บริการการจัดการศึกษา โดยคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาตามคำตอบการสำรวจให้มีทั้งกลุ่มที่มีความคิดเห็นทั้งในเชิงบวก กลางๆ และเชิงลบ ซึ่งมีลำดับขั้นตอน คือ ผู้วิจัยเสนอสาระพันธภาระ การประเมินพันธภาระแก่กลุ่ม สรุปความคิดเห็นของกลุ่มผู้เรียน หรือกลุ่มผู้สอน และความคิดเห็นในภาพกว้างของกลุ่มอื่น คือกลุ่มผู้พยาบาล กลุ่มผู้ปกครอง จากนั้นทำการสรุปประเด็นที่เฉพาะของกลุ่มผู้เรียน หรือกลุ่มผู้สอน ยกประเด็นคำตอบที่ผู้วิจัยต้องศึกษามาอย่างดี เพื่อให้กลุ่มได้แสดงความคิดเห็น

เห็น ความเชื่อ โดยเฉพาะคุณค่าที่กลุ่มใช้เป็นฐานในการพิจารณาตัดสิน
ความคิดเห็น สุดท้ายให้ทั้ง 2 กลุ่มทำแบบสำรวจใหม่

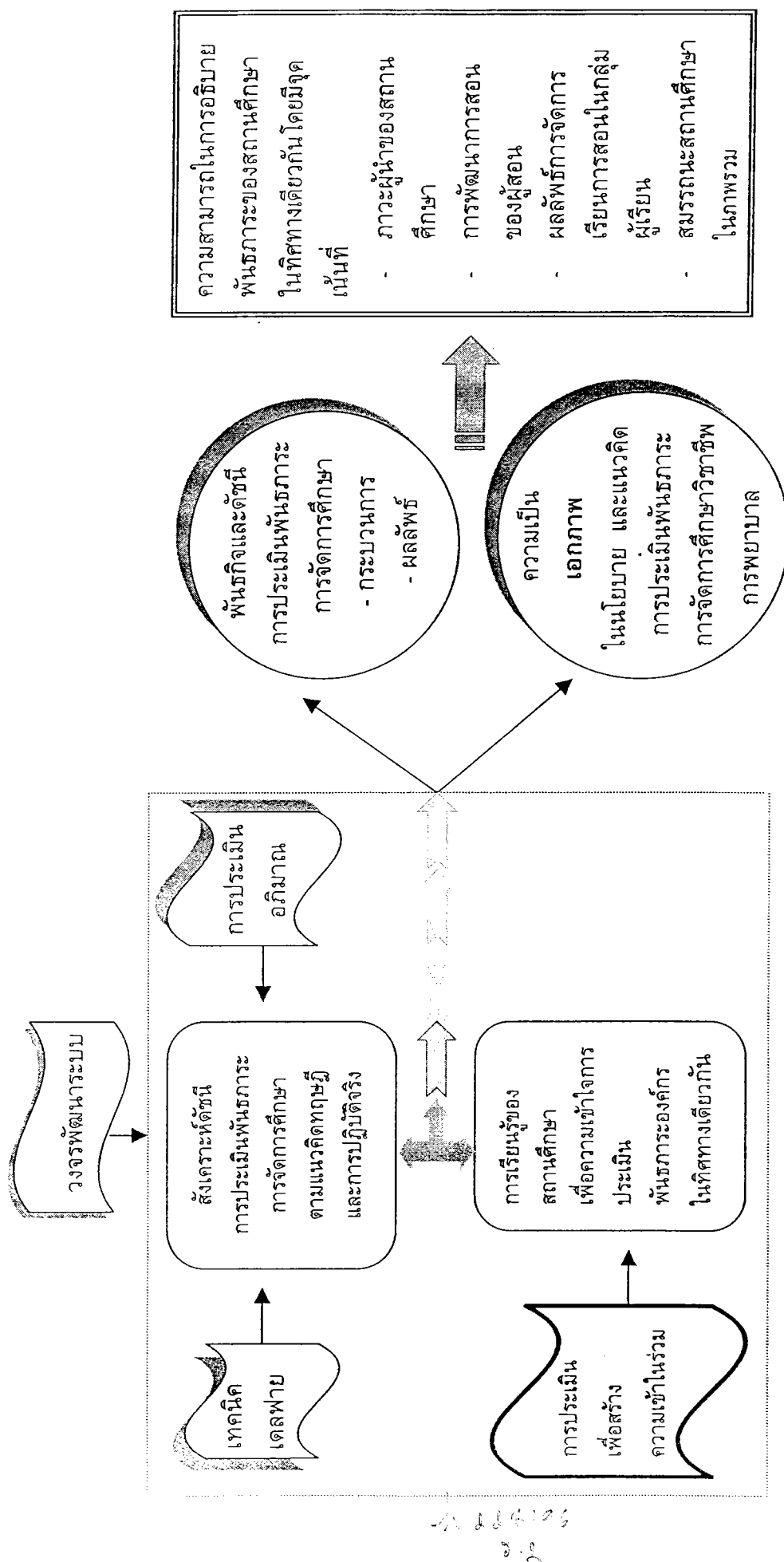
10. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ในบริบทการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
พยาบาล หมายถึงกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลจากการจัดบริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาทั้ง
โดยตรงและโดยอ้อม ทั้งในด้านบวก และด้านลบ ประกอบด้วยผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้สอน
พยาบาลและหน่วยงานที่รับผู้สำเร็จการศึกษาจากแต่ละสถาบันเข้าเป็นพนักงานให้บริการ
พยาบาลวิชาชีพ

11. สถาบันผลิตพยาบาลที่เป็นพื้นที่ทดลองการติดตามความเป็นไปได้ในการใช้ตัวชี้วัด
หรือดัชนีการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา หมายถึงสถาบันผลิตบัณฑิตทางการ
พยาบาล ที่ผู้วิจัยคัดสรรแล้วว่าจะให้ความร่วมมือในการเป็นพื้นที่ทดลองปฏิบัติการยืนยันการ
นำตัวชี้วัด หรือดัชนีการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาลที่สังเคราะห์ได้
เชิงทฤษฎีไปทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพื่อยืนยันความสามารถปฏิบัติในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อมูลที่เกิดขึ้นสามารถช่วยในการตัดสินใจด้าน
พันธภาวะการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

12. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้บริหารสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย (จำนวน 16 คน)
ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทอำนาจตามตำแหน่งในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาพยาบาลศาสตร์
และผู้บริหารสูงสุดของสถาบันผลิตพยาบาลเอกชน (ทั้ง 7 แห่ง) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสิน
ดำเนินการจัดการศึกษาพยาบาลใน แต่ละสถาบัน รวมทั้งสิ้น 23 คน

13. ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึงผู้มีประสบการณ์ หรือมีผลงานเป็นที่ประจักษ์เกี่ยวกับการ
ปฏิรูปการศึกษา และให้ความสนใจศึกษานำเสนอแนวทางการประเมินพันธกิจองค์กร โดย
เฉพาะทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุปการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อกำหนดดัชนีการประเมินพันธภาวะการจัด
การศึกษาวชิรพยาบาลจากแนวคิดทฤษฎีและระเบียบวิธีการวิจัยที่ประยุกต์จากแนวคิด
การประเมินที่หลากหลาย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในเรื่อง การสังเคราะห์ดัชนีการประเมินพันธภาระ การจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ประกอบด้วยสาระที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย 8 ประเด็น ได้แก่

ตอนที่ 1 : การประมวลสรุปเอกสารการประเมินพันธภาระ และที่สัมพันธ์กับการประเมินพันธ

ภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา
2. แนวคิดการประเมินผลทางการศึกษา และการประเมินผลทางการศึกษาที่สอดคล้องกับการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา
3. การประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล
4. การจัดการเรียนการสอนทางการศึกษาพยาบาล

ตอนที่ 2 : การประมวลสรุปเอกสารที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีการวิจัย ได้แก่

5. เทคนิคเดลฟาย
6. วงจรการพัฒนาระบบ
7. การประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม
8. การประเมินนิยาม

ตอนที่ 3 : งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 : การประมวลสรุปเอกสารการประเมินพันธภาระ และที่สัมพันธ์กับการประเมินพันธภาระ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา

พันธภาระทางการศึกษา หรือ Educational Accountability หากพิจารณาเฉพาะคำว่าพันธภาระ หรือ ACCOUNTABILITY ซึ่งเป็นศัพท์ที่มีการกล่าวถึงมากในยุคปฏิรูปการศึกษา ในบัญญัติศัพท์ไทยที่ผู้วิจัยสามารถรวบรวมได้จำนวนหนึ่ง มีการใช้คำที่หลากหลาย เช่น การตรวจสอบผลได้ (พิตร ทองชั้น. 2526 : 15) ภาระรับผิดชอบ (สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต (2535 : 2) ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบผลได้ (วันชัย ศิริชนะ. 2538 : 5)

สำนึกความรับผิดชอบ (ละเอียด แจ่มจันทร์. 2540 : 45 , 145) ความรับผิดชอบ (กิริติ ศรีวิชัย. 2542 : 95) ภาระกิจที่ตรวจสอบได้ (กระทรวงศึกษาธิการ.2539 : 3) หรือศัพท์บัญญัติทางการศึกษาล่าสุดใช้คำว่าภาระรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หรือสัมฤทธิ์ภาระ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 5) ภาระหน้าที่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ , ปริญ ลักษิตานนท์ และ สมชาย หิรัญกิตติ. 2538 : 2) การตรวจสอบคุณภาพ และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2543 : 43) และล่าสุดจากการแถลงผลการวิจัยเรื่อง"การสร้างวัฒนธรรม Accountability ในระบบราชการไทย" ได้รวบรวมคำศัพท์ไว้จำนวนหนึ่ง คือ ระบบความพร้อมรับผิด พันธะ รับผิด (อกพ.วิสามัญเกี่ยวกับการพิจารณาบัญญัติศัพท์ด้านการบริหาร) พันธะภาระ สำนึกความรับผิดชอบ ซึ่งในงานวิจัยเองได้บัญญัติศัพท์ Accountability ว่า ระบบความพร้อมรับผิด (พัชรี ลิโรส และคณะ.2544 : 5) แต่ในภายหลังทางผู้วิจัยเห็นว่าคำศัพท์บ่งบอกน้อย ในแง่ลบจึงใช้ทับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Accountability และได้พยายามพิจารณาคำศัพท์ในภาษาไทยที่เหมาะสม โดยได้ปรึกษากับราชบัณฑิตทางด้านภาษา คือ ศ.ดร.กุสุมา รัชชมณี คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งได้กรุณานำบัญญัติศัพท์จากที่มาของคำอธิบายในภาษาอังกฤษ 2 คำ คือ Obligation และ Commitments ให้ว่าพันธภาระ ซึ่งในงานวิจัยได้รับอนุญาตให้ใช้คำว่า พันธภาระ แทน Accountability รายละเอียดในการค้นคว้าประกอบด้วยความหมาย ความสำคัญ แนวคิดและธรรมชาติ ประเภท ขั้นตอนการดำเนินการตรวจสอบ ข้อจำกัด และเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

1.1 ความหมายของพันธภาระ (Accountability)

จากการทบทวนของผู้วิจัย ได้มีผู้พยายามในการให้คำจำกัดความของคำว่า Accountability ดังนี้พิตร ทองชั้น (2526 :15) : เป็นความสัมพันธ์หรือการได้ผลคุ้มค่า เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการลงทุนกับผลผลิตที่ได้ออกมา โบเวน (Bowen. 1974 : 1) : การมีความรับผิดชอบ สามารถที่จะให้การอธิบายกับการปฏิบัติหน้าที่ กรอนลันด์ (Gronlund. 1974 : preface) : ความรับผิดชอบทั้งโดยระดับบุคคล และโดยกลุ่มต่อการเรียนรู้ และพัฒนาของผู้เรียน เบเชอร์ และอีรอต (Scott. 1981 :137-138 ; Citing Becher & Eraut. 1977:11) การที่แต่ละบุคคลสามารถที่จะชี้แจงให้เหตุผลต่อผู้รับบริการที่ให้ความไว้วางใจ ต่อตนเองได้ และต้องแสดงออกมาในลักษณะของความตั้งใจอันแน่วแน่ในการที่จะปกป้องคำมั่นสัญญาของความไว้วางใจให้คงอยู่ต่อไป ประเด็นพันธภาระไม่ได้เน้นเฉพาะผู้มีหน้าที่โดยตรงเท่านั้นแต่หมายถึงแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย เฮอร์แมน (Herman.1979 :18) : สภาวะของการมีความรับผิดชอบ ต่อผลหรือกระบวนการ โคแกน (Scott. 1981 : 137 ; Brown. 1990 : 77 ; Citing Kogan.

1986 : 26) : การที่สถาบันการศึกษา เรียกร้องให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง โดยแต่ละบุคคลจะได้รับ การทบทวนการปฏิบัติงานและได้รับการลงโทษทางสังคมหากว่าผู้ได้รับผลการปฏิบัตินั้นไม่ พึงพอใจ โดยโคแกนเน้นว่าการประเมินพันธการนี้แตกต่างจากคำว่า ความรับผิดชอบ (responsibility) ซึ่งจะเป็นความรู้สึกรู้สึกของการมีศีลธรรมและมาตรฐานพฤติกรรมที่ยอมรับใน หน้าที่ของผู้ที่รับผิดชอบที่จะต้องกระทำให้เหมาะสม เป็นส่วนของระดับบุคคลไม่ใช่องค์กร ซาลิส (Sallis. 1989 : 20) : เป็นความต้องการที่จะให้งานของคนหนึ่งได้รับการพิจารณาตรวจสอบ ในระดับหนึ่งภายใต้โครงสร้างที่เป็นทางการ ทั้งนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติที่ออกมาไม่ใช่เพียงแค่สำเร็จหรือล้มเหลว แต่ต้องให้เกิดพันธะหน้าที่อันหลากหลายประการ และจะต้องให้เหตุผลในการกระทำนั้นๆ ได้ มีการทบทวนผลลัพธ์ และต้องมีความหมายรวมถึงการยอมรับข้อ ผูกมัดแบบวันต่อวัน ดังนั้นการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันจะมีโครงสร้างปกติภายในที่มีการอธิบาย การตั้งคำถาม การฟัง โดยโครงสร้างดังกล่าวต้องมีการพัฒนาและเจริญเติบโตในทิศทางที่เป็นธรรมชาติ เลลโล่ (Lello. 1993 : 1) : เป็นการรายงานผลต่อบุคคลอื่นด้วยความสมัครใจหรือโดยบังคับ ด้วยความสำนึกหรือมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกระทำของตนเอง สามารถให้คำตอบในสิ่งที่ตนกระทำ และเป็นส่วนที่สำคัญในสังคมประชาธิปไตย พจนานุกรม the concine oxford (Scott. 1994 : 146 ; Citing Halstead. 1990) : หน้าที่ของผู้ดำเนินการที่จะให้รายละเอียดในการกระทำหรือความรับผิดชอบ พจนานุกรมการศึกษา (Good.1995. 5-6) : ทฤษฎีที่ผู้สอน และระบบสถานศึกษาจะต้องยึดถือเพื่อการปรับปรุงอย่างแท้จริง โดยที่ต้องสามารถวัดได้ด้วยแบบประเมินประสิทธิภาพผู้สอนซึ่งสร้างโดยองค์กรภายนอกอื่นๆ ฟรายมิเย่ (Frymier.1996 : 8) : ความสามารถในการตอบคำถามได้อย่างมีความรับผิดชอบ และสอดคล้องในเชิงกฎหมายและศีลธรรม จรรยาบรรณ กาเบอร์ และกรินเนล (Gabor & Grinnele. 1998 : 343) : ระบบความรับผิดชอบที่ผู้บริหารโครงการหรือโปรแกรม อธิบายกิจกรรมของโปรแกรมหรือโครงการทั้งหมด โดยการตอบคำถามตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และโดยการพิสูจน์หรือแสดงผลในด้านค่าใช้จ่ายต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

จะเห็นว่าความหมายมีได้หลากหลายซึ่งน่าจะมาจากมุมมองที่อยู่ในความสนใจของผู้ให้คำนิยามในแต่ละคนแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามเบเชอร์และแมคลัว (Becher & MacLure. 1978 : 51) สรุปว่า ความหมายที่ให้มีความแตกต่างกัน สืบเนื่องจากการมีมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับพันธการ และการประเมินพันธการะ ดังนี้

1. พันธการะต่อการเรียนรู้เพิ่มของผู้เรียนแต่ละคน (accountability as individual student gain) เป็นการประเมินผลที่ได้รับเพิ่มของผู้เรียนแต่ละบุคคล

2. พันธภาวะในฐานะที่เป็นข้อมูลย้อนกลับ (accountability as feedback) มุมมองนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการรักษาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ซึ่งควรให้สารสนเทศเพื่อแสดงว่าการธำรงรักษาและการปรับปรุงได้รับการดำเนินการ

3. พันธภาวะในมุมมองที่เกี่ยวกับความสำเร็จของวัตถุประสงค์ (accountability as the achievement of objective) ในมุมมองนี้จะหมายถึง ระบบการสอนที่ถูกออกแบบให้มีความรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การสอน

4. พันธภาวะในลักษณะสัญญา (accountability as contract) เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะเจรจาตกลงให้ยอมรับการตอบแทน และค่าใช้จ่ายที่เฉพาะเจาะจงบนพื้นฐานของข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินว่ามีการบรรลุเป้าหมายสุดท้ายเฉพาะอย่างไร

5. พันธภาวะในมุมมองของการใช้รรถประโยชน์สูงสุด (accountability as the maximization of utility) โดยที่เลวิน (Levin, 1974) เป็นผู้นิยามว่าเป็นระบบพันธภาวะที่สมบูรณ์ในลักษณะ การเพิ่มหรือขยายรรถประโยชน์หรือความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ระดับของการประเมินจะสะท้อนผลที่เหมาะสมที่ระบบได้รับ

จากการให้ความหมายของคำว่าพันธภาวะดังกล่าวข้างต้น พบว่าโดยนัยของความหมายที่ให้จะเกี่ยวข้องกับเรื่องการจัดการของสถานศึกษาว่าดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในระดับใด ในสายตาหรือการรับรู้ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในบริการการจัดการศึกษานี้เห็นว่าบริการมีความคุ้มค่า และมีคุณค่าอย่างไร โดยสรุปความหมายในงานวิจัยที่ได้จากการทบทวนเอกสาร และนำมาประมวลใช้เป็นกรอบการศึกษาในงานนี้ คือ กระบวนการแสดงการบรรลุพันธภาวะในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างครอบคลุมพันธกิจจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ภายใต้บริบทการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งสู่เป้าหมายองค์กร และชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในลักษณะที่สถานศึกษาเป็นตัวแทนการจัดการ แต่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกส่วนต้องมีพันธะร่วมในการจัดการในลักษณะการศึกษาเพื่อทุกคน และทุกคนเพื่อการศึกษา โดยแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะให้การแสดงการบรรลุพันธกิจ เอื้อประโยชน์ในด้านสนับสนุนสารสนเทศแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับคือสถานศึกษาเอง องค์กรวิชาชีพ โดยเฉพาะชุมชนในวงกว้างรับรู้ และสามารถมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้การตัดสินใจประสิทธิผลและประสิทธิภาพการจัดการสถานศึกษาได้ ดังนั้นคำศัพท์ที่งานวิจัยนี้ใช้ คือพันธภาวะจึงน่าจะเหมาะสม และสอดคล้องกับความหมายที่ใช้ในงานวิจัย เพราะผู้บัญญัติศัพท์คำนี้บัญญัติจากรากฐานที่มาของคำ ACCOUNTABILITY สองคำคือ Obligation และ Commitment รวมกัน นั่นคือ บ่งบอกการมีพันธะร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในลักษณะการมีส่วนร่วม เสียร่วมกัน ดังนั้นพันธกิจที่ประกาศต้องเป็นพันธกิจที่ตอบสนองทุกฝ่าย และสถานศึกษาที่เป็นตัวแทนดำเนินการต้องแสดงว่าพันธกิจที่ประกาศบรรลุมากน้อยอย่างไร ดังนั้นตาม

ความหมายจึงครอบคลุมมโนทัศน์ของการประเมินเพื่อนำสารสนเทศไปตัดสินใจกำหนดนโยบาย หรือนำไปกำกับดูแล (monitoring) ให้มีการปฏิบัติตามนโยบายระดับสูงได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งยังมีขอบเขตกว้างกว่าการใช้คำว่าความรับผิดชอบตามที่ สก็อต (Lumby. & Faskett. 1999 :9 ; Citing Scott.1989 :17) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นเรื่องของการที่องค์กรจะให้การตอบสนองต่อความคิดริเริ่มของตนเอง ซึ่งจะเน้นในระดับบุคคล เช่นศักยภาพที่จะเปิดรับกระแสภายนอกหรือแนวคิดใหม่ ซึ่งตรงข้ามกับพันธภาระทางการศึกษาเป็นการเสนอของสถาบันหรือบุคคลในรูปแบบการประเมินภายนอกที่มีต่อศักยภาพที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และเป็นคำที่สื่อให้เห็นถึงกระบวนการว่าครอบคลุมการวิเคราะห์ ให้ค่าผลการดำเนินงาน มีการสรุปผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดบทเรียน และความรู้ที่จะต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต โดยมีภาระหน้าที่ที่องค์กรประกาศหรือแถลงอย่างเป็นทางการแก่ผู้รับผลการดำเนินการเป็นกรอบ ในคำภาษาอังกฤษจะมีคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกับ accountability อีก 2 คำ คือ audit และ inspection ซึ่งโดยทั่วไปมักแปลว่า การตรวจสอบ แต่ในความเป็นจริงจะมีนัยที่แตกต่างกันคือ audit จะเป็นวิธีการติดตามตรวจสอบควบคุมมาตรฐานขององค์กร และเผยแพร่ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง พันธภาระจะสะท้อนให้เห็นถึงการที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นในการตรวจสอบประสิทธิภาพทางธุรกิจโดยเน้นในเรื่องผลผลิต และการใช้ตัวชี้วัด ส่วน inspection เป็นการตรวจสอบที่เน้นคุณภาพของปัจจัยนำเข้าและในเรื่องของการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 109 ; อ้างอิงจาก Lawton.1993)

1.2 ความสำคัญของการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา

พันธภาระการจัดการศึกษาเป็นความท้าทายของผู้นำทีม สถาบันและระบบทั่วทั้งโลก จัดเป็นหลักการขององค์กร ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวระเบียบมาตรฐาน และเชื่อมโยงการประเมินผลเข้าสู่การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อการปฏิรูปองค์กร ทำให้องค์กรมีการตระหนักถึงและพิจารณาตรวจสอบการบรรลุพันธกิจ (mission) ขององค์กรได้อย่างชัดเจน เป็นหลักการซึ่งสนับสนุนกลไกในสังคมประชาธิปไตยคือการเกิดฐานของความสัมพันธ์ระหว่างสังคมและสมาชิกของสังคมให้มากขึ้น อันจะส่งผลให้ไม่มีหน่วยย่อยใดในสังคมเกิดความแปลกแยกออกไป ซึ่งจะส่งเสริมให้หน่วยย่อยใด ๆ เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รู้สึกเป็นเจ้าของสังคมร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในการสร้างสังคมและการมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็นต่อกิจกรรมเชิงสังคมมากขึ้นโดยเฉพาะในยุคของผู้บริโภคเป็นใหญ่ (consumerism) สังคมในวงกว้างเรียกร้องหาความโปร่งใสในการดำเนินงานของทุกหน่วยย่อยในสังคม ไม่เว้นแม้ในระบบ

การศึกษา การประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาจะยิ่งทวีความจำเป็นมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อรักษาความเป็นหนึ่งเดียวของสังคมและอุดมศึกษา (Wellman. 2001 :48) หากพิจารณาย้อนหลังไปสังคมมีการเรียกร้องให้ระบบการศึกษาต้องมีการประเมินพันธภาระของตนเองมาไม่น้อยกว่า 2-3 ทศวรรษแล้ว ตั้งแต่ที่ระบบการศึกษาเริ่มอาศัยงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ และเงินบริจาคต่างๆ (Salis. 1989 : 81) กรอนลันด์ (Gronlund.1972 : preface,3) ระบุความต้องการหรือการเรียกร้องให้ระบบการศึกษาเป็นระบบที่ต้องมีการประเมินพันธภาระด้วยเหตุผลคือ :- ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาสูงขึ้น , การขาดความเชื่อมั่นในระบบการศึกษา และความตระหนักว่ากลวิธีทางการบริหารจัดการที่ใช้ในด้านอุตสาหกรรมสามารถนำมาใช้ได้กับการศึกษา การประเมินพันธภาระทางการศึกษาเป็นแนวคิดที่มาจากงานอุตสาหกรรม และการปกครอง การประยุกต์ใช้ทางการศึกษาก่อให้เกิดจุดเน้นใหม่คือการระบุความเฉพาะเจาะจงในผลการเรียนรู้ที่มุ่งหมายไว้ โดย ถึงแม้ว่าแนวคิดจะเน้น “ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่ได้” โปรแกรมหรือโครงการที่มีการประเมินพันธภาระ จะก่อให้เกิดการเรียนรู้และการสอนที่ได้รับการปรับปรุงขึ้นจากผลของการประเมิน ในเชิงปฏิบัติการประเมินพันธภาระเป็นความพยายามที่จะอธิบายสถานการณ์ในลักษณะของความจริงแท้ที่เกิดขึ้น ไม่ได้ต้องการสร้างโครงสร้างเชิงทฤษฎีแต่อย่างใด (Lello. 1993 : 6) เพื่อให้ทราบและเข้าใจจุดยืน ณ ปัจจุบัน สะท้อนภาพเชิงระบบอย่างมีหลักฐานอ้างอิงในทุกแง่มุมที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดภาพและวิสัยทัศน์ที่ทำให้ความตรงต่อการวางแผนปรับปรุงระบบการศึกษา ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกคน ทำให้เกิดการเรียนรู้ตนเองโดยตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ก่อให้ระบบมีความโปร่งใสชัดเจน สร้างหัวใจการทำงานในเชิงรับผิดชอบต่อร่วมกันทุกคน ทำให้เกิดบรรยากาศของความเชื่อมั่นงาน นอกจากนี้ด้วยสถานะที่ผู้บริหารมีโอกาสมีสิทธิมีเสียงมากขึ้นในการเลือกบริการ การแข่งขันของผู้ให้บริการจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เอลมอร์ (MacPherson. 1996 :8 ; Citing Elmore.1990) ได้เสนอ ทฤษฎีการประเมินพันธภาระในระบบการแข่งขัน โดยเสนอมุมมองเกี่ยวกับการประเมินพันธภาระเป็น 3 ด้าน ซึ่งช่วยในการแข่งขัน คือ

1. มุมมองด้านเทคนิค (Technical Perspective) มุมมองนี้เน้นเชิงการแข่งขันว่าสถานศึกษาจะพัฒนาถ้าการปฏิบัติในด้านการสอน การเรียน และภาวะผู้นำอยู่บนฐานของความรู้ที่เที่ยงตรง มีความต้องการกระแสดความรู้ที่ต่อเนื่องมั่นคง เน้นบทบาทการจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ ในการประสพผลสำเร็จนั้นต้องมีการระบุสัมฤทธิ์ผลที่แท้จริง และพันธภาระทางการศึกษา จะบรรลุผลสำเร็จได้ต้องทำให้วัตถุประสงค์ของสถานศึกษามีความชัดเจน ระบุเกณฑ์ชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Performance criteria) เก็บรวบรวมและให้ความสำคัญในการวางแผนต่อไป ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการสรุปว่าการประเมินพันธภาระตามมุมมองนี้จะขยายขอบเขตของการจัดการสถานศึกษาจากเทคนิค QC และ QA สู่ TQM

2.มุมมองด้านผู้รับบริการ (Client Perspective) มุมมองนี้เชื่อว่าสถานศึกษาจะปรับปรุงได้ ก็เมื่อนักการศึกษายอมรับหรือให้รายละเอียดโดยตรงต่อผู้รับบริการ ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน การปฏิรูปความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการต้องการให้เกิดทางเลือก หรือช่องทางแก่ผู้รับบริการมากขึ้น ต้องการการจัดการทรัพยากรที่ยืดหยุ่นและนโยบายตอบสนอง พันธะทางการศึกษาจะสำเร็จลงได้โดยผ่านกลไกทางการเมือง การตลาดและการจัดการ เช่นผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสถานศึกษา ระบบมีการแข่งขัน มีการตรวจสอบการทำงานจากภายนอก และมีการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

3.มุมมองเชิงวิชาชีพ (Professional Perspective) มุมมองนี้เชื่อว่าสถานศึกษาจะพัฒนาได้นั้น นักการศึกษาและผู้บังคับบัญชาระดับต้นต้องได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาทักษะ ฝึกการตัดสินใจ และมีโอกาสควบคุมงาน

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดภายใต้ภาวะคุกคามของสังคมที่ต้องการให้สถานศึกษาได้รับการตรวจสอบ สถานศึกษาต้องมีการประยุกต์แนวคิดเชิงแข่งขันทั้งสามลักษณะเข้าสู่สถานศึกษาอย่างกลมกลืน แนวคิดทั้งสามนี้มีความแตกต่างกันตามมิติความเชื่อต่าง ๆ ดังที่แสดงในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แนวคิดเชิงการแข่งขัน 3 กลุ่มที่สัมพันธ์กับการประเมินพันธะการจัดการศึกษา

มิติของความเชื่อ	มุมมองด้านเทคนิค	มุมมองผู้รับบริการ	มุมมองวิชาชีพ
เงื่อนไขที่สำคัญเพื่อการพัฒนา	การสอน การเรียนรู้ และความเป็นผู้นำ มีฐานอยู่บนความรู้ อย่างเที่ยงตรงเชิงวิทยาศาสตร์	นักการศึกษาจะสามารถให้คำอธิบายหรือรายละเอียดโดยตรงต่อกลุ่มที่ได้รับผลจากการสอนของครู	นักการศึกษา และผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นพัฒนาทักษะ ฝึกฝนการตัดสินใจ และควบคุมการดำเนินงานด้วยตนเอง
กลยุทธ์เป้าหมายของการปฏิรูป	เทคโนโลยีแกนของสถานศึกษา	ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้ให้และผู้รับ	ความเป็นวิชาชีพของครู และผู้นำของสถานศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

มิติของความเชื่อ	มุมมองด้านเทคนิค	มุมมองผู้ให้บริการ	มุมมองวิชาชีพ
กลยุทธ์การปฏิรูปที่เหมาะสมที่สุด	ความรู้ใหม่ ๆ , การดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และ โครงสร้างตามปกติของการปรับอำนาจและความสัมพันธ์	ทางเลือกแก่ผู้รับผลจากบริการมากขึ้น, การจัดทรัพยากรอย่างยืดหยุ่น และความรับผิดชอบเชิงนโยบาย	การให้เงื่อนไขความเป็นอิสระในการประกอบอาชีพด้วยความเคารพแก่ผู้เชี่ยวชาญ
ความรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุด	ตัววัดอย่างมีประโยชน์ของผลความสำเร็จ และการเรียนรู้การจัดการ	มุมมองระหว่างบุคคล ความเป็นจริงของตลาด และประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริการ	บรรทัดฐานของสถานศึกษาที่ตระหนักถึงการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
แหล่งของความถูกต้องตามกฎหมาย	การจัดการ	ผู้บริโภค	ความเป็นวิชาชีพ
กระบวนการที่เหมาะสมที่สุด	ระบุดูประสงค์ และตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ปรับปรุงต่อไป	กลไกการเมือง, สังคมและการจัดการ ผู้ให้บริการช่วยในด้านกำหนดนโยบายของสถานศึกษา การแข่งขัน การทำการตรวจสอบจากภายนอก และตอบสนองต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การเสริมอำนาจแก่วิชาชีพ การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การวางแผนร่วมกัน การสอนแบบร่วมมือ
ตัวอย่าง	TQM.	การใช้ธรรมเนียมเสริมสร้างรากฐานการวางแผน การจัดการ และการประเมินผล	การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยทีมงานร่วมกัน

ที่มา : MacPherson. (1996) *Educative Accountability : Theory, Practice, Policy and Research in Educational Administration* :8 ; Citing Elmore.1990

การศึกษาในระบบเอกชนในบริบทการปฏิรูปการศึกษา จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อการแข่งขัน ดังนั้นหลักการในการดำเนินพันธการตามมุมมองการแข่งขันทั้ง 3 มุมมองจะสามารถเป็นแนวทางในการปรับตัวของการศึกษาภาคเอกชนที่ดี ทั้งนี้ขึ้นกับความสามารถในการผสมผสาน แนวคิดทั้งสามแนวทางให้เกิดความสมดุลในการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งหากพิจารณาตามตารางดังกล่าวจะพบว่าสถานศึกษาจะเข้าสู่ระบบการแข่งขันได้นั้น สถานศึกษาต้องมีความเชื่อเกี่ยวกับการดำเนินพันธการว่าต้องมีเทคนิคการจัดการที่ดี กำหนดตัวชี้วัด และมีการปรับปรุงบนฐานข้อมูลการประเมิน ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย และพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรทั้งในระดับบุคคล และทีมงานมุ่งสู่การร่วมมือเป็นหนึ่ง

นอกจากนี้เลสซิงเจอร์ และไทเลอร์ และพอร์ดเตอร์ (Lessinger. & Tyler. 1972 : 44-46 ; Citing Porter.1969 ; Lessinger & Tyler. 1972 : 47) ยังได้ชี้แจงความสำคัญของพันธภาวะที่มีต่อระบบการศึกษาเพิ่มเติมว่า พันธภาวะทางการศึกษาเป็นแนวคิดที่ผู้สอนทุกคนควรจะได้รับเป็นแนวทางในการดำเนินวิชาชีพ เพราะผลลัพธ์สุดท้ายคือการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้สอนและจะส่งผลทางอ้อมตามมาคือการเพิ่มเงินเดือน ซึ่งในภาพรวมจะก่อให้เกิดการปรับปรุงในด้านการจัดการในชั้นเรียนของครู และผลการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของผู้เรียน ทักษะและพฤติกรรมของผู้เรียน และการรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน สถานศึกษาและชุมชน เกิดผลที่เป็นประโยชน์มากที่สุดก็คือจะทำให้บทบาทของสถานศึกษามีความชัดเจนสมบูรณ์ และยังสามารถลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ ด้วยการผลักดันให้นักการศึกษาตรวจสอบเป้าหมาย และวิธีการในการบรรลุเป้าหมาย และให้การระบุเป้าหมายอยู่บนฐานของความจริงที่สามารถบรรลุได้ และง่ายต่อการเข้าใจ ในขั้นตอนการปฏิบัติจะช่วยในการตั้งศักยภาพที่มีอยู่ของทุกคนออกมาใช้ โดยนักการศึกษาทุกระดับต้องร่วมกันทำให้องค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบมีการขับเคลื่อน นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้สอนและผู้บริหารให้ความสำคัญกับชุมชนมากขึ้น และชุมชนอยู่ในสถานะของการตั้งรับน้อยลง แสดงถึงเจตจำนงค์ของระบบการศึกษาในการสนับสนุนชุมชนที่เฉพาะมากขึ้น

1.3 แนวคิดและธรรมชาติของการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา

แนวคิดของพันธภาวะการจัดการศึกษาเป็นแนวคิดที่ยังคลุมเครือ มีความซับซ้อน ทั้งนี้เนื่องจากการให้นิยามที่หลากหลาย และการพิจารณาของบุคคลก็มีมุมมองที่แตกต่างกัน (Scott. 1994 : 146 ; Citing Halstead. 1994) อย่างไรก็ตามจากการทบทวนของผู้วิจัยเกี่ยวกับแนวคิด และข้อคิดเห็นของบุคคลที่สนใจศึกษาในประเด็นพันธภาวะทางการศึกษาพบว่า มีแนวคิดที่น่าสนใจและช่วยให้เกิดการสรุปเป็นแนวคิดในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นต้นว่าบริดเจส (Bridges.1981 : 224) กล่าวว่าพันธภาวะทางการศึกษาอยู่บนฐานของความตระหนักของสถานศึกษาในการสื่อสารให้คนภายนอกได้เข้าใจว่าสถานศึกษากำลังทำอะไร เป็นการสรรหาแนวทางเพื่อชี้แจงการทำงานอย่างมีศักยภาพ และความโปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ บนหลักการที่คำนึงถึงผลที่จะเกิดตามมาทั้งผลในเชิงบวกและเชิงลบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพิจารณาก็จะมีใจความสำคัญอยู่ที่ ใครสามารถที่จะชี้แจงเหตุผลต่อใคร เพื่ออะไร ในลักษณะใด และในสิ่งแวดล้อมใด สคริเวน (Scriven. 2000 : 62) กล่าวว่าพันธภาวะทางการศึกษามีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. พันธภาวะเป็นเรื่องของการกระทำตามสัญญา ซึ่งมี สองระดับคือสัญญาในระดับองค์การในภาพรวม ได้แก่การเรียนรูของผู้เรียน ความปลอดภัยส่วนบุคคลในสถานศึกษา การกระจายโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องมีการประกาศแก่ผู้รับบริการ โดยผู้ให้บริการทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือผู้สอนต้องมีพันธกิจร่วมกันในการรักษาสัญญาดังกล่าว และสัญญาในระดับบุคคล หรือความรับผิดชอบตามตำแหน่งของแต่ละบุคคล
2. พันธภาวะเป็นเรื่องของการบ่งชี้ความรับผิดชอบของบุคคล
3. พันธภาวะเป็นเรื่องของการที่บุคคลที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องอำนวยความสะดวกแก่วิชาชีพ ผู้เรียน สาธารณะในการทบทวน หรือรับทราบผลการปฏิบัติงานของตน ขององค์การตามพันธกิจที่แถลงนั้น

วินช์ (Winch. 1996 : 2) เพิ่มเติมว่าหลักการของพันธภาวะคือศีลธรรมและการเมือง โดยตั้งอยู่บนฐานของแนวคิดพันธะร่วม (Mutual Obligation) และการรักษาสัญญา โดยใครก็ตามที่กำลังให้บริการโดยรับค่าจ้างจากบุคคลอื่นต้องทำเต็มความสามารถ นอกจากนี้เรื่อง การประเมินพันธภาวะไม่ได้หมายถึงประเด็นเรื่องเงินเท่านั้น แต่ยังรวมเรื่องเวลา และพลังงาน ซึ่งใครก็ตามซึ่งให้สิ่งเหล่านี้ต้องได้รับบางสิ่งกลับมาด้วย ในบริบทของการศึกษาผู้สอนจึงต้อง อยู่ภายใต้พันธะของผู้เรียนโดยต้องไม่ทำให้ผู้เรียนต้องสูญเสียเวลาและความเพียรพยายามในการมาเล่าเรียน ส่วนผู้เรียนต้องมีพันธะความรับผิดชอบโดยต้องให้การตอบสนองกลับต่อผู้สอนในการทุ่มเทความตั้งใจเพื่อทำหน้าที่สอน รวมถึงตอบสนองอย่างสร้างสรรค์แก่ผู้เรียนคนอื่น ๆ ที่ตั้งใจมาศึกษาเล่าเรียนให้เกิดบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันทุกคน มีการเตรียมตัวก่อนการเรียนอย่างดี พันธะเหล่านี้อยู่บนฐานเชิงศีลธรรมจรรยา ซึ่งเกิดจาก ข้อเรียกร้องของความเท่าเทียมและยุติธรรมในการตอบแทน เป็นข้อเรียกร้องในระบบ ประชาธิปไตยซึ่งต้องการกลไกการประกันซึ่งกันและกัน ระบบการศึกษาที่เข้มแข็งใดๆจึง จำเป็นต้องธำรงรักษาพันธภาวะของสถาบันไว้ โดยทั่วไปพันธภาวะจะประกอบด้วย เงื่อนไขพื้นฐาน 5 ประการ (MacPherson. 1996 : 73; Citing Halstead. 1994) ดังนี้ :-

1. บุคคลซึ่งเป็นผู้ที่ต้องแสดงการประเมินพันธภาวะทางการศึกษา ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการระบุว่าอยู่ในบทบาทที่กำหนดนั้น
2. การประเมินพันธภาวะทางการศึกษาของผู้ที่อยู่ในบทบาท จะมีความสัมพันธ์กับการกระทำภายใต้ขอบเขตข้อกำหนดของบทบาท และความรับผิดชอบนั้นๆ
3. ผู้ที่รับผิดชอบตอบบทบาทที่จะต้องมีการประเมินพันธภาวะ จะต้องให้การประเมินต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เฉพาะเจาะจงตามผลที่แต่ละบุคคล หรือแต่ละกลุ่มมีความคาดหวังในบริการจากผู้รับผิดชอบทั้งผลที่คาดหวังในลักษณะที่ปรากฏและไม่ปรากฏเป็นกฎหมาย

4. ผู้ที่อยู่ในบทบาทต้องมีความเต็มใจ และยอมรับรายละเอียดคำอธิบายของความคาดหวังนั้น รวมถึงจะต้องมีการตอบสนองเพื่อให้ผู้คาดหวังได้รับความพึงพอใจ ด้วยการวางแผนการเตรียม หรืออย่างน้อยที่สุดต้องมีหลักฐานแสดงได้

5. ถ้าคำอธิบายหรือรายละเอียดหรือการประเมินชี้แนะว่าความคาดหวังที่ถูกต้องตามกฎหมายไม่ได้รับความพึงพอใจแล้ว สามารถให้การลงโทษทางสังคมหรือรูปแบบอื่นของการกระทำที่เหมาะสม เช่น คำแนะนำเชิงวิชาชีพ การช่วยเหลือเพื่อปรับปรุง การให้ข้อมูลย้อนกลับ

จากเงื่อนไขดังกล่าวจะเห็นว่าพันธะทางการศึกษา ดำรงอยู่ในบริบทที่มีผู้เกี่ยวข้อง 3 ฝ่ายคือ ผู้ว่าจ้าง ผู้ที่อยู่ในบทบาทและผู้รับบริการ ซึ่งบ่อยครั้งที่ในสถานการณ์ทางการศึกษาไม่สามารถที่จะระบุชัดเจนว่า ใครคือผู้ว่าจ้าง (ส่วนปกครองท้องถิ่น, รัฐบาล, ผู้เสียภาษี) ใครคือผู้รับบริการ (ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หรือสังคมในภาพรวม) และกลุ่มอื่น ๆ ตามกฎหมาย (นายจ้าง สหภาพ มหาวิทยาลัย และอื่น ๆ) ที่ควรจะมีส่วนร่วมในกระบวนการแสดงพันธะของสถานศึกษา แต่ที่สำคัญคือผู้ที่อยู่ในบทบาทให้บริการที่จะต้องรับผิดชอบต่อการแสดงให้เห็นว่า กำลังดำเนินการในสิ่งที่เป็ความคาดหวังของผู้รับบริการให้บรรลุอย่างน่าพอใจ ดังนั้นแนวคิดพื้นฐานต่อสถานศึกษาต้องค่านึงว่าในขอบเขตของการแสดงพันธะการจัดการศึกษานั้นต้องคำนึงบริบทที่มีผู้เกี่ยวข้อง 3 ฝ่ายดังกล่าวเสมอ และทำการระบุบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจนว่าใครคือผู้ว่าจ้าง ใครคือผู้แสดงบทบาทผู้ให้บริการ และใครคือผู้รับบริการบ้าง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถวางแผนการตอบสนองบริการได้เหมาะสม นอกจากนี้ เบเชอร์ (Becher, 1972 : 93,111) กล่าวว่าพันธะทางการศึกษาจะครอบคลุมสิ่งที่มีผลสัมฤทธิ์เป็นฐาน ไม่ใช่เป็นเทคนิคเชิงการบริหาร การดำเนินการให้สำเร็จต้องเริ่มขึ้นที่จิตความนึกคิดของคน ซึ่งสอดคล้องกับมาร์ติน (Martin, 1999 : 113) ที่ตระหนักในเรื่องความสำเร็จในการทำให้สถานศึกษาบรรลุคุณสมบัติได้นั้นต้องทำให้ประเด็นนี้เกี่ยวข้องกับประโยชน์ หรือผลดีที่ผู้ที่อยู่ในบทบาทจะได้รับ

โดยสรุปการประเมินพันธะทางการจัดการศึกษาจะเป็นเรื่องของการเติมเต็มสัญญาของบุคคล ระบุความรับผิดชอบของบุคคล และการเปิดเผยการปฏิบัติตามที่รับผิดชอบนั้น โดยจะมีความเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทางกฎหมาย ค่านิยมของสังคมในวงกว้าง คำแนะนำขององค์กรชุมชน จรรยาบรรณเชิงการปฏิบัติของวิชาชีพ สิทธิของผู้ปกครอง ความสนใจของผู้เรียน เป็นต้น และต้องอยู่บนการตัดสินใจที่มีความพึงพอใจ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายทุกคน ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และการควบคุมต้องมีความพอดี องค์กรต้องมีการระบุ

พันธกิจองค์การ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องกับบริการของสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการในสถานศึกษาโดยมีพันธกิจตามที่แถลงรวมถึงพันธกิจที่ได้รับการรับรู้อย่างเป็นนัยเป็นกรอบ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นต้องให้สารสนเทศแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องกับบริการของสถานศึกษาอย่างเฉพาะเจาะจง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการตรวจสอบทั้งโดยฝ่ายที่ให้บริการ และฝ่ายที่รับบริการ หรือได้รับผลกระทบจากการให้บริการ

1.4. ประเภทของพันธภาวะการจัดการศึกษา

ประเด็นพันธภาวะนี้เป็นเรื่องที่น่าสนใจได้ยาก เมื่อพิจารณาที่คำจำกัดความจะชี้แนะเพียงประเด็นคุณลักษณะหลักว่าได้แฝงนัยของการควบคุมกำกับอยู่ แต่ก็ไม่ได้ให้รายละเอียดแง่มุมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ อย่างไรก็ตามนักวิชาการที่สนใจศึกษาประเด็นดังกล่าวได้จัดแบ่งประเภทของพันธภาวะไว้ตามมุมมองของตนเองแตกต่างกัน เริ่มตั้งแต่เบเชอร์ (Scott. 1993 : 138 ; Citing Becher.1979) ได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติมว่า พันธภาวะทางการศึกษามีแง่มุมที่แตกต่างกัน 3 ด้าน คือด้านศีลธรรม หรือมาตรฐานพฤติกรรมที่เหมาะสม (Moral accountability) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการตอบคำถามแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้านวิชาชีพ (Professional accountability) เป็นความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้ร่วมงาน ด้านผู้จ้าง หรือ political masters (Contractual accountability) เป็นความรับผิดชอบที่ผู้อยู่ในบทบาทที่ระบุต้องมีการประเมินพันธกิจและแสดงผลการประเมินแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องตามพันธกิจที่ระบุในสัญญา ซึ่งแนวคิดนี้ไปสอดคล้องกับ แมค คอ ร มิ ค (Smith. 1995 : 210-214 ; Citing McCormick.1982) ส่วนแมคเฟอร์สัน (MacPherson. 1996 : 32) ระบุถึงรูปแบบพันธภาวะว่ามี 5 รูปแบบ คือ moral accountability , professional accountability, contractual accountability ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับที่เบเชอร์ให้ไว้ข้างต้น แต่ได้เพิ่มเติม contractual accountability ว่าเป็นการให้คำอธิบาย หรือรายละเอียดในรูปสัญญาว่าจ้าง ส่วน political accountability เป็นการให้คำอธิบายต่อฝ่ายการเมืองการปกครอง ซึ่งจะแตกต่างกับของเบเชอร์ที่รวม contractual และ political accountability อยู่ในกลุ่มเดียวกัน และประเภทสุดท้ายคือ public accountability หรือพันธภาวะเพื่อการให้คำอธิบายต่อสาธารณะชนหรือชุมชน ซึ่งเบเชอร์รวมไว้เป็นประเภท moral ทั้งหมด โคแกน (Brown. 1990 : 28 ; Citing Kogan.1984) กล่าวว่าพันธภาวะทางการศึกษามี 3 รูปแบบ คือการควบคุมโดยภาครัฐ โดยวิชาชีพผ่านการมีส่วนร่วมอย่างเป็นประชาธิปไตยและโดยผู้บริโภคน ผู้ปกครอง หรือตลาด วิลเลียม และโลเดอร์ (William & Loder.1990 : 3) ให้ข้อคิดเห็นว่าธรรมชาติ และรูปแบบของ

พันธภาระได้รับการโต้แย้งอย่างกว้างขวางโดยกลุ่มนักวิชาการจำนวนมากโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาซึ่งมีความเชื่อว่า บุคคลในวิชาชีพใด ๆ ก็ตามต้องมีความจงรักภักดีอย่างที่สุดต่อแขนงวิชาของตนเอง ดังนั้นจึงต้องแสดงการประเมินพันธภาระต่อเพื่อนร่วมงานในแขนงวิชาเป็นหลัก โดยต้องมีการประเมินพันธภาระต่อผู้เรียน ครอบครัว นายจ้าง และผู้เสียภาษีในอันดับรองลงไป และได้เสนอว่าพันธภาระควรจัดแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ พันธภาระเชิงสังคม และการเมือง (Social , Political Accountability) เป็นเรื่องการตระหนักถึงการให้ความแน่ใจว่าอุดมศึกษาจะสามารถเข้าถึงได้จากกลุ่มที่ควรได้ผลประโยชน์ พันธภาระเชิงบัญชี (Financial Accountability) เป็นการประเมินการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และพันธภาระเชิงคุณภาพ (Quality Accountability) เป็นเรื่องการแสดงให้เห็นถึงผู้ปฏิบัติงานมีความตระหนักถึงสัญญาและผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างสัญญา และการปฏิบัติงาน แอสพิน แชลมานัน และวิลคินสัน (Aspin , Chapman & Wilkinson. 1994 : 207) มีความเห็นว่าการประเมินพันธภาระในสถานศึกษาควรมี 3 รูปแบบ คือ พันธภาระต่อสาขาวิชาเฉพาะที่ศึกษา พันธภาระในลักษณะความรับผิดชอบเชิงศีลธรรมซึ่งเกิดจากงานผู้สอนที่อุทิศแก่การผลักดันผู้เรียน และพันธภาระต่อความเป็นอยู่โดยทั่วไปของชุมชน สดท่าย เกเบอร์ และกรินเนล (Gabor & Grinnell. 1998 : 12-13) มีความเห็นว่าการประเมิน พันธภาระหรือการให้การพิสูจน์โครงการเป็นการแสดงถึงเจตนารมณ์ที่แท้จริงในการจะระบุ จุดแข็ง จุดอ่อนของโปรแกรม หรือโครงการ การจัดประเภทพันธภาระนั้นต้องพิจารณาตามบริบทโดยเฉพาะความเจาะจงของวิชาชีพ เช่นในงานสังคมสงเคราะห์จะแบ่งการประเมิน พันธภาระเป็น 4 รูปแบบ คือ พันธภาระเชิงความครอบคลุม ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ได้รับการบริการเป็นผู้ที่ได้รับการวางแผนเป็นกลุ่มเป้าหมาย และการบริการเอื้อประโยชน์กับ ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่ พันธภาระเชิงการส่งมอบบริการ เป็นการพิจารณาถึงความเหมาะสมของบริการที่ส่งมอบ พันธภาระเชิงบัญชี เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อว่างบประมาณได้รับการใช้ไปอย่างเหมาะสมหรือไม่ มีการบันทึกการใช้จ่ายอย่างเหมาะสมหรือไม่ และ งบประมาณถูกใช้ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณหรือไม่ และประเภทสุดท้ายคือพันธภาระเชิงกฎหมาย จะพิจารณาว่าโปรแกรมถือปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องหรือไม่ ได้แก่ กฎหมายที่ตระหนักถึงปฏิกิริยาตอบรับความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ตลอดจนความลับของการบันทึกของแต่ละบุคคล

จากข้อเสนอการแยกประเภทของการประเมินพันธภาระดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าแท้จริงแล้ว สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทพื้นฐาน คือการประเมินพันธภาระตามหลักการต่างๆซึ่งครอบคลุมหลักการด้านศีลธรรม (Moral accountability) ด้านวิชาชีพ (Professional accountability) และด้านการจ้างงาน (Contractual accountability) และหากพิจารณาถึงคำอธิบายเพื่อชี้คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละประเภทดังกล่าวตามที่เสนอโดยแมคคอร์มิก (Smith.

1995 : 210-212 ; Citing McCormic. 1982) ซึ่งพิจารณาสาระตามแง่มุมเชิงรุกของพันธภาระคือการยกระดับ ชำรงไว้ หรือเพิ่มพูนระดับผลงานทั่วไป และแง่มุมของพันธภาระในเชิงรับที่ต้องคำนึงถึงคือการแก้ไขปัญหาที่สัมพันธ์กับจุดที่มีความเปราะบางในระบบ ดังที่นำเสนอเปรียบเทียบในตาราง 2

ตาราง 2 : สาระของพันธภาระจำแนกตามประเภทของพันธภาระเปรียบเทียบระหว่างแง่มุมเชิงรุก และแง่มุมเชิงรับของการประเมินพันธภาระ

ประเภท	แง่มุมเชิงรุก	แง่มุมเชิงรับ
พันธภาระด้านศีลธรรม	-การจัดทำรายงานอย่างเป็นทางการแก่ผู้ปกครอง การจัดประชุมผู้ปกครองเพื่ออภิปราย พูดคุยถึงความก้าวหน้าของผู้เรียน และให้โอกาสได้สัมผัสผลงานของผู้เรียน -ต้องแน่ใจว่ามีการให้ช่องทางสื่อสารอื่นๆแก่ชุมชนในการอธิบายประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่นนโยบาย หลักสูตร	-ผู้ปกครองต้องทราบวิธีการร้องเรียน และปฏิกริยาที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อผู้ปกครองใช้กระบวนการร้องเรียน -การประชุมแก้ไขระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น -เป็นการประเมินพันธภาระที่แสดงถึงสถานศึกษามีการตอบสนองอย่างไร และประสบผลสำเร็จเพียงไรในการบรรลุความต้องการของผู้รับบริการ เช่นผู้ปกครอง และผู้เรียน
พันธภาระด้านวิชาชีพ	-เป็นการเกี่ยวข้องกับการประเมินตนเอง กำกับ ดูแลมาตรฐานภายใน การทบทวนเป็นประจำเกี่ยวกับการจัดการบุคลากร หลักสูตร วิธีการสอน การประเมินผลลัพธ์และวิธีการวางแผน -การรักษาสัมพันธ์ภาพอย่างต่อเนื่องระหว่างส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสถานศึกษา ได้แก่ผู้สอน เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ที่ปรึกษา ผู้ตรวจการ	-การใช้ระเบียบวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมในการประเมินและควบคุมดูแลเพื่อค้นพบความจำเป็นของผู้เรียนแต่ละคน -การให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในลักษณะการจัดเตรียมวิธีการ หรือการสนับสนุนที่จำเป็นแก่ผู้เรียนทุกคนไม่ว่าจะมีศักยภาพระดับใด -การตระหนักถึงจุดอ่อนของสถานศึกษา และการทำนายวิกฤตที่อาจเกิดในอนาคตและหาทางป้องกัน หรือสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
พันธภาระด้านการจ้างงาน	-การปฏิบัติตามกฎหมาย -การเปิดสถานศึกษาให้พร้อมรับการตรวจเยี่ยมตามกฎหมาย -สามารถให้คำอธิบายและตัดสินใจหลักสูตร วิธีการสอน เป้าหมายและนโยบายในภาพรวม และความสำเร็จตามมาตรฐานของผู้เรียน	-การดำเนินการตามวิธีปฏิบัติเพื่อแก้ไขข้อร้องเรียนและความไม่พึงพอใจ -การพัฒนาโครงสร้างการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขปัญหา -ความตระหนักในการสามารถที่จะตรวจสอบตนเองและตระหนักถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

ที่มา : Smith. (1995) *Successful School Managment* : 210-212 ; Citing McCormic. 1982

จากตาราง 2 เป็นรายละเอียดที่สามารถนำสู่การปฏิบัติว่าในการแสดงการประเมินพันธภาพนั้น ต้องมีการแสดงพันธภาพอย่างน้อย 3 ด้าน โดยที่แต่ละด้านต้องคำนึงว่ามีการปฏิบัติทั้งในเชิงรุก (ส่งเสริม) และเชิงรับ (แก้ไขข้อด้อย)

นอกจากเบเซอร์ แมคคอร์มิค แมคเฟอร์สัน และโคแกนที่ได้พยายามจัดประเภทของพันธภาพโดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดความครอบคลุมในการพิจารณาการทำงาน ซึ่งให้การจัดประเภทที่คล้ายคลึงกัน ก็ยังมีบุคคลอื่นๆอีกที่เสนอแนวการจัดแบ่งประเภทที่แตกต่างกันไปบ้าง เช่นรอทชี ฟรีแมน และลิปเซย์ (Hardley. & Mitchell. 1995 : 89-90 ; Citing Rossi ; Freeman & Lippsey. 1989 : 157-158) ที่พยายามเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพันธภาพและแนวคิดการประเมินผล โดยกำหนดให้พันธภาพทางการศึกษา มี 7 ประเภท แยกตามความสัมพันธ์กับการประเมินผล ได้ดังนี้

- สัมพันธ์กับการประเมินกระบวนการ ประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ

1.พันธภาพในการให้บริการ (Service delivery accountability) ว่าการดำเนินการได้ดำเนินการตามแผน หรือดำเนินการโดยทีมที่มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

2.พันธภาพตามกฎหมาย (Legal accountability) เป็นพันธภาพตามที่ระบุเป็นด้วยกฎหมายระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่ายดังกล่าว เช่นการจัดบริการการศึกษา หรือการจัดกระบวนการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติปฏิรูปการศึกษา

3.พันธภาพในด้านจรรยาบรรณ (Ethical accountability) จะแล้วแต่การกำหนดของแต่ละวิชาชีพ เช่นจรรยาบรรณวิชาชีพครู หรือวิชาชีพแพทย์ หรือวิชาชีพพยาบาล เป็นต้น

4.พันธภาพตามความครอบคลุม (Coverage accountability) ขึ้นกับบุคคลที่ได้รับผลจากการปฏิบัติ ว่าการจัดบริการการศึกษาได้คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครอบคลุมหรือไม่

- สัมพันธ์กับการประเมินผลลัพธ์ประกอบด้วย 2 รูปแบบ คือ

5.พันธภาพในแง่ผลกระทบ (Impact accountability) ซึ่งมองไกลออกไปว่า การประเมินพันธภาพไม่ใช่สิ้นสุดแค่การได้ผลลัพธ์ตามที่ระบุเท่านั้น แต่ต้องติดตามต่อไปว่าผลลัพธ์นั้นในแง่ปฏิบัติใช้ได้จริงหรือไม่ ตัวอย่างการจัดการศึกษาพยาบาลว่าผลลัพธ์ต้องการให้ได้พยาบาลวิชาชีพที่มีศักยภาพในเชิงความรู้ด้านการพยาบาล ทักษะการปฏิบัติการพยาบาล และคุณลักษณะที่มีความเอื้ออาทรต่อผู้รับบริการ แม้ว่านักศึกษาจะได้รับการทดสอบ หรือวัดศักยภาพในด้านดังกล่าว และได้รับวุฒิปริญญาจากสถานศึกษาว่าบรรลุผลลัพธ์ตามที่สถานศึกษาแถลงไว้ สถานศึกษาก็ยังไม่หมดสิ้นการประเมินพันธภาพ แต่ต้องมีการติดตามการแสดง ศักยภาพดังกล่าวในสถานการณ์จริงด้วยว่าสามารถเป็นพยาบาลวิชาชีพสมกับ

การรับรองโดยสถานศึกษาหรือไม่ ทั้งนี้ต้องพิจารณาประเด็นอื่นๆที่อยู่ในเป้าหมายการจัดการศึกษาในระดับประเทศ และระดับวิชาชีพด้วย เช่นการมีทักษะชีวิต การเป็นพลเมืองของสังคมของประเทศที่มีคุณภาพ

6.พันธการเชิงประสิทธิภาพ (Efficiency accountability) ซึ่งจะเน้นในแง่ที่ว่า ระบบประมาณได้รับการใช้อย่างเหมาะสมหรือไม่ (Berk & Rossi.1991 : 72-75)

- สัมพันธ์กับการประเมินกระบวนการและผลลัพธ์ มีเพียง 1 รูปแบบ คือ

7. พันธการที่สัมพันธ์กับงบประมาณบัญชี (Fiscal accountability) จะพิจารณาความสมดุลในการดำเนินการว่ารายรับรายจ่ายมีความเหมาะสมกันหรือไม่ และเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ที่จะต้องดูแลให้เกิดความสมดุล

ก๊อดดาร์ด และลีส์ค (Goddard. & Leask. 1992 : 157 – 158) ให้คำแนะนำว่าต้องมีการผสมผสานประเภทของการประเมินให้กลมกลืนเหมาะสม ความสมดุลในการประยุกต์ใช้ทั้งสามประเภทหลัก (Contractual Professional and Moral Accountability) จะทำให้เกิดผลลัพธ์รวมแก่ประสิทธิภาพขององค์กร หากพิจารณาเพียงแต่ละประเภทจะพบว่าการประเมินแบบวิชาชีพเป็นรูปแบบที่อ่อนแอที่สุด ทั้งๆที่มีศักยภาพในการก่อให้เกิดคุณภาพแก่องค์กรมากกว่ารูปแบบอื่นๆ หากสามารถหลอมรวมการประเมินทั้งสามประเภทได้ ผลผลิตเพิ่มจะเกิดแก่องค์กร โดยที่พันธการในแบบสัญญาจ้างงานจะช่วยในด้านการจัดการ ส่วนพันธการในเชิงวิชาชีพจะทำให้เกิดโครงสร้างพื้นฐานในด้านความรับผิดชอบต่อเฉพาะ และจะได้รับแรงขับเคลื่อนจากพันธการที่ยึดศีลธรรมจรรยา ความสมดุลในการรวมการประเมินทั้งสามประเภทจะทำให้องค์กรมีโครงสร้างที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสูงสุด ซึ่งจะก่อให้เกิดวิธีการจัดการกับสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ มีวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ และให้ความมั่นใจว่ามี การพัฒนาผู้สอนและสถานศึกษาอันจะช่วยให้สังคมมีความเชื่อมั่น มีขวัญกำลังใจในบริการของระบบการศึกษา นอกจากประเด็นการผสมผสานประเภทของการประเมินพันธกิจแล้ว ประเด็นถัดมาที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันคือการพิจารณาว่าองค์กรประกอบใดในกระบวนการที่ไม่ควรเปิดเผยและองค์กรประกอบใดที่ต้องเปิดเผยสังคม การมีช่องทางติดต่อข้อมูลกับสังคมจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นของสังคมในระบบการศึกษามากขึ้น และความเชื่อมั่นนี้มีความจำเป็นใน การสร้างเพื่อให้นักวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานภายในขอบข่ายที่ชัดเจน

1.5 การดำเนินการประเมินพันธการในสถาบันการศึกษา

มาร์ติน (Martin. 1999 : 113 -114) กล่าวว่าแนวคิดพันธการทางการศึกษาจะต้อง

ได้รับการสร้างขึ้น และมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาการของครู และผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจของงานวิชาการ นอกจากนี้สิ่งที่จะต้องให้ความสนใจ คือ กลไกในการจัดทำรายงาน ต้องไม่เป็นภาระมากเกินไป เพราะแม้ระบบเอกสารรายงานจะมีความจำเป็น แต่ต้องเป็นไปในทางที่ให้สมาชิกผู้จัดที่ต้องรายงาน ไม่เช่นนั้นการจัดทำรายงานก็จะไม่ให้สารสนเทศที่มีความหมาย ประเด็นที่ต้องคำนึงถึงอีกประเด็นคือกลไกการดำเนินการให้มีพันธภาระทางการศึกษาต้องเรียงร้อยเชื่อมต่อเข้าไปในแบบแผนความสำนึกส่วนบุคคล รวมถึงระบบการตอบแทน เพื่อความเป็นนักวิชาการของบุคคลนั้น ๆ ด้วย ดังนั้นการเริ่มต้นดำเนินการต้องคำนึงถึงกลไกด้านการปฏิบัติงาน (Appraisal mechanism) ก่อนเสมอ จึงค่อยตามด้วยกลไกด้านการจัดการผลงาน (Performance mechanism) คือต้องดำเนินการให้บุคลากรเล็งเห็นความสำคัญ ให้ความตระหนักในความจำเป็นที่ต้องดำเนินการโดยมองเห็นว่า เป็นกลไกที่จะช่วยส่งเสริมความเป็นวิชาชีพ บุคลากรก็จะเกิดความพร้อมในการดำเนินการไม่มีการต่อต้าน หรือไม่เกิดความรู้สึกกลัวว่าจะมาริตรอนสิทธิ์ หรือความรู้สึกว่าเป็นภาระ เอลค็อก และเฮย์วูด (Palfrey ; Phillips & Thomas.1992 : 68-69 ; Citing Elcock & Haywood.1980) ชี้แนะว่าประเด็นการประเมินพันธภาระต้องประเมินใน 4 มิติ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับกูลเลอร์ และฮาลสเต็ด (Scott. 1994 : 146 ; Citing Gooler & Halstead 1992 : 87) รวมทั้งบริดเจส (Bridges. 1981 : 224) ดังนี้

1.ตำแหน่ง (Location of Accountability) มิติดีกล่าวถึง “ใครเป็นผู้ที่ให้เหตุผลได้”
 ทั้งนี้โครงสร้างขององค์กร ต้องมีความชัดเจนอย่างเพียงพอ ที่จะให้ทราบว่าใครเป็น
 ผู้มีควมรับผิดชอบต่อผลงานขององค์กร

2.ทิศทาง (Direction of Accountability) ดำเนินการเพื่อใคร หรือใครต้องรับผิดชอบให้เหตุผลต่อใคร ในมิตินี้ถ้าเป็นสายการบังคับบัญชาแบบราชการจะไม่ค่อยมีความยุ่งยาก แต่ถ้าเป็นองค์กรในลักษณะที่เป็นกลุ่มวิชาชีพ เช่นพยาบาลจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยพยาบาลจะรับรู้ว่าตนเองต้องชี้แจงอธิบายเหตุผลเชิงการจัดการต่อเจ้าหน้าที่การพยาบาล แต่ต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการวิชาชีพต่อผู้รับบริการ และต่อองค์กรวิชาชีพทางจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.เนื้อหา (Content of Accountability) เป็นเรื่องของหลักการเหตุผลว่าทำไมต้องดำเนินการประเมินพันธภาวะ เช่นเพื่อการใช้เงินอย่างซื่อสัตย์ตามจุดประสงค์ หรือเพื่อแสดงว่ามีการใช้จ่ายอย่างชาญฉลาด หรือเพื่อการบรรลุจุดประสงค์ที่เฉพาะ เช่นเพื่อครอบคลุมการแสดงผลทางวิชาการ (Academic performance) ของนักเรียนทุกระดับ ครอบคลุมทุกวิชาในหลักสูตร หรือบางกลุ่ม และควรเป็นการศึกษาระหว่างศาสตร์หรือภาพรวม หรือควรขยายไปสู่คุณลักษณะและบุคลิกภาพ เช่น ทักษะคิด พฤติกรรม ความสนใจ ความทะยานอยาก

สุขภาพ ลักษณะนิสัย และแม้แต่ความซื่อสัตย์ ความเลื่อมใสในพระเจ้า เป็นต้น หรือมีเนื้อหาที่ผสมผสานกัน

4.กลไกของการควบคุม (Mechanism of Accountability) มิติดนี้เกี่ยวข้องกับการชี้แจง อธิบายการกระทำว่าจะดำเนินการอย่างไร เช่นโดยการทำรายงานบ่อยๆ ทำเป็นประจำ ทำอย่างเป็นทางการ หรือด้วยวิธีการที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น หรือผ่านการทบทวนเป็นรายปี ในกรณีที่ล้มเหลวมีการลงโทษทางสังคมอย่างไร

โดยสรุปการประเมินพันธภาระขององค์กรต้องทำความเข้าใจว่าองค์กรดำเนินการอย่างไร (Organization Process Evaluation) ซึ่งไม่เฉพาะในด้านกิจกรรมที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงประเด็นบทบาท และความสัมพันธ์ของบทบาทดังกล่าวด้วย หรือที่เรียกว่า โครงสร้างองค์กร โดยเป็นเกณฑ์ ที่ต้องดำเนินการประเมินอย่างจริงจัง เนื่องจากทำให้การประเมินได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียดซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่จำเป็นของกระบวนการประเมินพันธภาระ เมื่อเกิดความชัดเจนในคำถามดังกล่าวแล้วจึงทำการเลือกกลวิธี หรือสไตล์การประเมินพันธภาระ (Methods/Styles of assessment for accountability) ในการดำเนินการนั้น มีนักการศึกษาเสนอแนวทางไว้ เช่น เบเชอร์ (Becher. 1972 ; 172) ได้เสนอแนวทางไว้ 6 แนวทาง แต่ที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติมีอยู่ 5 แนวทางได้แก่ การทดสอบด้วยแบบสอบมาตรฐาน (standardized test) ซึ่งเป็นวิธีการที่เก่าแก่ เป็นวิธีการประเมินพันธะเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งจะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในลักษณะทั่ว ๆ ไป แต่ไม่เที่ยงตรงกับระดับบุคคลแต่ละคน แต่ละสถานศึกษา หรือในแงุ่มุมที่เฉพาะของหลักสูตร มีบางประเด็นที่ไม่สามารถประเมินโดยวิธีนี้ เช่น งานการสร้างสรรค์ หรือ การพัฒนาจริยธรรม ในระบบการศึกษาของไทยจะดำเนินการเพียงบางวิชา เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การทดสอบแบบดั้งเดิม (conventional examination) เป็นการทดสอบผู้เรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาเช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา จะทดสอบ ผู้เรียนระดับ 4, 7 ,11 แล้วทำการเปรียบเทียบดูผลการสอบของผู้เรียนในแต่ละสถาบัน ในระบบการศึกษาไทยเริ่มมีการใช้ในการทดสอบนักเรียนชั้นประถม 6 ทั่วประเทศ ในลักษณะสมัครใจ การตรวจสอบ (inspection) หรือ การตรวจสอบโดยองค์กรภายนอก รายงานผลการเรียน (public record cards) เป็นการให้ความสนใจกับรายงานของสถานศึกษาต่อผู้ปกครองของผู้เรียน โดยรูปแบบการรายงานจะได้รับการกำหนดให้มีลักษณะรูปแบบเดียวกัน แต่ยังไม่ได้มีการปฏิบัติแพร่หลายมากนัก และการประเมินโดยสถานศึกษาเอง (self – assessment by school) โดยการจัดตั้งทีมภายในสถาบันที่รวมเอาผู้ปกครอง ผู้เรียน หรือผู้สอนจากสถาบันอื่นในลักษณะเดียวกันเข้ามาเป็นทีม ต้องมีการจัดทำเป็นรายงานอย่างชัดเจน รวมถึงต้องมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนทัศนะและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากรายงานเพื่อให้เกิดเป็นประโยชน์ในการดำเนินการ ส่วนแนวทางที่ไม่เหมาะสม คือระบบคูปองโรงเรียน

(Voucher system) ซึ่งยังไม่แพร่หลายมากและรัฐต้องดำเนินการติดตามประเมินผลต่อไปจึงไม่นำมาอธิบายในที่นี้ เมื่อได้กลวิธีแล้วจึงดำเนินการประเมินตามขั้นตอน ในการดำเนินการสามารถกระทำได้ 2 รูปแบบคือรูปแบบแรกเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบต่อคณะ หรือบุคคลอย่างเฉพาะเจาะจงในงานหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เป็นการดำเนินการในลักษณะใครจะรับผิดชอบใคร และรับผิดชอบอะไร ส่วนรูปแบบที่ 2 จะมีลักษณะเป็นการศึกษาร่วม (joint accountability) ดังนั้นผลเชิงประจักษ์ทั้งด้านสำเร็จและล้มเหลวในกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ที่ดำเนินในสถานศึกษา จะต้องร่วมกันรับผิดชอบในการหาคำตอบด้วยการร่วมกันวินิจฉัยและหาทางแก้ไข ทั้งนี้ด้วยความเชื่อว่าการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้เรียนเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ของแรงผลักดันและข้อจำกัดที่มากมายทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ผลของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนไม่สามารถระบุและวัดได้อย่างเที่ยงตรง การประเมินพันธภาระทางการศึกษาในมุมมองในส่วนที่สองนี้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลย้อนกลับนอกจากเบเชอร์แล้ว ฟิดเลอร์ รัสเซล และซิมกินส์ (Fidlers ; Russel. & Simkins. 1997 : 31) เสนอการประเมินพันธภาระในสถานศึกษาเป็น 5 แนวทาง ในบริบทของการใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-based Management) ดังนี้

ตาราง 3 : การประเมินพันธภาระการจัดการของซิมกินส์

วิธีการประเมินพันธภาระ	ผู้ดำเนินการหลัก	กลไกที่มีอิทธิพล	เกณฑ์ความสำเร็จ	ตัวอย่างจากการปฏิรูป
การควบคุมโดยภาครัฐ	รัฐบาลกลาง	บทบัญญัติและกฎการตรวจสอบ	ความสอดคล้องกับนโยบาย	หลักสูตร และการทดสอบระดับชาติ
การมีส่วนร่วมของชุมชน	ตัวแทนจากชุมชน	การปกครอง	ความพึงพอใจของผลประโยชน์ที่ได้รับ	-
แรงผลักดันของตลาด	ผู้บริโภค	ทางเลือก	ความสำเร็จเชิงการแข่งขัน	ทางเลือกของผู้ปกครอง
การควบคุมด้วยการจัดการองค์กร	ผู้จัดการ	ลำดับชั้น	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร	การประเมินคุณค่า ผลการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับการจ่าย
วิชาชีพ	นักวิชาการ	การทบทวนของเพื่อนร่วมงาน	การปฏิบัติที่เหมาะสม การประชุม ความต้องการของแต่ละบุคคล	-

ที่มา : Fidlers ; Russel. & Simkins. (1997) *Choices for Self-Managing Schools* : 31

ฮาลสเต็ด (Scott. 1994 : 146 – 162 ; Citing Halstead : 1994) ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มเสนอแนวคิดในการกำหนดพันธภาระทางการศึกษาแยกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือพันธภาระในลักษณะที่เป็นสัญญา หรือ Contractual accountability (คำนึงถึงผลลัพธ์ทางการศึกษาเป็นหลัก เช่นผู้เรียนต้องสำเร็จการศึกษาภายใน 4 ปี เป็นต้น จึงมุ่งโดยตรงไปที่การควบคุมมากกว่า เช่นการใช้วิธีการตรวจสอบตนเอง) และในลักษณะที่เป็นการตอบสนอง หรือ Responsive accountability (จะเน้นมากในด้านกระบวนการทางการศึกษา และการตัดสินใจ จึงมุ่งโดยตรงไปที่ความเกี่ยวข้องและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตัดสินใจ และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจมากกว่า) จากพันธภาระในสองรูปแบบดังกล่าวฮาลสเต็ดทำการวิเคราะห์เชื่อมโยงระหว่างมิติทั้งสองลักษณะนี้กับมิติด้านหุ้นส่วนหลักต่อกระบวนการพันธภาระคือ ผู้ว่าจ้าง วิชาชีพ และผู้บริโภค ก่อให้เกิดโมเดลของการดำเนินการพันธภาระทางการศึกษา 6 โมเดล คือ โมเดลการควบคุมจากส่วนกลาง (the Central Control Model : contractual, employer dominant) ผู้สอนจะมีฐานะของลูกจ้างและอยู่ภายใต้ข้อกำหนดที่จะต้องแสดงให้เห็นว่ากำลังดำเนินการตามที่ได้รับทราบว่าการประเมินความสำเร็จพิจารณาจากความสำเร็จของผู้เรียนในระดับรวมทั้งประเทศเป็นหลัก ผู้ที่มีบทบาทหลักในการควบคุมคือผู้ว่าจ้างผู้สอน เช่นภาครัฐ ถ้าเป็นสถานศึกษาของรัฐบาลและเป็นเจ้าของสถานศึกษา ถ้าเป็นภาคเอกชน โมเดลที่ดำเนินการด้วยตนเอง (the Self-Accounting Model : contractual, professional dominant) เป็นรูปแบบที่สถานศึกษา และผู้สอนควบคุมกำกับ กิจกรรมที่ดำเนินการด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุข้อเรียกร้องหรือข้อตกลงที่ยึดถือในความเป็น วิชาชีพให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โมเดลผู้บริโภค (the Consumerist Model : contractual, consumer dominant) เป็นแนวคิดที่แฝงด้วยอำนาจทางการเมืองที่ใช้ความเสรี ไม่ขึ้นต่อทั้งส่วนกลางและวิชาชีพ เป็นตัวผลักดันให้เกิดกลไกการดำเนินการพันธภาระทางการศึกษา และจงใจให้เกิดการแข่งขันกัน เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา ผู้ปกครองจะมีอิสระในการเลือก และย้ายสถานศึกษาให้แก่บุตรหลานได้เอง ซึ่งสถานศึกษาจะได้รับผลกระทบจากการที่จะได้หรือไม่ได้รับการสนับสนุน (Vouchers) จากผู้ปกครองที่ได้จากภาครัฐ โมเดลลูกโซ่ (the Chain of Responsibility Model : responsive employer dominant) เป็นรูปแบบของการประเมินพันธภาระในลักษณะการตอบสนอง ในรูปแบบร่วมกัน(mutual accountability) ในแต่ละชั้นของลูกโซ่จะมีความรับผิดชอบที่เฉพาะ ซึ่งผู้ที่รับผิดชอบจะแสดงความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการต่อจากตน โมเดลวิชาชีพ (the Professional Model : responsive, professional dominant) นักการศึกษาวิชาชีพจะดำเนินการควบคุมการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาที่จะกระทบตนเอง นอกเหนือจากที่เป็นข้อตกลงร่วมของวิชาชีพ และมองว่าตนเองเป็นผู้ตัดสินใจในกรณีที่ต้องเผชิญกับข้อ เรียกร้อง หรือความต้องการใด ๆ ที่ขัดแย้งกันจากกลุ่มต่างๆ ในการดำเนินงานเชิงวิชาชีพอยู่แล้ว และโมเดลความเป็นหุ้นส่วน (the Partnership Model : responsive, consumer dominant) ประกอบด้วยหลักการหลัก 2 หลักการ คือการ

ประเมินพันธภาระทางการศึกษาไม่ควรขึ้นกับกลุ่มเฉพาะเพียงกลุ่มเดียว แต่ควรเป็นของทุกคนที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจนี้ หรือผู้เกี่ยวข้องด้วยกฎหมาย และทุกคนที่เป็นหุ้นส่วนจะไม่เพียงได้รับการปรึกษาก่อนที่จะการตัดสินใจจะเกิดเท่านั้น แต่ต้องร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างแท้จริงไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยผ่านตัวแทนของกลุ่ม โมเดลความเป็นหุ้นส่วนจะแตกต่างจากโมเดลลูกโซ่ และโมเดลวิชาชีพที่สมาชิกแต่ละคนในหุ้นส่วนจะสามารถชี้แจงอธิบายกับสมาชิกคนอื่น ๆ โดยสำนึกว่า อยู่ภายใต้พันธะหน้าที่ที่ต้องนำมามุมมองและประโยชน์ของสมาชิกอื่นๆเข้ามาเป็นส่วนรับผิดชอบของตนด้วย เนื่องจากธรรมชาติที่แท้จริงในเรื่องการสื่อสารเกี่ยวกับการประเมินพันธภาระทางการศึกษา คือการที่ต้องให้ทุกคนได้รับทราบ เข้ามาเกี่ยวข้อง และมีส่วนร่วมตัดสินใจ การตัดสินใจเลือกวิธีใดขึ้นอยู่กับความเชื่อในเรื่องการวางแผน และการควบคุม หรือการถ่ายเทและกระจายความรับผิดชอบ แต่ละวิธีการก็มีความเหมาะสมในการประยุกต์แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามจุดเน้น คือ การใช้กลวิธีร่วม ในลักษณะผลลัพธ์แนวพหุ ซึ่งแสดงให้เห็นถึง การรับรู้คุณค่าที่หลากหลายทางการศึกษา รวมถึงความหลากหลายระหว่างผู้ร่วมในหุ้นส่วน การศึกษาทุกคน (Shareholders) อย่างไรก็ตามเฮวูด (Heywood, 2000 : 65) เห็นว่าการประเมินพันธภาระเริ่มที่ชั้นเรียน ซึ่งเป็นการประเมินพันธภาระขั้นต้น (Front Line Accountability) ปัญหาการวัดประสิทธิภาพการสอนจึงจัดเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของฟิดเลอร์ รัสเซล และซิมกินส์ (Fidler, Russel & Simkins, 1997 : 213) ที่เน้น คุณภาพการสอนว่าเป็นหัวใจของการปรับปรุงสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล พบว่ามี การประยุกต์กลวิธีการทดสอบมาตรฐานมาใช้ เช่นการสอบรับใบประกอบโรคศิลป์ ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผลการจัดการศึกษาของแต่ละสถาบันได้ และกลวิธีการประเมินตนเองโดยเฉพาะการศึกษาตนเองในยุคที่มีการประกันคุณภาพการศึกษา ก็ทำให้สถานศึกษาได้รับสารสนเทศเชิงคุณภาพประกอบการวิเคราะห์ และอธิบายผลการจัดการศึกษาที่สามารถแสดงแก่ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียได้ อย่างไรก็ตามลักษณะการปฏิบัติดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าเป็นแต่เพียงการนำเสนอวิธีการประเมินในเชิงเปรียบเทียบผลลัพธ์ด้านสัมฤทธิ์ผลในผู้เรียนเท่านั้น โดยไม่มีการคำนึงถึงบริบทด้านอื่นๆของสถานศึกษาประกอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะของพันธภาระที่ผู้วิจัยประมวลได้จากการทบทวนเอกสารที่พบว่ามีขอบเขตกว้างกว่าการประเมินดังกล่าวนี้มาก ดังจะได้นำเสนอประมวลสรุปในส่วนถัดไป ซึ่งแสดงถึงการเปลี่ยนไปเกี่ยวกับการประเมินพันธภาระในยุคปัจจุบันที่มีความเป็นระบบ และความครอบคลุมมากขึ้น เช่น การนำเสนอเป็นแบบจำลองการประเมิน

2. การกำหนดดัชนีการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา

2.1 คุณลักษณะพื้นฐานของพันธภาระ

จากการทบทวนแนวคิดพันธภาระการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปคุณลักษณะพื้นฐานของ พันธภาระ ได้ 5 คุณลักษณะ คือ

1. ต้องมีการระบุและแถลงพันธกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยที่พันธกิจนั้นต้องแสดงถึงความพยายามในการผสมผสานความต้องการ หรือความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างครอบคลุม ในการแถลงพันธกิจนั้นจะเปรียบเสมือนว่าสถานศึกษาได้ให้คำมั่นสัญญาแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้

2. มีกลไกที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายว่า การสนับสนุนใดๆจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น จะได้รับการสนองตอบจากสถานศึกษาด้วยเจตนารมณ์อย่างแรงกล้าที่จะให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับบริการตามที่แถลงไว้ทั้งปริมาณและคุณภาพ และจะธำรงรักษาความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นไปตลอด

3. มีความมุ่งมั่นและแสดงความมุ่งมั่นในการตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจที่ได้แถลงไว้อย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อผลในการแสดงความรับผิดชอบว่าองค์กรได้ทุ่มเทความพยายามสนองตอบการสนับสนุนใดๆจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร ในระดับใด รวมถึงการทบทวนสถานะขององค์กรเองเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

4. คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในผลการจัดการศึกษา และให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย ในลักษณะเป็นพันธกิจร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. มีสองระดับ คือระดับองค์กร (Collective) และระดับบุคคล (individual)

2.2 พันธกิจร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คำว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีบทบาทอย่างมากในเรื่องพันธภาระ ในศัพท์ภาษาอังกฤษตรงกับคำว่า Stakeholders ซึ่งสถาบันวิจัยสแตนฟอร์ด (1963 : 1) ให้ความหมายว่าหมายถึง ใครก็ตามที่หากไม่เป็นปัจจัยนำเข้าแล้ว จะทำให้องค์กรเฉพาะใดๆ ไม่สามารถทำหน้าที่ได้ ในด้านการประเมินผลให้นิยามไว้กว้างมากคือใครก็ตามที่อาจจะไม่มีบทบาทอย่างเป็นทางการในการทำหน้าที่ขององค์กรที่เฉพาะ แต่ได้รับผลกระทบ (ทั้งด้านบวกและด้านลบ) จากการทำหน้าที่ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทปัจจุบันซึ่งเป็นการปฏิรูปการศึกษา การจัดการสถานศึกษาจะไม่ใช้บทบาทของสถานศึกษาเท่านั้น แต่จะเป็นการจัดการศึกษาแบบ การศึกษาเพื่อทุกคนและทุกคนเพื่อการศึกษา ดังนั้นบทบาทผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะต้องชัดเจนขึ้น โดยมีความคาดหวังว่าจะเกิดเป็นวัฒนธรรมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders Culture) คือการที่กลุ่มมีความตระหนัก และมีสำนึกร่วมกันในประชาคมถึงพันธกิจ (Mission) หรือหน้าที่ที่ประชาคมนั้นมีต่อผู้รับบริการ ดังนั้นในส่วนนี้จะ

ได้นำเสนอพันธกิจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาว่าแนวโน้มพันธกิจจะเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อสามารถกำหนดดัชนีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัย ถ้ากล่าวถึงผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่สำคัญคือผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้รับผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาไปทำงานในองค์กร ซึ่งในบรรดาผู้มีส่วนร่วมเหล่านี้เป็นที่ตระหนักดีว่าต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทในลักษณะการมีพันธกิจร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุแนวทางการศึกษาเพื่อทุกคน และทุกคนเพื่อการศึกษา ซึ่งมีผู้เสนอแนะพันธกิจของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาไว้พอสมควร เช่น แมคเฟอร์สัน (Macpherson.1996 : 321-324) บราวน์ (Brown.1990 : 12-14) แอสพิน แชลปมาแน และวิลคินสัน (Aspin, Chapman & Wilkinson.1994 : 207-208) รวมถึงฟรายมีเย่ (Frymier.1996 : 45) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

พันธกิจในกลุ่มผู้บริหาร จะต้องรับผิดชอบโดยตรงต่อการดำเนินการใดๆ ของสถานศึกษา ควบคุมการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในสถานศึกษา เป็นแรงขับเคลื่อนแก่ทีมในสถานศึกษา สนับสนุนให้ทุกคนเข้ามาร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องแสดงการมีพันธะต่อผู้กำหนดนโยบายด้วยการบริหารจัดการให้เป็นไปตามนโยบายที่รับมา รวมทั้งแสดงพันธะต่อผู้สอนด้วยการช่วยสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถปฏิบัติการเป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาการอุทิศตนของบุคลากรในด้านความเป็นเลิศเชิงวิชาการ ความเข้มแข็งด้านความคิด และความเติบโตของจิตใจ ส่งเสริมพลังอำนาจและกระตุ้นทีมงาน รวมถึงผู้เรียนให้เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง พัฒนาวัฒนธรรมของการเรียนรู้ การกระทำอันมีหลักการ และผูกพันต่อค่านิยมศีลธรรม เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการต่อสู้ฟันฝ่าเพื่อการหางบสนับสนุนสถานศึกษาจากชุมชน ร่วมการเจรจาตกลงการกระจายงบประมาณภายในสถานศึกษาในบรรยากาศที่เปิดเผย มีเหตุผล ยุติธรรม และเท่าเทียม สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับในการจัดการงบประมาณด้วยตนเอง

แมคเฟอร์สันสรุปพันธกิจผู้บริหารอันเกิดจากฐานการวิจัยว่าต้องมีความรับผิดชอบในการมีความเป็นผู้นำ โดยการเป็นผู้นำนั้นต้องเป็นผู้นำเพื่อการพัฒนาใน 6 ด้านคือผู้นำการประเมิน ด้านปรัชญา การจัดการ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรม และการเมือง รายละเอียดอื่นๆ จะได้นำเสนอในส่วนงานศึกษาของแมคเฟอร์สัน ในการเสนอควบคู่กับดัชนี การประเมินพันธภาวะ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าได้ครอบคลุมพันธกิจผู้บริหารของบุคคลอื่นด้วย จึงได้ใช้กรอบการวิจัยของแมคเฟอร์สันในการพัฒนาสู่ดัชนีการประเมินพันธภาวะ

พันธกิจของส่วนกลางต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษา

เขตการศึกษาต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายการศึกษาของเขตตลอดจนเป็นส่วนกำกับดูแล คณะกรรมการการศึกษาในพื้นที่มีหน้าที่ในการให้คำแนะนำนโยบาย และการจัดทำงบประมาณ

สำหรับกลุ่มผู้สอน พันธกิจหลักคือการสอน ซึ่งเมื่อจะประเมินการสอนต้องกล่าวถึงประเด็นนี้เสมอ (Ryan.2000 : 61 ; Citing Scriven.1994) โดยผู้สอนจะรับผิดชอบตอบบทบาทหน้าที่ของการสอนรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และบรรลุเป้าหมายที่สังคมยอมรับ ผู้สอนต้องคำนึงในเรื่องความรับผิดชอบในบทบาทของตนเองที่มีต่อผู้เรียน ผู้ร่วมงาน นายจ้าง ชุมชน และตนเอง โดยที่ผู้สอนจะทำสัญญาตนเองอย่างเปิดเผยชัดเจน หรืออย่างทราบกันโดยนัยกับบุคคลเหล่านี้ ผู้สอนจึงมีพันธะต่อบุคคลเหล่านี้ ในสิ่งที่ตนทำตามข้อสัญญาดังกล่าว และการให้บุคคลเหล่านี้เข้าใจในสิ่งที่ผู้สอนกระทำ นอกจากนี้แนวโน้มการประเมินการสอนมีจุดเน้นเพิ่มเติม เป็นแนวคิดการประเมินการสอนแบบใหม่ที่เป็นการมุ่งสู่การปฏิบัติที่เป็นชุมชนเดียวกัน (Community Practice) คือการประเมินการสอนที่เน้นการให้ หรืออุทิศของผู้สอนแต่ละคนในการบำรุงรักษาและปรับปรุงโปรแกรมการสอนทั้งหมดในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความมั่นคงของสถานศึกษา สนองนโยบายองค์การแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และสังคมสารสนเทศ ในลักษณะการร่วมทำงานอย่างใกล้ชิดของผู้สอนเพื่อคงรักษาและปรับปรุงโปรแกรมการสอน (Community of Teaching Practice) แนวคิดนี้สอดคล้องกับการประเมินพันธภาวะ ที่ว่าการประเมินพันธภาวะเป็นเรื่องของการกระทำตามสัญญา ทั้งในระดับองค์การที่เป็นภาพรวม และในระดับบุคคล และหากพิจารณาตามปฏิญญาสากลก็มีความสอดคล้องกันนั่นคือผู้สอนต้องดำเนินการตามพันธกิจหลักของอุดมศึกษา 4 ด้าน คือการสอน การวิจัย การบริการสังคม และการบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่ทั้งหมดต้องนำไปสู่การพัฒนาและแก้ปัญหาของตัวบุคคลและสังคม ตลอดจนเปิดวิถีทางและชี้นำอนาคตที่ดีกว่าให้ด้วย (ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2542 : ข , 17-22) ดังนั้น เป้าหมายสูงสุดในการประเมินคือการมุ่งสู่การเป็นพันธกิจเชิงวิชาชีพการเป็นผู้สอนซึ่งความพยายามคือให้ผู้สอนมีการพัฒนาการตอบสนองจากระดับบุคคล (โดยการประเมินแบบร่วมมือโดยเพื่อนร่วมงาน การวางแผนร่วมกัน การสอนเป็นคณะ) สู่พันธกิจเชิงวิชาชีพในระดับองค์การ (คือการปรึกษาแบบร่วมมือระหว่างภายในและภายนอก มีส่วนร่วมในภาวะผู้นำและการปกครอง) และระดับชุมชน (มีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการบริหารในชุมชนโรงเรียน) ตามลำดับ (MacPherson.1996 : 322-323) พันธกิจของผู้สอนดังกล่าวนี้แสดงถึงความรับผิดชอบต่อผู้สอนร่วมวิชาชีพคนอื่นๆ ด้วย โดยมีเป้าหมายเน้นให้ผู้เรียนบรรลุสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน และในขณะเดียวกันก็เน้นให้มีการปรับปรุงตนเองของผู้สอนด้วย ในการปรับปรุงตนเองของผู้สอนนั้นในระดับต้นก็เพื่อการพัฒนาตนเองเพื่อตนเอง

ในระดับที่สูงขึ้นให้การพัฒนาหักเหจากตนเองสู่วิชาชีพ สู่สังคมของการเป็นชุมชนสถานศึกษา ร่วมกันกับผู้อื่น และท้ายสุดมุ่งสู่สังคมในระดับกว้าง

พันธกิจผู้ปกครองและผู้เรียนในชุมชนโรงเรียนนั้น ฟรายมิเยร์ (Frymier.2000 :45) ระบุว่าพันธกิจของผู้ปกครองที่สำคัญคือต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการเตรียมบุตรหลานให้มีความพร้อมในการเข้าสู่สถานศึกษาและทุ่มเทความพยายามที่จะช่วยการเล่าเรียนของบุตรหลาน ส่วนผู้เรียนต้องแสดงพันธกิจต่อทั้งผู้ปกครองและผู้สอนในการเรียนรู้ของตนเอง

สำหรับกลุ่มบุคคลอื่นๆ มีส่วนร่วม ดังนี้ นักปกครองร่วมตัดสินใจและทำให้จุดประสงค์ในชุมชนโรงเรียนมีความชัดเจน นักกฎหมาย วิศวกรการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในชั้นเรียน วิชาชีพ ภาวะผู้นำ และที่บ้าน นักวิจัยช่วยในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียน โรงเรียน และบ้าน ผู้ชำนาญทางยุทธศาสตร์มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์แบบร่วมมือในสถานการณ์ และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ นักการเมืองมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือรูปแบบการเมืองชุมชนที่เกี่ยวกับพันธกิจ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ช่วยในการปรับปรุงศักยภาพเชิงชุมชนของโรงเรียนในลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ นักการศึกษา เป็นผู้ร่วมสอน พี่เลี้ยงคนอื่นๆ และช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้มีความรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง นักบริหารจัดการ ช่วยจัดหาและใช้ทรัพยากรที่มีคุณภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายชุมชน โรงเรียน ผู้ประเมิน ร่วมประเมินสรุป และประเมินความก้าวหน้าการเรียนรู้ การเป็นผู้ปกครอง การสอน และภาวะผู้นำ

ปัญหาสำคัญ และเป็นวัตถุประสงค์การศึกษาครั้งนี้ คือจะประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคลด้วยดัชนีตัวใด ในประเด็นเกี่ยวกับดัชนีนั้นผู้วิจัยได้พยายามทบทวนแนวคิดการพัฒนาดัชนี โมเดลการประเมินพันธภาวะ ตลอดจนดัชนีการประเมิน พบว่ามีการกล่าวถึงพอสมควร ดังที่นำเสนอเป็นหัวข้อแยกในส่วนต่อจากนี้ เนื่องจากยังมีประเด็นที่ต้องกล่าวไว้ ณ ที่นี้ ดังนี้

2.3 แนวคิดในการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา

ในการดำเนินการให้เกิดการประเมินพันธภาวะจำเป็นต้องมีการกำหนดให้เป็นนโยบาย ด้วยเหตุผลดังที่ระบุในตอนต้น แต่ที่สำคัญที่สุดคือ เพื่อสร้างความมั่นใจในเชิงปฏิบัติว่าการประเมินได้รับการปฏิบัติ ประการที่สำคัญในการดำเนินการประเมินพันธภาวะไม่ว่าจะใช้กลวิธีใดคือ การเลือกตัวชี้วัดการประเมินที่จะสามารถให้สารสนเทศแก่สถานศึกษาในการให้คำอธิบาย และแสดงการดำเนินตามพันธกิจที่กลุ่มผู้รับบริการและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องคาดหวัง นโยบาย

การประเมินพันธกิจในช่วงปีศตวรรษที่ 20 เป็นต้นไป เป็นการประเมินพันธภาวะโดยใช้ **แนวทางการปรับรูปโครงสร้าง** (Reconstructing education) ทั้งนี้เนื่องจากบทเรียนและบทสรุปในขณะนี้คือการปฏิรูปที่ผ่านมาจะดำเนินกับรูปแบบมากกว่าเนื้อหาสาระโดยไม่เคยระบุหรือนิยามการศึกษาและยังคงยืนยันกรานกับความเป็นระบบปิดของระบบการศึกษา กลุ่มนักการบริหารการศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ในการปรับรูประบบก็ขาดวิสัยทัศน์ อย่างไรก็ตามได้มีความพยายามในการทบทวนรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาซึ่งมีปัญหา มาตลอดเนื่องจากการใช้ตัวชี้วัดเป็นผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบแบบสอบมาตรฐาน ทำให้ไม่สามารถสะท้อนวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย รวมถึงความคาดหวังที่มีต่อระบบการศึกษาของกลุ่มต่างๆได้ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการจำกัดความเที่ยงตรง และทำให้มองจุดประสงค์ทางการศึกษาในแนวแคบ มุมมองในปัจจุบันเกี่ยวกับตัวชี้วัดการประเมินพันธภาวะจะเป็นลักษณะเป็นระบบมีปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ โดยเริ่มให้ความสนใจถึงการเกิดปฏิสัมพันธ์กันระหว่างตัวชี้วัดเหล่านี้ด้วยเนื่องจากตัวแปรเหล่านี้อยู่ในบริบทของพหุมิติ โดยที่เป้าประสงค์ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับตัวแปรชี้วัดการประเมินพันธภาวะคือให้ได้สารสนเทศที่จะอธิบายระบบได้มากขึ้น ให้รายละเอียดที่ต้องการได้มากขึ้น มีความเที่ยงตรงมากขึ้น และมีความรวดเร็วมากขึ้นในการจัดทำข้อมูลเชิงประจักษ์เหล่านี้

ฮาลสเตด และมิตเชล (Scott. 1994 : 88-89 ; Citing Halstead. & Mitchell. 1990) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา ทำให้เกิดอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้อื่น หรือเพื่อการบรรลุข้อเรียกร้องภายนอกระบบการศึกษา หรือต้องการให้ผู้อ่านหรือผู้รับรายงานการประเมินให้การตัดสินใจว่าสถาบันได้บรรลุข้อเรียกร้อง หรือความต้องการที่เป็นทางการของผู้อ่านรายงานในบางเรื่อง เช่นเรื่องงบประมาณ เรื่องการประกันคุณภาพ ในกรณีที่ไม่มีข้อเรียกร้องหรือความต้องการที่เป็นทางการ การประเมินพันธภาวะก็มักจะดำเนินการเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้อ่านหรือผู้รับรายงานว่า สถานศึกษากำลังทำการประเมินเพื่อสนับสนุนข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้อ่าน หรือผู้รับรายงานการประเมิน นอกจากนี้การประเมินพันธภาวะอาจจะเป็นการพิจารณาข้อมูล เกี่ยวกับกระบวนการย้อนกลับแก่โครงการหรือสถานศึกษาด้วย โดยวิธีที่แสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่เก็บได้จากผู้เรียน ผู้สอน และสังคมได้รับการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการปรับปรุง หรือเพื่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินโครงการอย่างไร

นิสเบท (Becher & MacLure. 1972 : 95 ; Citing Nisbet. n.d.) เน้นว่า แนวคิดของการประเมินพันธภาวะมีหลายแง่มุมและมีหลายจุดประสงค์ จึงจำเป็นต้องอาศัยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งประเด็นสำคัญไม่ใช่อยู่ที่จะใช้วิธีการใดดีจึงจะเหมาะสม แต่อยู่ที่วิธีการในการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษานั้น ได้มีการพิจารณาอย่างเหมาะสมจากเงื่อนไขใด ในกรณีการเลือกหรือพิจารณา วิธีการร่วมให้เป็นกระบวนการในการดำเนินการ เพื่อให้สถานศึกษามีการตรวจสอบผลได้นั้น ตัวอย่างตามที่เสนอโดยก๊อดดาร์ด (MacPherson.1996 : 54 ;

Citing Goddard. 1992:83-84) จะทำให้มองเห็นภาพได้ชัดเจนขึ้น โดยกอดดาร์ดได้เสนอองค์ประกอบในการประเมิน 4 องค์ประกอบในกระบวนการและเกณฑ์การประเมินพันธภาวะอย่างเป็นระบบ คือ ควรเป็นการประเมินสถาบัน การประเมินต้องมีความเปิดเผยแก่ผู้ปกครอง ภาครัฐและภาคสาธารณะ ซึ่งจะนำไปสู่การตรวจสอบผลได้ทั้งที่มีลักษณะเป็นสัญญา และวิชาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบ แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การประเมินต้องมีวิธีการจัดการกับสิ่งที่ไม่สามารถรับได้ หรือที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ทั้งที่เป็นส่วนเปิดเผยได้และไม่ได้ และสุดท้ายคือสารสนเทศที่ได้ต้องเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียน

ในการกล่าวอธิบายลักษณะโปรแกรม หรือโครงการที่มีการดำเนินการอย่างคำนึงถึงประเด็นพันธภาวะนั้น จากการทบทวนมีเอกสารที่กล่าวเสนอเกี่ยวกับประเด็นนี้น้อยมาก ที่พบจากการศึกษาเช่นกรอนแลนด์ (Gronlund. 1972 : 17-18) ได้ให้คำแนะนำในการดำเนินการประเมินพันธภาวะ ดังนี้

1. ควรเป็นกิจกรรมร่วม (joint enterprise) ระหว่างครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักเรียน รวมทั้งชุมชน โดยพิจารณาบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
2. ควรได้ตระหนัก และพิจารณาทุกองค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ควรได้ตระหนักถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญทางการศึกษา
4. โปรแกรมที่ดำเนินการประเมินพันธภาวะควรอยู่บนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ ซึ่งได้มีการแถลงอย่างเป็นทางการในรูปแบบที่สามารถวัดได้ ซึ่งผู้เรียนต้องแสดงให้เห็นใน ตอนท้ายของการสอน และต้องมีการทำความเข้าใจในเรื่องประเภทของการวัด และการประเมินผลเพื่อสามารถเลือก หรือพัฒนาแบบทดสอบและเครื่องมือการประเมินอื่น ๆ ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับผลการเรียนรู้ที่เฉพาะ
5. โปรแกรมที่ดำเนินการประเมินพันธภาวะ ควรอยู่บนฐานของระบบการประเมินที่ครอบคลุม (Comprehensive) แม้ว่าการทดสอบจะมีบทบาทค่อนข้างเด่นในการประเมินพันธภาวะ แต่การประเมินทุกประเภทควรที่จะใช้ตามความจำเป็นโดยให้เป็นเครื่องมือที่วัดผลลัพท์ได้โดยตรงมากที่สุด ระบบการประเมินที่มีความครอบคลุมในระดับกว้าง (Comprehensive) จะรับประกันการเน้นที่ได้สมดุลระหว่างจุดประสงค์ทางการศึกษาที่สำคัญได้อย่างครอบคลุม
6. โปรแกรมการประเมินพันธภาวะควรเป็นกลไกที่ฝังตัว (built-in) อยู่ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ระบบการวินิจฉัยให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง (diagnostic-feedback-connection system) ควรจะได้รับการบรรจุเข้าไปในระบบเพื่อให้การช่วยเหลือด้านการตัดสินใจ ในกรณีผลลัพท์ที่ไม่บรรลุเป้าหมายทางการเรียนเกิดขึ้นทั้งใน ระยะใกล้และไกล

7. โปรแกรมจะให้เสรีภาพแก่ครูในการทดลองวิธีการ รวมทั้งสื่อโสตใหม่ๆ โดยมีความยืดหยุ่นอย่างเพียงพอในการอนุญาตให้มีการทดลองการปฏิบัติในชั้นเรียนด้วยวิธีการที่แตกต่าง

8. โปรแกรมต้องให้การครอบคลุมถึงการประเมินผลที่ไม่พึงประสงค์จากโปรแกรมด้วย เช่นความรู้สึกของผู้เรียนต่อกระบวนการของโรงเรียน ผู้สอนเน้นการสอนโดยมีเป้าหมายให้การสอบมีผลลัพธ์ดีขึ้นเป็นหลัก ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรพิจารณาเมื่อมีการควบคุม กำกับโปรแกรม

9. โปรแกรมควรแสดงความรับผิดชอบถึงปัญหาเชิงเทคนิคซึ่งเกี่ยวข้องกับการเจริญเติบโตหรือพัฒนาทางการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การวัดสัมฤทธิ์ผลที่เพิ่มขึ้นของผู้เรียนมีความหมาย จึงมีความจำเป็นต้องใช้เทคนิคทั้งเชิงสถิติและเชิงจิตวิทยา เช่นสามารถแยกแยะการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นซึ่งเกิดจากการแทรกซ้อนของปัจจัยอื่น ๆ มากมาย โปรแกรมควรต้องมีระบบการรายงานที่เพียงพอ คือควรรายงานทั้งต่อ ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้เรียน ผู้ปกครอง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและให้ประโยชน์มากที่สุดเพื่อการตัดสินใจ แม้ว่าธรรมชาติที่แท้จริงของระบบ การรายงานจะถูกพิจารณาจากประเภทของการประเมินพันธกิจที่พัฒนาขึ้นมา แต่ก็มี ความจำเป็นที่ต้องทำให้รายงานกระจ่างชัดทั้งต่อคนทั่วไป และนักการศึกษา

สก๊อต (Scott.1981 : 6) เสนอแนะเกณฑ์ว่าควรทำการประเมินในประเด็นเหล่านี้ คือ ความชัดเจนของข้อค้นพบ การออกแบบการศึกษาและการดำเนินการมีความเหมาะสมหรือไม่ ข้อสรุปตัดสินโดยข้อมูลหรือไม่ ผลลัพธ์ได้รับการเผยแพร่อย่างเพียงพอหรือไม่ และผลลัพธ์ได้รับการประยุกต์ใช้หรือไม่

2.4 โมเดลการประเมิน

นอกจากกรอบซี ฟรีแมน และลิปเชย์ ที่ได้พยายามเชื่อมการประเมินพันธภาวะด้วยโมเดลการประเมินแล้ว สตัฟเฟิลบีมแม้จะไม่ได้เจาะจงเสนอรูปแบบเพื่อการประเมินพันธภาวะ แต่ผลพวงจากความพยายามในการเปรียบเทียบโมเดลการประเมินที่มีใช้กันอยู่ 22 รูปแบบ 4 กลุ่มใหญ่ๆ ก็สามารถให้แนวคิดการประเมินพันธภาวะได้ โดยรูปแบบที่สามารถประยุกต์มาใช้ในการประเมินพันธภาะนั้น มีได้หลายรูปแบบซึ่งกระจายอยู่ในกลุ่มหลักๆ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่สตัฟเฟิลบีมเรียกว่า Questions and / or Methods Oriented และกลุ่ม Improvement / Accountability – Oriented Evaluation Approach ในกลุ่มแรกนั้นจะมีวิธีการศึกษาได้หลายวิธีการ คือ การศึกษาโดยอิงวัตถุประสงค์ (Objective-Based Studies) การศึกษาพันธภาวะตามผลลัพธ์ (Accountability, Particularly Payment by Results Studies) โปรแกรมการทดสอบตามวัตถุประสงค์ (Objective Testing Programs) การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรมในแง่คุณค่าเพิ่ม (Outcome Evaluation as Valued-Added Assessment) การทดสอบการปฏิบัติงาน หรือการประเมินตามสภาพจริง (Performance

ผลลัพธ์ของโปรแกรมในแง่คุณค่าเพิ่ม (Outcome Evaluation as Valued-Added Assessment) การทดสอบการปฏิบัติงาน หรือการประเมินตามสภาพจริง (Performance Testing) การศึกษาเชิงทดลอง (Experimental Studies) ระบบการจัดการข้อมูลข่าวสาร (Managing Information Systems) และวิธีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเมื่อเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับกลับมา (Benefit-Cost Analysis Approach) ไม่ว่าจะเป็นวิธีย่อยใด ๆ ก็ตามจะจำกัดการศึกษาไปที่ประเด็นเดียวกัน คือการพยายามที่จะเปรียบเทียบว่าโปรแกรมใดดีที่สุด หรือดีกว่าโปรแกรมอื่นเท่าไร (ไม่ใช่ดีกว่าอย่างไร) ซึ่งก่อให้เกิดความพยายามในการหาหลักฐานมาอ้างอิงผลสัมฤทธิ์เชิงบวก ทำให้เกิดข้อจำกัดคือ มักจะให้ผลในเชิงการเปรียบเทียบในระดับบุคคล นำมาซึ่งการเปรียบเทียบอย่างไม่ถูกหลักที่ดี หากพิจารณาคุณลักษณะของพันธภาระทั้ง 5 ประการจะพบว่า ไม่ครอบคลุมคุณลักษณะดังกล่าว คือการประเมินไม่สามารถให้ข้อมูลในประเด็นการทุ่มเทความพยายามเพื่อสนองตอบการสนับสนุนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ได้มุ่งเน้นการประเมินเพื่อการตัดสินใจปรับปรุงโปรแกรม ไม่ครอบคลุมระดับของพันธภาระที่มีทั้ง 2 ระดับ คือระดับองค์การในภาพรวม และระดับบุคคล แต่เป็นความพยายามที่จะให้การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์เป็นรายบุคคลมากกว่า ผู้วิจัยมีความเห็นว่าแนวคิดนี้ไม่เหมาะสมหรือไม่สมบูรณ์ที่จะนำมาประเมินพันธภาระของโปรแกรมการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้ด้วยตนเองของสถานศึกษา ซึ่งประเด็นพันธภาระจะต้องรับใช้ทั้งภายนอก และภายในองค์กร

2.4.2 การศึกษาที่อิงฐานของพันธภาระเพื่อการตัดสินใจ (Decision / Accountability – Oriented Studies) เป็นวิธีการที่เน้นการประเมินโปรแกรมว่าควรที่จะใช้ทั้งเชิงรุกเพื่อการปรับปรุงโปรแกรม และเชิงรับเพื่อตัดสินความดีเลิศ (merit) และคุณค่าของโปรแกรม (worth) โดยใช้ความต้องการ หรือ ความจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นเกณฑ์พื้นฐาน ในเชิงปฏิบัติวิธีการนี้จะดึงดูดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในกระบวนการให้เน้นความสำคัญของการประเมินผล ซึ่งข้อคำถามที่สำคัญที่สุดสำหรับตนเอง ให้เวลาให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยการตัดสินใจ และก่อให้เกิดการบันทึกพันธภาระ โดยทั่วไปโปรแกรมมีสถานการณ์ตัดสินต่างๆไปที่จะต้องได้รับการสนับสนุนซึ่งครอบคลุม การกำหนดเป้าหมาย และลำดับความสำคัญ การคัดเลือกโปรแกรมทางเลือกที่เป็นคู่แข่งกัน การวางแผนโปรแกรม การกำหนดงบประมาณ การบุคลากร การให้บริการ การแนะนำ การมีส่วนร่วม การพิจารณาตัดสินความก้าวหน้า และการทบทวนวงจรการดำเนินโปรแกรม หรือกิจกรรมต่อไป โดยอาศัยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งครอบคลุมกว้างขวางตั้งแต่ผู้ได้รับประโยชน์ ผู้ปกครอง ผู้ให้บริการ ผู้บริหาร ที่ปรึกษา โปรแกรม บุคลากรสนับสนุน ผู้กำหนดนโยบาย องค์กรให้ทุนและประชาชน ดังนั้นสารสนเทศที่จำเป็นของการประเมินคือ การประเมิน ความจำเป็น ปัญหาและโอกาส การ

ระบุและการประเมินโปรแกรมหรือวิธีการของโปรแกรมที่เป็นคู่แข่ง การประเมินแผนงานของโปรแกรม การประเมินคุณสมบัติและการปฏิบัติงานของทีม การประเมินการสนับสนุนและอุปกรณ์ต่างๆ ของโปรแกรม การควบคุมกำกับและการประเมินกระบวนการ การประเมินผลลัพธ์ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการประเมินความคุ้มค่า ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์พื้นฐานของการศึกษา คือ การให้ฐานความรู้และคุณค่าเพื่อตัดสินใจ และการอธิบายเหตุผลได้ของการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาการดำเนินการ รวมถึงการเปิดเผยในเรื่องความคุ้มค่าของบริการ ดังนั้นผู้ประเมินจึงต้องเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับตัวแทนที่เป็นสมาชิกของผู้รับบริการ สนใจในคำตอบและจัดหา สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ทักษะ มีประสิทธิภาพและถูกต้อง วิธีการเน้นถึงจุดประสงค์ของ การประเมิน ไม่ใช่เพื่อพิสูจน์แต่เพื่อพัฒนา

คำถามที่ใช้เพื่อการศึกษา คือ กลุ่มคนที่มีสิทธิ์ในการได้รับผลประโยชน์จากโครงการได้รับการพิจารณาหรือไม่ อะไรเป็นความต้องการหรือความจำเป็นของผู้รับผลประโยชน์ที่ควรถูกกำหนด อะไรเป็นหนทางเลือกที่มีอยู่ที่จะสามารถระบุความต้องการหรือความจำเป็นเหล่านี้ เมื่อเปรียบเทียบคุณค่าและค่าใช้จ่ายกันแล้วเป็นอย่างไร แผนการและการมีส่วนร่วมใช้ได้หรือไม่ มีความพอเพียงในการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก สื่ออุปกรณ์ หรือไม่ บุคลากรของโปรแกรมมีคุณสมบัติที่เพียงพอและน่าเชื่อถือหรือไม่ ได้มีการมอบหมายบทบาทที่เหมาะสมแก่ผู้มีส่วนร่วมหรือไม่ ผู้มีส่วนร่วมได้มีการดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ โครงการมีการดำเนินไปด้วยดีหรือไม่และควรได้รับการทบทวนอย่างไรหรือไม่ การดำเนินโครงการตอบสนองความต้องการของผู้รับประโยชน์ทุกกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ โครงการบรรลุถึงความต้องการหรือความจำเป็นของผู้มีส่วนร่วมหรือไม่ ผู้รับประโยชน์แสดงบทบาทในส่วนของตนเองหรือไม่ โครงการที่เลือกดำเนินการดีกว่าโปรแกรมคู่แข่งอื่นๆหรือไม่ โครงการเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีความยั่งยืน สามารถส่งต่อการดำเนินการหรือไม่ ซึ่งคำตอบที่มีต่อคำถามเหล่านี้ต้องอยู่บนฐานมาตรฐานโปรแกรมที่ดี เช่น โปรแกรมควรต้องบรรลุและสนับสนุนความต้องการหรือความจำเป็นของผู้รับประโยชน์ที่เป็นเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้วยงบประมาณที่สมเหตุสมผล รวมถึงดีเท่าหรือดีกว่าทางเลือกอื่นๆ ที่มีอยู่อย่างสมเหตุสมผล

วิธีการที่ใช้ในการประเมินโครงการได้แก่การสำรวจ การประเมินความจำเป็น กรณีศึกษา ทีมสนับสนุน การสังเกตการณ์ สัมภาษณ์ ผู้ประเมินฝังตัวในองค์กร และการออกแบบสิ่งทดลองหรือทดลอง เพื่อให้วิธีการดำเนินไปด้วยดีจะต้องมีปฏิสัมพันธ์แบบปกติวิสัยกับตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประเมินควรจัดให้มีการสนทนาโต้เถียงของ ตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อช่วยในการระบุคำถามในการประเมิน กำหนดเค้าโครงแผน การประเมิน ทบทวนรายงานฉบับร่าง รวมถึงการช่วยกระจายข้อค้นพบ

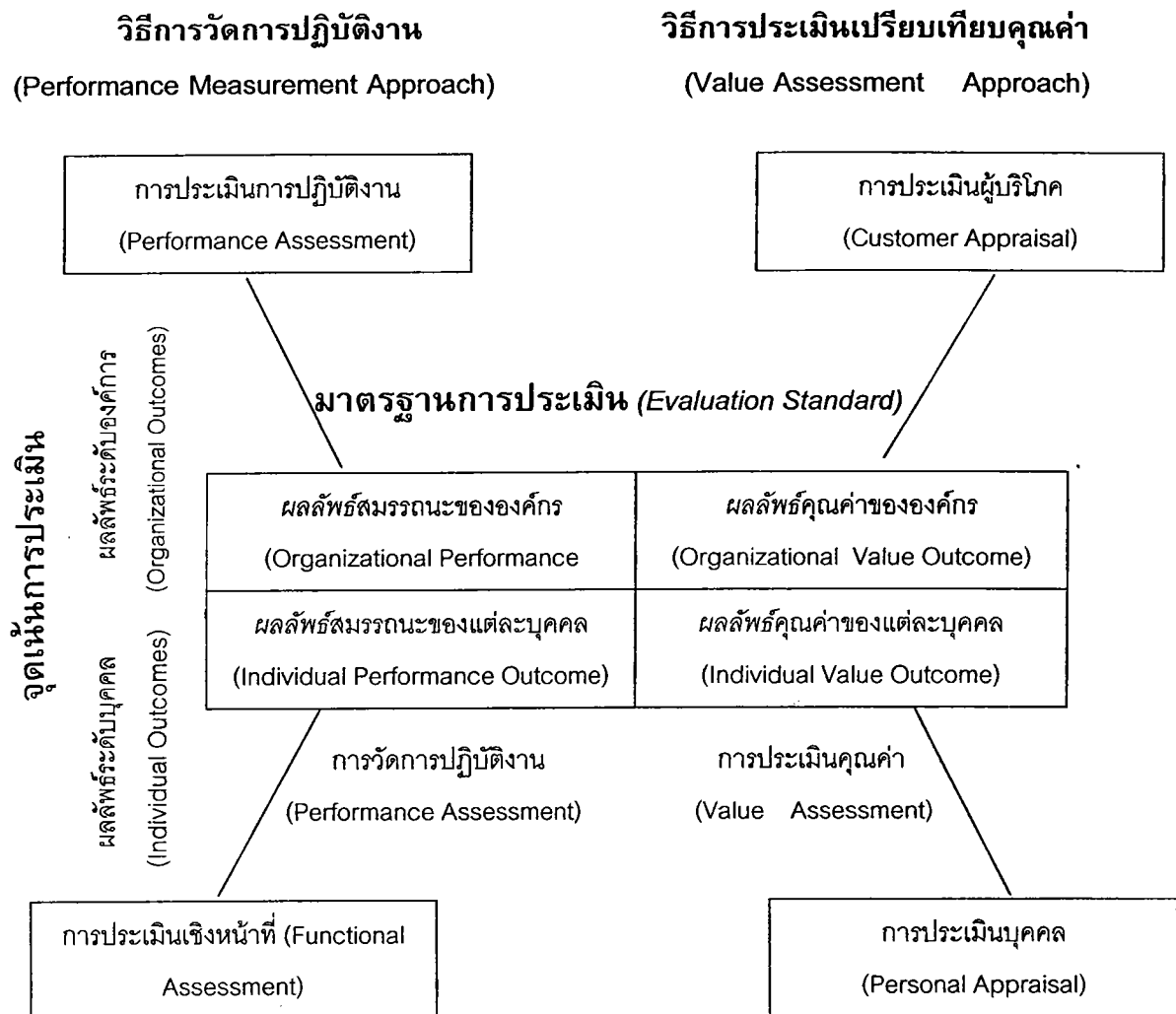
การแลกเปลี่ยนของ ผู้ประเมินกับกลุ่มตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนี้ จะเกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดข้อมูลป้อนกลับในการประเมิน ซึ่งอาจจะได้รับการใช้เพื่อประเมินโปรแกรม หรือเพื่อ การพิจารณาการทำรายงานการประเมินที่จะเกิดขึ้นอย่างให้ประโยชน์มากที่สุดต่อบุคลากรใน โปรแกรม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ รายงานในช่วงเวลาที่ดำเนินการอยู่ อาจช่วยให้ผู้รับ ประโยชน์ ทีมงานของโปรแกรม และคนอื่นๆ ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับคุณค่าของโปรแกรม รวมถึงคุณภาพของการมีส่วนร่วมของตนเอง โดยความเป็นพลวัตรของสารสนเทศที่ได้จากการ ประเมิน และการประยุกต์ใช้สารสนเทศ ผู้ประเมินผลสามารถใช้สารสนเทศนี้เพื่อ การพัฒนา รายงานการประเมินผลสรุปอย่างครอบคลุม มีการปรับความทันสมัยเป็นระยะแก่กลุ่มผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และข้อค้นพบแก่บุคลากรของโปรแกรมเพื่อรายงาน การตรวจสอบพันธภาระของ ทีม ผู้ประเมิน

การศึกษาโดยวิธีนี้สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในกรณีการประเมินความก้าวหน้าและ การประเมินสรุป สามารถให้กรอบทั้งการประเมินภายในและภายนอก ถ้าเป็นกรณี การประเมินภายในมักจะแนะนำให้มีบทบาทให้ทำการประเมินนิยามของผู้ประเมินภายใน อย่างอิสระ ผู้วิจัยเห็นว่าสตฟเฟิลบีมเน้นมากในเรื่องการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริการ ของโปรแกรม ทั้งในประเด็นความครอบคลุมของกลุ่ม ความต้องการของกลุ่ม การมีส่วนร่วม ตามบทบาทของแต่ละบุคคลในกลุ่ม และการรับทราบผลการดำเนินการของโปรแกรม อีกประเด็นที่สตฟเฟิลบีมเน้นคือ คุณภาพฝ่ายผู้ให้บริการ ซึ่งครอบคลุม ประสิทธิภาพของผู้ ให้บริการ การจัดสิ่งสนับสนุน แผนดำเนินการรวมถึงการควบคุมกำกับ และการประเมินผล ตลอดจนการใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงโปรแกรมเป็นระยะๆ โดยเน้นให้มีการประเมินทั้ง แบบการประเมินขณะดำเนินโปรแกรม และการประเมินผลสรุป เมื่อเปรียบเทียบกับประเด็นที่ สตฟเฟิลบีมเน้น กับการทบทวนสาระการประเมินพันธภาระ และผู้วิจัยสรุปคุณลักษณะของ พันธภาระออกมาได้ 5 คุณลักษณะ จะเห็นว่ามี ความสอดคล้องกันใน เนื้อหาสาระ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปในตาราง 4 ร่วมกับโมเดลการประเมินอื่นๆ ที่จะเสนอต่อไป

2.4.3 การประเมินอิงผลลัพธ์ (Outcome-based Evaluation)

นอกจากสเตค เฮาส์ สตฟเฟิลบีม รวมถึงรอซซี ฟรีแมน และลิปปีเชย์แล้ว ชาลล็อก (Schallock : 2001) ยังได้เสนอแนวคิดการประเมิน พันธภาระด้วยโมเดลอิงผลลัพธ์ (Outcome-based Evaluation) ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าโดยแนวคิด และวิธีการของ ชา ลล็อกมีความสอดคล้องกันกับวิธีการในกลุ่มหลังที่เสนอโดยสตฟเฟิลบีม ทั้งนี้จากที่กล่าวนำมา ข้างต้นที่ระบุว่าโครงการการศึกษาในปัจจุบันเผชิญกับความต้องการด้านการศึกษา 2 ประเด็น คือ เพื่อแสดงว่าระบบการศึกษามีพันธภาระเพิ่มขึ้น และเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก็ คือการบ่งบอกถึงความต้องการให้โครงการหรือโปรแกรมทางการศึกษามีการจัดการเพื่อ

ผลลัพธ์ คุณภาพ และผลที่อิงคุณค่าของผู้บริโภคเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับ รูปแบบการประเมินที่เน้นผลลัพธ์ที่จะจัดการกับความต้องการเหล่านี้ (Schalock : 2001 , Gabor & Grinnell : 1998) โดยที่ธรรมชาติของการประเมินโปรแกรมทางการศึกษามักใช้ การผสมผสานระหว่างการวัดสมรรถนะ (Performance Measurement) และการประเมินคุณค่า (Value Assessment) ซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการประเมินโครงการในระหว่างทศวรรษที่แล้ว คือการใช้ทั้งกลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ องค์ประกอบของโมเดลประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ มาตรฐาน จุดเน้น และผลลัพธ์ ในตัวมาตรฐานจะสะท้อนมุมมองพันธภาวะ 2 ด้าน คือผลงาน และคุณค่า ส่วนการประเมินจะเน้น 2 ระดับ คือระดับองค์กร และระดับบุคคล ส่วนผลลัพธ์ต้องเป็นผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ทั้งผลการปฏิบัติงาน และคุณค่า ความสัมพันธ์ของมาตรฐานการประเมิน และจุดเน้นการประเมินก่อให้เกิดผลลัพธ์การประเมิน 4 ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาของแบล็ค (Black.1993) คีธและชาลล็อก (Keith & Schalock. 1994) ทักเกอร์ และคอดดิง (Tucker & Coddling. 1998) แวนเดอร์วูดและคณะ (Vanderwood ,et al. 1995) (Schalock. 2000 :156) คือ ผลลัพธ์สมรรถนะขององค์กร การจะเป็นสถานะขององค์กรในภาพรวมที่ควรจะเป็น เช่น อัตราการสำเร็จการศึกษา คะแนนทดสอบความสามารถของผู้เรียน คะแนนทดสอบความสามารถของผู้สอน การประกันคุณภาพการศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของสังคม บรรยากาศของสถานศึกษา ผลลัพธ์สมรรถนะของแต่ละบุคคล เช่นทักษะในหน้าที่ ทักษะเชิงวิชาการ ทักษะการเข้าสังคม ความรับผิดชอบส่วนบุคคล เช่นการเป็นพลเมืองดี ผลลัพธ์คุณค่าขององค์กร จะเน้นที่ความพึงพอใจผู้ที่เกี่ยวข้อง และความภาคภูมิใจของผู้รับบริการ เช่น ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้เรียน การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ การศึกษาต่อของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา และผลลัพธ์คุณค่าของแต่ละบุคคล เช่น คุณภาพชีวิตที่ดี การมีสุขภาพที่ดี สามารถแสดงได้ด้วยภาพประกอบ 3 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 โมเดลวิธีการเชิงพหุ (Methodological Pluralism Model)

ที่มา : Schalock. (1999) *Outcome-Based Evaluation* : 11

จากการวัดผลลัพธ์ทั้ง 4 ด้านข้างต้นจะมีความสัมพันธ์กับการประเมินโปรแกรม และหลากหลายมุมมองที่สัมพันธ์กับพันธภาวะ เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร จะเป็นศูนย์กลางของความพยายามที่จะวัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพเชิงสัมพัทธ์ของการจัดโปรแกรมการศึกษา ซึ่งมีจุดประสงค์หลักเพื่อพิจารณาแนวคิดการเพิ่มพันธภาวะ ดังนี้

1. ทำให้พันธภาวะ ภายใน คือทำให้ผู้บริหารโปรแกรมมีเครื่องมือที่สำคัญในการบรรลุ การดำเนินการให้เกิดพันธภาวะองค์กรได้
2. การประเมินผลการปฏิบัติทั้งในระดับองค์กร และบุคคลเน้นที่เป้าหมายระยะยาว โดยเน้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติกับสิ่งที่คาดหวังเพื่อให้ทราบสถานะ และความก้าวหน้า

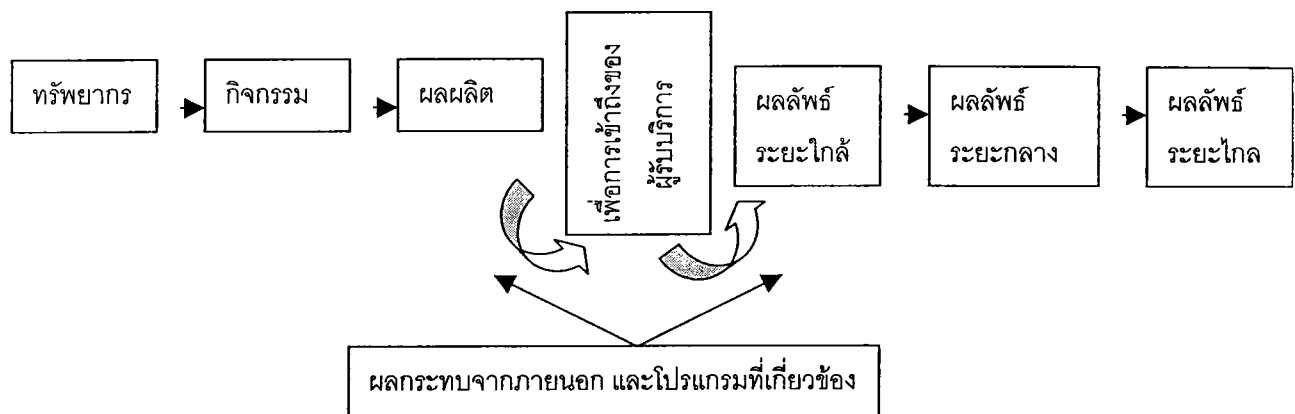
3. ให้ข้อมูลที่หลากหลายแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยที่ตัววัดผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการสื่อสารกับรัฐ คณะกรรมการชุดต่างๆ ที่ควบคุมดูแล รวมถึงสังคม เกี่ยวกับความสำเร็จของโปรแกรมและบริการ

4. เน้นความสามารถในการตัดสินใจว่าโปรแกรมหรือโครงการได้ให้บริการที่ดีที่สุดหรือไม่ หรือได้สร้างความแตกต่างจากบริการอื่นอย่างไร หรือไม่

ส่วนการประเมินผู้บริโภคนั้นสอดคล้องกับปรากฏการณ์ 2 ด้านซึ่งส่งผลกระทบอย่างมากต่อระบบการจัดการศึกษา คือ การมุ่งเข้าหาการประเมินคุณค่า (value) คุณภาพ (quality) และพันธภาระ บนฐานความพึงพอใจของผู้บริโภค ซึ่งเทคนิคการประเมินผู้บริโภคนั้นจะเน้นที่ ความพึงพอใจ (satisfaction) และความจงรักภักดี (fidelity) ต่อโปรแกรมของผู้บริโภค เป็นประการสำคัญ

2.4.4 โมเดลแสดงเหตุผล (Logic Model)

เป็นโมเดลที่แสดงความเป็นไปได้อย่างมีหลักการเหตุผลของโปรแกรมว่าจะมีการดำเนินไปได้อย่างไร ภายใต้เงื่อนไขที่แน่นอนในการแก้ปัญหาตามที่ระบุ ดังนั้นโมเดลการแสดงผลจึงเป็นพื้นฐานในการทำให้เกิดความมั่นใจในผลลัพธ์ที่คาดหวังของโปรแกรม โมเดลการแสดงผลมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปบ้าง คือ Chains of Reasoning (Torvatn.1988) Theory of Action (Patton.1997) หรือ Performance Framework (Montague & Teather.1997) ซึ่งความแปรปรวนในเรื่องชื่อนี้มีความสัมพันธ์กันทั้งหมดกับสิ่งที่นักประเมินเรียกว่าทฤษฎีโปรแกรม (program theory) ซึ่งเชน (Chen.1991) กล่าวว่าทฤษฎีโปรแกรมเป็นทั้งการบัญญัติ (prescriptive) และการบรรยาย (descriptive) ส่วนของโปรแกรม ซึ่งแพตตัน (Patton.1997) ได้เปรียบเทียบการบรรยายโปรแกรมว่าเป็นทฤษฎีการกระทำอย่างมีหลักการ นั่นคือการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าโปรแกรมทำงานอย่างไร ดังนั้นผู้รับผิดชอบจึงต้องทั้งอธิบายองค์ประกอบของโปรแกรม และทั้งเสนอหลักการเหตุผลว่าโปรแกรมทำงานได้อย่างไร ด้วย ในการบัญญัติหรือบรรยายโปรแกรมนั้น ดำเนินการด้วยกรอบของโมเดลการแสดงผล คือ ทรัพยากร กิจกรรม ผลผลิต การเข้าถึงลูกค้า และผลลัพธ์ (ระยะสั้น กลาง และยาว) โดยมีอิทธิพลจากภายนอกที่สามารถจะกระทบต่อโปรแกรมทั้งด้านบวก และลบอะไรบางอย่าง ตามภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของ โมเดลแสดงเหตุผล (Logic Model)

ที่มา : McLaughlin & Jordan. (1998,February) *Evaluation & Program Planning* : 67

จากรูปองค์ประกอบต่างๆสามารถขยายความว่า ในส่วนทรัพยากรจะครอบคลุมทั้งใน ส่วนบุคลากรและการเงินรวมถึงปัจจัยนำเข้าอื่นๆที่จำเป็นต่อการสนับสนุนโปรแกรม เช่น ความเป็นหุ้นส่วน ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความจำเป็นของลูกค้าซึ่งจัดเป็นทรัพยากรที่จำเป็น ต่อโปรแกรมอย่างมาก กิจกรรมหมายถึงทุกขั้นตอนของกิจกรรมที่จำเป็นต่อการก่อให้เกิด ผลผลิตที่จำเป็นต่อ โปรแกรม ผลผลิตหมายถึงผลผลิต บริการ หรือสินค้า ที่ให้โดยตรงต่อ ลูกค้า และผลลัพธ์ หมายถึงการเปลี่ยนแปลง หรือประโยชน์ซึ่งเป็นผลลัพธ์จากกิจกรรม และ ผลผลิต ลักษณะที่สำคัญของโมเดลการแสดงผล คือการระบุหรืออธิบายปัจจัยบริบท หลักภายนอกที่มีต่อโปรแกรม ซึ่งไม่สามารถควบคุม แต่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโปรแกรม ทั้งเชิงบวกและลบ ในการประเมินโปรแกรมว่ามีพันธภาระเพียงไร จะเน้นไปที่การเก็บ รวบรวม ข้อมูล หรือหลักฐานความสำเร็จของโปรแกรม หรือคุณค่าเพิ่มสำหรับลูกค้า และ ระดับซึ่งปัญหาได้รับการแก้ไข ซึ่งสำหรับองค์การที่ดำเนินโปรแกรมจะเกิดการเรียนรู้ว่า โปรแกรมได้รับการดำเนินด้วยดีอย่างไร ทราบจุดที่จะต้องแก้ไข ในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ก็จะทราบถึง ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานตามที่องค์กรแถลง ทราบถึงความทุ่มเทด้วย การวางแผนที่ ครอบคลุม ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นโมเดล การแสดงผลจึงเป็นเครื่องมือที่ให้ประโยชน์ต่อการศึกษาการประเมินพันธภาระ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมระหว่างโครงการ และความคาดหวังในประเด็นทรัพยากร ลูกค้าที่ ให้บริการและผลลัพธ์ ก่อให้เกิดผลดีต่อการแบ่งปันความคิด การระบุข้อตกลงเบื้องต้น การสร้างทีม และการสื่อสาร

2. ให้ประโยชน์ต่อการออกแบบ หรือปรับปรุงโปรแกรม การระบุโครงการที่สำคัญต่อการบรรลุเป้าหมาย การซ้ำซ้อน หรือไม่มีความสอดคล้อง หรือไม่สามารถเชื่อมต่อกันระหว่างองค์ประกอบของโปรแกรม

3. สื่อสารการจัดวางโปรแกรมในองค์กร หรือลำดับขั้นของปัญหา โดยเฉพาะถ้ามีการแบ่งปันผังหลักการเหตุผลที่ระดับต่างๆของการจัดการ

4. ชี้แนะการปรับปรุงการเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินพันธภาวะ มีวิธีการที่หลากหลาย และมีความพยายามในการประเมินหรือศึกษากันมานาน แต่ในการปฏิบัตินั้นยังไม่แพร่หลาย ทั้งนี้ประเด็นสำคัญคือความหลากหลายในแนวคิดของพันธภาวะ ทำให้พันธภาวะเป็นประเด็นที่แคบเกินไป และก่อให้เกิดประโยชน์จากการศึกษาที่น้อยเกินไป ดังวิธีการศึกษาในกลุ่ม Questions and / or Methods Oriented หรือให้ประโยชน์ที่มากขึ้นในแง่การตัดสินใจและการปรับปรุงโปรแกรมดังวิธีการตามแบบการศึกษาที่อิงฐานพันธภาวะเพื่อการตัดสินใจ (Decision / Accountability – Oriented Studies) หรือด้วยโมเดล อิง ผลลัพธ์ (Outcome-based Evaluation) ที่มีความครอบคลุมคุณลักษณะของพันธภาวะ ทั้ง 5 ด้านมากขึ้น หรือศึกษาด้วยวิธีการที่ให้รายละเอียดมากขึ้นด้วยกระบวนการตามวิธีโมเดลการแสดงผล ที่พยายามเชื่อมโยงองค์ประกอบในการดำเนินโครงการให้เห็นเป็นเครือข่ายพันธภาวะ ดังนั้นแนวคิดและความเชื่อเกี่ยวกับพันธภาวะของผู้ประเมินจึงเป็นสิ่งสำคัญ และที่สำคัญอย่างยิ่งหย่อนกว่ากันคือบริบททางการศึกษา หรือบริบทของเป้าหมายการประเมิน ร่วมกับแนวโน้มของแนวคิดในการประเมินผลที่จะร่วมกันกำหนดโมเดล หรือรูปแบบการประเมินพันธภาวะ หากเปรียบเทียบแนวคิดโมเดลการประเมินพันธภาวะที่ผู้วิจัยนำเสนอทั้ง 3 โมเดล กับคุณลักษณะพันธภาวะทั้ง 5 ประการที่ผู้วิจัยสรุปได้นั้นจะพบว่ามีความสอดคล้องกัน ดังนี้

ตาราง 4 ความสอดคล้องของโมเดลการประเมินพันธภาวะ และคุณลักษณะพันธภาวะ

คุณลักษณะพันธภาวะ	โมเดลการประเมิน		
	สตัฟเฟิลบีม	ชาลลอค	แมคคอลลิน และจอร์แดน
1.การระบุพันธกิจ	-	-	-
2. การสร้างความเชื่อมั่น	✓	✓	✓
3. การประเมินพันธกิจ	✓	✓	✓
4. การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓
5. มี 2 ระดับ	✓	-	-

ในประเด็นการระบุพันธกิจแม้ว่าแต่ละโมเดลจะไม่ได้มีการแสดงไว้อย่างชัดเจน แต่ทุกโมเดลจะชี้ชัดเจนว่าต้องมีการประเมินผลลัพธ์ตามที่แถลง ในงานวิจัยนี้ไม่ได้ประยุกต์โมเดลการประเมินพันธภาระขององค์กรไปใช้ เนื่องจากไม่ได้มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อประเมินพันธภาระขององค์กร แต่ต้องการศึกษาวิจัยให้ได้ดัชนีการประเมินพันธภาระ ซึ่งการทบทวนโมเดลการประเมินพันธภาระนี้ผู้วิจัยสามารถประยุกต์แนวคิดการประเมินพันธภาระทั้งของสต๊อฟเฟิลบีม ของชาล็คค รวมทั้งของแมคคอลลินและจอร์แดน ดังนี้

1. เนื้อหาที่สต๊อฟเฟิลบีมให้การแนะนำว่าต้องทำการประเมิน (คำถามต่างๆของการประเมินตามรูปแบบการศึกษาที่อิงฐานของพันธภาระเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งทำให้ได้แนวทาง การกำหนดดัชนีว่า พันธภาระต้องพิจารณาทั้งในแง่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริการ จัดการศึกษาขององค์กร และในด้านผู้ให้บริการ

2. ตัววัดพันธภาระขององค์กรทั้งในระดับบุคคล และองค์กรตามที่ชาล็คคเสนอ

3. แนวคิดการประเมินของแมคคอลลินและจอร์แดนว่าตรรกของการประเมินคือการพยายามเชื่อมความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในการดำเนินโครงการให้เห็นเป็นเครือข่ายพันธภาระ โดยเฉพาะการพยายามจัดการกับผลกระทบจากภายนอกโปรแกรมที่เกี่ยวข้อง หรือการพยายามลดปัจจัยเสี่ยงภายนอกองค์กรเพื่อให้บรรลุพันธกิจองค์กรตามที่แถลงอย่างให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งแท้ที่จริงแล้วคือการลดปัจจัยเสี่ยงภายนอก หรือการวิเคราะห์ปัจจัยคุกคามต่อการดำเนินการขององค์กรนั่นเอง ซึ่งในแง่ การบริหารคุณภาพคือการวิเคราะห์ SWOT นั่นเอง

นอกจากสต๊อฟเฟิลบีม ชาล็คค รวมทั้งแมคคอลลินและจอร์แดนที่มีการนำเสนอแบบจำลองการประเมินพันธภาระที่ทำให้ประเด็นพันธภาระมีความเป็นมิติของแนวคิดอย่างเป็นระบบมากขึ้น หากพิจารณาถอยกลับไปก็พบว่ามีความพยายามในการสรุปแนวคิดเพื่อทำการประเมินในลักษณะเช่นเดียวกัน เพียงแต่ไม่ได้เสนอในรูปแบบจำลองเท่านั้น คือแนวคิดการประเมินพันธภาระของ กรอนลันด์ (Grondlund, 1972 : 551—53) ซึ่งได้จัดทำแบบตรวจสอบรายการเพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติการประเมินในรูปแบบการตรวจสอบว่าโครงการใดๆ มีเนื้อหาตามที่ระบุในรายการข้างล่างนี้หรือไม่ ดังนี้

1. เกณฑ์ทั่วไป ประกอบด้วย เน้นการพัฒนาการเรียนรู้และการสอน รับผิดชอบ และให้การอธิบายอิทธิพลที่มีผลต่อการเรียนรู้ และการสอนทั้งใน และนอกสถานศึกษา มีการระบุความรับผิดชอบของทีมงานในวิชาชีพ คือผู้ปกครอง ผู้เรียน ตลอดจนทีมผู้บริหาร สถานศึกษา ให้ความสำคัญตระหนักต่อผลลัพธ์ที่สำคัญทั้งหมดทางการศึกษาทั้งผลลัพธ์ที่ตั้งใจและที่ไม่พึงปรารถนาแต่อาจจะเกิดขึ้นได้ ผลลัพธ์ดังกล่าวได้รับการแปลงให้อยู่ในลักษณะที่

ปฏิบัติได้ มีการวางแผนล่วงหน้าถึงการวิเคราะห์ การแปลผล และการรายงานผลลัพธ์ทั้งหมดทางการศึกษา ตลอดจนการดำเนินการด้วยวิธีและอุปกรณ์เครื่องมือใหม่ๆ

2. การระบุเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วยการระบุเป้าหมายทางการศึกษาต้องเกิดจากความร่วมมือของทั้งองค์การ คือผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษารวมถึงกลุ่มในชุมชนที่สนใจ เป้าหมายทางการศึกษาได้รับการจัดลำดับความสำคัญ และเป้าหมายทางการศึกษาครอบคลุมผลลัพธ์ทางการศึกษาทั้งหมด ได้แก่ ด้านสติปัญญา ทศนคติ และการปฏิบัติ

3. การระบุวัตถุประสงค์การสอน ประกอบด้วยมีการระบุวัตถุประสงค์การสอนทุกครั้ง มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน สามารถปฏิบัติได้เมื่อเทียบกับทรัพยากร และข้อจำกัด และมีความชัดเจนในรูปแบบที่สามารถวัดได้

4. ผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ต้องการ ประกอบด้วยมีแผนในการประเมินผลลัพธ์ที่สำคัญของโครงการ เครื่องมือการทดสอบ และการประเมินผลสามารถวัดผลลัพธ์ที่กำหนดได้ตรง เครื่องมือการทดสอบ และการทดสอบสามารถวัดตัวอย่างการปฏิบัติงานที่เป็นตัวแทนได้ การทดสอบและเครื่องมือการประเมินมีความเที่ยงตรงในสายตาผู้เรียน และสังคม และสามารถวัดตัวอย่างพฤติกรรมได้กว้างพอที่จะให้ผลลัพธ์ที่มีความเชื่อมั่นได้

5. ระเบียบวิธีการรายงาน ประกอบด้วยมีการคาดการณ์ในเรื่องการรายงานผลการประเมิน ดังนี้ กลุ่มเป้าหมายในการเสนอรายงาน (ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ และสังคม) แนวทางการรายงานที่สามารถใช้ประโยชน์และทำความเข้าใจได้ และการนำผลการดำเนินการหรือผลลัพธ์ที่ได้เสนอไปแล้วมาปรับปรุงการเรียนการสอน

จากแนวคิดการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาของกรอนแลนด์ตามที่นำเสนอทั้ง 5 หมวด ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าในเรื่องการจัดการศึกษาที่แสดงถึงการมีพันธภาวะร่วมกับผู้รับบริการนั้น กรอนแลนด์ให้ความสำคัญกับการวางแผนล่วงหน้าว่าต้องดีที่สุด โดยเนื้อหาจะเน้นที่การสอน และผลลัพธ์เฉพาะด้านผู้เรียนที่เป็นผลลัพธ์โดยตรงทางการศึกษาเท่านั้น เมื่อวิเคราะห์ให้สัมพันธ์กับสาระที่ผู้วิจัยประมวลได้เป็นคุณลักษณะทั้ง 5 ด้านของพันธภาวะจะเห็นว่าสอดคล้องกันอย่างมากกับคุณลักษณะข้อที่ 2 คือสถานศึกษาต้องมีกลไกที่สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าการให้การสนับสนุนใดๆของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะได้รับการตอบสนองด้วยเจตนารมณ์อย่างแรงกล้าที่จะให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับบริการตามที่ตกลงไว้ทั้งปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งในการศึกษาด้วยวิธีการประเมินอภิมาณ ซึ่งเป็นการแสดงการประเมินผลลัพธ์การดำเนินการของสถานศึกษา ผู้วิจัยนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินอภิมาณ การประเมินผลการจัดการศึกษา

ของสถานศึกษาพยาบาลทั้ง 7 แห่ง ว่าในการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง มีลักษณะแสดงถึงการประเมินพันธภาวะตามที่ผู้วิจัยประมวลไว้หรือไม่ และในการประเมินนั้น สถานศึกษาใช้ตัวแปรใดเป็นดัชนีในการอธิบายผลลัพธ์การประเมิน ดังนี้

1. การระบุพันธกิจการจัดการศึกษา ซึ่งจะใช้เกณฑ์ว่าสถานศึกษาได้มีการประเมินว่าผู้ให้บริการในทุกส่วนเข้าใจพันธกิจการดำเนินการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน หรือไม่

2. การประเมินความมุ่งมั่นในการบรรลุพันธกิจ ประกอบด้วย มีการวางแผนดำเนินการเพื่อให้สามารถบรรลุพันธกิจที่แถลงมากที่สุด ได้แก่การประเมินจุดแข็ง เพื่อเสริมจุดแข็ง และประเมินจุดอ่อนเพื่อหาทางป้องกันแก้ไข และการเตรียมสนับสนุนด้านทรัพยากร อย่างเต็มที่

3. ความครอบคลุมในการประเมินพันธกิจ ประกอบด้วย การจัดลำดับความสำคัญของพันธกิจ ความครอบคลุมพันธกิจขององค์การทั้งหมด ความสอดคล้องกับเป้าหมายของ สถานศึกษา ความครอบคลุมและเหมาะสมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความเป็นไปได้เมื่อเทียบกับทรัพยากร และข้อจำกัด มีความชัดเจนในรูปแบบที่สามารถวัดได้

4. การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยการระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บทบาทหน้าที่ในการร่วมจัดการศึกษา การติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวางแผนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับทราบผลการจัดการศึกษา และการเปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถติดต่อกับสถานศึกษา ให้ข้อเสนอแนะการจัดการศึกษา และการการประเมินพันธกิจบุคลากร (ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน)

2.5 การพัฒนาดัชนีเพื่อการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา

ดัชนีการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการสืบค้นสารสนเทศ ผลลัพธ์ทางการศึกษา และส่วนหนึ่งของระบบการประเมินผล ความเชื่อซึ่งเสริมสร้างรากฐานในการพัฒนาระบบดัชนีการศึกษาคือ การจัดเตรียมสารสนเทศจะทำให้สภาวะ หรือเงื่อนไขในการพัฒนามีประสิทธิภาพ ระบบดัชนีการศึกษาได้รับการออกแบบ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการควบคุมกำกับและประเมินผล โดยสามารถให้สารสนเทศที่เที่ยงตรง ครอบคลุมลักษณะที่เป็นพื้นฐานของการกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาผลลัพธ์ทางการศึกษา ความซับซ้อนของแนวคิดและเทคนิคในการพัฒนาระบบดัชนีที่มีประสิทธิภาพได้รับการพิจารณา และเป็นประเด็นในการศึกษาอย่างกว้างขวาง ในส่วนนี้จะทบทวนประเด็นต่างๆเกี่ยวกับดัชนี ได้แก่ ความหมาย คุณลักษณะ ประเภท กรอบการพัฒนา และเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

2.5.1 ความหมายของดัชนี

ตามพจนานุกรมออกฟอร์ด ระบุว่าดัชนีหมายถึง สิ่งชี้ให้เห็น หรือชี้ให้ความสนใจไปที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือตามพจนานุกรมเว็บสเตอร์ระบุว่าหมายถึงบางสิ่งชี้ให้เห็นหรือชี้ถึงความจริงมากหรือน้อย (Johnstone. 1981 : 2) ส่วนพจนานุกรมสถิติ และระเบียบวิธี (Vogt.1999 : 138,268) ระบุความหมายของดัชนีไว้ 3 นัย คือ ดัชนีเป็นความเฉพาะเจาะจงของวิธีการวัดแนวคิด เช่นการทดสอบไอคิวเป็นดัชนีบอกสติปัญญาได้ หรือดัชนีเป็นตัวแปรซึ่งสามารถใช้เพื่อศึกษาตัวแปรตัวอื่นๆ หรือดัชนีเป็นตัวแปรพรรณนาเชิงสถิติซึ่งสะท้อนสถานการณ์เชิงสังคม เช่นอัตราการตายของทารก จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย เป็นต้น

ยูเนสโก (UNESCO.1998 :2) : ตัววัดผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล และระบบ โดยมีมติที่ได้รับการพิจารณาตัดสินว่ามีความสำคัญต่อการวางแผน และการกระจายทรัพยากร

นัททอล (Nuttal. 1993 : 17 – 19) ได้รวบรวมความคิดเห็นของบุคคลต่างๆเกี่ยวกับความหมายของดัชนี ไว้จำนวนหนึ่ง ได้แก่ นัททอล (Nuttal. 1993 : 17) : ได้รับการออกแบบเพื่อให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาวะของระบบการศึกษา ซึ่งจะแสดงเสมือนเป็นระบบเตือนภัยในระยะแรกว่ามีบางสิ่งบางอย่างที่กำลังผิดปกติ โดยจะชี้แนะเพียงว่ามีความจำเป็นในการดำเนินการ แต่ไม่ได้บอกว่าจะแก้ไขอย่างไร ชาเวลสัน (Shavelson , et al. 1987) : สถิติเดี่ยวหรือสถิติประกอบซึ่งสัมพันธ์กับโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาและให้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย โดยที่ทุกๆสถิติจะไม่ใช้ดัชนีทั้งหมด และจะเป็นดัชนีก็ต่อเมื่อสถิติตัวนั้นเป็นมาตรฐาน เจเจอร์ (Jaeger.1978) : ตัวแปรใดๆที่มีลักษณะเป็นตัวแทนสภาวะรวม หรือสภาวะการเปลี่ยนแปลงในสถานะของกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มสถาบัน หรือองค์ประกอบใดๆ ซึ่งมีความจำเป็นในการรายงาน สภาวะ หรือการเปลี่ยนแปลงสถานะภายใต้ระบบการศึกษา หรือมีความจำเป็นต่อการทำความเข้าใจเงื่อนไขของหน่วย

โดยสรุป ดัชนีหมายถึงสารสนเทศที่ได้รับการออกแบบอย่างเฉพาะเจาะจง เพื่อให้สามารถอธิบายสถานการณ์หนึ่ง หรือปรากฏการณ์หนึ่ง ภายใต้บริบทหนึ่งๆ ซึ่งสารสนเทศนั้นอาจจะเป็นคำอธิบายในรูปสถิติ หรือในรูปเชิงคุณภาพก็ได้

2.5.2 คุณลักษณะเฉพาะของดัชนี (Feature of Indicators)

จอห์นสโตนระบุว่าจากการให้คำจำกัดความที่มีต่อดัชนี สามารถระบุลักษณะเฉพาะของดัชนีได้ว่า ดัชนีจะอธิบายลักษณะต่างๆไป คือดัชนีไม่จำเป็นต้องชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนถึงสภาวะ หรือธรรมชาติของสิ่งที่กำลังตรวจสอบ ดัชนีมีแตกต่างจากตัวแปร โดยที่ตัวแปรจะเป็นตัวที่สะท้อนแง่มุมบางอย่างของสิ่งที่กำลังกล่าวถึง เช่น สัดส่วนครู/นักเรียน สัดส่วน

แรงงานที่มีงานรอง ซึ่งถ้าเป็นดัชนีจะรวมตัวแปรใดๆดังกล่าวกับแนวคิดอื่นที่สัมพันธ์กับตัวแปรเพื่อก่อให้เกิดมุมมองที่กว้างขึ้น ดังนั้นในแง่คิดของผู้วิจัยแม้อจอห์นสโตนจะกล่าวว่าตัวแปรไม่ใช่ดัชนี แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่าความไม่เหมือนที่จอห์นสโตนกล่าวไม่ใช่เป็นความ ไม่เหมือนแบบแตกต่างกันในลักษณะคนละเรื่อง แต่จะเป็นความไม่เหมือนในแง่ระดับ หรือ ความเข้ม หรือความครอบคลุมของสารสนเทศที่ได้รับจากตัวแปรที่สนใจศึกษา หรือดัชนีที่สนใจวัดมากกว่า ค่าของดัชนีแสดงเป็นปริมาณและเป็นค่าชั่วคราวเท่านั้น นั่นคือเป็นค่าที่อิงกับบริบทซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดวงจรการพัฒนาที่ใช้เป็นกรอบคิดในการศึกษา คือ การสรุปความของดัชนีต้องพิจารณาบริบทในการพัฒนาดัชนีด้วย หากบริบทเปลี่ยนดัชนีก็อาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งค่า และตัวที่ใช้เป็นดัชนี สุดท้ายดัชนีเป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี นั่นคือสารสนเทศของดัชนีสามารถทำให้เกิดการสรุปข้อค้นพบบางประการอย่างมีหลักฐานได้

2.5.3 การประยุกต์ใช้ดัชนี

ในระบบการศึกษาดัชนีสามารถสร้าง และนำไปใช้ด้วยวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย ทั้งโดยนักวางแผน นักบริหาร หรือนักวิจัย ในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย เพื่อกำกับระบบการศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการวิจัยทางการศึกษา เพื่อจำแนกระบบการศึกษา เพื่อชี้แนะระดับการบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะ

2.5.4 ประเภทของดัชนี

การจัดแบ่งประเภทขึ้นกับเกณฑ์ในการจัดแบ่ง ดังนี้

2.5.4.1 แบ่งตามเกณฑ์ขอบเขตที่ตัวแปรองค์ประกอบให้การก่อให้เกิดตัวชี้วัด จะแบ่งดัชนีเป็น 3 กลุ่ม คือตัวชี้วัดที่เป็นตัวแทน (Representative Index) เป็นตัวชี้วัดพื้นฐานที่สุด โดยการเลือกตัวแปรมาตัวเดียวเพื่อมาสะท้อนแง่มุมหนึ่งของระบบ เช่นอัตราการเข้าเรียน อัตราการรู้หนังสือ ร้อยละของผลิตภัณฑ์มวลรวมที่ใช้ในการทางการศึกษา เป็นต้น ซึ่งในแง่ความเป็นจริงการใช้ดัชนีตัวเดียวสะท้อนระบบโดยเฉพาะระบบการศึกษาเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก เนื่องจากการศึกษาจัดเป็นระบบที่มีความสลับซับซ้อนประกอบด้วยระบบย่อยหรือแง่มุมต่างๆมากมาย ดัชนีย่อย (Disaggregated Index) เป็นดัชนีย่อยที่กำหนด คำนวณของหลายๆตัวแปรในแต่ละส่วนประกอบครอบคลุมระบบการศึกษาทั้งหมด โดยที่ ตัวแปรที่นิยามทุกตัวควรเป็นอิสระจากตัวแปรตัวอื่นๆ แต่เกิดความยุ่งยากในทางปฏิบัติ และกลุ่มสุดท้ายคือดัชนีองค์ประกอบ (Composite Index) เป็นการสร้างตัวชี้วัดที่มีหลักการเหตุผลสนับสนุน โดยการรวมเอาตัวแปรทางการศึกษาจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันด้วยวิธีการใด วิธีการหนึ่ง จนได้ตัวรวมสุดท้ายซึ่งจะได้รับการแปลออกมาเหมือนเป็นตัวแปรตัวหนึ่ง วิธีการนี้

ต้องอาศัยเทคนิคการกำหนดสเกล และน้ำหนัก ตัวอย่างดัชนีการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของเพศหญิงในระบบการศึกษา ประกอบด้วยเปอร์เซ็นต์ผู้เรียนเพศหญิงในแต่ละระดับ เปอร์เซ็นต์ผู้สอนเพศหญิงในแต่ละระดับ เปอร์เซ็นต์เพศหญิงโดยรวมในแต่ละระดับ

2.5.4.2 ใช้เกณฑ์ฐานที่ใช้ในการแปลค่าคาดประมาณของดัชนีในระบบการศึกษา จะแบ่งดัชนีเป็น 3 กลุ่ม เช่นเดียวกัน คือ Norm-Referenced หรือ Synchronic Comparison Self-Referenced หรือ Diachronic Comparison และ Criterion-Referenced Comparison

2.5.4.3 ใช้เกณฑ์การวัด (Measurement of Stocks and Flows) จะแบ่งดัชนีเป็น 2 กลุ่ม คือ Indicators of Educational Stocks และ Indicators of Educational Flows

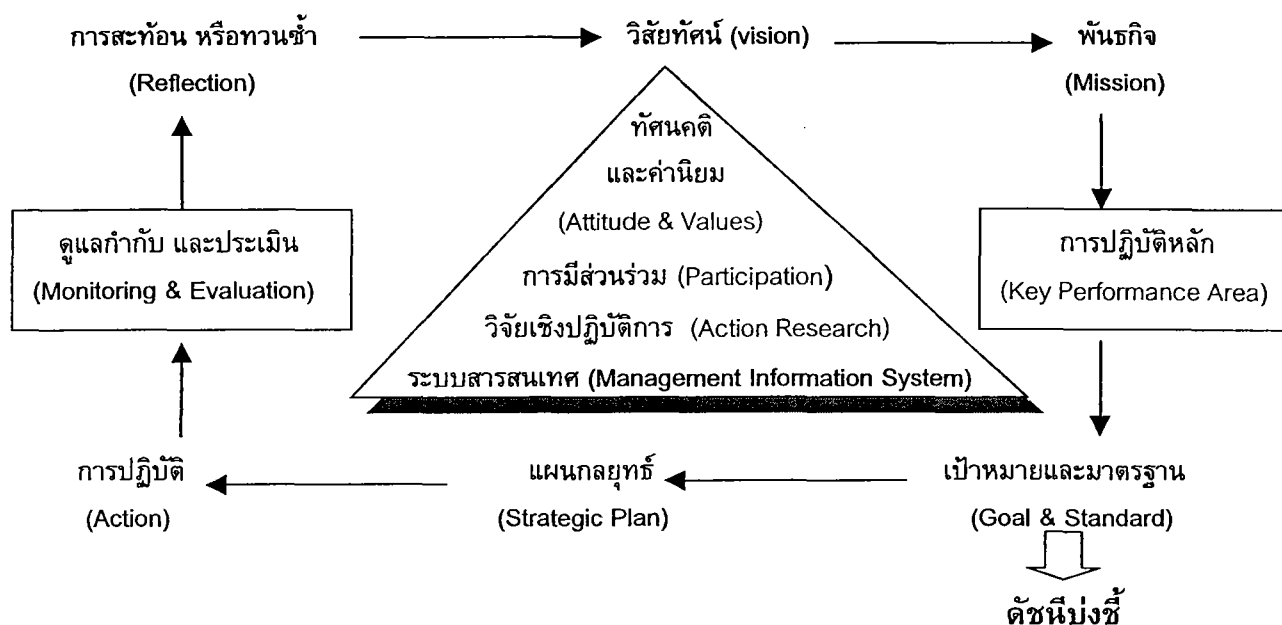
2.5.4.4 ใช้เกณฑ์ระดับการวัด จะแบ่งดัชนีเป็น 2 กลุ่ม คือดัชนีที่วัดในระดับภาพรวม และดัชนีที่วัดความหลากหลายของคุณลักษณะ (distributive Indicator)

2.5.4.5 ใช้เกณฑ์อื่นๆ เช่น ของลาซาร์เฟล จะแบ่งเป็น Expressive และ Predictive หรือ ฮอร์น จะแบ่งเป็น Subjective และ Objective Indicator

ในด้านการปฏิบัติพบว่าดัชนีที่มีให้เห็นกันทั่วไปจะใช้เกณฑ์ขอบเขตการใช้ ตัวแปรเป็นองค์ประกอบ เกณฑ์ของฐานที่ใช้ในการแปลค่าคาดประมาณของดัชนี มากกว่า

2.5.5 กรอบในการกำหนดดัชนี

ในการสร้าง และใช้ดัชนีทางการศึกษาจำเป็นต้องสร้างกรอบอ้างอิง หรือกรอบการศึกษา (framework) ซึ่งเท่าที่ทบทวนเอกสารมีผู้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับกรอบการศึกษาไว้ เช่น กมล สดประเสริฐ หรือ จอห์นสโตน สำหรับจอห์นสโตน (Johnstone. 1983 :26) เสนอกรอบในการพัฒนาดัชนีด้วยทฤษฎีระบบ ซึ่งจอห์นสโตนกล่าวว่าในการพัฒนาดัชนีนั้นต้องมีการมองให้เป็นระบบทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ที่ต้องการ ในแง่เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จากนั้นพิจารณาว่าในส่วนกระบวนการต้องมีการจัดกระทำกับส่วนใดบ้าง แล้วทำการวัดทรัพยากรและความพึงพอใจที่ได้จากการจัดกระทำ ติดตามประเมินผลกระทบที่ได้จากการจัดกระทำที่มีต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จอห์นสโตนเห็นว่าไม่มีดัชนีตัวเดียวที่สามารถจะอธิบายระบบการศึกษาได้ และไม่ควรวัดที่ผลลัพธ์อย่างเดียว สำหรับ กมล สดประเสริฐ (2543 : 200) อธิบาย และให้กรอบการกำหนดดัชนี โดยอิงกับระบบในภาพรวมขององค์กร ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 การกำหนดดัชนี และระบบการจัดการองค์กรในภาพรวม

ที่มา :กมล สุดประเสริฐ. (2544) รายงานการวิจัยดัชนีความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา :200

ตามภาพประกอบ 5 อธิบายได้ว่าการกำหนดดัชนีนั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจองค์กรในภาพรวม หรือบริบททั้งหมดที่สัมพันธ์กับดัชนี โดยเริ่มจากวิสัยทัศน์ แปลงสู่การกำหนดพันธกิจ นำไปสู่สมรรถนะหลักๆที่องค์กรมุ่งไปสู่ ด้วยเป้าหมาย และมาตรฐานที่สอดคล้องกัน จากตัวเป้าหมาย และมาตรฐานนี้จะต้องพิจารณาตีความให้ออกมาเป็นรูปที่ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติด้วยการกำหนดเป็นดัชนี และ/ หรือเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมาย และมาตรฐานดังกล่าว ในการพัฒนาดัชนีในการศึกษานี้ ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดของกมล สุดประเสริฐว่า ในการพัฒนาดัชนีต้องพิจารณา และทำความเข้าใจระบบทั้งระบบในภาพรวมที่จะพัฒนาดัชนีเพื่อไปประเมินสถานะของระบบนั้น เพื่อที่จะสามารถกำหนดดัชนีประเมินได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นในแง่การศึกษาสังกัดระดับนี้ ผู้วิจัยจึงเริ่มที่การกำหนดพันธกิจขององค์กร และผู้ให้บริการการศึกษาให้ได้เสียก่อน พิจารณาว่าพันธกิจจะวัดได้จากดัชนีหลักอะไรบ้าง แล้วจึงแปลงสู่การปฏิบัติด้วยการกำหนดดัชนีชี้วัดที่เฉพาะ

นอกจากกรอบการกำหนดดัชนีดังกล่าว เมื่อจะพิจารณากำหนดดัชนี จำเป็นต้องมีทฤษฎีรองรับ โดยวิธีการในการกำหนดดัชนีสามารถดำเนินการได้ 3 แบบ คือ

1.การพัฒนาดัชนี โดยลดขั้นตอนยุ่งยากทางการปฏิบัติลง (Pragmatic Reduction) โดยการคัดเลือกตัวแปร เพื่อเป็นดัชนีตัวแทน หรือทำการรวมดัชนีให้ได้ดัชนีจำนวนน้อย วิธีนี้การจะไม่ค่อยได้รับความนิยมเนื่องจากการเกิดความลำเอียงในการกำหนดโดยผู้วิจัย

2.การพัฒนาดัชนีโดยยึดหลักทฤษฎี (Theoretical Method) โดยอาศัยฐานจากทฤษฎีเป็นตัวกำหนดดัชนีในเบื้องต้น แล้วพิจารณากำหนดน้ำหนักตัวแปรนั้นๆ ตามระดับความสำคัญ ซึ่งต้องอาศัยหลักการ 3 หลักการ คือ

2.1 หลักการคัดเลือกตัวแปรองค์ประกอบ สามารถอาศัยการทบทวนเอกสาร และอาศัยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งต้องมีการพิจารณาให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้มีความซ้ำซ้อนของดัชนี เนื่องจากจะรบกวนการแปลผล

2.2 หลักการกำหนดน้ำหนักซึ่งหามาได้จากผู้เชี่ยวชาญ หรือเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

2.3 หลักการรวมค่าดัชนี สามารถดำเนินการ ได้ด้วยวิธีบวก และวิธีการคูณ แต่จากการศึกษาพบว่าวิธีการคูณไม่มีการนำมาใช้ในทางปฏิบัติ สำหรับวิธีการบวกจะดำเนินการได้ 2 แบบ คือ

2.3.1 การบวกโดยไม่คือน้ำหนักตัวแปร จะใช้สูตร

$$I = \frac{V_1 + V_2 + V_3 + \dots + V_n}{n}$$

2.3.2 การบวกโดยคือน้ำหนักตัวแปร จะใช้สูตร

$$I = \frac{W_1V_1 + W_2V_2 + W_3V_3 + \dots + W_nV_n}{W}$$

สำหรับสูตรการบวกโดยคือน้ำหนักตัวแปรจะใช้เมื่อทราบแน่ชัดถึงลำดับความสำคัญของตัวแปรที่ศึกษา

3.การพัฒนาโดยวิธีเชิงประจักษ์ (Empirical Methods) วิธีการจะคล้ายคลึงกับวิธี การพัฒนาดัชนีโดยอาศัยหลักการเชิงทฤษฎี เพียงแต่การกำหนดน้ำหนักจะใช้วิธีเชิงสถิติ เช่นการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ไม่ว่าจะพัฒนาดัชนีโดยวิธีการใดก็ตามจะต้องพิจารณา หรือคำนึงถึงปัจจัย 3 ด้าน คือ

1.สอดคล้องกับนโยบาย โดยนโยบายจะให้หลักการเหตุผลหลักๆในการพัฒนาดัชนี และก่อ ให้เกิดองค์ประกอบหลักของระบบดัชนี

2. คำนึงถึงความเหมาะสมด้านเทคนิค โดยต้องพัฒนาดัชนีด้วยเทคนิคที่เป็นระบบอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ เนื่องจากตามที่ได้รับทราบกันว่าในการแปลงแนวคิดสู่ตัววัดในศาสตร์ทางสังคมนั้นสามารถก่อให้เกิดตัววัดได้มากมายดังนั้นในแง่การปฏิบัติต้องก่อให้เกิดตัววัดที่มี

ความเที่ยงตรงนั้นคือต้องสัมพันธ์กับแนวคิด สามารถเชื่อมเข้าสู่ระบบที่จะใช้ดัชนีที่พัฒนาขึ้นไปอธิบาย

3. คำนี้ถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ นั่นคือดัชนีไม่ใช่เพียงแต่มีความเกี่ยวข้องหรือมีความตรงเท่านั้น แต่จะต้องเก็บรวบรวมในเวลาที่ต้องการ (timely) มีความครอบคลุม (comprehensive) และต้องมีจำนวนน้อย (few in number)

หรือเป็นไปตามที่เขาวดี ราชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 134-135) ในการคัดเลือกดัชนี ต้องคำนึงองค์ประกอบ ดังนี้ ต้องมีความเฉพาะเจาะจง มีความเป็นอิสระจากกัน มีความเป็นข้อเท็จจริง มีความตรง และอิงข้อมูลที่มีอยู่

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการพัฒนาโดยยึดหลักทฤษฎี ว่าคุณสมบัติของพันธภาระในการจัดการศึกษาควรจะเป็นอย่างไร โดยผู้วิจัยมีบทบาทในการทบทวนและประมวลในเบื้องต้น จากนั้นอาศัยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญช่วยเหลือทั้งในการกำหนดดัชนี และการกำหนดน้ำหนัก ซึ่งการกำหนดน้ำหนักทำโดยวิธีการบวกค่าดัชนี

2.5.6 ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา

ในเรื่องดัชนีที่เฉพาะสำหรับการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษานั้น เท่าที่ผู้วิจัยสืบค้น พบว่ามีการศึกษาไว้น้อยมาก ดัชนีที่ทบทวนได้มักเป็นดัชนีกว้างๆ ชีววัดประสิทธิผล ประสิทธิภาพของระบบการจัดการศึกษา แต่สำหรับดัชนีที่เฉพาะเพื่อการชี้วัดพันธภาระการจัดการศึกษานั้น เท่าที่พยายามทำการสืบค้นจะพบแต่งงานศึกษาของแมคเฟอร์สัน (MacPherson. 1996 : 251 - 306) คนเดียวเท่านั้น โดยแมคเฟอร์สันได้ทำการศึกษานำร่องเกี่ยวกับดัชนีและเกณฑ์พิจารณาการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาจัดเป็นบทเรียนที่สำคัญ และผู้วิจัยได้นำชุดดัชนีที่ได้จากการศึกษาของแมคเฟอร์สันมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้จากการทบทวนแนวคิดการประเมินพันธภาระข้างต้นชี้แนะว่า เรื่องของการประเมินพันธกิจมีมิติหลากหลายทั้งในด้านการประเมิน การจัดการ เรื่องของความคาดหวัง ความเชื่อเชิงปรัชญาการศึกษาและวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง ในการจัดทำดัชนีหรือเกณฑ์การประเมินพันธภาระจึงต้องครอบคลุมมิติเหล่านี้ให้ได้ การศึกษาของแมคเฟอร์สันมีคำถามการวิจัยทั่วไป 2 ข้อ ข้อแรกคือกระบวนการใด (ระเบียบวิธีปฏิบัติ การกระทำ หรือกลวิธี) ควรจะใช้ในการรวบรวมข้อมูล ใช้ในการรายงาน และใช้ในการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน การสอนของผู้สอน และภาวะผู้นำของผู้นำ ข้อที่สองควรใช้เกณฑ์ใด (มาตรฐาน ตัวเปรียบเทียบ หรือดัชนีชี้วัด) ในการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน

การสอนของผู้สอน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาวิจัยใช้เวลาถึง 2 ปี ทำการวิจัยภายใต้กระบวนทัศน์ของกลุ่มหลังปฏิฐานนิยม (Post-positivist) ความรู้ในนโยบายสามารถบอกงานได้โดยไม่ต้องผ่านการทดสอบสมมุติฐานกับการพิสูจน์ยืนยันเชิงประจักษ์ แต่สามารถเกิดขึ้นได้โดยกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของการคาดเดาและการโต้แย้งของบุคคล ซึ่งจะช่วยพัฒนาทฤษฎีที่ก่อรูปไปด้วยโยงใยแห่งความเชื่อ โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็นต่อคุณค่าของเกณฑ์ทั้งสามกลุ่ม (การเรียนรู้ของผู้เรียน การสอนของผู้สอน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร) ร่วมกับกระบวนการ รวมถึงดัชนีและเกณฑ์ย่อยในแต่ละดัชนี จากนั้นนำมาจัดกลุ่มตามแนวคิดของกระบวนการสร้างทฤษฎีจากกระบวนการโยงใยความเชื่อ (the Web of Beliefs) ซึ่งเกิดจากนักปฏิบัติการด้านการศึกษาทั่วโลกกว่าพันคนเข้าร่วมประชุมอภิปรายเชิงปฏิบัติ ระดมสมองเพื่อหาข้อสรุปที่เกิดจากการยอมรับร่วมกันของนักการศึกษาเหล่านี้ ผลสรุปของดัชนี และเกณฑ์ที่ได้จากการศึกษาของแมคเฟอร์สันประกอบด้วย

- ดัชนีหรือเกณฑ์ผลลัพธ์ เพื่อการประเมินผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน
- การประเมินมุ่งสู่การระบุการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ และการเตรียมแผนการแก้ไข ป้องกันผลลัพธ์ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นได้
- ดัชนีหรือเกณฑ์กระบวนการ ซึ่งประกอบด้วยการกระจายอำนาจ คือการมีส่วนร่วม การตัดสินใจ การบริหารจัดการการศึกษา และต้องเป็นระบบเปิด คือการเชื่อมโยงการศึกษาสู่สังคม และระบบทางสังคมอื่นๆ
- ดัชนีหรือเกณฑ์นำเข้า ซึ่งประกอบด้วยความเป็นผู้นำซึ่งแมคเฟอร์สันจัดให้เป็นความสำคัญที่สุดของดัชนีในยุคนี้ โดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหาร และการเกิดปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบของเกณฑ์อื่นๆในลักษณะเป็นวงจร นั่นคือดัชนีแต่ละตัวควรนำมาพิจารณาเสริมความเข้าใจระบบในภาพรวม

สำหรับดัชนีความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่กล่าวว่าแมคเฟอร์สันให้ความสนใจเป็นพิเศษ ซึ่งจากการประมวลแนวคิดของแมคเฟอร์สันโดยผู้วิจัยแล้ว พบว่าเป็นแนวคิดที่ได้จากการทำวิจัยด้านปรัชญาร่วมกับฮอดจกินสัน (Duignan. & MacPherson. 1992 : 171 –185 ; Citing Hodgkinson.1978,1981, 1983, 1986) ทำให้เกิดทฤษฎีเชิงปฏิบัติของภาวะผู้นำด้านการศึกษา ว่าภาวะผู้นำด้านการศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ ด้านความคิด (the Realm of Ideas) เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเชิงปรัชญา และความสำคัญของกิจกรรมการวางแผน ด้านวัฒนธรรม (the Realm of Culture) หรือส่วนที่เกี่ยวข้องกับ "คน" จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสร้างวัฒนธรรม และการเมืองในองค์กร และด้านวัตถุ (the Realm of Things) ซึ่งจะเป็นกิจกรรมด้านการประเมินผล และการจัด เมื่อนำดัชนีที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาจัดหมวดหมู่จะได้กลุ่มดัชนี และเกณฑ์ ซึ่งใช้เป็นดัชนีการประเมิน

พันธภาระผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการมีภาวะผู้นำ ซึ่งผลจากการมีภาวะผู้นำของ ผู้บริหารนี้จะปรากฏผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมซึ่งใช้วัดภาวะการมีผู้นำ ซึ่งผลลัพธ์นี้กระจายอยู่ทั้งในส่วนของผู้สอน ผู้เรียน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายการกำหนดดัชนีประเมินพันธภาระที่แมคเฟอร์สันระบุในตอนแรก แนวคิดของแมคเฟอร์สันนี้ไปสอดคล้องกับแนวคิดของโอเวน (Owen, 1998 : 355 -365) ว่าการประเมินผู้บริหารควรประเมินที่การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถเอาชนะข้อจำกัด การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในความสอดคล้องนั้นแมคเฟอร์สันเสนอขอบเขตการประเมินที่กว้างออกไปอีกโดยกำหนดเป็นเกณฑ์บ่งชี้กิจกรรมในแต่ละด้านของผู้บริหาร แยกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 : กิจกรรมการประเมิน ประกอบด้วยเกณฑ์วัด 3 กลุ่ม และเกณฑ์ย่อยในแต่ละกลุ่ม คือ

1.1 ควบคุมกำกับผลลัพธ์ และทัศนคติ เกณฑ์ย่อย คือ สุ่มตัวอย่างงานของผู้เรียน (เช่นพอร์ตโฟลิโอ) วัดความก้าวหน้าของผู้เรียนแต่ละคน มีมาตรการที่แน่ใจว่าผู้สอนใช้ข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเป็นตัวควบคุมกำกับความก้าวหน้าของผู้เรียน ใช้ทุกรายงานที่มีจากทีมงาน ใช้ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของรัฐ หรือประเทศ วัดความรู้สึกลับคั่งปลอดภัย และทักษะชีวิตของผู้เรียน วัดทัศนคติของผู้เรียนต่อสถานศึกษา ผู้สอน เพื่อนผู้เรียน การเรียน และการบ้าน วัดทัศนคติของผู้สอนต่อผู้เรียน ต่อผู้ปกครอง และต่อเพื่อนครู และสำรวจบรรยากาศของสถานศึกษา และใช้การตอบสนองกลับจากทีมงาน

1.2 ให้ข้อมูลย้อนกลับ แก่ระบบการประเมิน เกณฑ์ย่อย คือ ใช้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการสอน และภาวะผู้นำจากผู้ปกครอง และผู้เรียน ใช้ข้อมูลย้อนกลับและการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ใช้การประเมินภาวะผู้นำจากสมาชิกร่วมสถานศึกษา กระตุ้นการประเมินตนเอง และรายงานการประเมินผู้สอนไปที่ผู้สอนแต่ละคน

1.3 พัฒนาระบบการประเมินความก้าวหน้า เกณฑ์ย่อย คือ ใช้การประเมินวัตถุประสงค์ในการวางแผนปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาการประเมินความก้าวหน้า ที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การสอน

กลุ่มที่ 2 : กิจกรรมเชิงปรัชญา ประกอบด้วยเกณฑ์ 3 กลุ่ม และเกณฑ์ย่อยในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

2.1 ทำให้เกิดความกระจ่างในจุดประสงค์ขององค์การ เกณฑ์ย่อย คือกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และพัฒนาให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษากับแผน และผลลัพธ์การพัฒนา

2.2 เชื่อมการประเมินผลกับการวางแผน เกณฑ์ย่อย คือช่วยผู้สอนในกิจกรรมต่างๆ คือประเมิน และวางแผนโปรแกรมอย่างเป็นระบบ พัฒนาตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน พัฒนาตัวชี้วัดการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และการประเมินและวางแผนตลอดบทเรียน

2.3 รังสรรค์องค์กรแห่งการเรียนรู้ เกณฑ์ย่อย คือแบ่งปันการสะท้อนในระหว่าง เครือข่ายผู้ร่วมงานเกี่ยวกับความท้าทายของการปฏิบัติ พัฒนาศักยภาพของผู้อื่นในฐานะ ที่เป็นผู้เรียน และผู้ทำการศึกษาวิจัย ตีกรอบเป้าหมายใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ กระตุ้นให้ครูอ่าน และทำวิจัย พัฒนาการตัดสินใจใดๆ ที่ดำเนินการโดยผู้สอน เพิ่มพูนความรู้ของผู้สอนในประเด็นที่เกี่ยวข้อง (เนื้อหาวิชาต่างๆ พัฒนาการของเด็กและ วัยรุ่น) ให้คุณค่าต่อการสร้างสรรค์และการมีผลิตภาพในสถานศึกษา ทบทวนคุณภาพ ของการวางแผน ทบทวนกลยุทธ์การกำหนดนโยบายที่ใช้ และใช้กระบวนการ ควบคุมกำกับ

กลุ่มที่ 3 : กิจกรรมการจัดการ ประกอบด้วยเกณฑ์ 3 กลุ่ม และเกณฑ์ย่อยในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

3.1 จัดการกำหนด และดำเนินการตามนโยบายที่กำหนด เกณฑ์ย่อย คือสนับสนุน กระบวนการจัดการแบบมีส่วนร่วม และปฏิบัติการอย่างมีคุณภาพในนโยบายของสถานศึกษา และหลักสูตร

3.2 จัดการสนับสนุนโครงสร้าง และกระบวนการ เกณฑ์ย่อย คือจัดการสนับสนุน และให้ข้อมูลย้อนกลับไปที่ทีม จัดการประเมินการสอน และการเรียน และพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการสอน จัดการให้การอบรมและสนับสนุนการให้เกิดการระบุ และปรับตัวต่อผู้เรียน ที่อยู่ในภาวะเสี่ยง และจัดการให้มีการก่อตั้ง การควบคุมกำกับ และการงานของผู้เรียน

3.3 จัดการเรื่องการใช้ทรัพยากร เกณฑ์ย่อย คือจัดการในเรื่องการใช้เวลา และการใช้ ทรัพยากรอื่นๆ และจัดการกระบวนการวางแผนงบประมาณ

กลุ่มที่ 4 : กิจกรรมการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยเกณฑ์ 3 กลุ่ม และเกณฑ์ย่อยใน แต่ละกลุ่ม ดังนี้

4.1 ให้การร่วมมือการวิเคราะห์กลยุทธ์ เกณฑ์ย่อย คือเจรจาจัดลำดับความสำคัญ และผลลัพธ์ ช่วยผู้อื่นทำ และวางแผนการดำเนินการนโยบาย ช่วยการประชุมสัมมนา ระหว่าง ผู้สอน ตลอดจนช่วยผู้ปกครอง ผู้สอน และผู้เรียนให้เกิดการร่วมพัฒนาตัวชี้วัดการ เรียนรู้ และให้ผู้ปกครองรับทราบเป้าหมายหลักสูตร ผลลัพธ์ และความคาดหวังของ แต่ละบุคคลตั้งแต่เริ่มปีการศึกษา

4.2 เจรจาต่อรองตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน เกณฑ์ย่อย คือช่วยผู้สอนในการระบุผลลัพธ์ที่ต้องการสำหรับผู้เรียนแต่ละคน รวมเอาตัวบ่งชี้จากการวิจัยเป็นเกณฑ์เมื่อมีการวางแผน การปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน เจรจาต่อรองตัวบ่งชี้การเรียนรู้โดยทีม และเจรจาดูแลตัวบ่งชี้คุณภาพการสอนกับผู้ร่วมทีม

4.3 เตรียมกลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรม เกณฑ์ย่อย คือวางแผนพัฒนานวัตกรรมของครู และยกระดับความเต็มใจในการเข้าสู่การพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มที่ 5 : กิจกรรมวัฒนธรรม ประกอบด้วยเกณฑ์ 2 กลุ่ม และเกณฑ์ย่อยในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

5.1 พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนในชั้นเรียน เกณฑ์ย่อย คือกระตุ้นความร่วมมือในชั้นเรียน พัฒนาทักษะการบริหารจัดการแบบพฤติกรรมการณ์สนับสนุน ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในผู้เรียน และปรับปรุงการสื่อสารระหว่างบุคคลในชั้นเรียน

5.2 พัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาแบบสนับสนุน เกณฑ์ย่อย คือผู้นำรับฟัง และอาหารต่อผู้อื่น พัฒนาวัฒนธรรมเปิด และวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนให้ผู้ปกครอง ผู้เรียน ผู้สอนมีการอภิปรายร่วมกัน จัดให้มีโปรแกรมพัฒนาทักษะโดยเฉพาะในเรื่อง การการปกครองและการจัดการ และจัดให้มีการดูแลฝึกฝนผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่

กลุ่มที่ 6 : กิจกรรมด้านการเมืองประกอบด้วยเกณฑ์ 2 กลุ่ม และเกณฑ์ย่อยในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

6.1 ยกระดับพันธสัญญา (commitment) เกณฑ์ย่อยประกอบด้วยกระตุ้นบรรยากาศการตัดสินใจแบบร่วมมือ พัฒนาแรงจูงใจของผู้เรียนและผู้สอน กระตุ้นการสัมภาษณ์ผู้ปกครอง ผู้สอน และพัฒนาให้ทีมมีการสนับสนุนผู้นำ

6.2 สื่อสารเรื่องลำดับความสำคัญ และค่านิยม เกณฑ์ย่อยคือให้โอกาสแก่ผู้ปกครอง ในการเสนอแนะและอภิปรายถึงนโยบายหลักสูตร กระตุ้นการเรียนรู้แบบร่วมมือในระหว่างผู้ร่วมงาน รายงานการเรียนรู้แก่ผู้ปกครองด้วยการให้คำบรรยายอย่างชัดเจนและเที่ยงตรง รายงานการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านจดหมายข่าว วารสารของสถานศึกษา นำเสนอ และประชาสัมพันธ์ในเชิงบวก รายงานผลสัมฤทธิ์ต่อผู้ปกครองและชุมชน จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรถึงการปฏิบัติที่คิดสรรแล้วว่าดีที่สุด ให้คุณค่าการสื่อสารสองทาง ทั้งภายใน และภายนอก

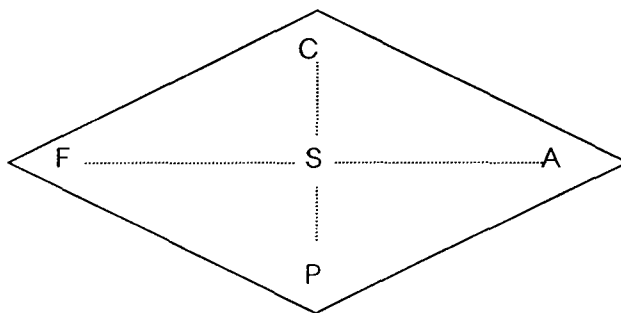
จากเกณฑ์ และเกณฑ์ย่อยของแมคเฟอร์สันซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นตัวแปรที่พัฒนาขึ้นโดยมีแนวคิดเรื่องพันธการะเป็นฐานในการกำหนด (ผู้วิจัยใช้คำว่าตัวแปรเนื่องจากเห็นว่าหลายข้อทั้งข้อใหญ่ และข้อย่อยไม่น่าเข้าข่ายการเรียกเป็นดัชนี แต่น่าเป็นตัวแปรที่สนใจ ซึ่งต้องนำมาพิจารณาตีความหรือยุบรวมให้เกิดเป็นแนวคิดในการพัฒนาเป็นดัชนีต่อไป ดังนั้นจึงน่าจะ

มีความเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาอย่างต่อเนื่องว่าในบริบทของสังคมไทยดัชนีชุดดังกล่าวจะสามารถชี้วัดพันธภาวะการจัดการศึกษาได้หรือไม่ อย่างไรก็ตามเนื่องจากผู้ให้บริการการศึกษาในที่นี้ คือผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สอน ส่วนผู้เรียนจะเป็นผู้สนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ดังนั้นในการพิจารณาดัชนีจะพิจารณาเฉพาะดัชนีประเมินผู้นำ ผู้สอน และผู้เรียนในลักษณะการเกิดพันธะร่วมระหว่างผู้ให้บริการการศึกษา และดัชนีวัดสมรรถนะองค์กรในฐานะผู้ให้การศึกษาเท่านั้น ส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆจะไม่ครอบคลุมการพัฒนาดัชนีในครั้งนี้

การประเมินพันธภาวะสามารถเป็นหลักประกันได้ว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากสถานศึกษา การดำเนินการต้องควบคู่หรือคำนึงถึงบริบทอื่นๆที่สัมพันธ์เกาะเกี่ยว กับระบบการศึกษาทั้งหมดในภาพรวม ทำการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ดำเนินการอย่างมีแผนการล่วงหน้า โดยเฉพาะการประเมินพันธภาวะต้องพยายามให้เกิดการเชื่อมโยงเข้าไปในระบบการประเมินปกติที่ดำเนินกันอยู่ให้ได้จึงจะทำให้การประเมินพันธภาวะทางการศึกษาเป็นสิ่งที่ปกติวิสัยที่ต้องดำเนินการตามที่จะได้นำเสนอแนวคิดการเชื่อมต่อในตอนต่อไป

3. การประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษา

จากการทบทวนข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในหมวด1 ว่าด้วยความมุ่งหมาย และหลักการ มาตรา 8 (2) กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) และมาตรา9 (1) กำหนดให้หลักการจัดการศึกษามีเอกภาพในนโยบาย แต่หลากหลายวิธีปฏิบัติ มาตรา 9 (2) ให้มีการกระจายอำนาจ และมาตรา 9 (6) ระบุหลักการมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ รวมถึงประชาชนในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 6 - 7) ล้วนแล้วแต่ให้มีการกระจายอำนาจการจัดการไปสู่ส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น โดยหลักการกระจายอำนาจ (decentralization) บราวน์ (Brown. 1990) ได้สรุปแนวคิดของการกระจายอำนาจกับการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาไว้ว่าโดยทั่วไปการกระจายอำนาจจะเป็นวิธีการเพื่อแสดงพันธภาวะ (Accountability หรือ A) และการมีผลผลิตเพิ่ม (Productivity หรือ P) ขององค์กร ซึ่งต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility หรือ F) โดยเป้าหมายทั้งสามประเด็นนี้ต้องมีกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change หรือ C) ภายใต้กรอบโครงสร้าง (Structure หรือ S) ของแต่ละองค์กรโดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กร ภาพลักษณ์องค์กร โดยมีความสัมพันธ์กัน ดังภาพประกอบ 6



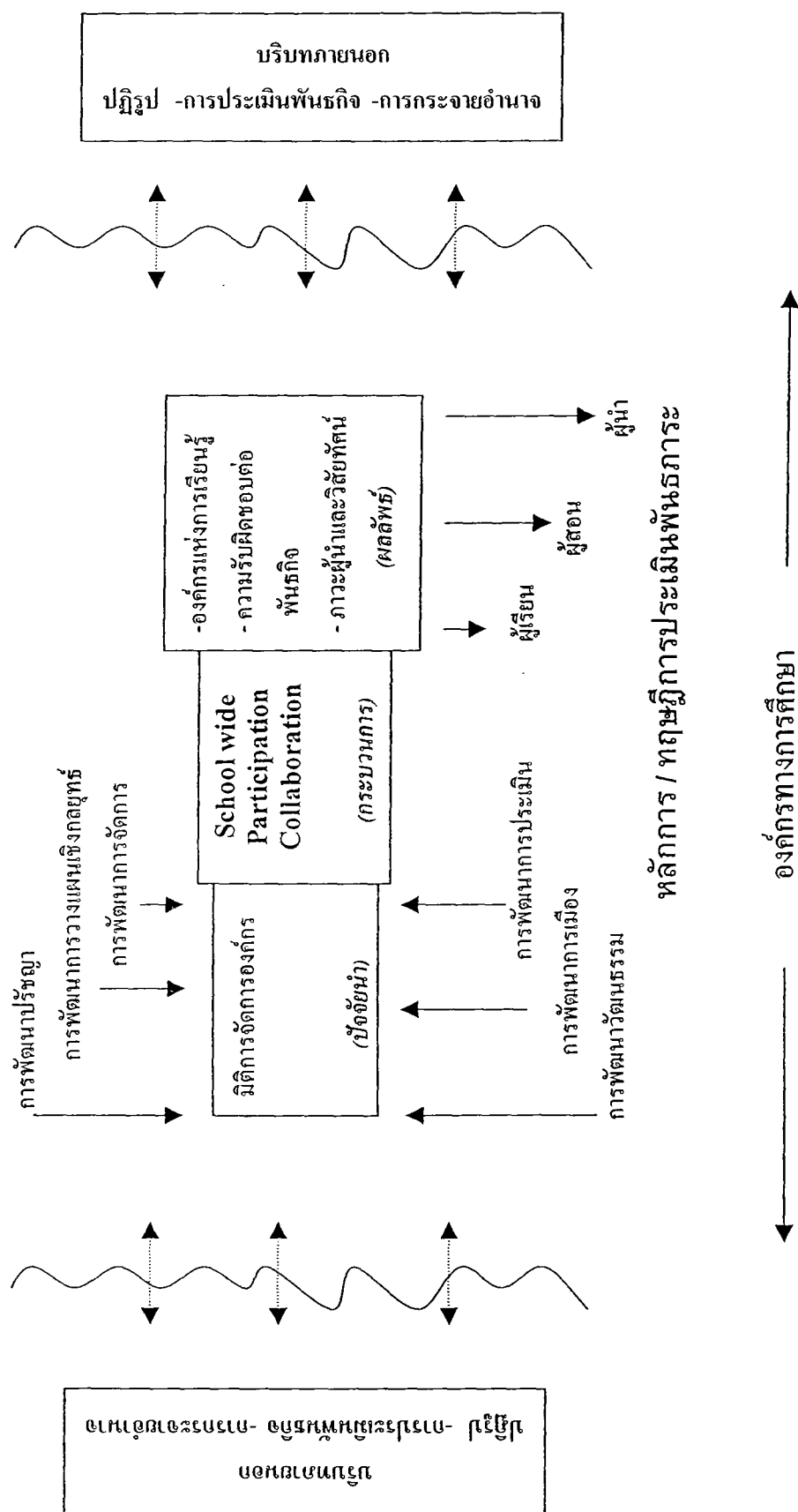
ภาพประกอบ 6 The Decentralization Diamond

ที่มา : Brown. (1990) *Decentralization and Social-Based Management* : 262

โครงสร้างจะเป็นตัวเชื่อมโยงแก่นของผลลัพธ์ทั้งสี่จากการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวสู่การจัดการที่มีสถานศึกษาเป็นฐาน การเปลี่ยนแปลงอยู่บนสุดเพราะเป็นตัวทำให้องค์ประกอบต่างๆ เข้าที่เข้าทาง ความยืดหยุ่น และพันธภาวะซึ่งเป็น องค์ประกอบหลักอยู่คนละด้านเพราะเป็นส่วนที่เสริมการจัดการโดยมีโรงเรียนเป็นฐาน แนวคิดดังกล่าว บรรานเรียกว่ามุมมองเชิงโครงสร้าง-การทำหน้าที่ (Structural-functional viewpoint) และบรรานไม่ได้หมายความว่าสิ่งที่ปรากฏตามรูปที่เสนอนี้จะเป็นแนวคิดเดียวเท่านั้น แต่อาจมีมุมมองหรือแนวคิดอื่นๆ ที่แตกต่างจากนี้ได้ แต่โดยการแสดงมุมมองประเด็นพันธภาวะ และการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว พันธภาวะซึ่งเป็นผลจากการกระจายอำนาจจะทำให้ สถานศึกษาต้องแสดงความรับผิดชอบมากขึ้นในเรื่องการควบคุมงบประมาณการใช้จ่าย แสดงให้เห็นว่าเงินที่ได้จากผู้สนับสนุนมีค่าสมควรในการจ่ายเพื่อให้ได้บริการของสถานศึกษานั้นๆ รวมถึงต้องรับผิดชอบต่อเปลี่ยนแปลงในบทบาทตั้งแต่ส่วนกลาง เขตการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จนถึงผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนทั้งอำนาจและความรับผิดชอบ

จากการประมวลสรุปการทบทวนเอกสารทั้งสองส่วน จะพบว่าในการทำการประเมินพันธภาวะและระบบการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการอยู่นั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างใกล้ชิด เมื่อกล่าวถึงการประเมินในสถานศึกษาโดยทั่วไปมักจะคำนึงหรือนำไปที่ผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน หากต้องการประเมินพันธภาวะของสถานศึกษาในรูปแบบเดิมอาจจะเลือกใช้วิธีการควบคุมโดยส่วนกลาง คือการทดสอบด้วยแบบทดสอบมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการศึกษาของผู้เรียน หรือการทดสอบแบบดั้งเดิม คือการจัดสอบวัดความรู้ในภาพรวมทั่วประเทศในบางระดับชั้น เช่น ประถม 4 หรือ 6 เป็นต้น แต่ตามที่ประมวลทิศทาง การประเมินพันธภาวะตามที่นำเสนอที่ผู้วิจัยสรุปได้นั้นพันธภาวะไม่ใช่ประเด็นหยาบๆ ที่จะมองเพียงความสำเร็จด้านการศึกษาของผู้เรียนซึ่งวัดเพียงครั้งเดียวเช่นนี้ โดยมีการเปรียบเทียบในลักษณะที่ไม่ได้พิจารณาตัวบริบทที่มาของสารสนเทศที่ได้จากดัชนี ตามบริบทและทิศทาง

ของการเปลี่ยนแปลงจะให้ความสำคัญที่การประเมินปัจจัยทุกด้านที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน ได้แก่การสอน และที่สำคัญคือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการกำกับ ดูแล ให้ ผลลัพธ์ที่สำคัญคือผู้เรียนเป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุในหลักสูตร การศึกษา และป้องกันหรือแก้ไขผู้เรียนที่มีโอกาสเสี่ยงที่จะไม่เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร รวมถึงการประเมินผลกระทบ เช่นการนำเอาความรู้ ทักษะคิด และทักษะการปฏิบัติของผู้เรียนไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน ดังนั้นดัชนีการประเมินในสถานศึกษาต้องให้ครอบคลุมเป้าหมายสำคัญที่ต้องการประเมิน คือ ผู้สอน ผู้นำ และผู้เรียน รวมถึงการประเมินที่กระบวนการซึ่งต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากบริการการจัดการศึกษาด้วย โดยเริ่มที่ตัวองค์กรเองว่ามีพันธกิจอย่างไรเป็นตัวตั้งต้นของ การแปลงพันธกิจของแต่ละกลุ่มเป้าหมายการประเมินสู่แนวทางปฏิบัติในรูปดัชนี ดังนั้นการกำหนดดัชนีประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในงานวิจัยนี้ ในภาพรวมสามารถประมวลสรุปและเสนอแนวคิด ดังที่แสดงใน ภาพประกอบ 7 ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 7 กรอบในการพิจารณาตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน

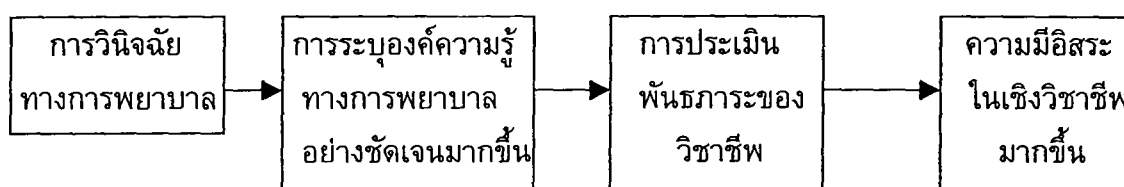
4.การจัดการเรียนการสอนทางการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล

4.1 ธรรมชาติของวิชาชีพการพยาบาล

การจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลโดยสถาบันผลิตทั้ง 7 สถาบันภายใต้กองการศึกษาเอกชน จัดเป็นการบริการการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต้องดำเนินการตามปณิญาสากล การอุดมศึกษาเช่นกัน ในวิชาชีพการพยาบาลจะมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้ข้อกำหนดของวิชาชีพเอง หรือการมี Autonomy แห่งวิชาชีพ ดังนั้นจึงต้องได้รับการควบคุมกำกับด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือการประเมินพันธภาวะ (Accountability) ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดกรอบการปฏิบัติของวิชาชีพ ร่วมกับประเด็นอื่นๆ คือการสนับสนุน (Advocacy) การร่วมมือ (Collaboration) และความเอื้ออาทร (Caring) (Creasia. & Parker.1996 :50 ; Citing ANA-American Nursing Association.1975) สำหรับประเด็นพันธภาวะในวิชาชีพการพยาบาล จะมีคำนิยามหรือความหมายสั้นๆเช่นการประเมิน และการอธิบายในสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือในบริการที่ให้ (Alfaro-LeFevre.1998 : 78 ; Potter. & Perry.1995 :85 ; Rowe.2000 : 552 ; Lindberg. 1998 : 43) หรือเป็นภาวะความรับผิดชอบ และการอธิบายได้ในพฤติกรรมแสดงของบุคคลแต่ละคนเอง (Creasia. & Parker.1996 : 50) ตามมาตรฐานที่กำหนดโดย ANA ระบุให้พยาบาลต้องมีความรับผิดชอบและอธิบายได้ถึงการตัดสินใจ และการกระทำใดๆทางการพยาบาลของแต่ละบุคคลเอง กรอบความรับผิดชอบของพยาบาลในการประเมินพันธภาวะจะต้องมีต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน ผู้จ้างงาน และวิชาชีพ (Johns. 2000 : 64) โดยที่สมาคมพยาบาลแห่งชาติสหรัฐอเมริกา หรือ American Nursing Association – ANA กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติพยาบาลในคลินิกไว้ 8 ข้อ และ 1 ใน 8 ข้อ คือการมีความรับผิดชอบร่วม หรือการให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาชีพแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมวิชาชีพ และอื่นๆ (Doenges, Moorhouse & Burley. 1992 :5) พยาบาลวิชาชีพจึงมีความรับผิดชอบต่อ การตัดสินใจในบทบาทผู้ให้การดูแล และจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีการประเมินพันธภาวะ โดยการควบคุมกิจกรรม กำหนดนโยบาย และสนับสนุนในประเด็นเชิงวิชาชีพ และมาตรฐานในการปฏิบัติการดูแลทางการพยาบาล ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาจากองค์กรทางการพยาบาล ความสำคัญของประเด็นพันธภาวะมีมากจนมีการบรรจุคำนี้ในวิชาชีพ และในขั้นตอนที่สำคัญของการเป็นพยาบาลวิชาชีพ เช่นการออกใบอนุญาต หรือการให้ วุฒิบัตร หรือการกระทำใดๆที่เกี่ยวกับวินัยซึ่งกำหนด และควบคุมโดยการพยาบาล จะมีคำ คำนี้ควบคุมกำกับอยู่ตลอดเวลา ในเชิงการเมืองพยาบาลมีหน้าที่ให้การสนับสนุนการออก กฎหมายการดูแลสุขภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความมั่นคงหนักแน่นในการปฏิบัติพยาบาล ปกป้องสังคม และหยิบยื่นทางเลือกแก่ผู้รับบริการ การประเมินพันธภาวะ มีคุณลักษณะหลัก 2 ประการ คือการตอบคำถามได้และความรับผิดชอบ (Frey.1987a ; Citing Creasia. & Parker. 1996 : 287) และ

ระบุว่าการประเมินพันธภาวะจะกำหนดกรอบแนวคิดมิติด้านศีลธรรมจรรยาของการปฏิบัติการพยาบาลและบทบาทเชิงสังคมของการพยาบาล ตลอดจนเป็นส่วนการปฏิบัติเชิงวิชาชีพที่ไม่สามารถแยกออกไปได้ ถือเป็นรากฐานที่จะยกระดับผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้ป่วยในสถานการณ์ที่ซับซ้อน และเป็นภาพสะท้อนวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องของศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาล

ในกระบวนการพยาบาลที่มีการดำเนินการตามระบบจากการเก็บรวบรวมข้อมูล จนถึง การประเมินผล หากมีการดำเนินการที่เกิดจากฐานความรู้ทางการพยาบาลที่แข็งแกร่ง จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและครอบคลุมในการวินิจฉัยปัญหาทางการพยาบาลต่อผู้ป่วย ซึ่งหมายถึงว่าผู้ป่วยจะได้รับการดูแลสุขภาพอย่างครอบคลุม การวินิจฉัยทางการพยาบาลจึงเป็นรากฐานบ่งบอกความเป็นวิชาชีพได้อย่างดี (Carpenito, Lynda Juall. 1997 :3) ดังแสดงด้วยภาพประกอบ 8 ดังนี้



(ครอบคลุมกาย- จิต
สังคม และกลุ่ม
ผู้ป่วย ครอบครัว)

(ผู้รับบริการ –ผู้ป่วย
วิชาชีพ องค์การ)

ภาพประกอบ 8 ความสำคัญของการพัฒนา และขัดเกลาการวินิจฉัยทางการพยาบาล

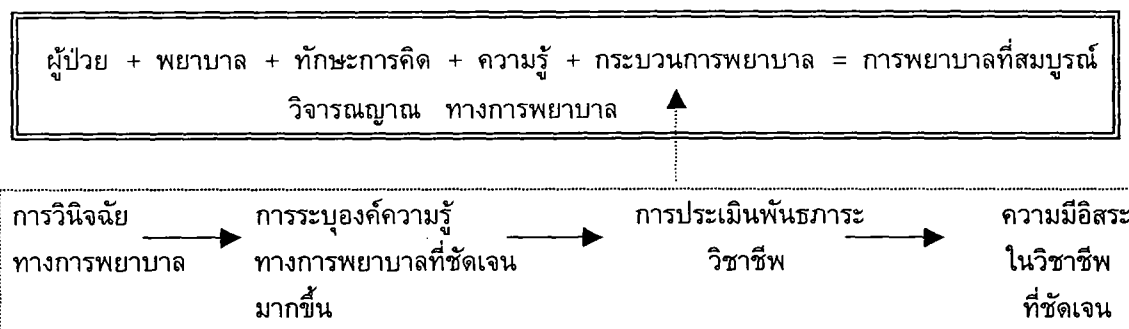
ที่มา : Alfaro-LeFevre.(1998) *Apply Nursing Process : A Step-by-Step Guide* : 95

Carpenito.(1997) *Nursing Diagnosis Application to Clinical Practice* :3

ในการปฏิบัติการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล จะต้องมีการกำหนด ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วย การกระทำเช่นนี้จะทำให้พยาบาลมีการพิจารณาการประเมินพันธภาวะของการให้บริการ พยาบาลจะต้องพิจารณาที่ผลลัพธ์ว่าใครจะเป็นผู้ทำให้เกิดผลลัพธ์ขึ้น ถ้าพยาบาลเป็นการจัดการเบื้องต้นของปัญหา พยาบาลก็ต้องรับผิดชอบริเริ่มแผนปฏิบัติการอย่างครอบคลุม แต่ถ้าไม่ใช่พยาบาลก็ต้องรับผิดชอบในฐานะผู้ช่วยเหลือสำหรับปัญหาที่ต้องอาศัยความร่วมมือในการบรรลุผลลัพธ์

4.2 การจัดการศึกษา

เนื่องจากการศึกษาทางการพยาบาลมี 2 ส่วน คือ ภาควิชาการ และภาคปฏิบัติ ซึ่งในภาควิชาการยังยึดหลักลำดับการเรียนรู้ 6 ขั้นตอนตามการจำแนกของบลูมด้านพุทธิปริยเขตอยู่ สำหรับภาคปฏิบัติเน้นว่าเป็นการเรียนการสอนแบบอาศัยประสบการณ์เป็นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพการพยาบาลในคลินิก ด้วยการเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการพยาบาล และการปฏิบัติอย่างมีความเอื้ออาทร โดยบูรณาการประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้จากภาควิชาการสู่ภาคปฏิบัติอย่างมีระบบด้วยการใช้กระบวนการพยาบาล (Christensen. & Kenny. 199 : 21 ; Creasia. & Parker. 1996 : 93-95 ; Alfaro-LeFvre.1998 : 5-6) 4 ขั้นตอน คือ การประเมินผู้ป่วย (Assessment) การวิเคราะห์และวินิจฉัยปัญหาทางการพยาบาล (Analysis & Diagnosis) การวางแผนและการปฏิบัติการพยาบาล (Planning & Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งคริสเตนเซน และเคนเนย์ (Christensen. & Kenny. 1992 : 8-9) ได้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการพยาบาลกับทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่ากระบวนการพยาบาลจะเป็นตัวชี้แนะแนวทางอย่างเป็นระบบแก่นักศึกษาพยาบาลในการพัฒนาการคิดวิจารณญาณในการตัดสินใจใด ๆ ในคลินิก และในทางกลับกัน ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพยาบาล ต้องอาศัยทักษะการคิดวิจารณญาณ ซึ่งทั้งคริสเตนเซน และเคนเนย์ เห็นพ้องต้องกัน และสอดคล้องกับความคิดแก้ปัญหา ซึ่งเกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพยาบาลตามที่ อัลฟาโรว์ได้ศึกษาไว้ (Alfaro-LeFevre. 1998 : 5-6 ; Christensen. & Kenny. 1995 : 8 ; Creasia.1996 : 113)



ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นพยาบาลที่สมบูรณ์

Rubenfield. & Scheffer. (1999) *Critical Thinking in Nursing : An Interactive Approach* :47

การจัดการศึกษาทางการพยาบาลในระดับอุดมศึกษาก็เพื่อมุ่งเตรียมนักศึกษาพยาบาล ให้มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลให้ก่อรูปด้วยคุณธรรม และจริยธรรมในส่วนตนเพื่อรักษา จรรยาบรรณของวิชาชีพ นำไปสู่บรรยากาศความเป็นวิชาชีพ คือมีความชำนาญจากการฝึกฝน ทักษะในขอบเขตความรู้ในเชิงศาสตร์และศิลป์การปฏิบัติด้วยปัญญา และน้ำมือ มุ่งสู่ความเป็น ผู้ประกอบวิชาชีพอย่างอิสระ และมีความรับผิดชอบต่อผลของการประกอบวิชาชีพ เป็นผู้ซึ่ง ไม่เพียงแต่มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้อย่าง กว้างขวางเพื่อเป็นฐานในการปฏิบัติวิชาชีพ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจใน การที่จะใช้ข้อมูลที่มีพื้นฐานอยู่บนองค์ความรู้หรือผลการวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาล ไม่ใช่ การปฏิบัติการพยาบาลที่มีการสืบทอดหรือปฏิบัติต่อ ๆ กันมาเท่านั้น (Jinks, 1995 : 127)

การศึกษาพยาบาล มีลักษณะยึดทักษะ (Skill-based) มาก ซึ่งที่ผ่านมานักการศึกษาจะ วัด และจัดหมวดหมู่ผลลัพธ์ทางการศึกษาเป็น 3 ประเภท คือ พุทธิปัญญา จิตพิสัย และทักษะ การปฏิบัติ ซึ่งมีหลักฐานบ่งบอกว่าความคิด ความรู้สึก และการกระทำมีการผสมผสานรวมกัน เป็นหนึ่งเดียว แต่ปัญหาในทางปฏิบัติคือ แนวโน้มการจัดการที่พยายามแยกประเภทเหล่านี้เป็น ส่วน ๆ แต่การศึกษาพยาบาลมีฐานบนการปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะ จึงไม่เหมาะสมที่จะรับ เอาหลักการของการเรียนรู้ และการสอนในลักษณะที่กิจกรรมการเรียนรู้ มีการแยกส่วนกัน ระหว่าง ความรู้ ทักษะคิด และทักษะการปฏิบัติ แต่ควรจัดให้มีการเรียนการสอน ซึ่งให้กรอบใน การทำความเข้าใจ การวางแผน และการประเมินความหมายของประสบการณ์รวม (Total experiences) โดยประสบการณ์รวมที่เกิดขึ้น จะมีระดับจากการไม่มีประสบการณ์ทางด้านการ พยาบาลเลย ไปจนประสบผลสำเร็จ ตามหลักสูตรที่คาดหวังไว้ (Kenworthy. & Nickling. 1989 : 1-3) คำว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นฐาน (Experiential Learning) หรือคำอื่น ๆ เช่น การพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติจริง (action-oriented) เป็นตัวจักรที่สำคัญของการเรียนการสอนที่ สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในวิชาชีพที่เกิดขึ้น รวมถึงความต้องการในอนาคต และคำนึง ถึงผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น (UNESCO.1996 : 88) ซึ่งวิธีการสอน การเรียน จำเป็นต้อง สอดคล้องกัน และควรเป็นการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน ส่วนการประเมินผู้เรียน ต้องมีการกำหนดสมรรถนะผู้เรียนที่วิชาชีพต้องการ ซึ่งจากการทบทวนคุณสมบัติที่ พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาลที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนำเสนอสู่สมาชิกพยาบาลทั่ว ประเทศในการสัมมนาวิชาการ เรื่องการพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาการพยาบาลศาสตร์ ในทศ วรรษหน้า (Halstead. 1996 : 413-416) ประกอบด้วยการเป็นนักคิดอย่างมีวิจารณญาณ มี ความสามารถด้านวัฒนธรรม มีจิตสำนึกทางการเมือง มีการปฏิบัติงานอย่างยึดจรรยาบรรณ และกฎหมายวิชาชีพ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดง บทบาท มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ เป็นผู้ประสานงานที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับทรัพยากรชุมชนเป็นอย่างดี ดังนั้นการจัด

การศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง ต้องมีการระบุเป้าหมายการศึกษาสุดท้ายที่ตัว ผู้เรียน ให้ครอบคลุมคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาลที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 นี้ และต้องระบุ หรือกำหนดแผนในการดำเนินการ และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครอง และสังคมให้ได้ว่าสถานศึกษามีเจตนารมณ์ในการบริหารจัดการให้ถึงเป้าหมายอย่างแรงกล้า โดยมีแนวคิดการประเมินพันธภาวะว่าการประเมินพันธภาวะของสถานศึกษา ควรจะยึดที่ผลลัพธ์ของ ผู้เรียนมากกว่าการยึดที่หลักสูตรให้อะไรแก่ผู้เรียน เช่น จำนวนชั่วโมงการสอน สัดส่วนผู้สอนต่อผู้เรียน สถานที่เรียน เครื่องมืออุปกรณ์ และตำราเอกสารต่าง ๆ หรือ สิ่งสนับสนุนอื่น ๆ หรือ กล่าวรวมว่าเป็นปัจจัยนำเข้า มาสู่การทำให้ผลลัพธ์ในการเรียนชัดเจน การประเมินพันธภาวะ ซึ่งแม้ว่าจะได้รับการกำหนดโดยชุมชน เขตการศึกษา หรือภาครัฐก็ตาม แต่ท้ายที่สุดสถานศึกษาแต่ละแห่งเองที่ควรเป็นผู้พิจารณาตัดสินสุดท้ายเกี่ยวกับวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการเหล่านี้ ซึ่งผู้สอนจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะมุ่งให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่แท้จริงให้ได้ มากกว่าการมุ่งให้ครอบคลุมหลักสูตร โดยต้องตระหนักว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลจะสามารถให้การศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเป็นพยาบาลที่สมบูรณ์ได้นั้น จะต้องให้นักศึกษาเกิดวิสัยทัศน์ในการทำความเข้าใจธรรมชาติของผู้ป่วยเป็นรายบุคคล มีความเข้าใจตนเอง ฝึกการคิดอย่างมีทักษะ เรียนรู้องค์ความรู้ในศาสตร์การพยาบาลอย่างลึกซึ้ง ฝึกฝนให้เกิดทักษะการปฏิบัติด้วยกระบวนการพยาบาล

4.3 ปัญหาการประเมินผลในการศึกษาพยาบาล

จากการประชุมสัมมนาพยาบาลศาสตรศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 2 (2536 : 95) ให้ข้อสรุปที่สำคัญ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตพยาบาล ดังนี้

1. เสนอให้การจัดการเรียนการสอนเน้นการพัฒนาให้นักศึกษาให้มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยการกำหนดจุดประสงค์ของการเรียนให้ชัดเจน มีการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และใช้วิธีการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
2. เสนอให้การจัดการเรียนการสอนเน้นการสร้างบรรยากาศให้นักศึกษา มีความรักในการปฏิบัติการพยาบาล โดยการส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเน้นการฝึกบทบาทวิชาชีพ
3. สอนให้นักศึกษารู้เหตุผลและคุณค่าของการกระทำในบทบาทวิชาชีพ
4. สร้างบรรยากาศให้นักศึกษามีกำลังใจ ให้การเสริมแรงนักศึกษาตลอดหลักสูตรหาวิธีการที่ทำให้อาจารย์และนักศึกษามีความผูกพันซึ่งกันและกัน
5. มีการสะท้อนความรู้สึกรู้สึกของนักศึกษา เพื่อให้อาจารย์รับรู้ความรู้สึกของนักศึกษา และให้นักศึกษารู้ปัญหาและความต้องการของตนเอง
6. ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

ในสภาพการจัดการเรียนการสอนจริงพบว่ายังมีปัญหาอยู่มาก โดยวิธีการสอนยังใช้การบรรยาย การอภิปราย (มุสตี ธารกุล. 2532 : 2) การประเมินผลมักใช้การสอบข้อเขียนด้วยข้อสอบปรนัย (คณะพยาบาลศาสตร์. 2536 : 100) โดยสรุปออกมาเป็นเกรด เทคนิคในการวัดไม่ตรงกับสภาพการเรียนการสอนที่แท้จริง (กรมวิชาการ. 2539 : 13) นอกจากนี้ผู้รับผลการประเมิน คือผู้เรียนเองยังไม่พึงพอใจกับการได้รับคะแนนหรือเกรดที่เป็นเพียงตัวเลขหรือตัวอักษรเพื่อแสดงผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาโดยไม่มีข้อมูลสนับสนุนที่เหมาะสม นักศึกษามีความคิดเห็นว่าผลงานของนักศึกษาควรได้รับการเสนอแนะหรือแสดงข้อคิดเห็นที่มีความสอดคล้องกับเกรดที่ได้ (O'Keefe. 1996 : 137) นอกจากนี้จากประสบการณ์ของจาคอบเซน (Jacobsen. 1993 : 153-156) ได้ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามผู้เรียนถึงการประเมินการเรียนรู้ที่ต้องการ พบว่าผู้เรียนอยากให้การประเมินผลเน้นไปที่การพัฒนาทักษะตามที่หลักสูตรคาดหวัง และได้แจ้งแก่ผู้เรียน ผู้เรียนต้องการการตัดสินบนความดีเลิศ (merits) ของตนเอง ไม่อยากให้มีการเปรียบเทียบกับผู้เรียนคนอื่นๆ การประเมินผลควรมีความเป็นปรนัย ระบุความสามารถของผู้เรียนในรูปแบบการพัฒนาเมื่อเทียบกับตนเอง ต่อ เป้าหมายการศึกษามากกว่าต่อเกณฑ์ภายนอก หรือเกณฑ์มาตรฐานที่ขาดความยืดหยุ่น ดังนั้นการทบทวนและประมวลสรุปออกมาเป็นสาระแสดงธรรมชาติการจัดการศึกษาวิชาชีพจะเห็นว่ามีส่วนที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในประเด็นการประเมินพันธภาวะ ที่พอจะสรุปเป็นข้อได้ดังนี้

1. การประยุกต์โครงสร้างการจัดการศึกษาเป็นความรับผิดชอบเบื้องต้นที่สถานศึกษาต้องพิจารณาจัดสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษามากที่สุด รวมทั้งเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องติดตามผลกระทบเมื่อนักศึกษาสำเร็จและออกไปประกอบวิชาชีพพยาบาลว่าจะสามารถเป็นพยาบาลวิชาชีพตามที่กำหนดในหลักสูตรหรือไม่อย่างไร
2. สถานศึกษาต้องรับผิดชอบในการจัดการสอนและการประเมินให้เหมาะสมกับธรรมชาติ การเรียนรู้ของวิชาชีพให้มากที่สุด
3. สถานศึกษาต้องรับผิดชอบในการจัดสิ่งสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด
4. สถานศึกษาต้องมีการตอบสนองในเรื่องการประเมินพันธภาวะทั้งนี้เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการแสดงความเป็นวิชาชีพ ในการตอบสนองนั้นต้องให้ครอบคลุมทุกประเภทของการประเมินพันธภาวะ

ผู้วิจัยได้สรุปภาพรวมของการจัดการศึกษาในบริบทการปฏิรูปการศึกษาตามภาพประกอบ

ตอนที่ 2 : การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องระเบียบวิธีการวิจัย

การทบทวนในส่วนนี้ประกอบด้วยเทคนิคการศึกษาวิจัยที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการกำหนดดัชนีการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยเทคนิคเดลฟาย วงจรการพัฒนาแบบ (System - Life Development Cycle) แบบจำลองการประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม (Deliberative Democratic Evaluation Model) และการประเมินอภิมาณ (Meta-evaluation) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการทบทวน คือให้เกิดความชัดเจน และแสดงเหตุผลการประยุกต์เทคนิควิธีต่าง ๆ เข้ามาเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

5. เทคนิคเดลฟาย

ในที่นี้จะไม่แสดงรายละเอียดสาระไว้ แต่จะอธิบายในแง่การประยุกต์ใช้ในบริบทของการศึกษาในงานวิจัยนี้ ตามที่ล้ง (Lang. <http://www.futures.hawaii.edu/j7/LANG.html> : 1) กล่าวว่าวิธี เทคนิคเดลฟายเป็นเครื่องมือหลักในการทำนายอนาคต ที่ตามคำจำกัดความเป็นเครื่องมือการสื่อสารที่มีประโยชน์ระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และช่วยอำนวยความสะดวกในการก่อให้เกิดการตัดสินใจของกลุ่ม (Helmer.1977; Citing<http://www.futures.hawaii.edu/j7/LANG.html>:1) ด้วยกระบวนการที่มีโครงสร้างเพื่อการเก็บรวบรวมและกลั่นกรองความรู้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยวิธีใช้ชุดแบบสอบถามร่วมกับความคิดเห็นย้อนกลับที่มีการควบคุม (Adler & Zyglis.1996 ; Citing <http://www.iit.edu/~it/delphi.html> : 1) ในการประยุกต์ใช้มีประเด็นสำคัญคือ การเอาชนะข้อจำกัดของการประชุมกรรมการในลักษณะเดิมด้วยลักษณะที่สำคัญพื้นฐาน 4 ข้อ คือ การถามแบบมีโครงสร้าง การวนซ้ำ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีการควบคุม และการตอบสนองแบบไม่เปิดเผยตัว วูดเดนเบิร์ก และแวน (Woudenberg 1991 : 131-150 & Van. 1990 : 293-304 ; Citing Lang : <http://www.futures.hawaii.edu/j7/LANG.html> : 2) ได้สรุปรูปแบบของการประยุกต์ใช้ว่าแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ เดลฟายแบบดั้งเดิม (the Conventional Delphi) มีหน้าที่หลัก 2 ด้าน คือ การทำนาย และการประมาณค่าตัวแปรที่ต้องการศึกษา (forecasting & estimation) เดลฟายเชิงนโยบาย (the Policy Delphi) ไม่ได้มีจุดประสงค์เพื่อความเป็นเอกฉันท์ แต่เพื่อเสาะหาให้เกิดมติในประเด็นที่เป็นข้อขัดแย้งและหาข้อเสนอความคิดเห็นที่มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้รู้ทิศทางกำหนดนโยบายอย่างรู้ข้อดีข้อเสียในแต่ละแบบของนโยบายที่มีโอกาสเป็นไปได้ (Bijl. 1992) และเดลฟายเพื่อการตัดสินใจ (the Decision Delphi) เป็นการทำเดลฟายในเรื่องที่มักเป็นสถานการณ์ที่มีทางออกได้หลายทาง โดยเฉพาะประเด็นที่มีความไวต่อสังคม เช่น การทำแท้ง ในการประยุกต์ใช้มีลักษณะเป็นวงจร (สรุปผลจาก Fowlers.1978 ; Citing <http://www.iit.edu/~it/delphi.html>:2 ; Masini.1993 ; Citng <http://www.futures.hawaii.edu/j7/LANG.html>:5 ; Delberq , et al.1975 ; Citing

<http://www.seanet.com/~it/daveg/chapter3.html> : 1) จะสิ้นสุดการวนรอบเมื่อคำตอบที่ได้คงที่ ไม่มีความแปรปรวน หรือมีความแปรปรวนน้อย อาจเป็นได้ตั้งแต่ 2 –10 รอบ โดยเดลเบิร์ก (Delberg.1975) ระบุว่าประเด็นที่สำคัญที่สุดในระหว่างกระบวนการเหล่านี้ คือ ผู้เข้าร่วมในการทำเดลฟายทุกคนต้องเข้าใจเป้าหมายในการดำเนินการ มิฉะนั้นจะให้คำตอบในวิธีทางที่ไม่เหมาะสม สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญ อาร์มสตรอง (Armstrong.1978) และเวลตี้ (Welty.1972) กล่าวว่าขึ้นกับการออกแบบศึกษา แต่ไม่ได้กำหนดจำนวนที่ควรเป็น (<http://www.iit.edu/~it/delphi.html> : 2) อย่างไรก็ตามแมคมิลเลียน (เกษม บุญอ่อน.2522 : 30 ; อ้างอิงจาก MacMillan. 1971.) ได้เสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญว่าเมื่อมีผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมากและมีค่าคงที่ คือประมาณ 0.2 อย่างไรก็ตามจากการทบทวนของเมอร์รี่ และแฮมมอน (Murry. & Hammon. 1993 : 429) กล่าวว่ากำหนดให้คำนึงถึงความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร และอย่างน้อยที่สุดในรอบสุดท้ายของการสอบถามความคิดเห็นควรจะเหลือผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 10 คน (Parente & Anderson Parente.1987) ในการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อประเด็นที่สอบถามนั้นโรเว โรห์ และโบลเจอร์ อ้างอิง (Lang. <http://www.futures.hawaii.edu/j7/LANG.html> : 5 ; Citing Rowe , Wright & Bolger.1991) กล่าวว่าในกรณีที่เป็นมาตราประมาณค่า เช่นแบบลิเคอร์ท์ให้ใช้สถิติการคำนวณค่า มัธยฐาน (Median) และพิจารณาระดับความสอดคล้องของความคิดเห็นนั้นด้วยสถิติค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter range of Quartile) หรือค่าผลสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่า มัธยฐานและค่าฐานนิยม ซึ่งโดยทั่วไปใช้ไม่เกิน 1 และพิจารณาความคงที่ในการตอบคำถามของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจากการทบทวนเอกสารพบว่ายังไม่มีตัวเลขที่แน่นอนตายตัว เนื่องจากระดับของคะแนนไม่เท่ากัน แต่มีผู้เสนอไว้ เช่น เมอร์รี่ และแฮมมอน (Murry & Hammons. 1995 : 425) บอกว่ายังไม่ปรากฏข้อตกลงที่แน่นอน แต่ทั้งสองเสนอให้ใช้ที่ระดับร้อยละ 75 (ถ้าคำตอบมีเพียง 2 คำตอบ เช่น ได้/ไม่ได้ หรือ ควร / ไม่ควร) และความคงที่ให้ถือที่ระดับการเพิ่มขึ้น หรือลดลงของการเปลี่ยนแปลงคำตอบมีน้อยกว่าร้อยละ 20 ของรอบที่ผ่านมา ส่วนแฟลนเดอร์ (Flanders.1989 : 49) ใช้ที่ร้อยละ 60 และลินสโตน (Linstone. 1978 : 275) เสนอว่าควรยุติเมื่อการเปลี่ยนแปลงไม่เกินร้อยละ 15

อย่างไรก็ตามแม้ว่าการศึกษาด้วยวิธีเดลฟายจะให้ข้อดีหลายประการ แต่ก็มีผู้พิจารณาว่ามีข้อจำกัดมากด้วยเช่นกัน เช่น ไม่เป็นวิทยาศาสตร์ (Suckman.1974) ไม่เน้นใจในความเที่ยงตรง (Armstrong.1978) ไม่เหมาะที่จะใช้ศึกษาในปัญหาซับซ้อน เพราะวิธีการยังขาดความเป็นโมเดลที่เพียงพอเป็นต้น (Lang. <http://www.futures.hawaii.edu/j7/LANG.html> : 5 ; Citing Martino.1978) การทำให้วิธีการมีความน่าเชื่อถือ หรือเที่ยงตรงมากขึ้นสามารถ

ประยุกต์วิธีการร่วมกับวิธีอื่นๆ เช่นร่วมกับการวางแผนซินนาริโอ ยกตัวอย่างการศึกษาของ ลัตดาวัลย์ ไวทะสุรสิงห์ (2542 : บทคัดย่อ) หรือการเลือกหัวเรื่องศึกษาที่เหมาะสมซึ่ง มาร์ติโน อังงโนลิ่ง (Lang. <http://www.futures.hawaii.edu/j7/LANG.html> : 4 ; Citing Martino.1973) ให้คำแนะนำไว้ว่าหัวเรื่องที่เหมาะสมในการศึกษาด้วยวิธีเดลฟาย คือ มีโครงสร้างไม่ดีพอ เป็นหัวเรื่องใหม่ที่ยังขาดข้อมูลสะสมที่เพียงพอสำหรับการเลือกศึกษาด้วยวิธีการอื่น เป็นหัวเรื่องที่ขึ้นกับองค์ประกอบของสังคมและเศรษฐศาสตร์ภายนอกมากกว่า องค์ประกอบเชิงเทคนิคภายในศาสตร์นั้นๆ เป็นหัวเรื่องที่มีการพิจารณาประเด็นเชิงศีลธรรม และจริยธรรมกันมาก เหมาะที่จะใช้ศึกษาหัวข้อที่มีคำถามเดียว มีกรอบเฉพาะ มิติเดียว ในกรณีการทำนายที่มีความซับซ้อนจากหลายองค์ประกอบโมเดลเชิงคุณภาพอื่นๆจะเหมาะสมกว่าแต่สามารถใช้ผลการศึกษาโดยวิธีเดลฟายในลักษณะเป็นปัจจัย ข้อนำแนะนำในการเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาวิจัยด้วยวิธีเดลฟาย (Lang.<http://www.futures.hawaii.edu/j7/LANG.html> : 7)

- 1.การพิจารณาผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นจุดที่สำคัญที่สุดของการประยุกต์เทคนิคเดลฟาย เพราะว่าการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงทำให้ผลการสำรวจมีคุณภาพเท่านั้น แต่ยังทำให้ผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือแก่ผู้รับข้อมูลการศึกษาในวงกว้างอีกด้วย ผู้เชี่ยวชาญควรมีฐานความรู้เหมาะสมแก่ประเด็นที่ศึกษา มีภูมิหลังที่หลากหลายแต่สัมพันธ์กับเรื่องที่กำลังศึกษา
2. สามารถนำกลวิธีอื่นๆเข้ามาใช้ร่วมกับเดลฟายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา เช่น การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบการกำหนดกรอบคำถามเดลฟาย
3. ผลการศึกษาจากเดลฟายควรใช้เป็นส่วนหนึ่งร่วมกับวิธีอื่นๆ ทั้งเชิงคุณภาพ และปริมาณ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (cross impact analysis)
- 4.ผู้วิเคราะห์ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต้องทำด้วยความระมัดระวังว่า การตอบ สนองของผู้เชี่ยวชาญเกิดจากพื้นฐาน หรือภูมิหลังของผู้เชี่ยวชาญหรือไม่
5. แบบสอบถามรอบที่1 ควรมีการทดสอบด้านภาษาให้ดี เพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่มีปัญหาด้านภาษาที่จะทำให้ผู้เชี่ยวชาญมีความเข้าใจในแบบสอบถามไม่ตรงกัน
- 6.ผู้ดำเนินการควบคุม กำกับกระบวนการศึกษาด้วยวิธีเดลฟายควรมีอย่างน้อย 2 คน
- 7.แบบสอบถามต้องมีการควบคุมความยาวในแต่ละข้อความให้พอเหมาะ
- 8.ควรให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบถึงภูมิหลังเกี่ยวกับงานที่กำลังศึกษาอยู่ด้วย
- 9.การลงข้อสรุปให้เน้นถึงความคงที่ของการตอบสนองมากกว่าการเป็นเอกฉันท์ เพื่อให้ ข้อคิดเห็นที่แตกต่างได้รับการนำเสนอในรายงาน

สำหรับตัวอย่างการศึกษาจริง ที่พบจากการทบทวนเอกสารมีผู้นำเทคนิคเดลฟายไปใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวนหนึ่ง ได้แก่ นวลอนงค์ วงษ์เพชร (2543 : บทคัดย่อ) กาญจนา สุขประเสริฐ (2539 : บทคัดย่อ) และ พิรุณรัตน์ นิตีลีลา (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟายที่คล้ายคลึงกัน คือใช้ผู้เชี่ยวชาญ ในลักษณะวิวิธพันธ์ 2-3 กลุ่ม กลุ่มละ 5-17 คน ผู้เชี่ยวชาญได้มาโดยการกำหนดของผู้วิจัยเอง และใช้สถิติการคำนวณค่ามัธยฐาน และค่าความแตกต่างพิสัยระหว่างควอไทล์ ส่วนลินจิต กลิ่นพงษา (2539 : บทคัดย่อ) และ เนาเวศ น้อยพานิช (2539 : บทคัดย่อ) มีขั้นตอนคล้ายคลึงเพียงแต่ใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 และ 30 คน ตามลำดับ ในลักษณะเอกพันธ์ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาจำนวนหนึ่งที่มีการดัดแปลงแตกต่างออกไปบ้าง เช่น จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2543) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน ความแตกต่างคือในการสอบถามผู้เชี่ยวชาญรอบแรกเป็นการสอบถามความเหมาะสมในการเป็นดัชนี แต่ในการสอบถามรอบที่ 2 และ 3 เป็นการสอบถามคุณภาพของดัชนีว่าอยู่ในระดับใด ใช้ผู้เชี่ยวชาญ 27 คน มีลักษณะเป็นเอกพันธ์ ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด แต่ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้เสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่กำหนดนี้ ซึ่งวิธีการหาผู้เชี่ยวชาญในลักษณะนี้สอดคล้องกับที่ วิทิต คชสาร (2539 : บทคัดย่อ) และนภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม (2535 : บทคัดย่อ) ใช้ในการศึกษา โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 และ 20 คนตามลำดับ เป็นกลุ่มเอกพันธ์เช่นกัน สำหรับประเด็น การตัดสินใจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มที่เสนอข้างต้นจะใช้เกณฑ์ตัวเดียวกัน แต่จากการทบทวนพบว่ามีการใช้เกณฑ์ที่แตกต่างไปบ้าง เช่น เอกรัตน์ มั่นตะสูตร (2536 : บทคัดย่อ) โดยพิจารณาความสอดคล้องจากเปอร์เซ็นต์ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อถ้าผู้เชี่ยวชาญที่เห็นสอดคล้องตั้งแต่ 8 ใน 10 คน หรือ 80 เปอร์เซ็นต์ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้นเป็นข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน นอกจากการศึกษาเดลฟายที่มีการดำเนินการดังกล่าวยังมีการศึกษาอีกจำนวนหนึ่งที่มีความแตกต่างกันออกไปคือแทนที่จะใช้แบบสอบถามปลายเปิดใน รอบแรก ก็จะใช้เป็นแบบสอบถามปลายปิดตั้งแต่รอบแรกเลย เช่น สุวลี ทวีบุตร (2540 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัย “การเปรียบเทียบผลการสร้างฉันทามติ และระดับการให้ความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญระหว่างการใช้เทคนิคเดลฟายแบบเดิม และเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น” โดยพบว่าการสร้างฉันทามติแบบเดิมจากแบบสอบถามปลายเปิดที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบแรกไม่อำนวยความสะดวกด้านวิธีการตอบ ใช้เวลานาน ผู้เชี่ยวชาญถูกรบกวนมากเกินไป ไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ส่งผลให้ผลการวิจัยไม่น่าเชื่อถือเท่าที่ควร (ชนิดา รักษ์พลเมือง : 2531 ; ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ : 2535 ; จุมพล พูลภัทรชีวิน : 2535 ; Phi Delta Kappa : 1984 ; สุวลี ทวีบุตร. 2540 : 16-17) ทำให้เกิดเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi technique) ซึ่งลักษณะของ

การปรับปรุงจะแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ และลักษณะการนำไปใช้ของผู้วิจัย และพบว่าแบบสอบถามปลายปิดเป็นแบบสอบถามที่มีวิธีการตอบง่าย สะดวก ประหยัดเวลาในการตอบ ส่งผลให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสูง ตามที่เมอร์รี่ และแฮมมอน (Murry. & Hammons. 1995 : 430) ที่พบว่าการใช้เทคนิคเดลฟายด้วยแบบสอบถามปลายปิดทำให้ประหยัดเวลา และได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญสูงถึงประมาณร้อยละ 91.43

โดยสรุปจากแนวคิดเชิงหลักการในตอนต้นร่วมกับการทบทวนเอกสารการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟายนี้ได้ข้อคิดเพื่อการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในกรณีที่มีกลุ่มมีความเป็นเอกพันธ์ไม่จำเป็นต้องใช้มาก แต่ในกรณีที่มีความเป็นวิวิธพันธ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำเป็นต้องมีจำนวนมากขึ้น
2. การกำหนดผู้เชี่ยวชาญ สามารถดำเนินการได้ สองลักษณะคือ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอ หรือ ผู้วิจัยพิจารณากำหนดตามเกณฑ์ที่ระบุ
3. การคำนวณความสอดคล้องในคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ สามารถดำเนินการได้โดย
 - 3.1 พิจารณาค่า IQR ซึ่งแล้วแต่ผู้วิจัยว่าจะใช้ที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 หรือ 0.5 หรืออาจกำหนดเป็นระดับความสอดคล้องว่ามาก ปานกลาง หรือต่ำก็ได้
 - 3.2 พิจารณาค่า IQR ร่วมกับค่าผลต่างสัมบูรณ์ระหว่างค่ามัธยฐานและฐานนิยม ซึ่งโดยทั่วไปใช้ที่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1
 - 3.3 พิจารณาโดยดูค่าเปอร์เซ็นต์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในคำตอบแต่ละข้อว่าเห็นพ้องต้องกับที่เปอร์เซ็นต์ จากที่ทบทวนใช้ที่ 80 เปอร์เซ็นต์

ในการศึกษานี้เลือกใช้วิธีเดลฟายเนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่ามีความเหมาะสม เพราะองค์ความรู้ทางด้านการประเมินพันธการะยังไม่ได้มีขอบเขตที่ชัดเจน และยังเป็นเรื่องที่ยังมีความสับสนให้ค่อนข้างมาก ธรรมชาติของหัวข้อที่กำลังศึกษาคือการประเมินพันธการะ การจัดการศึกษานี้เป็นหัวข้อที่ต้องการการค้นคว้าหาขอบเขตในเนื้อหารายละเอียดต่างๆอีกมาก และเป็นภาพอนาคตของการจัดการศึกษาพยาบาลตามที่ละเอียด แจ่มจันทร์ (2540 : 109 และ 154) ได้ทำการศึกษาอนาคตภาพของหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ (10 ปีข้างหน้า) และพบว่าอนาคตภาพของการจัดการศึกษาพยาบาล คือการศึกษาพยาบาลเป็นการเสริมสร้างผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นอันประกอบไปด้วยความสำนึกรับผิดชอบ (accountability) ความเป็นอิสระ ความเป็นผู้นำ และการพัฒนาตนเอง รวมทั้งการสร้างเชื่อและค่านิยมในการเอาใจใส่ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์ให้มีสุขภาพดี คุณสมบัติผู้เรียนสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาได้โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีระบบการติดตามวิธีการแห่งปัญญา สามารถเชื่อมโยง

ความรู้ในสถาบันกับสภาพความเป็นจริง เพื่อสร้างผู้เรียนให้ตระหนักในความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ซึ่งเป็นหลักฐานข้อหนึ่งที่บ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาพยาบาลศาสตร์ในอนาคตต้องมีเรื่องพันธภาระเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งความเกี่ยวข้องนั้นยังไม่ได้มีการระบุที่ชัดเจนว่าจะวัดหรือประเมินอย่างไร การศึกษาด้วยเดลฟายเทคนิคจึงมีความเหมาะสม ดังนั้นการให้ผู้เชี่ยวชาญเข้ามารับทราบหลักการ หรือองค์ความรู้ใดๆที่มีอยู่ของการประเมินพันธภาระที่ผู้วิจัยสามารถประมวลสรุปมาได้ และให้ช่วยวิเคราะห์ความรู้นั้น พร้อมทั้งช่วยเสนอความเห็นในการแปลตัวความรู้ที่ได้รับการนำเสนอ ออกมาเป็นดัชนีหรือเกณฑ์บ่งชี้การประเมินพันธภาระ การจัดการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเที่ยงตรงในการกำหนดดัชนีมากขึ้น

ในการศึกษากำหนดผู้เชี่ยวชาญในรอบแรก 10 คน แต่ในการปฏิบัติจริง เหลือเพียง 7 คน เนื่องจากในรอบแรกเป็นการสอบถามเกี่ยวกับตัวเครื่องมือที่จะใช้ในรอบต่อไป ส่วนการสอบถามความคิดเห็นในตัวเนื้อหาเพื่อหามติเกี่ยวกับการสรุปดัชนีการประเมินพันธภาระ จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่วางแผนไว้เดิม คือ 23 คน แต่ในการปฏิบัติจริงจำนวนผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเป็น 24 คน ซึ่งมากกว่าผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมตามที่แมคมิลเลียนศึกษาไว้

ในการกำหนดผู้เชี่ยวชาญนั้นผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดเอง โดยการกำหนดเกณฑ์ตามธรรมชาติของเรื่องที่ต้องการศึกษาที่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในระดับที่ใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจใดๆในการกำหนดทิศทางพัฒนาองค์กร

ส่วนการพิจารณาความสอดคล้องในคำตอบใช้ค่า IQR ไม่เกิน 1.5 (จากการทบทวนเบื้องต้นพบว่ามีผู้ใช้ค่าที่ 1 หรือ 1.5 แต่ส่วนใหญ่จะใช้ที่ 1) ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแม้จะมีจำนวนมากกว่า 17 คนซึ่งเพียงพอในการได้คำตอบที่มากพอในการพิจารณาดัดสิน แต่ลักษณะกลุ่มเป็นวิวิธพันธ์ คือมีทั้งอาจารย์ในระดับปริญญาเอกที่ทำการสอนในมหาวิทยาลัย นักวิชาการจากกองการพยาบาล ผู้บริหารในสถานบริการ ประกอบกับประเด็นการศึกษายังไม่ชัดเจน แต่ละคนจะมีความเข้าใจที่หลากหลาย ดังนั้นจึงคิดว่า ค่าความสอดคล้อง 1.5 น่าจะเพียงพอ และวิธีการจะมีความแตกต่างออกไปจากขั้นตอนเดลฟายแบบเดิม โดยเป็นการศึกษาด้วยเดลฟาย ร่วมกับวิธีการประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม (Deliberative Democratic Evaluation) ทั้งนี้เพื่อตอบสนองจุดประสงค์การวิจัย คือต้องการให้ผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาลที่มีอำนาจในการตัดสินใจกำหนดนโยบายการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล เข้ามามีส่วนร่วมอย่างมาก โดยเฉพาะในขั้นตอนการคิดพิจารณากำหนดดัชนี ทั้งนี้เพื่อต้องการให้เกิดการนำเอาชุดดัชนีไปใช้จริง และต้องการให้เกิดความเป็นเอกภาพในการจัดการศึกษาพยาบาลศาสตร์ ดังนั้นผู้เชี่ยวชาญที่กำหนด คือผู้บริหารสูงสุดในสถาบันผลิตพยาบาลเอกชนแต่ละแห่งทั้ง 7 สถาบัน ร่วมกับผู้บริหาร หรือคณะกรรมการบริหารสภาการพยาบาล (16 คน) ที่มีหน้าที่ดูแลกำกับนโยบายการจัดการศึกษาพยาบาลวิชาชีพ ทั้ง 24 คน จึงมีความเหมาะสมในการจะเป็นผู้เชี่ยวชาญ และจะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยได้

6. วงจรการพัฒนาระบบ

การคิดเชิงระบบมีความสำคัญมาก เพราะช่วยให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่กำลังศึกษาหรือวิเคราะห์มาก ตามพจนานุกรมศัพท์การบริหาร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ , ปริญ ลักษิตานนท์ และ สมชาย หิรัญภิตติ. 2538 : 345) การวิเคราะห์เชิงระบบ หรือการวิเคราะห์จัดการเชิงระบบ (System approach หรือ System approach to management) มีหลากหลายความหมาย ดังนี้ ทศนะขององค์การซึ่งเกี่ยวกับการจัดส่วนต่างๆเกี่ยวกับงานที่สัมพันธ์กันอย่าง จริงจังกับปฏิกริยาต่างๆ โดยวิธีการซึ่งสามารถระบุ และคาดคะเนขอบเขตบางประการได้ หรือทฤษฎีการพิจารณาองค์การเพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกันของส่วนต่างๆเพื่อความอยู่รอดที่เกี่ยวข้องกันภายใต้สถานการณ์สิ่งแวดล้อม หรือเป็นการศึกษาการทำงานของระบบซึ่งเริ่มจากการนำปัจจัยการผลิตซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ผ่านการแปรสภาพ (Transformation) แล้วได้ผลผลิต (Output) โดยมี การป้อนกลับมา ทั้งนี้จะได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายใน และภายนอก หรือวิธีการจัดการจากทฤษฎีระบบทั่วไป (ทฤษฎีเพื่อความเข้าใจการปฏิบัติการของทั้งระบบ) หรือแนวคิดองค์การหรือการประกอบการธุรกิจซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน และสัมพันธ์ระหว่างงานตามลำดับขั้นตอนซึ่งสามารถระบุในรายละเอียด และคาดคะเนผลลัพธ์ได้พอสมควร หรืออาจเป็นวิธีการแก้ปัญหา 7 ขั้นตอน ได้แก่ ระบุปัญหาหลัก รวบรวมข้อมูล ระบุแนวทางเลือกต่างๆ ประเมินแนวทางเลือกที่ดีที่สุด นำทางเลือกที่ดีที่สุดมาปฏิบัติ และติดตามประเมินการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ และท้ายสุดเป็นทฤษฎีซึ่งพิจารณาการแปรสภาพเพื่อความอยู่รอดภายใต้สถานการณ์สิ่งแวดล้อมหนึ่งขององค์การ

การวิจัยนี้ประยุกต์แนวคิดการวิเคราะห์ระบบ แต่เป็นระบบทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเรียกว่าวงจรการพัฒนาแบบ (System Development Life Cycle หรือ SDLC) ซึ่งหมายถึงรูปแบบการทำงานที่นักวิเคราะห์ระบบ (System analyst) ประยุกต์แนวคิดเชิงระบบข้างต้นมาใช้ในการออกแบบระบบสารสนเทศแก่องค์กรที่ต้องการ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยๆ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1.การระบุ และคัดเลือกโครงการ (Project Identification and Selection) เป็นการวิเคราะห์สภาพความต้องการขององค์การว่าโครงการใดจะมีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ในการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ว่าการดำเนินการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลจะก่อให้เกิดผลดีอย่างไรกับสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาทั้งหมด มีความเห็นกับประเด็นการประเมินพันธภาระนี้อย่างไร เป็นการศึกษาค้นคว้าและความจำเป็นในการประเมินพันธภาระของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้ผู้วิจัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังการประเมินพันธภาระของผู้มีส่วนได้

ส่วนเสียโดยเฉพาะมุมมองจากสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินการกำหนดดัชนี ที่เป็นจุดประสงค์การวิจัยนี้ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยในขั้นที่ 1 นี้ ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพันธกิจเพื่อเป็นแนวทาง ศึกษาการกำหนดดัชนีการประเมินพันธภาระต่อไป

1.2 ศึกษาการความต้องการและความจำเป็นของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สถานศึกษาต้องแสดงการประเมินพันธภาระให้รับทราบ

1.3 ทำการศึกษาการประเมินอภิมาณแผนงาน โครงการ และ/หรือกิจกรรมที่สถานศึกษาแต่ละแห่งดำเนินการ ควบคุมกำกับ และแสดงผลลัพธ์ โดยใช้เกณฑ์การประเมินอภิมาณที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสาร

เครื่องมือการศึกษาประกอบด้วย

- แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้ประยุกต์แนวคำถามจากข้อแนะนำการศึกษาด้วยวิธีการประเมินพันธภาระเพื่อการตัดสินใจที่สัตย์เฟิลบิมได้สรุปไว้
- แบบประเมินอภิมาณการดำเนินการประเมินพันธภาระของสถานศึกษาพยาบาลทั้ง 7 แห่ง ซึ่งประยุกต์จากประมวลสรุปเอกสารของกรอนลันด์ที่ได้นำเสนอไว้แล้วในตอนต้น

2. การริเริ่มโครงการ และการวางแผนโครงการ (Project Initiation and Planning) ขั้นตอนนี้เป็น การนำข้อมูลที่ได้รับจากขั้นตอนแรกมาวิเคราะห์ และอภิปรายทำความเข้าใจกับ ผู้บริหารองค์การเพื่อยืนยันความเข้าใจของผู้ศึกษาวิจัยอีกครั้ง การศึกษาในขั้นตอนนี้จะช่วยให้ผู้วิจัย และผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสในการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยตัวผู้วิจัยจะได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินพันธภาระในเชิงทฤษฎีที่ได้ค้นคว้ามาให้ผู้บริหารได้รับทราบ ซึ่ง ผู้บริหารนี้จะมีส่วนร่วมในการวิจัยในขั้นตอนต่อไปในฐานะผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังจะได้สะท้อนภาพของสถานศึกษาในแต่ละแห่ง ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนแรกแก่ ผู้บริหารเพื่อให้ผู้บริหารเกิดความกระจำงในประเด็นต่างๆให้มากที่สุด โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยในองค์ประกอบที่ 2 นี้ ดังนี้

2.1 สรุปข้อมูลที่ได้รับจากขั้นตอนแรกซึ่งเป็นข้อมูลความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่รวบรวมได้ในแต่ละกลุ่ม ข้อมูลการประเมินอภิมาณ ข้อมูลความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2 อภิปรายทำความเข้าใจกับผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลเอกชนแต่ละแห่งเพื่อทำความเข้าใจวิธีการวิจัยว่าในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์อย่างไร เพื่อต้องการให้สถานศึกษาพยาบาลสังกัดกองการศึกษาเอกชนทั้ง 7 สถาบันมีความเข้าใจประเด็นการประเมินพันธภาระ

ทางการศึกษาอย่างสอดคล้องต้องกันเพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในนโยบาย โดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวกับดัชนีชี้วัดการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา พร้อมทั้งนำเสนอแนวคิดการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากการทบทวนเอกสารแก่ผู้บริหารสูงสุด และข้อมูลสรุปในข้อ 2.1

เครื่องมือการศึกษาคือเอกสารแนวคิดการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากการ ทบทวนเอกสารสำหรับผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษาพยาบาลแต่ละแห่ง เพื่อปรับความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารสูงสุดที่จะเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการผลักดันให้สถานศึกษาพยาบาลมีเอกภาพในนโยบายการประเมินพันธกิจทางการศึกษา

3. การวิเคราะห์ระบบ (Analysis) เป็นการวิเคราะห์การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาของสถาบันในเบื้องต้นตามข้อมูลที่ได้รับเชิงประจักษ์ และเชิงทฤษฎีของผู้ดำเนินโครงการ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ศึกษา และสรุปข้อมูลเบื้องต้นทั้งด้านทฤษฎี และทั้งที่มีการปฏิบัติโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดจนข้อมูลความคาดหวัง ความต้องการการประเมินพันธภาวะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของระบบทั้งหมดเสียก่อนเพราะมีความจำเป็นต่อการวางแผนศึกษาวิจัยต่อไป มีการดำเนินการ ดังนี้

3.1 สรุปแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเชิงประจักษ์

3.2 รวมแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการศึกษาเชิงประจักษ์ทั้งการประเมิน อภิमान และการศึกษาความคาดหวัง และความต้องการให้สถานศึกษาแสดงการประเมินพันธภาวะของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการวิเคราะห์การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาของสถาบันโดยการประเมินอภิमान

4.การออกแบบระบบเชิงตรรกะ (Logical Design) เป็นการออกแบบการดำเนินโครงการในภาพรวมว่าระบบประกอบด้วยระบบย่อยอะไรบ้าง สำหรับระบบในสถานศึกษาพยาบาลตามที่บราวน์ (Brown, Daniel J.1990 : 12-14) ระบุในเรื่องการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมการประเมินพันธกิจทางการศึกษาจะกระทบต่อบุคลากรเป็นกลุ่มๆ คือส่วนกลาง เขตการศึกษา คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสูงสุด ผู้ทำการสอน ผู้ปกครอง โดยที่แต่ละกลุ่มจะเกี่ยวข้องกันในลักษณะการให้สารสนเทศแก่กัน ซึ่งสถานศึกษาควรจะต้องมีภาพดังนี้ชัดเจน โดยเฉพาะตามการทบทวนเอกสารกลุ่มที่มีความสำคัญที่จะต้องแสดงการประเมินพันธกิจ คือ ผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา ผู้สอน และผู้เรียน ซึ่งต้องมีการมองให้ได้ภาพรวมกว้างๆออกมาเสียก่อน แล้วกำหนดออกมาในรูป ดัชนี หรือตัวบ่งชี้การประเมินพันธภาวะในภาพรวม หรือหลักๆ ขั้นนี้มีวิธีการศึกษา คือ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอประเด็นที่

เกี่ยวข้องกับการประเมินพันธภาวะ เพื่อนำความคิดเห็นไปสร้างเป็นดัชนีสอบถามผู้เชี่ยวชาญต่อไป โดยใช้เครื่องมือการวิจัย คือ กรอบการกำหนดดัชนีการประเมินพันธภาวะ สำหรับการเสนอความคิดเห็นโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (แบบสอบถามปลายเปิด)

5.การออกแบบกระบวนการปฏิบัติ (Physical Design) เป็นการออกแบบย่อว่าในแต่ละกลุ่มย่อยของระบบควรมีการเปลี่ยนแปลง หรือควรมีทิศทางดำเนินการอย่างไร ในการวิจัยนี้เป็นการลงรายละเอียดถึงการกำหนดดัชนี หรือตัวบ่งชี้ดำเนินการประเมินพันธภาวะทางการศึกษาในแต่ละกลุ่มจะประกอบเกณฑ์ หรือตัวบ่งชี้ย่อยๆอะไรบ้าง ในขั้นตอนนี้มีวิธีการศึกษาคือ นำชุดดัชนีที่สังเคราะห์ได้ไปสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 24 คน 2 รอบ ด้วยเครื่องมือการวิจัย คือแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อชุดดัชนี

6.การปฏิบัติ หรือการนำทางเลือกที่ดีที่สุดมาปฏิบัติ (Implementation) เป็นการนำรูปแบบ โครงการ หรือ กิจกรรมที่เกิดจากการออกแบบจากการวิเคราะห์ระบบไปทดลองใช้ ซึ่งก็คือการนำดัชนี หรือตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ย่อยๆ ที่ได้จากการศึกษาไปทดลองใช้จริงว่ามีความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้มากน้อยเพียงใด ระดับความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้ จะพิจารณาที่การได้สารสนเทศมากขึ้น และความเที่ยงตรงของดัชนีในการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา ในการวิจัยนี้จะนำชุดดัชนีที่สังเคราะห์ได้ไปทดลองใช้โดยการเก็บข้อมูลจริงในสถานศึกษาพยาบาลจำนวน 3 แห่ง และเสนอผลการศึกษา พร้อมกับการอภิปรายร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง

เครื่องมือการวิจัย : แบบประเมินความเพียงพอของสารสนเทศที่ได้จาก การทดลองใช้ชุดดัชนีที่ได้จากการสังเคราะห์ในงานวิจัยนี้

7.การติดตามดูแลรักษาระบบให้คงอยู่ตามกาลเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลง (Maintenance) หรือการติดตามและประเมินผลการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ในการศึกษา นี้ไม่สามารถติดตามผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย ตลอดจนติดตามสรุปผลจากการใช้ชุดดัชนีในการประเมิน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงสถานศึกษาได้ แต่ก็สามารถดำเนินการได้บางส่วนโดยการนำผลการทดลองปฏิบัติการใช้ชุดดัชนีที่ได้จากการขั้นตอนที่ 6 ไปอภิปรายกับผู้บริหารในสถานศึกษาพยาบาลทั้ง 7 แห่ง เพื่อปรับปรุงชุดดัชนีที่สังเคราะห์ขึ้นได้จากการวิจัยเป็นการพิจารณาว่าตัวชี้วัด หรือดัชนีการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาที่สังเคราะห์ได้เชิงทฤษฎีจะมีความสอดคล้องอย่างไรกับการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริง

งานวิจัยนี้ประยุกต์แนวคิดวงจรการพัฒนาระบบเพื่อเป็นกรอบกำหนดแนวคิดวิธีการศึกษา บอริชและเจเมลกา (Borich & Jemelka. 1982 : 121-122) สรุปแนวคิดเชิงระบบไว้อย่างน่าสนใจว่าการคิดเชิงระบบมีความสำคัญเพราะช่วยผลักดันให้ ผู้วิจัยมองการกำหนดดัชนีการประเมินพันธการเป็นระบบเปิด คือมีขอบเขตที่มีการซึมซับและยืดหยุ่นได้ มีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับสิ่งแวดล้อม สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม ในขณะที่เดียวกันก็สามารถเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมได้เช่นกัน การมองระบบจะให้ความหมายก็ต่อเมื่อเป็นภาพที่สัมพันธ์กันกับภาพรวมใหญ่ในระบบการศึกษา ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นในกรอบแนวคิดการวิจัยในภาพรวม (ตามแผนภูมิมินหน้า 75 และ 82) ซึ่งแสดงให้เห็นถึง การประเมินพันธการภายใต้บริบทการปฏิรูปการศึกษาที่มีการปรับโครงสร้าง และการประเมินพันธการเป็นกลวิธีสำคัญในการบรรลุการปฏิรูปการศึกษาภายใต้บริบทการปรับโครงสร้างนี้ แนวคิดการพัฒนาระบบให้ความสำคัญกับการการวิจัยในครั้งนี้ คือทำให้การดำเนินการประเมินพันธการดำเนินการอย่างเป็นระบบตั้งแต่การศึกษาความจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของใต้บริบทหนึ่งของกลุ่มเป้าหมาย ทำการกำหนดดัชนีการประเมิน พันธการอย่างสอดคล้องกับบริบท และมีการทดลองใช้ชุดดัชนีเพื่อพิจารณาความเหมาะสม ในเชิงการปฏิบัติ

7. การประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม

(Deliberative Democratic Evaluation)

สตัฟเฟิลบีมเห็นว่าการประเมินผลน่าจะหมายถึง “การศึกษาที่ได้รับการออกแบบ และดำเนินการเพื่อช่วยให้ผู้รับผลการประเมิน ประเมินคุณค่าของสิ่งใดๆ ได้” โดยเห็นว่าเป็นคำจำกัดความที่สมควรจะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเนื่องจากสอดคล้องกับ พจนานุกรมการประเมินผลทั่วไป และจากการให้ความหมายของคณะกรรมการร่วมกำหนดมาตรฐานการประเมินผลการศึกษา (Stufflebeam. 2001 : 11 ; Citing Joint Committee 1981 , 1988 และ 1994.) และโดยใช้คำจำกัดความข้างต้นสามารถแบ่งวิธีการประเมินได้เป็น 4 กลุ่ม คือ การประเมินผลเทียม (Pseudo evaluations) การประเมินโดยอิงคำถาม และ / หรือ วิธีการ (Questions and / or Methods Oriented) การประเมินผลโดยอิงการประเมินพันธการเพื่อการพัฒนา (Improvement / Accountability – Oriented Evaluation Approach) และกลุ่มสุดท้าย คือ การศึกษาโดยการสนับสนุนหรือใช้ระเบียบวาระเชิงสังคม (Social Advocacy / Agenda)

การศึกษาโดยการสนับสนุนหรือใช้ระเบียบวาระเชิงสังคม แบ่งเป็น 4 กลุ่มย่อย คือ การศึกษาโดยผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Client – centered Studies) หรือการประเมินแบบตอบสนอง (Responsive Evaluation) ผู้ริเริ่ม คือ Robert Stake การประเมินตามกลุ่มสร้างสรรค์นิยม (Constructivist Evaluation) ผู้ริเริ่มคือลินคอล์น และกูปา (Lincoln.& Guba.) การ

นิยม (Constructivist Evaluation) ผู้ริเริ่มคือลินคอล์น และกوبا (Lincoln.& Guba.) การประเมินเน้นอัตถประโยชน์ (Utilization – Focused Evaluation) ริเริ่มโดย แพตตอน (Patton, M.Q.) และกลุ่มสุดท้าย คือการประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม (Deliberative Democratic Evaluation) ซึ่งในงานวิจัยนี้ประยุกต์แนวคิดการประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันมาใช้ในการศึกษาการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยคาดหวังว่าจะสามารถศึกษาความต้องการการประเมินพันธภาระของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้อย่างครอบคลุม โดยที่ให้คุณภาพการศึกษาในระดับสูง เพราะด้วยกระบวนการของการประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน จะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้เข้าใจประเด็นพันธภาระ เพื่อให้สามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างมีคุณภาพ การประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมมีสาระสังเขป ดังนี้

การประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม (Deliberative Democratic Evaluation) ได้รับการพัฒนาให้โดยแฮร์ส และ โฮเว (Stufflebeam. 2001 :74 ; Citing House & Howe. 1998 , 2000a 2000b) จากการทบทวนแนวคิดดังกล่าว นอกจากแฮร์ส และ โฮเว ที่นำเสนอไว้ ยังมีคนอื่น ๆ ที่ให้ความสนใจและกล่าวไว้ คือกรีน และ แมทธิสัน (Ryan. & Johnson. 2000 :39 ; Citing Green.1997 ; Mathison.1996) ได้นำเสนอทฤษฎี และการปฏิบัติการประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมซึ่งประกอบได้ด้วยมิติ 3 มิติ คือ การไตร่ตรองอย่างรอบคอบ (Deliberative) หมายถึงการมีหลักการเหตุผลที่ได้มีการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ เกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้อง ความครอบคลุมเป็นหนึ่งใน (Inclusion) ได้แก่ความตระหนักถึง ผู้สนใจที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคคลอื่น ๆ ที่ให้ความสนใจเป็นกรณีเฉพาะ และการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Dialogue) หมายถึงผู้ประเมิน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในระหว่างกระบวนการประเมิน ซึ่งโดยการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันนี้ จะช่วยทำให้ความสนใจ ข้อคิดเห็น และความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความชัดเจนมากขึ้น

แนวคิดหลักการเบื้องต้น

ด้วยแนวคิดพื้นฐานว่าการประเมินควรเป็นประชาธิปไตยอย่างเปิดเผย ชัดแจ้ง เพื่อการประเมินผลสามารถต่อเชื่อมกับสังคมในวงกว้าง โดยหลักการต่างๆของความเป็นประชาธิปไตยที่มีการโต้แย้ง มีการอธิบาย และมีการยอมรับโดยชุมชนการประเมิน

ความหมาย

Deliberative Democratic หากแยกคำก็จะเป็น “Deliberative” กับ “Democratic” คำว่า Democratic มีความหมาย ดังนี้ โรเบิร์ตสัน (Robertson. 1994 : 129) ระบุว่าคำนี้มาจากภาษากรีกโบราณว่า DEMOS หรือ people และ KRATOS หรือ strength ดังนั้นโดยรากศัพท์ของคำจึงหมายถึงอำนาจ หรือความเข้มแข็งของประชาชน ซึ่งจะให้ความหมายมากขึ้นเมื่อมีคำอื่น ๆ มาขยาย เช่น liberal Democratic representative Democratic participation Democratic หรือ direct Democratic เป็นต้น ในพจนานุกรม เวบสเตอร์ (The New International Webster ‘ s Comprehensive Dictionary of English Language.1996 :341) อธิบายความหมายของคำนี้ในเชิงการปกครอง ว่าหมายถึงทฤษฎีในการปกครอง ซึ่งหากพิจารณาความหมายอย่างบริสุทธิ์จะหมายถึงว่ารัฐควรจะได้รับ การควบคุมโดยประชาชนทุกคน โดยที่แต่ละคนจะแบ่งปันความเท่าเทียมกันในผลประโยชน์ หน้าที่ และความรับผิดชอบโดยที่แต่ละคนต้องมีส่วนร่วมในการปกครอง ส่วนสาโรช บัวศรี อ้างในสุนทร โคตรบรรเทา (2544: 87-88) ให้ความหมายของ Democratic ในแง่ปรัชญาว่า หมายถึงสัมพันธภาพระหว่างมนุษย์ชนิดหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. มีการเคารพซึ่งกันและกันอย่างยิ่ง (respect for individual) หรือในทางพุทธศาสนาความเป็นประชาธิปไตยนั้นทุกคนต้องมีการระดม
2. มีการแบ่งปัน ร่วมงานกัน และประสานงานกัน (Sharing, participation and co-operation) หรือความมีสามัคคีธรรม
3. มีความเชื่อมั่นในวิถีแห่งปัญญา (Faith in the Method of Intelligence) หรือการมีปัญญาธรรม

กล่าวโดยสรุปคือ ประชาธิปไตย คือมนุษย์สัมพันธ์อย่างหนึ่ง ซึ่งยึดมั่นในคารวะธรรม สามัคคีธรรม และปัญญาธรรม ซึ่งจากแนวคิดของสาโรช บัวศรี จะมองประชาธิปไตยว่าเป็นวิถีชีวิต ซึ่งในมุมมองนี้ อีเบนสไตน์ (อ้างใน(อมร รักษาสัตย์ และคณะ. 2539 : 43 - 46) เห็นว่าประชาธิปไตยในฐานะที่เป็นวิถีชีวิตนั้นมีลักษณะสำคัญ 8 ประการ ที่สังคมประชาธิปไตยควรปลูกฝังจนเป็นวัฒนธรรม คือ

1. **ยึดหลักประสบการณ์ที่สมเหตุสมผล (Rational Empiricism)** คือประชาชนมีความเคารพเชื่อมั่นในเหตุผล และนำหลักเหตุผลนั้นไปใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ
2. **เน้นความสำคัญของปัจเจกชน (Emphasis on the Individual)** ระบอบเสรีประชาธิปไตยยึดเอาเอกชนแต่ละคนเป็นศูนย์กลางของหลักการ และนโยบายต่าง ๆ สถาบันทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจทั้งหลายทั้งปวงต่างมีไว้ เพื่อให้บุคคลมีความสุขสำราญยิ่งขึ้นไป

ไม่ได้มีไว้เพื่อรับใช้ผลประโยชน์ของ สถาบันหรือผู้บริหารสถาบันนั้น ๆ เอง ซึ่งต่างกับปรัชญาของเฮเกล บิดาของ ฟาสซิสต์และคอมมิวนิสต์ที่เห็นว่ารัฐเป็นนาย ประชาชนเป็นบ่าว

3. ยึดถือทฤษฎีที่ว่ารัฐเป็นเครื่องมือของประชาชน (Instrumental Theory of the State) รัฐบาลเป็นเพียงกลไกที่จะบริการให้ประชาชนสามารถประกอบ กิจกรรมอันเป็นประโยชน์เบื้องต้นขึ้นไป โดยเฉพาะการสนับสนุนความสัมพันธ์ ของมนุษย์และพระเจ้า ดังนั้นหน้าที่หลักของรัฐคือการรักษาความสงบและความ เป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม นอกจากนั้นแล้วประชาชนเขาจะจัดการไปตาม ความประสงค์และความสามารถของเขาเอง รัฐไม่ควรก้าวล่วงเว้นแต่กรณี จำเป็นที่ประชาชนทำไม่สำเร็จ

4. หลักแห่งความสมัครใจ (Principle of Voluntarism) สังคมประชาธิปไตย เป็นสังคมที่ไม่บังคับจิตใจประชาชน ดังนั้นถ้าประชาชนไม่ต้องการอะไรเขาก็ไม่ถูก บังคับให้ทำ แต่ถ้าต้องการจะทำอะไรก็ต้องรวมตัวกันกระทำกิจกรรมนั้น เช่น รวมกันเป็นพรรคการเมือง ตั้ง โรงเรียนเอกชน สมาภาชาชาติ สมาคมกรรมกร สหพันธ์กรรมกร รวมทั้งการสังคมสงเคราะห์

5. แนวความคิดว่ามีกฎหมายอยู่เบื้องหลังกฎหมาย (The Law Behind the Law) หลักการนี้ถือว่าสังคมใหญ่ (ประเทศชาติ) เกิดขึ้นจากการรวมตัวของสมาคมเล็กๆ ที่สมัครมารวมกลุ่มกัน รัฐเองมีอำนาจหน้าที่ขึ้นมาได้เพราะประชาชนยินยอม ขอดกกลง หลักการหรือกฎหมายนี้จึงอยู่สูงกว่ารัฐ กฎหมายไม่ใช่เป็นผลงานของรัฐ แต่มีมาก่อนรัฐ

6. เน้นความสำคัญของวิธีการ (Emphasis on Means) ในสังคมประชาธิปไตยวิธี การกระทำกับเป้าหมายเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กันโดยใกล้ชิด ไม่ยอมให้ถือว่าจะทำ อย่างไรก็ได้ ครอบงำที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นจึงถือว่าทุกคนต้องปฏิบัติ การต่างๆ โดยวิถีทางที่เป็นธรรม เช่นการข่มขู่ต้องทำให้รับสารภาพเพื่อผดุงความ ยุติธรรมนั้นทำไม่ได้ในสังคมประชาธิปไตย

7. การตัดสินข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี (Peaceful Settlement of Disputes) การอภิปรายและการหาข้อตกลงเป็นวิธีการที่สังคมประชาธิปไตยใช้ตัดสินข้อพิพาท ข้อขัดแย้งทางความคิดเห็น และผลประโยชน์ต่างๆ ไม่นิยมใช้กำลังบังคับกัน แม้แต่ รัฐบาลเองก็ตั้งขึ้นมาด้วยความยินยอมของผู้ถูกปกครอง

8. มนุษย์ทุกคนมีความเสมอภาคกันเป็นพื้นฐาน (Basic Equality of all Human Beings) หลักการนี้ยังมีผู้เข้าใจผิดอยู่มาก ว่าประชาธิปไตยหมายถึงว่าทุกคน จะเหมือนกันทุกประการ ที่จริงหมายถึงแต่เพียงว่าในขั้นพื้นฐานนั้นคนเราเท่าเทียม กัน เพราะในทางหลักศาสนา ยิว คริสเตียน คนทุกคนเท่าเทียมกันในสายตาของ พระเจ้า นักปราชญ์ผู้บูชาเหตุผลเชื่อว่าคนเราแม้จะต่างกันด้วยเหตุอื่น เช่น ชาติ ชั้น วรณะ เพศ แต่ก็มีความเหมือนกันอยู่ที่ความสามารถที่จะคิดหาเหตุผล คำประกาศอิสรภาพของสหรัฐก็แถลงไว้โดยชัดแจ้งแต่เพียงว่าคนเราเท่าเทียมกัน ในแง่ที่มีสิทธิพื้นฐานบางอย่างที่เหมือนกัน ใครจะช่วงชิงไปไม่ได้ เช่น สิทธิใน ชีวิต ทรัพย์สิน และการแสวงหาความสุข

คำว่า Democratic หรือประชาธิปไตยจึงเป็นวาทกรรม (discourse) ตัวหนึ่ง โดยอาศัยวิธีคิดของมนุษย์ในคำที่เป็นนามธรรม ให้กินความหมายที่กว้างขวางที่สามารถเข้าใจกันในเชิงที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

ส่วนคำว่า **Deliberative** ตามพจนานุกรม เว็บสเตอร์ (The New International Webster ' s Comprehensive Dictionary of English Language.1996 :339) อธิบายความหมายของคำนี้ว่า การกระทำอย่างมีการพิจารณาถึงเหตุผล หรือข้อโต้แย้งเพื่อบางสิ่งบางอย่าง และต่อบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้บรรลุข้อสรุป หรือการตัดสินใจ ดังนั้น deliberative จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่นำมาใช้ถกเถียงกัน ในลักษณะที่ให้รายละเอียด หรือบอกให้ทราบถึงการตัดสินใจคุณค่าของโปรแกรม เป็นเพียงหนึ่งในหลายๆวิธีการซึ่งทำให้สามารถให้เหตุผลว่าบางสิ่งบางอย่างไปถึงข้อสรุปได้อย่างไร

หากพิจารณารวมคำศัพท์ทั้งสองคำเข้าด้วยกัน คือ Deliberative Democratic อาจจะเห็นว่ามีการใช้ศัพท์ที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ เพราะ Democracy ในความหมายเต็มๆต้องมี Deliberation แต่ความซ้ำซ้อนนี้เป็นความซ้ำซ้อนที่จงใจทั้งนี้เพื่อป้องกันการสับสนในด้านจุดเน้นว่า Democratic ต้องการระเบียบปฏิบัติการทำการตัดสินใจ รวมทั้งเพื่อให้เกิดความสับสนกับแนวคิดอื่นๆของ Democracy เช่น preferential Deliberative Democracy เป็นต้น ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับที่โรเบิร์ตสันกล่าวไว้ข้างต้นว่า คำว่า Democratic จะได้รับรวมความหมายขยายความให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยคำที่มาประกอบเข้า

ความสำคัญ

เนื่องจากหลักการพื้นฐานของการประเมิน คือต้องการให้เกิดการประเมินอย่างมีความเชื่อถือได้ถึงความเที่ยงตรง และมีความมั่นคง ซึ่งโดยหลักการของการประเมินแบบประชาธิปไตยที่เลือกเป็นวิธีศึกษานี้สามารถก่อให้เกิดการบรรลุความต้องการนี้ได้ เนื่องจากผู้วิจัยเชื่อว่าจะสามารถลดความลำเอียงอันอาจจะเกิดขึ้นในกระบวนการประเมินได้

การประเมินอย่างเป็นประชาธิปไตยไม่ใช่โมเดลการประเมิน ซึ่งใช้อธิบายว่าจะดำเนินการประเมินอย่างไร แต่เป็นทฤษฎีที่ชี้แนะว่าการศึกษาไม่ควรมีความลำเอียง คือต้องมีความเป็นกลางในการพิจารณาข้อกล่าวอ้างที่เป็นจริง ซึ่งแม้ว่าความลำเอียงในการประเมินไม่สามารถกำจัดได้อย่างเต็มที่ แต่ก็ยังมีแนวทางในการดำเนินการอย่างเฉพาะ ภายใต้ Deliberative Democratic Evaluation ซึ่งในงานวิจัยนี้จะเรียกว่า การประเมินอย่างเป็นประชาธิปไตย

องค์ประกอบของการประเมินอย่างเป็นประชาธิปไตย

สิ่งจำเป็นในการประเมินอย่างเป็นประเมินอย่างเป็นประชาธิปไตย มีอยู่สามประการ คือ ต้องมี Illusion Dialogue และ Deliberative

องค์ประกอบแรก คือ Illusion หรือ ความครอบคลุมเป็นหนึ่ง ได้แก่ความตระหนักถึงผู้สนใจที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคคลอื่นๆที่ให้ความใส่ใจเป็นกรณีเฉพาะ โดยผู้ประเมินต้องแน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินอย่างเท่าเทียมกัน

องค์ประกอบที่สอง คือ Dialogue หรือ การพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หมายถึงผู้ประเมินและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นซึ่งกันและกันในระหว่างกระบวนการประเมิน ซึ่งโดยการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันนี้ จะช่วยทำให้ความสนใจ ข้อคิดเห็น และความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความชัดเจนมากขึ้น ผู้ประเมินต้องไม่นึก หรือจินตนาการเอาเองว่าความสนใจ หรือความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคืออะไร ยิ่งในโปรแกรมที่มีความซับซ้อนมากเท่าไร ก็จะเป็นการยากในการทำความเข้าใจ ความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนการจัดวางตำแหน่งความคิดของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากเท่านั้น แต่จะดำเนินการได้ด้วยกระบวนการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะทำให้เกิดความเข้าใจร่วม (mutual understanding) ซึ่งให้ความสำคัญคือเป็นความเข้าใจที่เกิดจากการสร้างขึ้นด้วยกระบวนการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ไม่ใช่เป็นความเข้าใจในลักษณะข้อค้นพบจากการประเมิน ซึ่งความเข้าใจร่วมนี้มีความสัมพันธ์มากกับโลกภายนอกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำให้ความเชื่อ และค่านิยมชัดเจนมากขึ้น องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับการประเมินยุคที่สี่ของกูบา ซึ่งวิธีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือข้อโต้แย้งต่างๆ สามารถทำได้หลายแบบ (ดังแสดงในตาราง 5) วิธีหนึ่งที่น่าสนใจ คือ dialectic method หรือวิธีโต้แย้งด้วยเหตุผล คำว่า dialectic ในศัพท์บัญญัติของกระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 92) ใช้คำว่า “วิภาษวิธี” เป็นวิธีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความเข้าใจ มุมมอง โดยไม่ใช่เพื่อการบรรลุความเป็นเอกฉันท์ การดำเนินการสนทนาในลักษณะวิภาษวิธีนั้น ผู้ประเมินต้องพยายามจูงใจทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแนวทางที่กระตุ้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้เหตุผลเกี่ยวกับอะไรดี และถูกต้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคิดว่าจะทำประเด็นที่กำลังสนใจในโครงการดีขึ้นมาได้อย่างไร ตามที่ ซิน (Mathison, 1996b : 86 ; Citing Zinn, 1990) แนะนำเป็นการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความรับผิดชอบการให้เหตุผลในการพิจารณาว่าถูกหรือผิดอย่างไร และจะสามารถเพิ่มศักยภาพด้านประชาธิปไตยของการประเมินด้วย

ตาราง 5 คุณลักษณะของการสนทนาแลกเปลี่ยน เปรียบเทียบตามแนวคิดของบุคคลต่างๆ

คุณลักษณะ	ชุนด์ท์ Schwandt	แฮร์สและโฮเวย์ House & Howey	เพราโค และทอเรส Preskile & Torres	คาลสัน Karlsson
ประเภท (Genre)	(practical Hermeneutics Model & Method)	มิติหนึ่งในการ ประเมินอย่างเป็น ประชาธิปไตย (dialogue)	การสืบเสาะแบบ เป็นกลุ่ม (Collective Inquiry)	วิภาษวิธี (dialectic Method)
กระบวนการ (process)	การสนทนาซึ่งช่วย ในการพัฒนามุม มองทางเลือกการ ตรวจสอบเชิง วิพากษ์วิจารณ์	การอภิปราย หรือ การโต้แย้ง	การแบ่งปันความ รู้ส่วนบุคคล การถามคำถาม และการค้นหา เหตุผลเบื้องหลัง การจัดวาง ตำแหน่ง	ประนีประนอม ใน กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย วิพากษ์ วิจารณ์ระบบความ คิดความเชื่อของ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย และกลุ่มอื่นๆ
เป้าหมาย (Goal)	การสนทนาซึ่ง แสดงแบบอย่างการ เลื่อนไหลความรู้ จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	ความสนใจตาม สภาพจริงของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับการเป็นตัว แทนในการ ประเมิน	ความเข้าใจ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันเพื่อเติมเต็ม ให้สมบูรณ์ในการ ทำความเข้าใจ ตำแหน่งความคิด ของแต่ละคนใน กลุ่ม
เอกลักษณ์ของผู้ ประเมิน (Identity of evaluator)	เสนอมุมมองทาง เลือก อำนวยความสะดวก ในการสนทนา	สนับสนุน ประชาธิปไตย สำนึกของการให้ เหตุผลแบบนิยม ความเท่าเทียมใน สังคม ผู้เจรจาต่อ รอง	ผู้ให้ความร่วมมือ ผู้แปลความ ผู้เป็นตัวกลาง ผู้ตีความ ผู้อำนวยความสะดวก	ผู้เสาะหาเชิง วิพากษ์วิจารณ์
ทิศทาง (orientation)	ทำที่รวมเป็นหนึ่ง (inclusive stance)	มีจุดยืนเชิงวิพากษ์ วิจารณ์-โต้แย้ง	จุดยืนแบบรวม เป็นหนึ่ง	จุดยืนแบบรวมเป็น หนึ่ง ถึงวิพากษ์ วิจารณ์
ญาณวิทยา (epistemology)	มุมมองแบบ กระจาย (divergent view)	มุมมองแบบมีจุด จบร่วม - การ หลอมความสนใจที่ แท้จริง	มุมมองแบบ กระจาย (divergent view)	มุมมองแบบ กระจาย (divergent view)

องค์ประกอบที่สามคือ Deliberative หรือ *การพิจารณาด้วยความไตร่ตรอง* หมายถึง การมีหลักการเหตุผลที่ได้มีการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้อง ตามที่แฮร์ส และโฮเว่ (Ryan & DeStefano. 2000 : 39 ; Citing House & Howe.1998) ระบุว่า เป็นการให้เหตุผลในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การระบุมุมมองที่ขัดแย้งกัน การพิจารณาด้วยความไตร่ตรองนี้เป็นกระบวนการรู้คิดพื้นฐาน อยู่บนพื้นฐานของเหตุผล หลักฐาน และ หลักการของข้อโต้แย้งที่เที่ยงตรง และกลุ่มย่อยที่สำคัญของระเบียบวิธีการของวินัยในการประเมิน โดยที่การประเมินเป็นระเบียบปฏิบัติของการพิจารณาคำนิยม หรือคุณค่า ซึ่งคุณค่าเกิดขึ้น และถ่ายทอดผ่านกระบวนการ พิจารณาด้วยความไตร่ตรองเข้าสู่ข้อค้นพบของการประเมิน ดังนั้นการประเมินผลจะสนับสนุนการพิจารณาอย่างไตร่ตรองอย่างเป็นประชาธิปไตย ผ่านการพิจารณาอย่างมีเหตุผล และการอภิปรายอย่างระมัดระวัง และอาศัยความเชี่ยวชาญของผู้ประเมิน โดยการประเมินต้องไม่ไปแทนที่การลงคะแนนเสียง และกระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นประชาธิปไตย ตรงข้ามการประเมินจะเป็นเสมือนสถาบันที่ผลิตผลการประเมินที่จะให้ประโยชน์แก่กระบวนการตัดสินใจเชิงประชาธิปไตย

Illusion หรือ *ความครอบคลุมเป็นหนึ่ง* **Dialogue** หรือ *การพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์* และ **Deliberative** หรือ *การพิจารณาด้วยความไตร่ตรอง* มีความเหลื่อมซ้อนกัน เช่นคุณภาพของการพิจารณาด้วยความไตร่ตรอง ไม่สามารถแยกจาก คุณภาพการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งในทางกลับกันกระทบต่อการบรรลุ ความครอบคลุมเป็นหนึ่ง ในลักษณะที่ไม่สามารถแยกและเป็นอิสระจากกัน

- ถ้าการประเมินบรรลุ ความครอบคลุมเป็นหนึ่ง และ การพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แต่ไม่สามารถบรรลุ การพิจารณาด้วยความไตร่ตรอง ผลที่ตามมาคือ ทุกความสนใจในการประเมินอาจได้รับการนำมาประเมิน แต่ด้วยการพิจารณาอย่างไม่เพียงพอ หรือขาดประสิทธิภาพ ผลกระทบต่อการประเมินคือ ได้ข้อสรุปการประเมินที่คลาดเคลื่อน

- ถ้าการประเมินบรรลุ ความครอบคลุมเป็นหนึ่ง และ การพิจารณาด้วยความไตร่ตรอง แต่ไม่สามารถบรรลุ การพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ผลที่ตามมาคือ มีการนำเสนอประเด็นในการประเมินที่ควรอยู่ในความสนใจผิดพลาด รวมถึงการจัดวางตำแหน่งที่ไม่ถูกต้อง ผลกระทบจากการประเมินคือ การประเมินที่ไม่เป็นไปตามสภาพที่แท้จริง บนฐานของความสนใจที่ผิด และถูกครอบงำจากบางกลุ่ม

- ถ้าการประเมินบรรลุ การพิจารณาด้วยความไตร่ตรอง และ การพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แต่ไม่สามารถบรรลุ ความครอบคลุมเป็นหนึ่ง ผลที่ตามมาคือ เกิดการประเมินที่ลำเอียงจากสิ่งที่น่าสนใจ ผลกระทบจากการประเมินคือ ผลลัพธ์ที่ไม่เกื้อหนุนประชาธิปไตยตั้งแต่แรก

แนวคิดการประเมินแบบประชาธิปไตยที่มีการไตร่ตรองอย่างรอบคอบนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ เป็นกรอบในการวิจัยเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การวิจัยที่ต้องการให้สถานศึกษา

พยาบาลเอกชนทั้ง 7 แห่ง เกิดการเรียนรู้การประเมินพันธการอย่างมีความเป็นเอกภาพ โดยไม่คำนึงถึงวิธีการที่จะก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพนั้น นั่นคือตัวผู้วิจัยนอกจากจะทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลตามคำถามการวิจัย และนำมาวิเคราะห์หาชุดดัชนีการประเมินพันธการแล้ว ยังจะทำหน้าที่เป็นทั้งตัวให้ข้อมูลในเรื่องแนวคิด หลักการ การดำเนินการประเมินพันธการในสถานศึกษาพยาบาลผ่านกระบวนการที่มีการวางแผนได้ตรง และนำเสนอแก่ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในรูปเอกสาร และการสนทนาเชิงอภิปรายระหว่างผู้วิจัย และผู้บริหารสถานศึกษาในระหว่างการเก็บข้อมูลด้วย ในแง่บทบาทผู้ประเมินนั้น แฮร์ส และโฮเว (House & Howe. In Ryan & DeStefano. 2000 : 10) ให้คำแนะนำว่า ผู้ประเมินจะไม่ใช้บุคคลวงนอกของการประเมินที่ไม่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้รับการประเมิน ตรงข้ามผู้ประเมินต้องปฏิบัติอย่างนักวิชาชีพที่เชื่อถือตรงต่อหน้าที่อย่างจริงจังและประพฤติตามกฎเกณฑ์ในลักษณะการให้การสนับสนุน เป็นผู้สร้างความสมดุลระหว่างผู้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต้องมีความมุ่งมั่นต่อคุณค่าประชาธิปไตยแบบสนับสนุน

ประโยชน์ และข้อจำกัดของการประเมินอย่างเป็นประชาธิปไตยที่มีการได้ตรงอย่างรอบคอบ

ประโยชน์หรือข้อได้เปรียบในการประยุกต์แบบจำลองการประเมินนี้คือ การเพิ่มความแข็งแกร่งให้แก่ระเบียบปฏิบัติของการประเมิน เพื่อทำให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น จะทำให้รับใช้สังคมที่เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น นั่นคือเมื่อมีความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น การประเมินก็จะทำให้ได้สารสนเทศที่มีความลำเอียงน้อยลง

ข้อจำกัดที่ยังต้องรับการพัฒนาต่อไป คือ แบบจำลองยังขาดกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม และมีความเฉพาะเจาะจง แบบจำลองการประเมินอย่างเป็นประชาธิปไตยที่มีการได้ตรงอย่างรอบคอบ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด รวมทั้งผู้ประเมินต้องมีความมุ่งมั่นต่อ เป้าหมายรวมของกลุ่ม โดยมีความรู้สึกว่าการกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องมีการฟังฟังระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความพยายามอย่างแท้จริงในการคลี่คลายความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา ความรู้สึกดังกล่าวนี้เรียกว่าทุนเชิงสังคม ซึ่งสมาชิกจะมีความรู้สึกที่ต้องมีการปฏิบัติอย่างมีเหตุผลต่อกัน เพื่อให้เครือข่ายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นเครือข่ายสังคมเดียวกัน มีพันธะ และความคาดหวังในบทบาทให้อื้อประโยชน์ต่อกัน ซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่จะอื้อประโยชน์ต่อความสำเร็จของการประเมินอย่างเป็นประชาธิปไตยที่มีการได้ตรงอย่างรอบคอบนี้

สำหรับงานวิจัยที่สนับสนุน พบว่ายังไม่มีการศึกษาวิจัยโดยรูปแบบการประเมินนี้

8. การประเมินอภิมาณ (Meta – Evaluation)

8.1 ความหมาย ความสำคัญ

สตริวเวออ้างในสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1974 :1 ; Citing Scriven. 1969) ให้ความหมายสั้นๆว่าการประเมินอภิมาณคือการประเมินของการประเมิน สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1974 :72) ให้นิยามเกี่ยวกับการประเมินอภิมาณไว้ว่า “เป็นระเบียบปฏิบัติในการอธิบายกิจกรรมการประเมิน และการตัดสินกิจกรรมการประเมินนั้นเมื่อเทียบกับกลุ่มของความคิดที่ตระหนักถึงสิ่งที่ประกอบกันขึ้นเป็นการประเมินที่ดี” โดยความหมายที่ สตัฟเฟิลบีม ให้นี้ บ่งบอกว่าการประเมินอภิมาณเป็นการประเมินในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งอาจเป็นการประเมินในระดับที่สอง สาม สี่.... เป็นต้น แต่โดยทั่วไปในแง่การปฏิบัติการประเมินในระดับที่สองมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติมากที่สุด ในประเด็นการประเมินอภิมาณนี้สตัฟเฟิลบีมได้ทำการศึกษาและให้ความหมายเพิ่มเติมว่า “เป็นกระบวนการในการแสดงรายละเอียดวิเคราะห์การบรรลุ และการใช้สารสนเทศในเชิงการอธิบายความและตัดสินเกี่ยวกับอรรถประโยชน์ การปฏิบัติ จรรยาและความเพียงพอในเชิงเทคนิควิธีของการประเมินเพื่อชี้แนะการประเมิน และการรายงานอย่างเปิดเผยต่อสังคมในประเด็นความแข็งแกร่งและจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง” (Schwandt & Halpern. 1998 : 2 ; Citing Sufflebeam. 1981) ชุนด์ท์ และฮาลเพิร์น (Schwandt & Halpern. 1998 : 2) กล่าวว่าโดยทั่วไปการประเมินจะดำเนินการเพื่อประเมินคุณภาพเชิงเทคนิคของการประเมินดั้งเดิมหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งการประเมิน นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538 : 38) การประเมินอภิมาณ เป็นวิธีวิทยาด้านการประเมินขั้นสูง ใช้เป็นวิธีการศึกษาประเมินเพื่อถึงผลลัพธ์ในการดำเนินโครงการ ให้เกิดการเรียนรู้บทเรียนหรือประสบการณ์ที่ได้เชิงประจักษ์ ที่สามารถให้การสืบสวนความแปรปรวนของผลการดำเนินโครงการได้ สุวิมล ว่องวานิช (2538 : 63-64) กล่าวว่าวิทยาการที่แข็งแกร่ง ต้องมีการตรวจสอบและบ่งบอกถึงจุดบกพร่องของตนเองได้ การทำการประเมินอภิมาณเป็นการประเมินคุณภาพของการประเมินอีกครั้งหนึ่งซึ่งไม่ใช่หมายความว่าแค่เพียงการประเมินวิธีการ หรือคุณภาพของการประเมินในโครงการใดโครงการหนึ่งโดยเฉพาะ แต่หมายรวมกว้างถึงการสังเคราะห์วิธีการที่ใช้ในการประเมินว่ามีคุณภาพในระดับใด อันจะทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถสรุปร่วมกับจุดดี จุดด้อยของกระบวนการ หรือวิธีการทั้งหลายที่ใช้ในการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการผสมผสานความคิดของการสังเคราะห์กับการตรวจสอบคุณภาพของการประเมินเข้าด้วยกัน

กล่าวโดยสรุปการประเมินอภิมาณเป็นการดำเนินการประเมินการประเมินโดยมีข้อ ตกลงว่าการประเมินที่ดีต้องมีการตรวจสอบด้วยวิธีการบางอย่างอย่างน้อยในด้านคุณภาพเชิงเทคนิคของการประเมินต้องปลอดจากความลำเอียง ต้องก่อให้เกิดประโยชน์จาก

การประเมินนั้น (Schwandt & Halpern. 1998 : 2 ; Citing Scriven. 1969 ; Sufflebeam. 1974 1978 & Cook and Gruder. 1978)

8.2 วัตถุประสงค์ในการทำประเมินนิยาม

จากการทบทวนเอกสารพบว่าการใช้การประเมินนิยาม มีวัตถุประสงค์ต่างๆ ดังนี้

- เพื่อการควบคุมคุณภาพการประเมิน ซึ่งเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น (Stake. 1975 :5)

- เพื่อการการควบคุมคุณภาพ (ทั้งเมื่อเริ่มต้น และเมื่อสิ้นสุดโครงการ) และเพื่อการทำเหมืองข้อมูล (Data Mining) (Scott. 1998 : 2)

- เพื่อช่วยในการตัดสินใจ รวมถึงการแสดงผลการประเมิน และเพื่อช่วยผู้ทำการประเมินให้สามารถแสดงการตรวจสอบงานการประเมินได้ (Sufflebeam. 1974 : 75)

โดยสรุปการทำการประเมินนิยามมีวัตถุประสงค์ทั้งเชิงรุกเพื่อควบคุมคุณภาพการประเมิน และทั้งเชิงรับเพื่อการตรวจสอบและแสดงความโปร่งใสในการประเมิน

8.3 ขั้นตอนในการดำเนินการ

แบรนด์ดอน (Brandon.1998 : 215) ระบุขั้นตอนการประเมินนิยามว่ามีขั้นตอนเช่นเดียวกับการทำการประเมินทั่วไป คือ ขั้นแรกต้องตั้งเกณฑ์การประเมิน ซึ่งควรระบุทั้งเกณฑ์กระบวนการ (Procedure criteria) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อใช้เป็นตัวเปรียบเทียบกับกระบวนการในแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ต้องการศึกษาว่ามีกระบวนการในการประเมินตามที่ควรจะเป็นหรือไม่)บ เกณฑ์ผลลัพธ์ (Outcome criteria หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อใช้เป็นตัวเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ในแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ต้องการศึกษาว่าให้ผลลัพธ์ในการประเมินตามที่ควรจะเป็นหรือไม่) ขั้นที่สองคือ การตั้งคำถามในการประเมินนิยาม ในขั้นตอนนี้จะใช้เกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้นในขั้นตอนแรกเป็นกรอบในการตั้งคำถามการประเมินนิยาม ขั้นที่สามคือการเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่กำหนด และในขั้นตอนสุดท้ายคือวิเคราะห์ข้อมูลตามที่เก็บรวบรวมได้ ส่วนสตัฟเฟิลบีม (Sufflebeam. 1974 : 78) ระบุว่า การประเมินนิยามมีขั้นตอนพื้นฐาน 3 ขั้นตอน คือ วาดเค้าโครงสารสนเทศที่ต้องการจากการประเมิน (Delineating) หาสารสนเทศที่ต้องการนั้นมาให้ได้ (Obtaining) และการประยุกต์ใช้สารสนเทศที่หาได้เพื่อบรรลุ จุดประสงค์ในการตัดสินใจ และแสดงผลการประเมิน ดังนั้นวิธีการต่างๆ สำหรับการประเมินนิยามควรช่วยในการพิจารณา คำถาม ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์สารสนเทศที่ต้องการ รวมถึงการใช้สารสนเทศเพื่อตอบคำถามการประเมินนิยามด้วย

ในการดำเนินการประเมินนิยามควรมีผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วยผู้ประเมินภายนอกซึ่งจะมีบทบาทในการดำเนินการพิสูจน์หรือรับรองหลักฐานว่าคุณภาพของกระบวนการและ

ผลลัพธ์ของการประเมิน โดยการเปรียบเทียบกับกลุ่มมาตรฐานของการประเมิน นอกจากนี้ควรมีผู้ประเมินซึ่งดำเนินการประเมินและสรุปรายงานการประเมินที่ต้องการทำการประเมิน อภิมาณ รวมถึงควรมีผู้รับทราบการประเมิน ซึ่งจะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและกลุ่มผู้มีบทบาท ในการกำหนดการตัดสินใจ

8.4 โมเดลการประเมินอภิมาณ

คุกและกูเดอร์ (Cook & Guder.1978 ; Citing Prosavac.1972 : 171-189) ได้ทำการศึกษาโมเดลการประเมินอภิมาณ โดยให้ข้อเสนอว่าการประเมินอภิมาณควรเป็นการประเมินเชิงประจักษ์เท่านั้น คือการศึกษาที่การเก็บข้อมูลเก็บจากผู้เข้าร่วมดำเนินการในโปรแกรมจริงๆเท่านั้น ซึ่งต่างจากสตัฟเฟิลบีมซึ่งเห็นว่าควรเก็บข้อมูลจากโครงการที่อยู่ในขั้นได้รับการนำเสนอ หรือเพียงวางแผนด้วย หรือเป็นการประเมินในลักษณะการประเมินระหว่างการดำเนินการ (Formative meta-evaluation) โมเดลการประเมินอภิมาณที่คุกและกูเดอร์นำเสนอมี 7 โมเดลดังนี้

1. Consultant meta-evaluation
2. Simutaneous secondary analysis of data
3. Multiple independent replication

ทั้งสามโมเดลค่อนข้างจะซับซ้อนและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ซึ่งคุกและกูเดอร์ไม่แนะนำให้ใช้ในกรณีทั่วไป แต่เสนอแนะว่าโมเดล 4 โมเดลดังจะเสนอต่อไป (โมเดล 4 – 7) เป็นโมเดลที่สามารถนำไปประยุกต์ได้ในการปฏิบัติ

4. การประเมินอภิมาณจากรายงานการประเมินโครงการ (An essay review of evaluation report) ซึ่งต้องทำการทบทวนทั้งเอกสารที่ดีพิมพ์และที่เป็นการสรุปภายใน
5. การประเมินอภิมาณจากเอกสารในส่วนโครงการที่เฉพาะเจาะจง (A review of literature about a specific program) เหมาะที่จะใช้เพื่อระบุวิธีการประเมินโครงการซึ่งมีอยู่ไม่มาก การประเมินหลายๆโครงการจะทำให้เกิดความเที่ยงตรงเพิ่มขึ้น และการให้ข้อสรุปเชิงวิจัยที่น่าเชื่อถือมากขึ้น โดยเฉพาะหากสามารถให้ภาพที่เป็นแบบแผนอย่างชัดเจน
6. การประเมินซ้ำเชิงประจักษ์ในโปรแกรมที่ประเมิน (An empirical re-evaluation of a program evaluation) เป็นลักษณะการศึกษาที่คาดว่ารู้จักกันดีที่สุดในการประเมินอภิมาณ เป็นโมเดลที่ประกอบด้วยการวิเคราะห์ซ้ำข้อมูลของผู้ประเมินคนอื่นเพื่อทดสอบข้อสรุปที่ดีพิมพ์ หรือเพื่อตรวจสอบคำถามใหม่ๆ โดยส่วนใหญ่จะให้ผลดีกว่าการทบทวนเฉพาะรายงานเอกสารเพราะว่าเป็นการวิเคราะห์ไปถึงข้อมูลด้วย
7. การประเมินซ้ำเชิงประจักษ์กลุ่มข้อมูลพหุในโปรแกรมที่ประเมิน (An empirical re-evaluation of multiple data sets about the same of a program) บางคนเรียกโมเดลนี้ว่าการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta analysis) ซึ่งเหมาะในสถานการณ์การประเมิน

เชิงวิจัย และในกรณีที่ผลการประเมินเกิดจากโครงการหลายโครงการ (Mixed finding) เช่น การประเมินผลการรักษาซึ่งมีตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับผลการรักษาหลายตัว และอาจจะดำเนินการกันคนละโปรแกรมก็ได้

เนื่องจากคุณและกูเตอร์มีแนวคิดการประเมินอภิมานแตกต่างจากสตัฟเฟิลบีมในแง่ว่าการประเมินอภิมานควรเป็นการประเมินเฉพาะของการประเมินเชิงประจักษ์ (Meta-evaluation refer only to evaluation of empirical evaluation) นั่นคือข้อมูลต้องเก็บโดยตรงจากสิ่งที่เกิดขึ้น และจากผู้มีส่วนร่วมในโปรแกรมเท่านั้น ซึ่งต่างจากสตัฟเฟิลบีมว่า การประเมินอภิมานสามารถประยุกต์ใช้ในการประเมินแผนการประเมินที่ได้รับการเสนอด้วย ดังนั้นรูปแบบการประเมินอภิมานของสตัฟเฟิลบีมจึงสามารถแบ่งได้เป็น การประเมินอภิมานระหว่างดำเนินโครงการ (Formative Meta-evaluation) และการประเมินอภิมานเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Summative Meta-evaluation) ซึ่งการแบ่งดังกล่าวจัดเป็นเพียงมิติหนึ่งของการประเมินอภิมาน โดยสตัฟเฟิลบีมระบุว่ามิติในการประเมินอภิมานมีจากมิติในด้านวัตถุประสงค์ตามที่ระบุไปแล้ว ยังมีมิติในเรื่องขั้นตอนการประเมิน (3 ขั้นตอนดังกล่าว) และยังมีมิติในด้านรูปธรรมของการประเมินที่แบ่งเป็น เป้าหมาย รูปแบบ กระบวนการ และผลลัพธ์ โดยเมื่อนำมิติทั้งสามมาเชื่อมโยงกัน จะสามารถแบ่งรูปแบบการประเมินได้เป็น 5 รูปแบบ คือ

1. การประเมินเชิงรุกเพื่อการประเมินเป้าหมาย (Pro-active Assessment of Evaluation Goals)
2. การประเมินเชิงรุกเพื่อการประเมินรูปแบบ (Pro-active Assessment of Evaluation Designs)
3. การประเมินเชิงรุกในการดำเนินการของรูปแบบการประเมินที่ได้รับการดัดสรร (Pro-active Assessment of the Implementation of a Chosen Evaluation Design)
4. การประเมินเชิงรุกของคุณภาพและการใช้ผลลัพธ์การประเมิน (Pro-active Assessment of the Quality and Use of Evaluation Results)

5. การประเมินเชิงรับของการศึกษาการประเมิน (Retroactive Assessment of Evaluation Studies) รูปแบบที่ 5 นี้ในเชิงปฏิบัติจะเป็นการประเมินเป้าหมาย การออกแบบการประเมิน การดำเนินการประเมิน และผลลัพธ์การประเมิน ในรูปแบบการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ (summative evaluation) ซึ่งในงานวิจัยนี้ประยุกต์รูปแบบการประเมินอภิมานรูปแบบที่ 5 นี้มาช่วยในการศึกษาการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาพยาบาลเอกชนที่ 7 แห่ง ว่าการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาพยาบาลทั้ง 7 แห่งนี้มีการแสดงพันธภาระในการจัดการศึกษาหรือไม่ อย่างไร ผู้วิจัยจึงจะขอเสนอรายละเอียดในรูปแบบนี้เพิ่มเติมมากกว่าเพียงแสดงหัวข้อเท่านั้น คือตามการแนะนำของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam.1974 : 97 – 98) การประเมินอภิมานตามรูปแบบที่ 5 นี้ มีขั้นตอน 3 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ

ขั้นตอนหลักขั้นแรก คือ การพิจารณาเจตนารมณ์ของผู้ประเมิน เกี่ยวกับ กลุ่มที่ผู้ประเมินต้องการให้ผลการประเมินคือใคร เป้าหมายการประเมินที่ชี้นำการศึกษาคืออะไร รูปแบบการประเมินที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรลุเป้าหมายคือ ผู้ทำการประเมินตั้งใจดำเนินการประเมินอย่างไร ผู้ทำการประเมินคาดว่าผลกระทบที่เฉพาะที่ได้จากการประเมินคืออะไร

ขั้นตอนที่ 2 คือ เก็บข้อมูลเพื่อตัดสินใจเลือกเป้าหมาย รูปแบบ การดำเนินการ และผลลัพธ์การประเมิน โดยสารสนเทศที่จะเก็บควรตอบคำถามเกี่ยวกับ เป้าหมาย (ในด้านกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความต้องการอะไรที่อยากได้จากการประเมิน มีกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นอีกหรือไม่ ถ้ามีกลุ่มดังกล่าวต้องการสารสนเทศอะไร ผู้ประเมินได้พิจารณาเป้าหมายการประเมินทางเลือกอื่นหรือไม่ ถ้ามีคืออะไร และทำไมตัดออก และในภาพรวมเป้าหมายการประเมิน) กระบวนการ (ในด้านการดำเนินการกระบวนการประเมินเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความเพียงพอ การใช้ประโยชน์ ประสิทธิภาพ และความเป็นไปได้ มีการพิจารณารูปแบบทางเลือกหรือไม่ รูปแบบที่เลือกดีกว่ารูปแบบอื่นหรือไม่ มีการควบคุม กำกับกับการดำเนินการอย่างดี หรือไม่ งบประมาณเท่าไร และการดำเนินการมีปัญหา อุปสรรคใด และได้รับการแก้ไขอย่างไร) สุดท้ายคือผลลัพธ์ (ในด้านผลลัพธ์การประเมินคืออะไร บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การประเมินได้สารสนเทศอะไร สารสนเทศให้ประโยชน์อย่างไร ได้รับการใช้หรือไม่ โดยใคร และใช้อย่างเหมาะสมหรือไม่ ในภาพรวมผลกระทบที่ได้จากการประเมินก่อให้เกิดคุณค่าอย่างไร) และ ขั้นตอนสุดท้ายคือการพิจารณาเปรียบเทียบผลการศึกษากับเกณฑ์การประเมินอภิमान

จากการทบทวนของผู้วิจัยพบว่า การประเมินอภิमानไม่ใช่การออกแบบเพียงการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารที่มีการประเมินไว้แล้วเท่านั้น แต่ยังสามารเพิ่มคุณค่าและความน่าเชื่อถือในการประเมินจากการสนทนาแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นๆที่มีมุมมองที่แตกต่างออกไปด้วย เป็นการสะท้อน และทบทวนการแปลผล (Stake in Ryan & DeStefano. 2000 : 104 ; Citing Scriven. 1969 & Stufflebeam. 1975) ซึ่งในงานวิจัยนี้นอกจากประยุกต์การประเมินตามรูปแบบที่ 5 นี้ ยังมีการประยุกต์วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินทั้งการวิเคราะห์เอกสารการประเมินผลการจัดการศึกษา และการสนทนา สะท้อนสิ่งค้นพบจากการศึกษาเอกสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รับผิดชอบสูงสุดในการดำเนินการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาด้วย

8.5 เกณฑ์การประเมินอภิमान

โดยสตัฟเฟิลบีมีระบุว่า มีแนวคิดพื้นฐานสอดคล้องกับการประเมินทั่วไป คือ

1. การประเมินอภิमान หมายถึง การประเมินศักยภาพเชิงวิชาชีพโดยรวมของความสามารถในการประเมิน

2. การประเมินอภิमान ควรให้สารสนเทศทั้งเชิงรุก เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ และให้สารสนเทศทั้งเชิงรับเพื่อแสดงพันธภาวะ

3. การประเมินอภิमानควรจะประเมินความสำคัญของวัตถุประสงค์การประเมิน ความเหมาะสมของรูปแบบการประเมิน ความเพียงพอในการดำเนินการของรูปแบบ ตลอดจนคุณภาพ และความสำคัญของผลลัพธ์การประเมิน

4. การประเมินอภิमानควรอธิบาย และตัดสินใจการประเมิน และควรให้ข้อแนะนำว่าจะสามารถปรับปรุงการประเมินได้อย่างไร และข้อประเมินจะได้รับการนำไปใช้อย่างเหมาะสมได้อย่างไร

5. การประเมินอภิमानควรเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ประเมิน และทุกคนที่เกี่ยวข้อง

6. การประเมินอภิमानในระหว่างดำเนินการควรดำเนินการโดยผู้ประเมิน และให้มีการตัดสินใจจากภายนอกในแง่ศักยภาพโดยรวมของกิจกรรมการประเมินที่เสร็จสิ้นสมบูรณ์แล้ว

7. การประเมินอภิमानต้องประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้น คือ จัดทำชุดคำถามที่เฉพาะ เก็บรวบรวมข้อมูล และประยุกต์สารสนเทศที่ได้เหมาะสมไปสู่การตัดสินใจ และแสดงพันธภาวะ

8. การประเมินอภิमानต้องมีเทคนิคที่ดีอย่างเพียงพอ (technical adequate) มีประโยชน์ (useful) และมีความคุ้มค่า (cost/effective) จากเกณฑ์หลักๆทั้งสามนี้ สตีฟ เฟลปป์ได้ขยายสู่เกณฑ์การประเมินอภิमान 11 ข้อ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 : มีเทคนิคที่ดีอย่างเพียงพอ (technical adequate)

เกณฑ์ที่ 1 : มีความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity)

จะพิจารณาที่รูปแบบการประเมินว่าทำให้เกิดคำตอบในคำถามที่ต้องการอย่างเข้มแข็งไม่คลุมเครือ หรือไม่

เกณฑ์ที่ 2 : มีความเที่ยงตรงภายนอก (External Validity)

ผลการประเมินสามารถอ้างอิงตามที่ต้องการหรือไม่ สามารถให้การคาดการณ์ หรือประเมินค่าในประชากรหรือเงื่อนไขโครงการอื่นๆหรือไม่ รวมทั้งช่วงเวลาอื่นๆ หรือไม่

เกณฑ์ที่ 3 : มีความเชื่อมั่น (Reliability)

ข้อมูลการประเมินมีความเที่ยงตรง และมีความคงเส้นคงวาหรือไม่

เกณฑ์ที่ 4 : ความเป็นปรนัย (Objectivity)

ผลลัพธ์ใดๆที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลลัพธ์ที่ผู้ประเมินทุกคนมีความเห็นอย่างสอดคล้องต้องกัน

กลุ่มที่ 2 : มีประโยชน์ (useful)

เกณฑ์ที่ 5 : มีความสอดคล้อง (Relevance)

ข้อค้นพบมีความสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายของการประเมินและ
สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

เกณฑ์ที่ 6 : มีความสำคัญ (Importance)

ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องมากที่สุดได้รับการพิจารณาประเมิน

เกณฑ์ที่ 7 : มีขอบเขต (Scope)

สารสนเทศในการประเมินมีขอบเขตที่เพียงพอ นั่นคือต้องมีแผนการที่จะ
เก็บข้อมูลในประเด็นสำคัญๆที่เกี่ยวกับโปรแกรม ผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการที่
ได้รับการประเมิน

เกณฑ์ที่ 8 : มีความน่าเชื่อถือ (Credibility)

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับการประเมินมีการรับรู้การประเมินว่ามี
ความเที่ยงตรง ไม่มีความลำเอียง

เกณฑ์ที่ 9 : มีความทันเวลาในการใช้ (Timeliness)

ข้อค้นพบมีความทันการกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

เกณฑ์ที่ 10 : มีการกระจายการใช้ผล (Pervasiveness)

ผลการประเมินได้รับการเผยแพร่ไปยังกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม

กลุ่มที่ 3 : ความคุ้มค่า (cost/effective)

เกณฑ์ที่ 11 : มีความคุ้มค่า (Cost/Effectiveness)

ผลที่ได้รับจากการประเมินมีความคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่
เสียไปเพื่อการประเมิน

ทั้ง 11 เกณฑ์ได้รับการอ้างอิงในกลุ่มผู้เขียนเกี่ยวกับการประเมินนิยาม เช่น เพน
(Payne. 1992 : 503 - 504)

8.6 การประยุกต์ใช้ในงานวิจัยนี้

ในการวิจัยนี้ใช้การประเมินนิยามเป็นเครื่องมือตอนหนึ่งของการศึกษาเท่านั้น
เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการประเมินพันธกิจทางการศึกษาใน
สถานศึกษาพยาบาลที่เป็นปัจจุบันมากที่สุดทั้งนี้เพื่อนำสารสนเทศที่ได้นี้เข้าสู่วิจัยด้วย
เทคนิคเดลฟายในขั้นตอนที่สองต่อไป สิ่งที่จะได้จากการประเมินนิยามในการวิจัยนี้ คือ

จากการประมวลเอกสาร และผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในการทำเดลฟายรอบแรก สำหรับเกณฑ์การพิจารณาว่าการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีลักษณะเป็น 4 การประเมินพันธภาระหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์ 5 ข้อ คือ การประเมินผลการจัดการศึกษาของ สถานศึกษามีการประเมินความเข้าใจของบุคลากรทุกระดับที่มีต่อพันธกิจของสถานศึกษาหรือไม่ สถานศึกษามีการประเมินความมุ่งมั่นในการบรรลุพันธกิจอย่างครอบคลุมหรือไม่ การประเมินคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มหรือไม่ มีการประเมินผลการจัดการศึกษา อย่างจริงจัง และเป็นระบบหรือไม่ และประเมินผลการจัดการศึกษาทั้งในระดับองค์กร และระดับ บุคลากรหรือไม่

2. คุณภาพการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ พิจารณาคุณภาพการประเมินประกอบด้วย 6 เกณฑ์ คือ การประเมินต้องมีความสอดคล้อง หมายถึง แผนการประเมินต้องสามารถตอบคำถามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการจัดการ ศึกษาของสถานศึกษาได้ การประเมินต้องมีความสำคัญ หมายถึงผลการประเมินจะให้สาร สนเทศที่จำเป็นต่อการวางแผนจัดการศึกษาต่อไป การประเมินต้องมีขอบเขต หมายถึง การประเมินต้องระบุกลุ่มเป้าหมายการประเมิน ช่วงเวลา เครื่องมือ ที่ใช้ในการประเมิน การประเมินต้องมีความน่าเชื่อถือ หมายถึงกระบวนการประเมินในสายตาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับรู้ว่าการประเมินเป็นการประเมินตามสภาพแท้จริง ด้วยวิธีการที่เที่ยงตรง การประเมิน ต้องมีความทันเวลาในการใช้ หมายถึงการรวบรวมข้อมูลมีความเป็นไปได้อย่างจริง และต้องมี การกระจายการใช้ผลการประเมิน

ในบริบทการศึกษาที่เน้นเรื่องการประกันคุณภาพ และการตรวจประเมิน (Auditing) การทำการประเมินนิยามจะมีลักษณะสอดคล้องกันเพราะเป็นการศึกษาการประเมินโครงการ ที่ได้มีการดำเนินการในประเด็นเดียวกันตามเกณฑ์ที่ระบุ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดบทเรียนแก่การดำเนิน โครงการในลักษณะเดียวกันต่อไป (Schwandt. & Halpen. 1995 :19)

จากการศึกษาค้นคว้าก่อนข้างจะมีตัวอย่างน้อย โดยเฉพาะการศึกษาในประเทศ ที่พบ ได้แก่ เนติ เกลยวาเรศ (2541 : บทคัดย่อ , 5-7 , 47-48 และ 79-83) ทำการศึกษาเรื่อง "การ ประเมินนิยามการใช้แบบจำลองชิปในการประเมินโครงการการศึกษา" โดยมีวัตถุประสงค์ การวิจัยเพื่อวิเคราะห์รูปแบบการนำแบบจำลองชิปมาใช้ในการประเมินนิยาม การใช้แบบ จำลองชิปในการประเมิน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการประเมิน โดยใช้วิธีการ ประเมินนิยามเชิงสรุปรวม และเปรียบเทียบผลการประเมินกับมาตรฐานของคณะกรรมการ พัฒนาเกณฑ์สำหรับการประเมินทางการศึกษา 4 หมวด รวม 30 เกณฑ์ กลุ่มประชากรเป็น วิทยานิพนธ์ และผู้ทำวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษาที่ใช้แบบจำลองชิปในการประเมิน รวม

46 เล่ม ผลการประเมินพบว่าการใช้แบบจำลองชิปของกลุ่มตัวอย่างมีความคลาดเคลื่อนจากแนวคิดแบบจำลองชิปของสตฟเฟิลบีมทั้งหมด โดยมีรูปแบบการประเมินคลาดเคลื่อนไป 5 ลักษณะ ซึ่งการศึกษาโดยการประเมินอภิมานนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ในการใช้แบบจำลองชิปว่าควรที่จะต้องมีการให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แบบจำลองนี้ในประเด็นใดบ้าง อย่างไรก็ตามพบว่าแม้การประยุกต์ใช้แบบจำลองจะมีความคลาดเคลื่อนแต่เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานการประเมินด้วยเกณฑ์ของคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์สำหรับการประเมินทางการศึกษาแล้ว พบว่าอยู่ในระดับดี โดยมีคุณภาพงานประเมินแต่ละเล่มใกล้เคียงกัน โดยงานประเมินที่ใช้แบบจำลองชิปต่างก็มีคุณภาพการประเมินต่างกัน

สำหรับในต่างประเทศที่มีการวิจัยด้วยวิธีการประเมิน อภิมาน เช่น แบริndon (Brannndon.1998) ทำการประเมินอภิมานเรื่องวิธีการที่สถานศึกษาทำการคัดเลือกโครงการในลักษณะดำเนินการโดยสถานศึกษาเอง และกาลเลกอส (Gallegos,Arnold. 1994) ทำการประเมินอภิมานเรื่องโมเดลการประเมินของสถานศึกษา โดยวิธีการที่ทั้งสองคนดำเนินการจะเป็นไปตามขั้นตอนที่นำเสนอข้างต้น ประเด็นสำคัญคือจะต้องวิเคราะห์ให้ออกกว่าจะใช้เกณฑ์อะไรเป็นตัวจับประเด็นที่ศึกษา เพื่อให้เกิดเป็นบทเรียนสะท้อนการดำเนินการในประเด็นนั้นๆ ต่อไป

ตอนที่ 3 : งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับรายงานการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วในหัวเรื่องที่สัมพันธ์กับงานวิจัยนี้ เพื่อให้เกิดบทเรียนอันเป็นประโยชน์ที่จะช่วยทำให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วยรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพันธกิจ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดัชนีทางการจัดการศึกษาพยาบาล งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีทางการเรียนการสอน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคนิคเดลฟาย และการศึกษาวิจัยที่ใช้เทคนิคการประเมินอภิมาน ดังนี้

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพันธภาระทางการศึกษา

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยพบว่ายังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นนี้ในประเทศไทย สำหรับในต่างประเทศมีการศึกษาวิจัยอยู่จำนวนหนึ่ง แต่ที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษานี้มีดังนี้

Caral (1992 : DAO Database) ทำการศึกษาเรื่องมุมมองของครูในเรื่อง การประเมินพันธภาระ (ความเป็นวิชาชีพ) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับมุมมองการประเมินพันธภาระของครู 2) นำเสนอตัวอย่างแนวคิดในแต่ละแนวคิดและ 3) นำเสนอการอภิปรายสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมุมมองการประเมินพันธภาระการปฏิบัติในชั้นเรียน โดยมีคำถามการ

วิจัย คือ 1) ครูชั้นประถม และมัธยมให้ความหมายคำว่า การประเมินพันธภาระอย่างไร 2) ครูรับผิดชอบต่อใครบ้าง 3) ครูรับผิดชอบในเรื่องใด 4) การประเมินพันธภาระมีสิ่งที่จะต้องกระทำอะไรบ้าง 5) ครูรับผิดชอบในเรื่องใด และจากการผลักดันของอะไร 6) การประเมินพันธภาระมีผลต่อความคิดของครูในการตัดสินใจหรือการพิจารณาประเด็นต่างๆ อย่างไร การศึกษาใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ ซึ่งเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ในครูที่อาสาสมัครจำนวน 18 คน ของรัฐ ได้ข้อสรุปการศึกษาวิจัย 8 ข้อ คือ

1. ครูทุกคนต้องสามารถประเมินพันธภาระทางการศึกษาได้ โดยความรับผิดชอบจะมีผลต่อหลายกลุ่มตามสิ่งที่จะต้องกระทำเฉพาะในแต่ละกลุ่ม
2. การประเมินพันธภาระทางการศึกษาเป็นแนวคิดพหุมิติที่มีความซับซ้อนประกอบด้วยมิติต่างๆ 4 ด้าน คือด้านตัวเอง ด้านเพื่อนร่วมสถาบัน ด้านผู้บริหาร และด้านผู้รับบริการ
3. มุมมองการประเมินพันธภาระทางการศึกษาของแต่ละคนได้รับอิทธิพล จากธรรมชาติของความสัมพันธ์กับกลุ่มที่ครูต้องแสดงการประเมินพันธกิจด้วย
4. กลุ่มที่ได้รับการกล่าวหาตึงมากที่สุดถึง กลุ่มที่ครูปฏิบัติงานใกล้ชิดด้วยมากที่สุด มีแนวโน้มเป็นคนท้องถิ่น
5. ครูได้รับการตรวจสอบในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในหลักสูตร
6. ครูจะได้รับการตรวจสอบในเรื่องการพัฒนาด้านวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
7. กลุ่มสำคัญที่สุดที่ผู้สอนต้องให้มีการประเมินพันธกิจคือผู้เรียนและงานของผู้สอน

พัชรี ลิโรส และคณะ (2542 : 1-5) ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างวัฒนธรรม Accountability ในระบบราชการ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาแนวความคิดที่เป็นสากลของคำว่า Accountability 2) วางกรอบความคิดเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรม Accountability ที่เหมาะสมในระบบราชการไทย โดยมีการสร้างตัวชี้วัดภายใต้แนวคิดที่ว่าระดับวัฒนธรรมมี 5 ระดับ เริ่มตั้งแต่ระดับที่มีวัฒนธรรม accountability ต่ำมาก หรือระดับ entitlement ระดับ Individual accountability ระดับ Work Unit accountability ระดับ Cross-Functional accountability และระดับสูงสุด หรือนะดับ Organizational accountability ซึ่งเป็นระดับที่องค์กรสามารถทำงานในลักษณะที่ทีมทั้งองค์กร ที่มีความคล่องตัวสามารถปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ ในงานวิจัยได้สร้างดัชนีวัดระดับวัฒนธรรม accountability ในองค์กร 3 กลุ่ม 12 ดัชนี คือ กลุ่มดัชนีด้านนโยบาย ได้แก่ นโยบาย และแผน ผลงาน และการแบ่งปันทรัพยากร กลุ่มดัชนีด้านพฤติกรรม ได้แก่ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การร่วมมือ/การทำงานเป็นทีม ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร ความสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กลุ่มดัชนีด้านขวัญและกำลังใจ ได้แก่

การยอมรับในผลงาน ความไว้วางใจ และขวัญกำลังใจ จากบทเรียนทั้ง 10 ข้อข้างต้นจากประเทศทั้งสองที่มีการดำเนินการเรื่องการประเมินพันธกิจมาระยะเวลาหนึ่งสามารถใช้เป็นบทเรียนการศึกษาได้ดังที่พระธรรมปิฎก (2537:4) กล่าวให้ข้อคิดว่าการสร้างสรรค์มีแต่บทเรียน ไม่มีแบบอย่าง มองเพื่อการเรียนรู้ เพื่อศึกษาข้อดีข้อเสีย ส่วนเด่นส่วนด้อยในการที่จะปรับใช้ให้เป็นประโยชน์เข้ากับสังคมไทยของเรา จาก บทเรียนที่เป็นแกนหลักๆของการดำเนินการประเมินพันธกิจข้างต้นแสดงให้เห็นว่าระบบการกำหนดการประเมินพันธกิจให้เป็นนโยบายเพื่อแปรสู่ดัชนีบ่งชี้การดำเนินการนั้นมีมิติทางด้านปรัชญา การเมือง การปกครองการจัดการ ตลอดจนความเชื่อที่จะเป็นแนวปฏิบัติของผู้ ดำเนินการเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งมิติเหล่านี้ต้องมีการหมุน หรือขับเคลื่อนไปพร้อมๆกัน จึงจะทำให้การแปรดัชนีบ่งชี้การประเมินพันธกิจเกิดเป็นนโยบายที่มีหลักการเชิงทฤษฎี และมีความชัดเจนเมื่อนำไปปฏิบัติ

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดัชนีการจัดการศึกษาพยาบาล

จากการค้นคว้าของผู้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาดัชนีพบว่ามียางงานการวิจัยจำนวนหนึ่ง ดังนี้

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2543 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาการพัฒนาดัชนีรวมของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ด้วยเทคนิค EDFR 3 รอบ ในการพัฒนาใช้แนวคิดทฤษฎีระบบทำให้ได้องค์ประกอบที่เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา คือองค์ประกอบด้านตัวป้อน กระบวนการ และผลลัพธ์ ทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ (ด้านการบริหาร ด้านคุณภาพนิสิตนักศึกษาและมหาบัณฑิต ด้านคุณภาพอาจารย์ ด้านคุณภาพหลักสูตร ด้านการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา ด้านการเรียนการสอนและการประเมินผล ด้านคุณภาพมหาบัณฑิต) รวม 148 ตัวชี้วัด ในการประเมินดัชนีใช้เกณฑ์ 3 ด้าน คือความเที่ยงตรง ความเหมาะสม และการนำไปใช้ได้ ลัดดาวัลย์ ไวทะสุรสิงห์ (2542 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาดัชนีบ่งชี้คุณภาพขององค์ประกอบในแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านการสอน) และวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อสร้างองค์ประกอบและดัชนีบ่งชี้คุณภาพขององค์ประกอบในแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านการสอน) และวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล โดยใช้เทคนิคซินารีโอ ให้อาจารย์จากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 35 คน จาก 35 วิทยาลัยพิจารณาสร้างองค์ประกอบและดัชนีคุณภาพขององค์ประกอบในแฟ้มสะสมงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (ไม่ได้ระบุในรายงานการศึกษาค้นคว้าว่า(ร่าง)องค์ประกอบสร้างขึ้นจาก แนวคิดใด และไม่ได้นำเสนอตัวอย่างไว้) ได้องค์ประกอบทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ 61 ดัชนี แล้วทำการสรุปโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ด้วยการส่งองค์ประกอบและดัชนีคุณภาพขององค์ประกอบในแฟ้ม

สะสมงานที่ได้จากเทคนิคซินนารีโอไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมเป็นผู้ลงความคิดเห็นจำนวน 2 รอบ ผลสรุปคือได้ดัชนีบ่งชี้คุณภาพขององค์ประกอบในแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลวิชาชีพ (ด้านการสอน) และวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 5 องค์ประกอบ 34 ดัชนี ได้แก่ ข้อ มูลส่วนตัว (2 ตัว) ผลการปฏิบัติงาน (ด้านการสอน 8 ตัว ด้านการวิจัย 6 ตัว ด้านบริการวิชาการแก่สังคม 3 ตัว และการพัฒนาวิชาชีพ 6 ตัว) ผลงานที่ภาคภูมิใจ (5 ตัว) การประเมิน และการพัฒนาตนเอง (7 ตัว) และเอกสาร/หลักฐานอ้างอิง (1 ตัว) อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษา “การพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 7 แห่ง” การศึกษามีขั้นตอนการให้ได้ดัชนีโดยการระดมสมองหากรอบการศึกษา ทำ EDJR จำนวน 3 รอบ ทำวงล้ออนาคต วิเคราะห์ผลสืบเนื่องและผลกระทบ (cross impact matrix) แล้วจึงวาดภาพอนาคตของดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ ทำการประเมินดัชนีที่พัฒนาขึ้นโดยใช้รูปแบบอิงผู้ทรงคุณวุฒิตามแนวคิดของไอสนอร์ (Eisner) ผลการศึกษาได้ดัชนีบ่งชี้ทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 7 ด้านโดยแบ่งตามดัชนีปัจจัยเบื้องต้น ซึ่งได้ดัชนีด้านปัจจัยเบื้องต้น 7 ด้าน (คือปรัชญา เป้าหมายของสถาบัน คุณลักษณะของนักศึกษาใหม่ คุณลักษณะอาจารย์ประจำ คุณลักษณะผู้บริหาร สถานภาพการเงิน งบประมาณ ทรัพยากรสนับสนุนวิชาการ และคุณลักษณะของแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ) ปัจจัยกระบวนการ 8 ด้าน (คือ คุณลักษณะของหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผลสัมฤทธิ์ การบริหาร การพัฒนาคณาจารย์ การจัดดำเนินงานให้มีการผลิตผลงานวิชาการ กิจกรรมนักศึกษา และการประเมินตนเองของสถาบัน) ด้านคุณลักษณะของผลผลิต 3 ตัว (คือสมรรถนะและเจตคติต่อวิชาชีพของบัณฑิต พัฒนาการด้านบุคลิกภาพและทักษะทางสังคมของบัณฑิต และผลผลิตด้านวิชาการของสถาบัน)

การศึกษาอื่นที่นอกเหนือจากการจัดการศึกษาทางการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดัชนีได้แก่ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2541 : บทคัดย่อสำหรับผู้บริหาร) ได้ศึกษาวิจัยความตรง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการใช้ของดัชนีที่ใช้จัดอันดับคุณภาพการศึกษาของนิตยสารเอเชียวิค และของสถาบันจัดอันดับอื่นๆที่นำมาใช้เป็นเกณฑ์จัดอันดับคุณภาพสถาบันการศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศจำนวน 26 ท่าน พิจารณาตามเกณฑ์ดังกล่าวได้ตัวดัชนีที่มีความตรง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการใช้ในระดับปานกลางขึ้นไป 29 ดัชนี 8 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์ (จำนวนอาจารย์ที่สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาเอก ความเชี่ยวชาญและผลงานวิชาการ จำนวนอาจารย์ที่ได้รับ

รางวัลระดับชาติ คุณภาพการสอนที่ประเมินโดยนิสิต มีเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการสอน จำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนิสิต) ด้านคุณภาพนิสิต (เกรดคะแนนเฉลี่ยระดับมัธยม/ปริญญาตรี ของผู้เรียน สัดส่วนผู้เรียนที่รับเข้าศึกษาต่อจำนวนผู้สมัคร ร้อยละของนิสิต/นักศึกษาที่ สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด จำนวนศิษย์เก่าที่ได้รับรางวัลเกียรติบัตร) ด้าน หลักสูตร (จำนวนที่เปิดสอน เนื้อหารายวิชา จำนวนรายวิชาเลือก) ด้านการวิจัยหรือการทำ ผลงานวิชาการของผู้สอน (จำนวนผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับ นานาชาติ จำนวนผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับอาเซียน และ จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับ) ห้องสมุด งบประมาณ การบริหาร (ระบบสนับสนุน ควบคุม และการบริหารจัดการ นโยบายสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน การวิจัย และ การผลิตผลงานด้านวิชาการ) และสุดท้ายการบริหารการศึกษา (ระบบการให้คำปรึกษาแก่นิสิต สภาพแวดล้อมทางกายภาพ) สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย (2541 : ภาคผนวก) ได้กำหนดกรอบดัชนีประกันคุณภาพขั้นต่ำของสถาบันอุดมศึกษาด้วยแนวคิดเชิงระบบจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและเอกสารการดำเนินการของต่างประเทศ (ตามแนว ทางของสหราชอาณาจักร) ได้องค์ประกอบคุณภาพการศึกษา เพื่อการตรวจสอบและประเมิน 9 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบ 28 ข้อย่อยดังนี้ ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผน ดำเนินงาน (1.1-1.3) การเรียนการสอน (2.1-2.6) กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา (3.1-3.3) การวิจัย (4.1-4.3) การบริการทางวิชาการ (5.1-5.2) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (6.1-6.2) การบริหารและจัดการ (7.1-7.5) การเงินและงบประมาณ (8.1-8.2) ระบบและกลไกการ ประกันคุณภาพ (9.1-9.2) อาทิตยา ดวงมณี (2540 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง "การ พัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาทางการศึกษาศึกษา ใน มหาวิทยาลัยของรัฐ" คัดเลือกดัชนีโดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นปัจจัยนำ เข้า 16 ตัวบ่งชี้ ด้านกระบวนการ 27 ตัวบ่งชี้ และด้านผลผลิต 18 ตัวบ่งชี้ จำแนกตัวบ่งชี้เป็น 6 มิติหรือ 6 องค์ประกอบ ได้แก่องค์ประกอบด้านคุณภาพอาจารย์ องค์ประกอบด้าน การวิจัยหรือการทำผลงานวิชาการของผู้สอน องค์ประกอบด้านทรัพยากรสนับสนุนทาง วิชาการ องค์ประกอบด้านคุณภาพนิสิต องค์ประกอบด้านหลักสูตร และองค์ประกอบ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าภาค ชลันดา อินทร์เจริญ (2538 : บทคัดย่อ) ทำ การพัฒนาดัชนีด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของหลักสูตรประถม ศึกษา 13 ตัวบ่งชี้หลัก คือกระบวนการสอน ปัจจัยสนับสนุน ความสัมพันธ์กับชุมชน ประสิทธิภาพในการบริหาร คุณลักษณะของ ผู้บริหาร การจัดบรรยายภายในห้องเรียนที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ คุณลักษณะของครู สมฤทธิผลของผู้เรียน การวัดผลและการประเมินผล

การสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการ ผู้เรียน ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารและข้อมูลสารสนเทศ วิไลวรรณ เหมือนชาติ (2537 : บทคัดย่อ) ทำการพัฒนาตัวบ่งชี้ สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก ได้ตัวบ่งชี้หลัก 4 ตัว คือ กิจกรรมการดำเนินการนิเทศและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศ ผลที่เกิดจากการนิเทศ และการวางแผนการนิเทศ ลัดดา ด้านวิริยะกุล (2536 : บทคัดย่อ) ทำการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษาตอนต้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีภาพพจน์ (Image) ได้ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา (ภาระงานสอน การสะพัต และการคงอยู่ของนักเรียน) ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิภาพด้านความเสมอภาคทางการศึกษา (สภาพการเป็นโรงเรียนในเขตเมืองและการแข่งขันของการรับผู้เรียนเข้าใหม่) ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิภาพด้านทรัพยากรทางการศึกษา (สภาพการไม่สำเร็จทางการศึกษา ปัจจัยสนับสนุนสภาพการสอน) และตัวบ่งชี้รวมประสิทธิภาพด้านความสูญเปล่าทางการศึกษา (สภาพการไม่สำเร็จทางการศึกษา สภาพการออกกลางคัน) กฤษวรรณ โอปนพันธุ์ (2536 : บทคัดย่อ) ทำการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมที่คุณลักษณะนิสัยใหม่ระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยวิธีภาพพจน์ (Image) อมรรัตน์ ลาคำแสน (2535 : บทคัดย่อ) ทำการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมเพื่อบ่งชี้สภาพทางการประถมศึกษาด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีเงา (Image) ได้ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า 7 ตัว (การเข้าเรียนของเด็กชั้นประถมหนึ่งตามเกณฑ์ การออกกลางคันของนักเรียน ศักยภาพและความพร้อมของครู ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอน ความเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ สภาพความกันดารของโรงเรียน ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพการสอน) และตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยกระบวนการ 4 ตัว (ภาระหน้าที่ของครู การช่วยราชการของครู การเข้าชั้นของนักเรียน และการเลื่อนชั้นของนักเรียน) บุญรอด วุฒิสาสตร์กุล (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษา “เกณฑ์การพิจารณาความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยการรวบรวมองค์ประกอบความเป็นเลิศจากความคิดเห็นของอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้เกณฑ์เรียงตามลำดับความสำคัญ 4 ด้าน คือ คุณภาพอาจารย์ หลักสูตร ห้องสมุดหรือศูนย์การค้นคว้า คุณภาพนักศึกษา และผลงานวิชาการของอาจารย์

บทเรียนที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารายงานการศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่นำมาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้คือ การพัฒนาตัวบ่งชี้สามารถดำเนินการได้หลายวิธีตามที่จอห์นสโตนแนะนำ ซึ่งจากตัวอย่างข้างต้นจะเห็นว่าควรพัฒนาใช้วิธีการเดลฟายเป็นกลวิธีช่วยเป็นส่วนใหญ่ และสามารถศึกษาได้ด้วยวิธีอิงทฤษฎี หรือใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อยืนยัน หรือจกกลุ่มดัชนี

ในกรณีที่เรื่องหรือประเด็นนั้นมีความชัดเจนพอสมควรแต่ต้องการผลในด้านการปฏิบัติ การใช้สถิติช่วยก็เป็นอีกแนวทางหนึ่ง ดังนั้นในทางปฏิบัติก็มีการประยุกต์แนวทางการศึกษาวิจัยแตกต่างกันไปแล้วแต่ความเหมาะสมของเรื่องที่ต้องการจะพัฒนาตัวนี้ ตามที่กล่าวแล้วว่า หัวเรื่องที่ต้องการพัฒนาตัวนี้ในการวิจัยนี้ยังเป็นเรื่องที่ยังค่อนข้างใหม่ สารสนเทศที่มีอยู่ยังค่อนข้างน้อย ดังนั้นการกำหนดกรอบแนวคิดต่างๆจึงต้องอิงทฤษฎีที่มีอยู่ในขณะนี้เป็นหลัก แต่เนื่องจากการประเมินพันธการะเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับมิติอื่นๆหลายมิติ จำเป็นต้องนำเรื่องของบริบทเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย การศึกษาเชิงประจักษ์ภาคสนามในสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีการดำเนินการเรื่องการประเมินพันธการะจึงมีความสำคัญในระดับหนึ่งช่วยให้ผู้วิจัยเกิดมุมมองแนวคิดที่กว้างไกลขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา วิชาชีพการพยาบาลอย่างมีเอกภาพ โดยดำเนินการตามกรอบแนวคิด “วงจรการพัฒนาระบบ” (System Development Life Cycle หรือ SDLC) ซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการคือ ศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการประเมินพันธภาวะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ศึกษาทำความเข้าใจกับผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลเอกชนแต่ละแห่งเพื่อทำความเข้าใจวิธีการวิจัยว่าในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์อย่างไร เพื่อต้องการให้สถานศึกษาพยาบาลสังกัดกองการศึกษาเอกชนทั้ง 7 สถาบันมีความเข้าใจประเด็นการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาอย่างสอดคล้องต้องกันเพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในนโยบาย โดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวกับดัชนีการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล พร้อมทั้งนำเสนอแนวคิดการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากการทบทวนเอกสารแก่ผู้บริหารสูงสุด และข้อมูลสรุปการศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการประเมินพันธภาวะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ระบบ สรุปข้อมูลเบื้องต้นทั้งด้านทฤษฎี และด้านที่มีการปฏิบัติจริง ตลอดจนข้อมูลความคาดหวัง ความต้องการการประเมินพันธภาวะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เกิดความเข้าใจภาพรวมของระบบทั้งหมดเสียก่อน เนื่องจากมีความจำเป็นต่อการวางแผนวิจัยต่อไป แล้วจึงเข้าสู่การออกแบบระบบซึ่งผลลัพธ์จะทำให้ได้ชุดดัชนีการประเมินพันธภาวะที่เป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ในขั้นตอนท้ายของระบบเป็นการนำดัชนีที่ได้นี้ไปยืนยันความเหมาะสมในการปฏิบัติ แล้วจึงทำการสรุปขอยอดด้วยการพิจารณาการให้สารสนเทศของดัชนีว่ามีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่ ทำการทบทวน ปรับปรุงเพื่อผลในการติดตามดูแลการกำหนดดัชนีให้ยังคงประสิทธิภาพในบริบทการจัดการศึกษาพยาบาลอย่างต่อเนื่องต่อไปได้

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร จำแนกตามวิธีการศึกษาได้ดังนี้

1. การประเมินนิยาม ในการศึกษาดังวิธีนี้กลุ่มประชากรประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ
 - 1.1 โครงการ แผนงาน หรือกิจกรรมของแต่ละสถานศึกษาที่แสดงรายละเอียดผลการดำเนินการของสถานศึกษาในแง่การประเมินพันธภาวะ
 - 1.2 คณะบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายของสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลทั้ง 7 แห่ง
2. การสำรวจวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาในประเด็นความต้องการหรือความจำเป็น ความคาดหวัง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินพันธภาวะการจัด

การศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ประชากรที่ศึกษาประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริการ การศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ผู้เรียน หรือนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 ของ แต่ละสถาบัน ในปีการศึกษา 2544 (กำลังศึกษาภาคเรียนที่ 2 ในปี พ.ศ. 2545)

2.2 ผู้ปกครองของผู้เรียนในข้อ 2.1 จากสถาบันการศึกษาทั้ง 7 แห่ง

2.3 ผู้สอนในสาขาการพยาบาลศาสตรบัณฑิตของสถาบันการศึกษาทั้ง 7 แห่ง

2.4 พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันทั้ง 7 แห่งในปีการศึกษา 2543 และ 2544

2.5 ผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากแต่ละสถาบัน

ประชากรทั้ง 5 กลุ่มสามารถจำแนกตามสถาบันได้ดังที่นำเสนอในตาราง 6 ซึ่งตัวเลขการ สํารวจ ได้จากการดำเนินการในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545

ตาราง 6 จำนวนประชากร จำแนกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานศึกษา

กลุ่มประชากร	จำนวนประชากรในแต่ละสถาบัน							รวม
	1	2	3	4	5	6	7	
ผู้เรียน	23	110	120	63	67	69	70	522
ผู้ปกครอง	23	110	120	63	67	69	70	522
ผู้สอน	17	29	30	23	33	32	24	188
พยาบาล	38	201	218	119	129	121	134	875
ผู้ใช้	กำหนดไม่ได้							100

หมายเหตุ : ในกลุ่มผู้ใช้ยังไม่สามารถกำหนดได้ว่ามีกี่คนในแต่ละสถาบันเพราะไม่ทราบจำนวน สถานบริการที่รับผู้สำเร็จการศึกษาที่สำเร็จจากสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง แต่วางแผน ไว้ว่าจะเก็บข้อมูลในกลุ่มนี้ จำนวน 100 คน

3. การออกแบบระบบ หรือในงานวิจัยนี้คือ การสังเคราะห์ดัชนี ประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการปฏิรูปการศึกษา จำนวน 10 ท่าน

3.2 กรรมการบริหารสภาการพยาบาลที่ได้รับการแต่งตั้งชุดปัจจุบัน จำนวน 16 ท่าน

3.3 คณบดีคณะพยาบาลศาสตรบัณฑิตของสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาล ทั้ง 7 แห่ง รวม 7 ท่าน

4. การทดลองใช้ดัชนีการประเมินพันธการะที่สังเคราะห์ได้จากงานวิจัยนี้ ประชากร
เป็นผู้บริหารในสถานศึกษาพยาบาลทดลองจำนวน 3 แห่ง 3 ท่าน

กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิธีการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มประชากร ได้ดังนี้

1. การศึกษาด้วยวิธีการประเมินนิมิต ตัวอย่างที่ศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1.1 เอกสาร รายงานการประเมินของแต่ละสถานศึกษาที่แสดงรายละเอียดผลการ
ดำเนินการของสถานศึกษาในแง่การประเมินพันธการะทุกรายการ จำนวน 26 รายการ โดยที่
เอกสารที่ได้รับการอนุญาตในการศึกษา ของแต่ละสถาบัน จะแตกต่างกันดังที่แสดงในตาราง 7
ดังนี้

ตาราง 7 รายการเอกสารที่ได้รับการอนุญาตจากสถานศึกษาให้เป็นแหล่งข้อมูลในการ
ศึกษาด้วยวิธีการประเมินนิมิต จำแนกตามประเภทเอกสาร และสถานศึกษา

รายการเอกสาร	สถานศึกษา							รวม (ราย การ)
	1	2	3	4	5	6	7	
การประเมินตนเอง			✓		✓	✓	✓	4
รายงานประจำปี	✓		✓		✓			3
แผนการดำเนินงานประจำปี				✓	✓	✓	✓	4
แผน 5 ปี			✓		✓	✓		3
หลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
การประเมินผลการใช้ หลักสูตร					✓	✓		2
คู่มือการประกันคุณภาพ การศึกษา			✓		✓	✓		3
รวมรายการเอกสาร								26

ในการอนุญาตให้ศึกษาข้อมูลนั้น แต่ละสถาบันขอให้งดถ่ายเอกสารข้อมูลที่ปรากฏ แต่
ให้อ่าน ทำความเข้าใจ และทำการคัดลอกได้ที่สถานศึกษาเท่านั้น ในกรณีที่มีความจำเป็น
ต้องทำสำเนา ทางสถานศึกษาจะดำเนินการให้เอง

1.2 คณบดีทั้ง 6 สถาบัน และผู้อำนวยการสำนักวิจัย ซึ่งดำรงตำแหน่งรองอธิการ
มหาวิทยาลัย อีก 1 ท่าน รวมกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มนี้ 7 ท่าน

2. การสำรวจวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาในประเด็น

ความต้องการ ความคาดหวัง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินพันธภาระการการจัดการศึกษาของสถานศึกษาพยาบาล ตัวอย่างที่ศึกษาประกอบด้วย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริการการศึกษาของสถานศึกษาพยาบาลทั้ง 7 แห่ง คือมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยคริสเตียน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วิทยาลัยมิชชั่น มหาวิทยาลัยรังสิต วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ และมหาวิทยาลัยสยาม ดังนี้

2.1 ผู้สอนทุกคนที่ร่วมทำการสอนในวิชาทางการพยาบาล

2.2 ร้อยละ 50 ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร ชั้นปีที่ 3 ซึ่งเลือกโดยวิธีสุ่มอย่างเป็นระบบตามลำดับเลขที่นักศึกษาเป็นเลขคู่ 3 สถาบัน และเฉพาะเลขคี่ 4 สถาบัน

2.3 ผู้ปกครองใช้วิธีคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงที่เป็นผู้ปกครองของกลุ่มนักศึกษาที่สุ่มมาเป็นตัวอย่างในข้อ 2.2 จำนวนเท่ากัน

2.4 พยาบาล ในกลุ่มนี้มีปัญหาในการกำหนดขนาดตัวอย่างอย่างมาก เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป้าหมายทั้ง 7 สถาบัน มีเพียงสถาบันเดียวเท่านั้นที่ได้ดำเนินการจัดทำทำเนียบบัณฑิต ซึ่งพอจะให้แหล่งที่ทำงานของพยาบาลที่สำเร็จในปีการศึกษา 2543 และ 2544 ได้ แต่เมื่อติดตามด้วยจดหมายตามที่ระบุในทำเนียบปรากฏว่าไม่สามารถติดตามได้ถึงร้อยละ 80 ทำให้ต้องใช้วิธีเข้าสอบถามกับโรงพยาบาลเอกชนทั้งหมดจากรายชื่อที่ของจดทะเบียนกับกระทรวงสาธารณสุข เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขอข้อมูลจำนวนพยาบาลเป้าหมายซึ่งทางโรงพยาบาลรับไว้ทำงาน แต่สร้างความยุ่งยากในการค้นข้อมูลแก่โรงพยาบาลดังกล่าว ข้อมูลที่ได้เป็นเพียงการทราบว่า มีหรือไม่มีพยาบาลเป้าหมายดังกล่าวหรือไม่เท่านั้น ทำให้ไม่สามารถกำหนดขนาดตัวอย่างในกลุ่มนี้ได้

2.5 ผู้ใช้มีปัญหาอุปสรรคในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเช่นเดียวกับกลุ่มพยาบาล เนื่องจากการขาดข้อมูลแหล่งที่ผู้สำเร็จการศึกษาไปทำงาน แต่จากการใช้วิธีการสุ่มสำรวจตามโรงพยาบาลที่มีขนาดการให้บริการผู้ป่วยใน ตั้งแต่ 100 เตียงขึ้นไป ในกรณีที่มีการสำรวจพบว่าโรงพยาบาลนั้นๆ มีผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษา 7 สถาบันดังกล่าว ผู้วิจัยก็ดำเนินการขออนุญาตเก็บข้อมูลทั้งในกลุ่มพยาบาล และกลุ่มผู้บริหารด้วย

เมื่อดำเนินการคัดเลือกตัวอย่างตามที่ระบุข้างต้นจะได้ตัวอย่างในแต่ละกลุ่มที่ศึกษาจำนวนตามที่ปรากฏในตาราง 8 ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเมื่อส่งแบบสำรวจไปในแต่ละสถาบัน

ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ได้รับการตอบสนองการตอบแบบสำรวจ ดังที่เสนอในตาราง 8 คือ

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการได้รับคืนแบบสำรวจความคิดเห็นต่อการประเมินผลการจัดการศึกษาของแต่ละสถาบัน

กลุ่มประชากร	จำนวนตัวอย่าง / จำนวนที่ตอบแบบสำรวจคืนในแต่ละสถาบัน							รวม
	1	2	3	4	5	6	7	
ผู้เรียน	23/9 (39.1)	60/52 (86.7)	60/54 (90.0)	35/35 (100)	40/40 (100)	40/40 (100)	40/40 (100)	298/270 (90.6)
ผู้ปกครอง	23/8 (34.8)	60/20 (33.3)	60/10 (16.7)	35/20 (57.1)	40/15 (37.5)	40/20 (50.0)	40/15 (37.5)	298/108 (36.2)
ผู้สอน	17/5 (6.2)	29/13 (16.0)	30/10 (12.3)	23/10 (12.3)	33/12 (14.8)	32/20 (24.5)	24/11 (13.6)	188/81 (38.9)
พยาบาล	7 (100.0)	23 (100.0)	20 (100.0)	20 (100.0)	26 (100.0)	33 (100.0)	23 (100.0)	152 (100.0)
ผู้ใช้	5 (100.0)	6 (100.0)	5 (100.0)	6 (100.0)	5 (100.0)	7 (100.0)	6 (100.0)	40 (100.0)

หมายเหตุ : ตัวเลข/..... คือจำนวนแบบสำรวจที่ส่งออกไปในแต่ละกลุ่ม / จำนวนแบบสำรวจที่ได้รับกลับคืนจากแต่ละกลุ่ม ส่วนตัวเลขในเครื่องหมาย () หมายถึงร้อยละของแบบสำรวจที่ได้รับกลับคืน

3. การออกแบบระบบ หรือชุดดัชนี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน จากจำนวนทั้งสิ้น 10 ท่าน ใช้วิธีพิจารณาเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามคุณสมบัติ คือ

1. เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย หรือมีความสนใจ หรือมีการเสนอบทความทางด้านการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. อยู่ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา
(ดูรายชื่อในเอกสารภาคผนวก)
3. ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้

3.2 กรรมการบริหารสภาการพยาบาลที่ได้รับการเลือกตั้งชุดปัจจุบันจำนวน 16 ท่าน ซึ่งในระหว่างเก็บข้อมูลได้ขอลงตัว 2 ท่าน โดยให้เหตุผลว่าไม่ชำนาญ จึงเหลือผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มนี้เพียง 14 ท่าน แต่เนื่องจากได้รับการเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญที่ขอลองดังกล่าวอีก 3 ท่าน โดยเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทำให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญรวมเป็น 17 ท่าน (ดูรายชื่อในเอกสารภาคผนวก)

3.3 ผู้บริหารสูงสุดในสถานศึกษาแต่ละแห่ง 7 ท่าน

4. การทดลองใช้ดัชนีที่สังเคราะห์ได้จากการศึกษาวิจัยนี้

ในการศึกษาจะนำดัชนีไปสัมภาษณ์คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์สภาการพยาบาล คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลก่อการุณย์ และผู้อำนวยการคณะพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ในประเด็นประสิทธิภาพของดัชนี และสารสนเทศที่ได้ตามแบบสัมภาษณ์

เครื่องมือในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยเครื่องมือทั้งสิ้น 9 ชุด คือ

ชุดที่ 1 2 3 4 และ 5 : แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่กลุ่มผู้เรียน กลุ่มผู้ปกครอง กลุ่มผู้สอน กลุ่มพยาบาล และกลุ่มผู้ใช้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันทั้ง 7 แห่ง ตามลำดับ

ชุดที่ 6 : แบบประเมินแผนงาน / โครงการ / กิจกรรมของสถานศึกษาพยาบาลเอกชน เกี่ยวกับการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา ในการศึกษาวิจัยด้วยวิธีวิเคราะห์ห่อภิมาณ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาของสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาล และตอนที่ 2 แบบประเมินคุณภาพการประเมินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาด้วยการประเมินห่อภิมาณ

ชุดที่ 7 : แบบสัมภาษณ์การทดลองใช้ดัชนี

ชุดที่ 8 : สรุปประมวลสาระพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล และคุณลักษณะ การประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล

ชุดที่ 9 : แบบแสดงความคิดเห็นพันธกิจระดับบุคคล และองค์การ (เดลฟายรอบ 1)

ชุดที่ 10 : แบบแสดงความคิดเห็นดัชนีเพื่อการประเมินพันธภาระ (เดลฟายรอบ 2 และ 3) การประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย และการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือชุดที่ 1 ถึง 5 หรือแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินพันธภาระ การจัดการศึกษาในกลุ่มผู้เรียน กลุ่มผู้ปกครอง กลุ่มผู้สอน กลุ่มพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจาก สถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชน และกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันทั้ง 7 แห่ง ตามลำดับ มีวิธีการสร้างโดย

1.1 ผู้วิจัยศึกษาทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการประเมินการดำเนินโปรแกรมการ ประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา และองค์ประกอบที่ต้องพิจารณาในการ กำหนดดัชนี

1.2 ทำการร่างแบบสำรวจความคิดเห็นโดยกรอบแนวคิดการประเมินพันธภาระ ทั้ง 4 วิธีการ คือ การประเมินพันธภาระเพื่อการตัดสินใจ (Decision/Accountability Oriented Study) การประเมินพันธภาระ โดยอิง ผลลัพธ์ และการประเมินพันธภาระ โดยอิงโมเดลเชิงตรรกะ (Logic model)

1.3 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่านพิจารณาความตรงตามเนื้อหา โดยแบบสำรวจ 1 ชุด จะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

1.4 แก้ไขแบบสำรวจตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

1.5 ทดลองใช้ชุดคำถาม ดังนี้

1.5.1 แบบสำรวจในกลุ่มผู้เรียนทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัย เซนต์หลุยส์ชั้นปีที่ 2 และ 4 จำนวนชั้นปีละ 30 คน รวม 60 คน เพื่อปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยครั้งแรกใช้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จากนั้นจึงปรับจำนวน 1 รอบ แล้ว จึงทดลองใช้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 2

1.5.2 แบบสำรวจในกลุ่มผู้สอนทดลองใช้กับผู้สอนในกลุ่มพื้นฐานการ ศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จำนวน 3 ท่าน ในลักษณะให้ตอบ แบบสอบถามและสัมภาษณ์ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการ ปรับเปลี่ยน

1.5.3 แบบสำรวจในกลุ่มผู้ปกครองไม่ได้ผ่านการทดลองใช้กับ ผู้ปกครองจริง แต่ได้ปรับปรุงสำนวนภาษาจากการให้กลุ่มผู้สอน กลุ่มเดิม ในข้อ 1.4.2 ทำการวิพากษ์วิจารณ์ และให้ข้อแก้ไข

1.5.4 แบบสำรวจในกลุ่มพยาบาลทดลองใช้กับพยาบาลที่อยู่ในแผนก ผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์จำนวน 5 คน โดยทำการ ทดลองใช้ลักษณะเดียวกับกลุ่มผู้สอน คือการสัมภาษณ์ ข้อ คิดเห็น และข้อเสนอแนะจากกลุ่มพยาบาลที่ให้ความร่วมมือเป็นผู้ ทดลองใช้เครื่องมือ

1.5.5 แบบสำรวจในกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตทดลองใช้กับพยาบาลในระดับ หัวหน้าแผนกผู้ป่วยนอก 3 แผนกโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ คือ แผนกผู้ป่วยเด็ก แผนกหู คอ และจมูก แผนกอายุรกรรม แผนกผู้ป่วยสัมพันธ์ และแผนกรังสี รวม 5 คน ในลักษณะเดียวกับการทดลองใช้ในกลุ่มผู้สอน คือการสัมภาษณ์ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากกลุ่มหัวหน้าแผนกและหัวหน้าหน่วยที่ให้ความร่วมมือเป็นผู้ทดลองใช้เครื่องมือ

1.6ปรับปรุงแบบสำรวจตามผลการทดลองใช้

2. เครื่องมือชุดที่ 6 : แบบประเมินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการประเมินนิยาม

2.1 ผู้วิจัยศึกษาทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการประเมินการดำเนินโปรแกรมการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา

2.2 ร่างแบบประเมินโครงการ/กิจกรรมการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สรุปได้จากการทบทวนวรรณกรรม คือสถานศึกษาที่มีลักษณะการประเมินพันธภาวะจะต้องมีการประเมินในลักษณะ

2.2.1 ประเมินอย่างครอบคลุมพันธกิจที่สถานศึกษาระบุในทุกด้าน ตามเอกสารหลักสูตร

2.2.2 ประเมินอย่างมีการเน้นถึงการแสดงความมุ่งมั่นของสถานศึกษาในลักษณะการสร้างกลไก และการปฏิบัติที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุพันธกิจตามที่แถลงไว้กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.2.3 ประเมินอย่างคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือแสดงว่าสถานศึกษาเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา หรือไม่ อย่างไร ความครอบคลุมในการรายงานผลการศึกษา การวางแผนรายงานผลการศึกษาดำเนินการที่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการ

2.2.4 ประเมินทั้งในระดับภาพรวมองค์การ และในระดับบุคคล

2.3 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านพิจารณาความตรงตามเนื้อหา

3. เครื่องมือชุดที่ 7 : คือแบบสัมภาษณ์การทดลองใช้ดัชนี

3.1 ผู้วิจัยศึกษาทบทวนเอกสาร และร่างแบบสัมภาษณ์

3.2 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และการใช้ภาษา

3.3 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. เครื่องมือชุดที่ ชุดที่ 8 : สรุปประมวลสาระพันธการะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล และคุณลักษณะ การประเมินพันธการะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ชุดที่ 9 : แบบแสดงความคิดเห็นพันธกิจระดับบุคคล และองค์การ (เดลฟายรอบ 1) และชุดที่ 10 : แบบแสดงความคิดเห็นนี้เพื่อการประเมินพันธการะ (เดลฟายรอบ 2 และ3) การประเมินพันธการะการจัดการศึกษา ดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยศึกษาทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการประเมินพันธการะการจัดการศึกษา และการกำหนดดัชนีการประเมินพันธการะ

4.2 ร่างเนื้อหา

4.3 นัดพบผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายๆครั้งที่ 1 เพื่อเสนอแนวคิดเรื่องพันธการะที่ผู้วิจัยประมวลจากการศึกษาวิจัยทั้งในเอกสาร และจากข้อมูลเบื้องต้น การสำรวจ และการสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจในร่วม และเสนอชุด คุณลักษณะองค์การ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการขององค์การ 3 กลุ่มคือผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน ที่ผู้วิจัยเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะว่าเป็นประเด็นที่สมควรประเมินเพื่อให้ได้ สารสนเทศแก่การแสดงว่าองค์กรนั้นๆมีการประเมินพันธการะ

4.4 เว้นระยะเวลาให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้มีโอกาสศึกษาสาระสรุป และชุดคุณลักษณะ เพื่อที่จะสามารถให้ข้อคิดเห็นในด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และเชิงเนื้อหาของชุดคุณลักษณะ และความตรงเชิงเนื้อหาของสรุปสาระที่ผู้วิจัยนำเสนอเพื่อพิจารณา ทั้งนี้ขึ้นกับผู้ทรงคุณวุฒิจะพร้อมสำหรับการนัดพบครั้งที่ 2

4.5 นัดพบผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายๆ โดยผู้วิจัยสรุปแนวคิดพันธการะ และการประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิรับทราบอีกครั้ง จากนั้นผู้วิจัยจึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับพันธการะ และการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเองแต่ผ่านวิธีการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยเนื้อหาสาระการประเมินพันธการะที่ผู้วิจัยนำเสนอ แล้วจึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับตัวคุณลักษณะที่ผู้วิจัยคัดเลือกเพื่อนำไปสู่ตัวบ่งชี้การประเมินพันธการะระดับองค์การ และระดับบุคคล

ในผู้ทรงคุณวุฒิรายชื่อที่ 2 3 จนถึง 7 มีการปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้ทรงคุณวุฒิรายชื่อที่ 1 แต่ผู้วิจัยจะเพิ่มความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิรายก่อนหน้าในตอนท้ายของการพบผู้ทรงคุณวุฒิทุกรายเพื่อฉายภาพตำแหน่งทางความคิดในกลุ่มเดียวกัน คือผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกันรับทราบ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิรายชื่อที่ 1 นั้นผู้วิจัยกลับไปพบอีกครั้งเมื่อได้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิครบทั้ง 7 รายแล้ว เพื่อฉายภาพ

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิรายอื่นๆ แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิรายที่ 1 ให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับชุดคุณลักษณะที่ได้ทำไปแล้วก่อนหน้านี้ (ดูเอกสารในภาคผนวกถึงลำดับการพบผู้ทรงคุณวุฒิ)

- 4.6 ใช้เวลาผู้ทรงคุณวุฒิในการทบทวนการพิจารณาอีกประมาณ 1 สัปดาห์ แล้วขออนุญาตเพื่อนำข้อคิดเห็น และ /หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสรุปสาระการประเมินพันธภาระคืบ รวมทั้งชุดคุณลักษณะ
- 4.7 ทำการสรุปในด้านข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสาระสรุปชุดคุณลักษณะ
- 4.8 ผู้วิจัยทำการปรับปรุงชุดคุณลักษณะ แล้วทำการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณลักษณะดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ชี้แนะ ร่วมกับความรู้เชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้รับจากการค้นคว้าเอกสาร ทำให้ได้ชุดดัชนีบ่งชี้การประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล
- 4.9 ผู้วิจัยนำชุดดัชนีการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลไปหาความเที่ยงตรงในเนื้อหา และด้านภาษาอีกครั้ง โดยดำเนินการตามขั้นตอนที่ 4.1 – 4.8 (ดูรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนนี้ในเอกสารภาคผนวก) ทำการสรุปเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาความเหมาะสมของชุดดัชนีด้วยเทคนิควิธีเดลฟายรอบที่ 2 และ 3 ต่อไป

สรุปการหาคุณภาพเครื่องมือทั้ง 9 ชุด ได้มีการกระจายให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ดังนี้

ตาราง 9 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ชุดเครื่องมือ								
	ชุด 1	ชุด 2	ชุด 3	ชุด 4	ชุด 5	ชุด 6	ชุด 7	ชุด 8	ชุด 9
ดร.สุเมธ แยมมุ่น	✓						✓	✓	✓
ดร.วันทยา วงศ์ศิลปภิรมย์		✓	✓			✓		✓	✓
ดร.ทัศนีย์ นนทสร	✓	✓		✓				✓	✓
ดร.สุลี ทองวิเชียร			✓	✓				✓	✓
ดร.วิเชียร เกตุสิงห์		✓				✓		✓	✓
ดร.กมล สุตประเสริฐ			✓			✓	✓	✓	✓
ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา	✓			✓			✓	✓	✓

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1. ขั้นเตรียมการ ในขั้นตอนนี้เป็นการเตรียมแบบเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ทั้ง 9 ชุด ตามที่ระบุ และเป็นการเตรียมการในเรื่องการทำเอกสารอย่างเป็นทางการจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 การเตรียมแบบเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามที่ระบุในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1.2 การเตรียมเอกสารเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.2.1 เอกสาร ทม.1012/ 2695 - 2708 เอกสารเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความตรงเชิงโครงสร้าง และเนื้อหาของการกำหนดคุณลักษณะพันธะการจัดการศึกษา กับพันธกิจผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน และพันธะในระดับองค์กรหรือสถานศึกษาในภาพรวม และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงในเนื้อหาของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 10 ฉบับ

1.2.2 เอกสาร ทม.1012 / 2514 – 2520 เอกสารการขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง

1.2.3 เอกสาร ทม.1012/ 2520 -2526 เอกสารขออนุญาตในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา รวม 7 ฉบับ ซึ่งขออนุญาตเก็บข้อมูล ดังนี้

- สํารวจความคิดเห็นในกลุ่มกลุ่มผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ตาม “แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินพันธกิจทางการศึกษา กลุ่ม”
- สัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินผลการจัดการศึกษา ตามแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
- ศึกษาเอกสารแสดงผลการจัดการศึกษา การวางแผน การปรับปรุง พัฒนาของสถานศึกษา ตามแบบเก็บข้อมูลการประเมินนิเทศ

1.2.4 เอกสาร ทม 1012 / 2695-2708 เอกสารขออนุญาตโรงพยาบาลเพื่อขอเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตบัณฑิตพยาบาลทั้ง 7 แห่ง ด้วยการตอบ “แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินพันธกิจ ทางการศึกษา กลุ่ม”

1.2.5 เอกสาร ทม.1012 / 2860 - 2881 และ ทม.1012 / 3170 – 3173 เอกสารเรียนเชิญคณะกรรมการสภาการพยาบาล และคณบดีสถาบันผลิตบัณฑิตพยาบาลทั้ง 7 แห่ง เป็นผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟาย (เอกสาร 4 ฉบับหลังเป็นเอกสารเรียนเชิญเพิ่มเติมในภายหลังเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกรรมการสภาการพยาบาลอยู่ต่างจังหวัด ทำให้ติดต่อไม่ได้ในช่วงแรก 1 ท่าน และเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการเสนอชื่อเพิ่มเติมอีก 3 ท่าน)

1.2.6 เอกสาร ทม.1012 / 5183-5185 เอกสารขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหาร คณะพยาบาลศาสตร์ ที่เป็นสถาบันทดลองใช้ชุดดัชนี 3 แห่ง

2. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 การหาความตรงของคุณลักษณะพันธภาระการจัดการศึกษา ความตรงเชิงโครงสร้าง และเนื้อหาของพันธกิจผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน ตามคุณลักษณะพันธภาระการจัดการศึกษา และคุณภาพเครื่องมือชุดต่างๆ ดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิ (10 ท่าน) ในลักษณะไม่เป็นทางการ เพื่อเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้รับการตอบรับทั้งหมด แต่ภายหลังขอถอนตัวในระหว่างเก็บข้อมูล จำนวน 3 ท่านเนื่องจากเวลาไม่อำนวย (ไปต่างประเทศ 2 ท่าน และไปศึกษาพิเศษ วปอ. 1 ท่าน) อย่างไรก็ตามได้รับการแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่ม 1 ท่าน ทำให้ได้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการทำเดลฟายรอบแรก จำนวน 7 ท่าน ดังรายชื่อที่ปรากฏในภาคผนวก

2.1.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการวิจัยแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1.3 ชี้แจงเอกสาร ทั้ง 9 ชุด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นภาพรวมการเก็บข้อมูล แต่จะให้เอกสารแก่ผู้ทรงคุณวุฒิท่านละ 4 หรือ 5 ชุดเท่านั้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านจะได้เอกสารซ้ำกันเฉพาะชุดที่ 8 และ 9 สำหรับชุดที่ 1-7 จะได้รับตามชุดที่ผู้วิจัยวางแผนสำหรับแต่ละท่าน ตามที่ระบุในตาราง 13

2.1.4 ขออนุญาตเสนอเนื้อหาพันธภาระการจัดการศึกษา และแนวคิดการประเมินพันธภาระตามที่คุณวิจัยประมวลได้จากการศึกษาเอกสาร สรุปคุณลักษณะพันธภาระ 5 ประการ

2.1.5 ชี้แจงกิจกรรมที่จะขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความอนุเคราะห์การทำวิจัยนี้

2.1.6 นัดหมายการมารับเอกสาร และคำแนะนำ

2.1.7 รับเอกสารคืน และร่วมทำความเข้าใจในคำแนะนำ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเอกสารแต่ละชุด สำหรับผลการหาคุณภาพเครื่องมือตามที่นำเสนอในภาคผนวก และคำแนะนำเกี่ยวกับความตรงเชิงโครงสร้าง และเนื้อหา ของพันธกิจผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน นำเสนอในการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่ 3 : ผลการวิเคราะห์การทำเดลฟายรอบที่ 1

2.1.8 ปรับแก้เครื่องมือชุดต่างๆตามผลที่ได้จากการดำเนินการ

2.2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดดัชนี

2.2.1 ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ (24 ท่าน) ในลักษณะไม่เป็นทางการ เพื่อเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับการตอบรับ 21 ท่าน คือคณะกรรมการบริหารสภาการพยาบาล จำนวน

14 ท่าน และคนปกติทั้ง 7 สถาบัน 7 ท่าน และได้รับการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มนี้ ให้เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติมอีก 3 ท่าน

2.2.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์และเป้าหมายการวิจัยแก่ผู้เชี่ยวชาญ

2.2.3 ขออนุญาตเสนอเนื้อหาพันธภาระการจัดการศึกษา และแนวคิดการประเมินพันธภาระตามที่ผู้วิจัยประมวลได้จากการศึกษาเอกสาร สรุปคุณลักษณะพันธภาระ 5 ประการ และเสนอเอกสารประมวลสาระการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา แก่ผู้เชี่ยวชาญ

2.2.4 ชี้แจงเนื้อหาที่ปรากฏในแบบประเมินชุดดัชนี

2.2.5 นัดหมายการมารับเอกสาร และคำแนะนำ

2.2.6 รับเอกสารคืน และร่วมทำความเข้าใจในคำแนะนำ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับชุดดัชนี

2.2.7 วิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในการทำเดลฟายรอบ 2 (ตามการนำเสนอในบทที่ 4 ส่วนที่ 3 (3.2) ผลการวิเคราะห์การทำเดลฟายรอบ 2

2.2.8 ปรับแก้ชุดดัชนีตามผลการศึกษาเดลฟายรอบที่ 2

2.2.9 นำชุดดัชนีกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบในดัชนีที่เป็นตัวเดิมกับรอบที่แล้ว และให้ข้อคิดเห็นใหม่สำหรับดัชนีตัวใหม่ที่ได้รับการแนะนำจากรอบที่แล้ว

2.2.10 นัดหมายการมารับเอกสาร และคำแนะนำ

2.2.11 รับเอกสารคืน และร่วมทำความเข้าใจในคำแนะนำ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับชุดดัชนี

2.2.12 ปรับแก้ชุดดัชนีตามผลการศึกษาเดลฟาย รอบที่ 3

2.3 การศึกษาความต้องการ และ/หรือความจำเป็นในการประเมินพันธภาระของสถานศึกษาในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการสำรวจ และสนทนากลุ่ม

2.3.1 ติดต่อและประสานงานกับแต่ละสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง ในการขอเก็บข้อมูล

- ขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย

- เสนอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยพร้อมเครื่องมือการวิจัยแก่ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด และขออนุมัติการเข้าเก็บข้อมูล

2.3.2 การเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาแต่ละแห่ง

- ในกลุ่มผู้สอน และผู้เรียนได้วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลว่าจะใช้วิธีมอบแบบสำรวจแก่ผู้ที่ผู้บริหาร ให้เป็นผู้ติดต่อประสานงาน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย แล้วนัดหมายวันในการไปเก็บแบบสำรวจคืน แต่ในการรวบรวมข้อมูลจริง ไม่ได้ดำเนินการในลักษณะที่วางแผนไว้ทุกสถาบัน ทั้งนี้เนื่องจากนักศึกษาอยู่ในระหว่างฝึกปฏิบัติวิชาทางการพยาบาล รวมทั้งคณาจารย์ต่างออกนิเทศกันกว่าครึ่ง ซึ่ง 2 ใน 7 แห่งผู้บริหารอนุญาตให้ผู้วิจัยไปแจกแบบสำรวจด้วยตนเองในแหล่งฝึก และให้นัดหมายไปเก็บรวบรวมข้อมูลคืน สำหรับ 5 แห่งที่เหลือดำเนินการโดยผู้วิจัยนำแบบสำรวจไปให้อาจารย์ในแต่ละสถาบันที่ได้รับการมอบหมายจากผู้บริหาร ให้เป็นผู้ประสานงานกับกลุ่มต่างๆ ที่ต้องการข้อมูล และทำการแจกจ่ายแบบสำรวจและเก็บคืนแบบสำรวจให้ โดยผู้วิจัยทำความเข้าใจวิธีการให้ข้อมูล และเนื่องจากนักศึกษาต้องกลับไปเรียนภาคทฤษฎีในบางวันที่สถานศึกษาด้วยจึงสามารถที่จะให้อาจารย์ที่ได้รับการมอบหมายแจกและรับคืนแบบสำรวจให้ได้

สำหรับกลุ่มนักศึกษาค่อนข้างจะเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามที่วางแผน (คือได้รับแบบสำรวจคืน ร้อยละ 90.6) ส่วนในกลุ่ม ผู้สอนได้รับแบบสำรวจคืนค่อนข้างน้อย(คือเพียง ร้อยละ 38.9 เท่านั้น) ทั้งนี้ปัญหาอุปสรรคส่วนมากเกิดจากการไม่เข้าสถาบัน คือเดินทางด้วยตนเองจากบ้านไปแหล่งฝึก และเดินทางกลับบ้านเลยเมื่อนิเทศการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาแล้ว แต่ผู้วิจัยได้คาดว่าอาจจะเกิดปัญหาดังกล่าวจึงได้ทำการเตรียมแก้ไขด้วยการให้ส่งกลับทางไปรษณีย์ แต่ในกลุ่มผู้สอนปัญหาใหญ่คือการไม่สามารถแจกแบบสำรวจให้ผู้สอนได้ นอกจากนี้ยังมีปัญหาอุปสรรคที่ไม่คาดคิดคือ การย้ายสถานที่ตั้งของคณะพยาบาลศาสตร์ ม.หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติไปที่ วิทยาเขตบางนา ทำให้คณาจารย์กระจัดกระจายกันมากเนื่องจากบางท่านต้องไปเตรียมคณะที่ บางนา ขณะที่อีกหลายท่านก็นิเทศตามปกติ โดยในช่วงท้ายของการเก็บข้อมูลติดปิดภาคการศึกษาด้วย

- ในกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต ผู้วิจัยจะติดต่อขอรายชื่อหน่วยงานที่รับบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันทั้ง 7 แห่งเข้าปฏิบัติงาน จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการนัดหมาย และขอเก็บข้อมูลในหน่วยงานนั้นๆเอง

2.3.3 วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสำรวจ

2.3.4 การเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม

2.3.4.1 ทำการนัดหมายกลุ่มที่วางแผนเก็บข้อมูลแบบสนทนากลุ่ม (คือกลุ่มผู้เรียน กลุ่มผู้สอน และกลุ่มพยาบาล)

2.3.4.2 ทำการจัดสนทนากลุ่มที่ละกลุ่มตามการนัดหมาย

2.3.4.3 ดำเนินการสนทนากลุ่มในทุกกลุ่ม ดังนี้

- แนะนำตัวผู้วิจัย และวัตถุประสงค์ในการวิจัย
- สรุปผลการศึกษาที่ได้รับจากแบบสำรวจ
- ให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นที่เน้นการแสดงคุณค่าต่อคำตอบ การแสดงเหตุผลถึงที่มาของคุณค่านั้น และการแสดงความคิดเห็นถึงการพัฒนาคุณค่านั้นให้มากขึ้น รวมถึงการประเมิน

2.4 การประเมินนิยามการประเมินพันธการะการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.4.1 การประเมินนิยามด้วยการวิเคราะห์เอกสาร

2.4.1.1 ติดต่อขอเอกสารเกี่ยวกับแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมการประเมิน การควบคุมกำกับกำกับการดำเนินการ และผลลัพธ์การดำเนินการในการบริหารจัดการหลักสูตร และสถานศึกษา ปัญหาอุปสรรคในชั้นตอนนี้ คือ ทุกสถาบันจะไม่ยินยอมให้มีการสำเนาเอกสารเกี่ยวกับรายงานการประเมินต่างๆ รวมทั้งแผนการพัฒนาศาสนาบน อนุญาตเพียงให้ศึกษาที่สถาบันด้วยการคัดลอก และสอบถามถ้าไม่เข้าใจ ทั้งนี้เพราะเอกสารเป็นเอกสารในระบบคุณภาพ และเป็นเอกสารที่ยังอยู่ในชั้นทดลองจัดทำเป็นส่วนใหญ่ จึงยังไม่อยากให้มีการเผยแพร่ อย่างไรก็ตามในการประเมินได้รับประโยชน์มากในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

2.4.1.2 วิเคราะห์เอกสารในข้อ 2.3.1 และประเมินการดำเนินการประเมินพันธการะตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดจากการศึกษาเอกสาร การประเมินพันธการะ และการประเมินนิยาม

2.4.1.3 สรุปผลการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการกำหนดชุดดัชนีการประเมินพันธการะที่เป็นวัตถุประสงค์การวิจัยนี้

2.4.2 การประเมินนิยามด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

2.4.2.1 นัดหมายการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยนำเสนอเอกสารสรุปสาระ

พันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ให้ข้อมูลการวิจัย

- 2.4.2.2 ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารตามแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง ซึ่งประเด็นที่เน้นการสัมภาษณ์คือ ความครอบคลุมในการประเมินพันธกิจองค์กร - การประเมินความมุ่งมั่นขององค์กรที่จะบรรลุพันธกิจที่แถลงไว้แก่กลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการจัดการศึกษาขององค์กร และการประเมินความใส่ใจขององค์กรต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการจัดบริการขององค์กร
- 2.4.2.3 วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์
- 2.4.2.3 วิเคราะห์สารสนเทศที่ได้จากการทำการประเมินนิยาม โดยวิธีการสำรวจเอกสาร และโดยวิธีการสัมภาษณ์

2.5 การกำหนดชุดดัชนีและเกณฑ์การประเมินพันธภาระ

- 2.5.1 เข้าพบผู้ทรงคุณวุฒิตามการนัดหมาย พร้อมเสนอเอกสารการประเมินพันธภาระ
- 2.5.2 เสนอสาระ และกรอบการกำหนดดัชนีการประเมินพันธภาระแก่ผู้ทรงคุณวุฒิตามการประมวลสาระจากเอกสารของผู้วิจัย
- 2.5.3 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแบบแสดงความคิดเห็นพันธกิจองค์กร และบุคลากรทางการศึกษา ในด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และเนื้อหา
- 2.5.4 นัดหมายการขอคืนแบบแสดงความคิดเห็นพันธกิจองค์กร และบุคลากรทางการศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ
- 2.5.5 ก่อนถึงวันนัดผู้วิจัยโทรศัพท์สอบถามความก้าวหน้า และตอบคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิสงสัย
- 2.5.6 รับแบบแสดงความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิตามการนัดหมาย และปรับปรุงพันธกิจองค์กร และบุคลากรทางการศึกษา จากการพิจารณาและให้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
- 2.5.7 ปรับปรุงพันธกิจองค์กร และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้อง กับการเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
- 2.5.8 นำเสนอพันธกิจองค์กร และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ปรับปรุงแล้วแก่ผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งหนึ่งเพื่อพิจารณายืนยันความคิดเห็น
- 2.5.9 ปรับปรุงพันธกิจองค์กร และบุคลากรทางการศึกษาให้ชัดเจน
- 2.5.10 เข้าพบผู้เชี่ยวชาญตามการนัดหมาย พร้อมเสนอเอกสารการ

ประเมินพันธภาระ และแบบสอบถามความคิดเห็นที่ประกอบ
ด้วยชุดดัชนีการประเมินพันธกิจในข้อ 2.5.7 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ
เสนอความคิดเห็นต่อชุดดัชนีว่าดัชนีตัวใดสมควรเป็นดัชนีที่จะใช้
เพื่อการประเมินพันธกิจในสถานศึกษาพยาบาล (ตามสเกล 5
สเกล) และนัดหมายกำหนดวันไปรับคำตอบ

- 2.5.11 ก่อนถึงวันนัดผู้วิจัยโทรศัพท์สอบถามความก้าวหน้า และตอบคำถามที่อาจมีของผู้เชี่ยวชาญ
- 2.5.12 รับชุดดัชนีที่ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนดตามการนัดหมาย และทำการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน ค่าความแตกต่างระหว่างพิสัย และค่าฐานนิยม และสรุปผลการวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 2.5.13 ปรับปรุงชุดดัชนี ให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
- 2.5.14 ทำการแสดงคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนลงในแบบสอบถามชุดดัชนีที่ปรับปรุงแล้วในข้อ 2.5.12 แล้วนำแบบสอบถามชุดดัชนีชุดใหม่ไปให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบ และนัดหมายวันไปรับคำตอบ
- 2.5.15 ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2.5.9 – 2.5.11
- 2.5.16 วิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในด้านความสอดคล้องของ คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ และคุณสมบัติของดัชนี สรุปดัชนีตามเกณฑ์ รวมทั้งค่านำหนักดัชนี

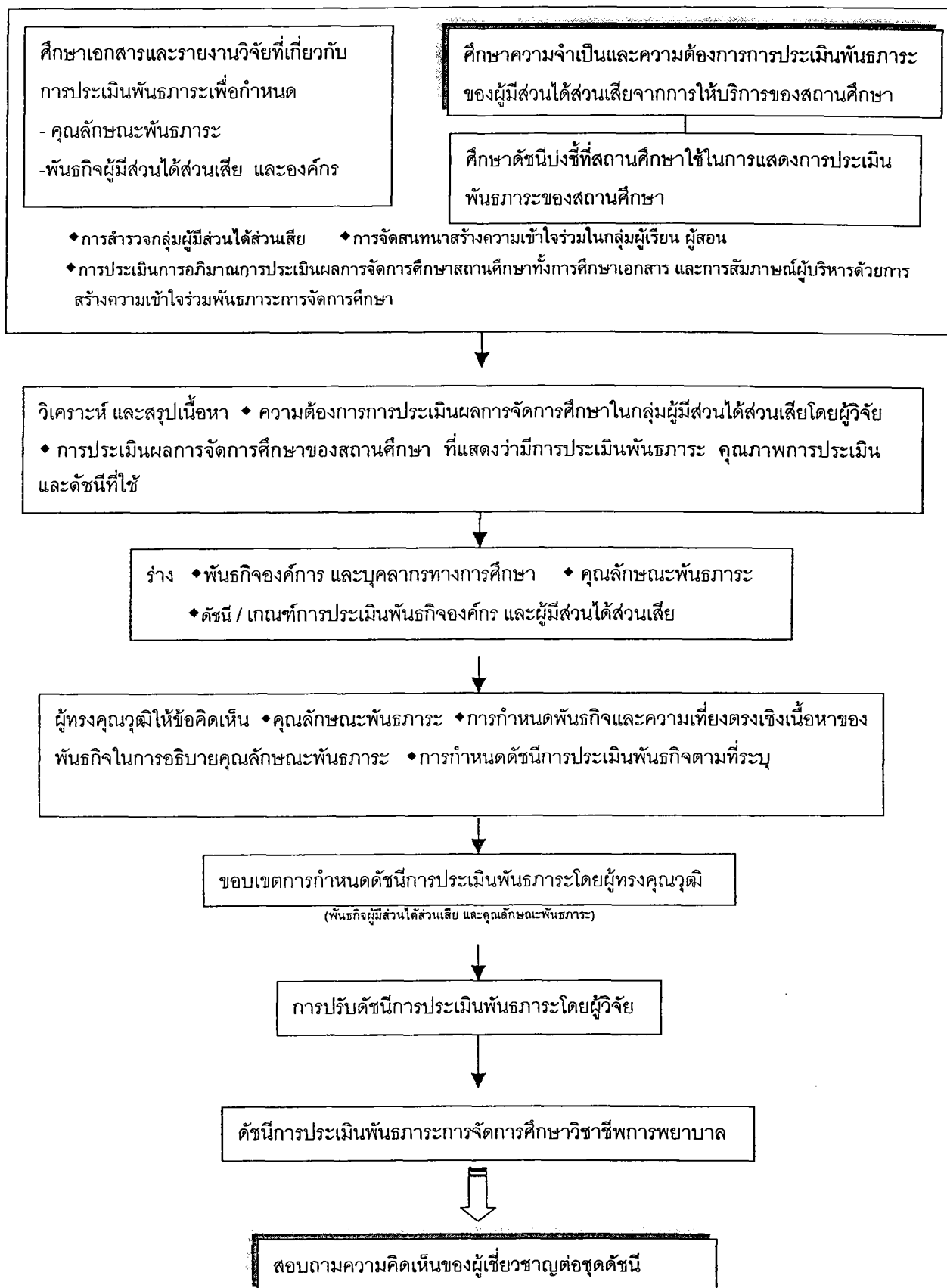
2.6 การทดลองใช้ดัชนี หรือตัวบ่งชี้ หรือเกณฑ์การประเมินพันธภาระที่ได้จากการสังเคราะห์

- 2.6.1 ติดต่อขอเข้าเก็บข้อมูลจริงในสถานศึกษาพยาบาล 3 แห่งที่ได้คัดเลือกเลือกไว้ และสถานศึกษามีความยินยอมและให้ความร่วมมือในการดำเนินการ
- 2.6.2 สรุปการศึกษาวิจัยเพื่อหาดัชนี ตัวบ่งชี้ หรือเกณฑ์การประเมินพันธภาระการจัดการศึกษา ในทางปฏิบัติว่าชุดดัชนีที่สังเคราะห์ขึ้นตามแนวทางที่ได้จากการทบทวนเอกสารด้านทฤษฎี เมื่อทดลองใช้จริงสามารถให้สารสนเทศตามที่คาดหวัง และง่ายในการปฏิบัติหรือไม่
- 2.6.3 สรุปผลการศึกษา และนำเสนอผลการศึกษาด้านการดำเนินการประเมินพันธภาระแก่สถานศึกษา 3 แห่งให้รับทราบ
- 2.6.4 นำเสนอผลการทดลองใช้ชุดดัชนีในด้านความเพียงพอของสารสนเทศที่

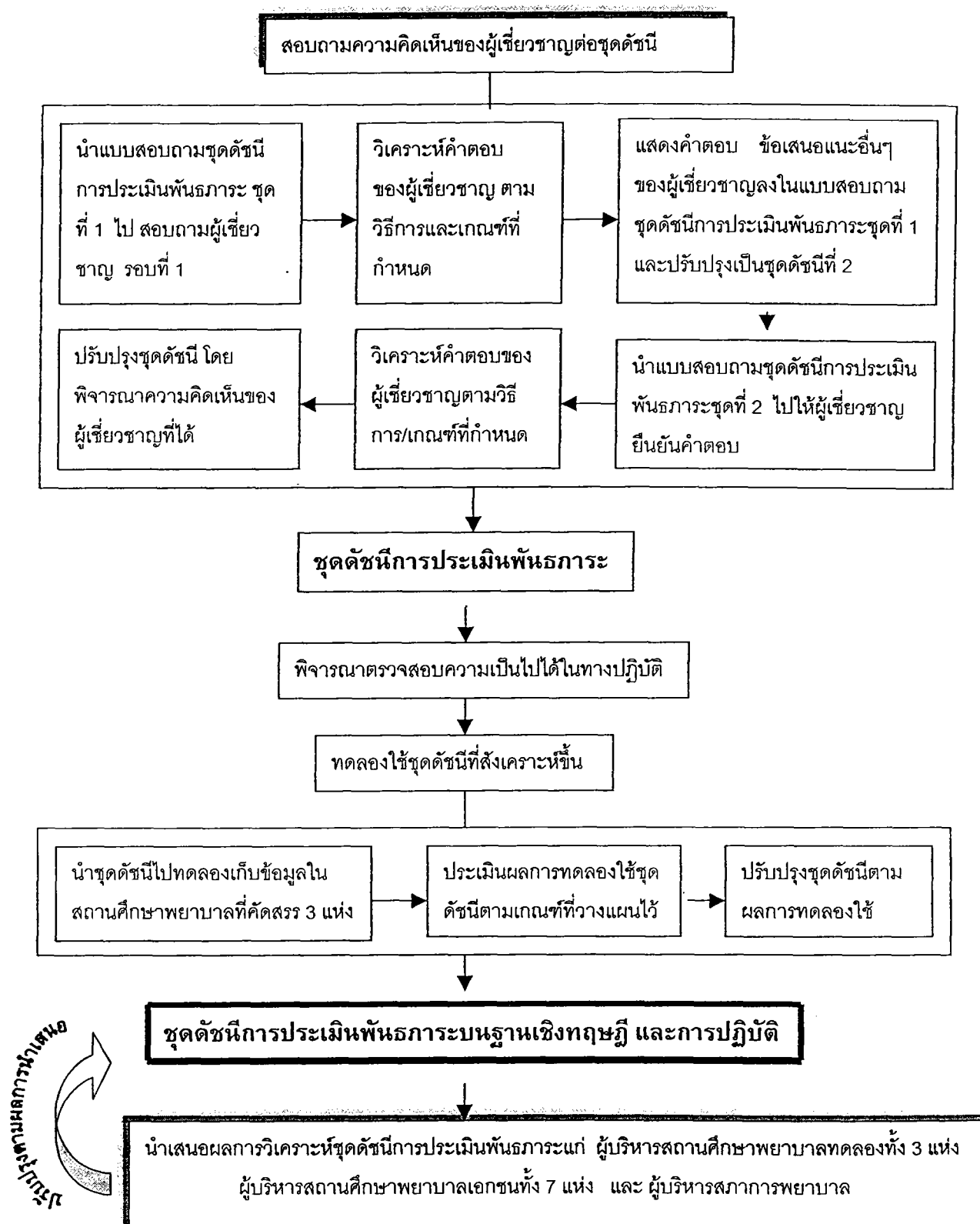
ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสามแห่ง และสถานศึกษาพยาบาลเอกชนทั้ง 7 แห่ง เพื่อร่วมรับทราบ และร่วมพิจารณาปรับปรุงชุดดัชนีในแง่ความเป็นไปได้ในการใช้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยที่ประยุกต์แนวคิดวงจรชีวิตการพัฒนาระบบเป็นกรอบการวิจัย โดยใช้เทคนิคเดลฟาย การประเมินอภิมาณ และการศึกษาความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาล รวมถึงการประยุกต์แนวคิดการประเมินโดยวิธี การประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม (Deliberative Democratic Evaluation) สามารถสรุปเป็นขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้

ขั้นตอนการวิจัย



ขั้นตอนการวิจัย (ต่อ)

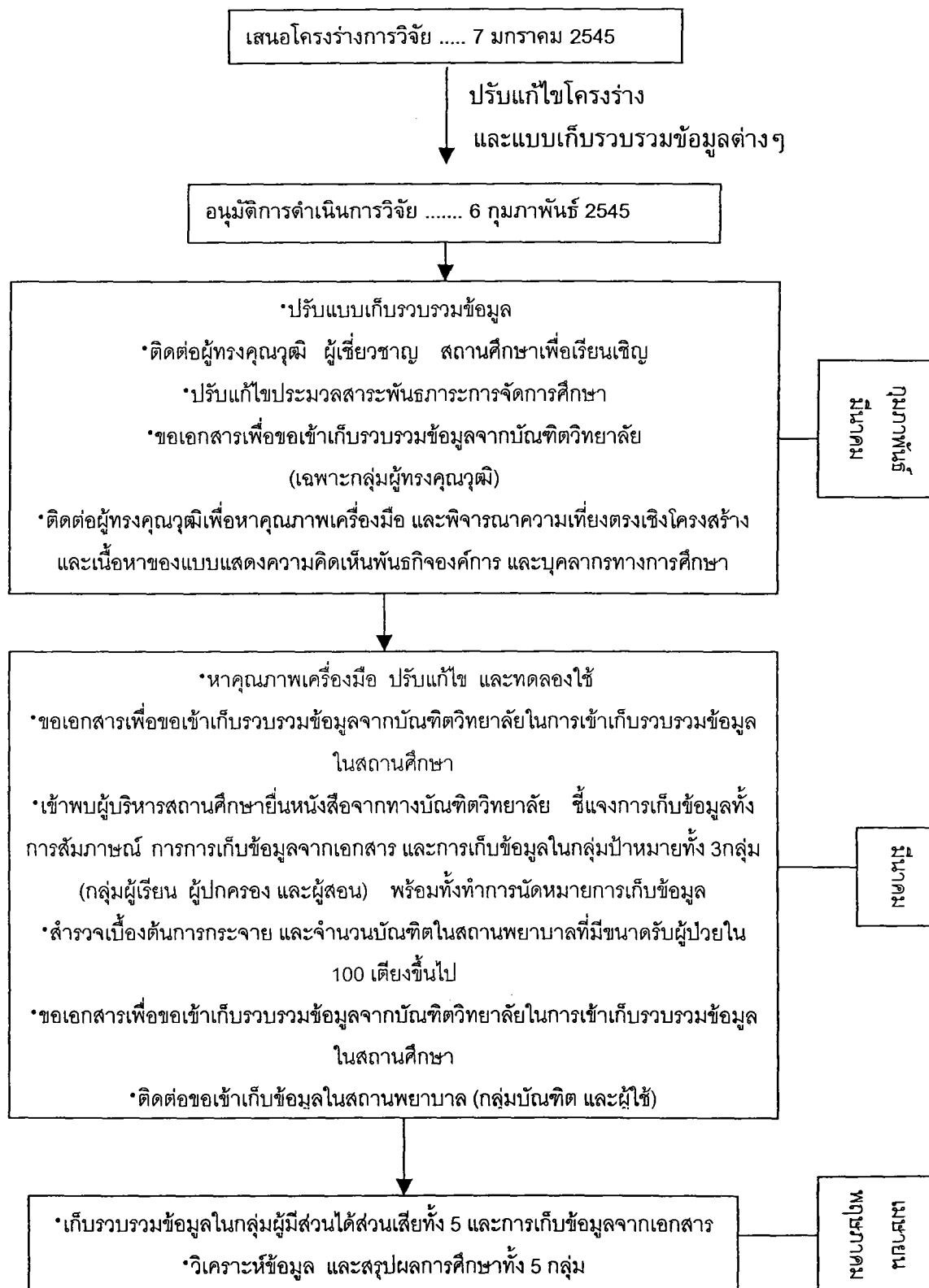


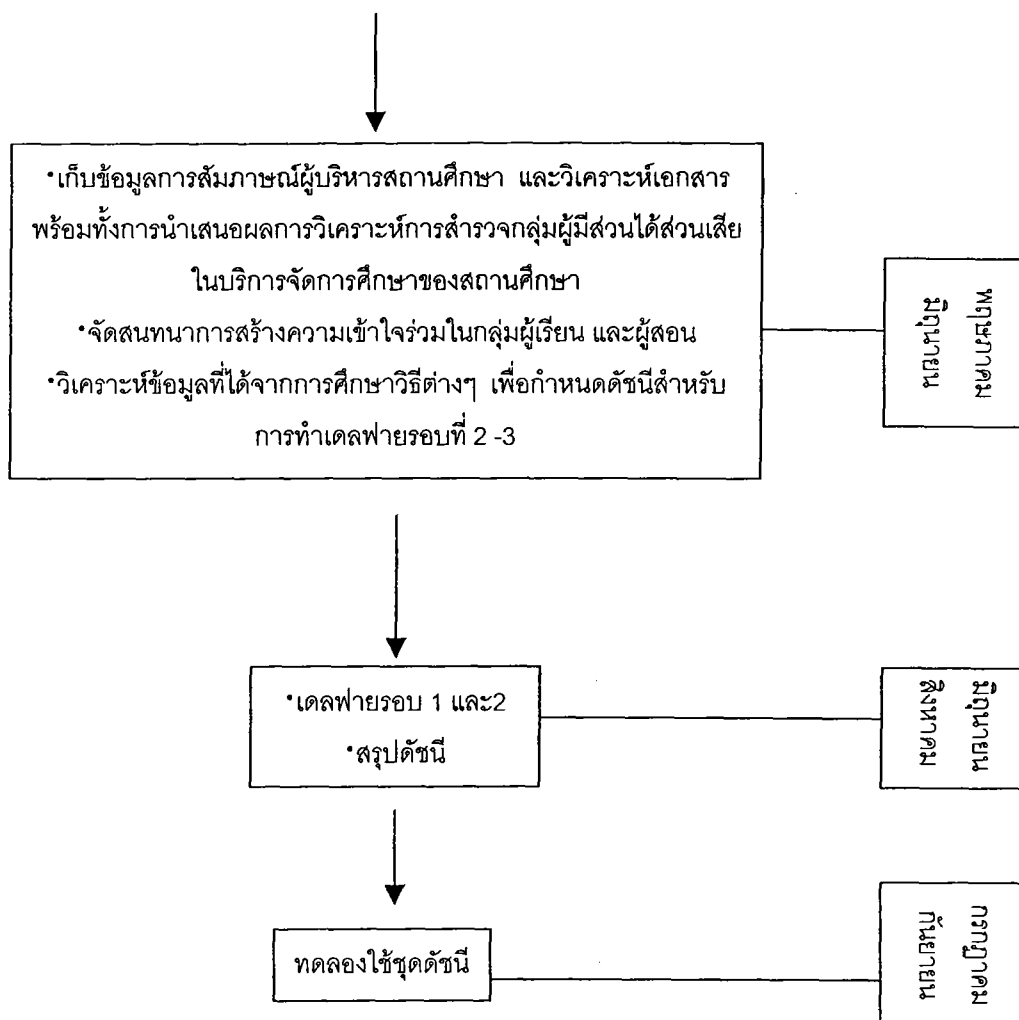
หมายเหตุ : กรอบงาน  เป็นขั้นตอนที่มีการประยุกต์แนวคิดการประเมินด้วยวิธีการศึกษาประเมินแบบ Deliberative-Democratic Approach

→ ลำดับขั้นตอน

_____ ขยายรายละเอียดในขั้นตอน

ตามขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว ในทางปฏิบัติผู้วิจัยดำเนินการตามระยะเวลา
ดังนี้





การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการให้บริการของสถานศึกษาพยาบาลทั้ง 7 แห่ง ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒินำมาวิเคราะห์เนื้อหา

ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมโดยวิธีวิเคราะห์ห่อภูมิมาตร วิเคราะห์โดยการคำนวณค่าร้อยละ

2. ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในประเด็นระดับการให้สารสนเทศ ความตรงของดัชนี ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริง ความครอบคลุมในด้านพันธกิจ

ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ความครอบคลุมในเป้าหมายการจัดการศึกษาขั้นต่ำ ผู้วิจัยนำมาคำนวณโดยใช้สถิติเกี่ยวกับการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางได้แก่ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และการวัดการกระจาย ได้แก่ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานและ ค่าฐานนิยม โดยใช้สูตร ดังนี้

2.1 การคำนวณค่ามัธยฐาน เพื่อพิจารณาคูณสมบัติของดัชนีที่พัฒนาขึ้นในด้านระดับการให้สารสนเทศ ความตรงของดัชนี ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริง

$$M_{dn} = L_o + I \left[\frac{N/2 - f_1}{f_2} \right] \text{ เมื่อ}$$

M_{dn} = มัธยฐาน

L_o = ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของคะแนนในชั้นที่มีมัธยฐาน

N = จำนวนความถี่ทั้งหมด

I = อัตรภาคชั้น

f_1 = ความถี่สะสมจากคะแนนต่ำสุดถึงคะแนนที่เป็นขีดจำกัดบนของคะแนนในชั้นก่อนชั้นที่มีมัธยฐาน

f_2 = ความถี่ของคะแนนในชั้นที่มีมัธยฐาน

(Neter. 1988 : 32 & 165)

การแปลความหมาย

ค่ามัธยฐาน >4.50 = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีให้ค่าสารสนเทศระดับมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน $>3.50 - 4.50$ = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีให้ค่าสารสนเทศระดับมาก

ค่ามัธยฐาน $>2.50 - 3.50$ = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีให้ค่าสารสนเทศระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐาน $>1.50 - 2.50$ = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีให้ค่าสารสนเทศระดับน้อย

ค่ามัธยฐาน ≤ 1.50 = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีให้ค่าสารสนเทศระดับน้อยที่สุด

ค่ามัธยฐาน >4.50 = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีมีความเที่ยงตรงมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน $>3.50 - 4.50$ = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีมีความเที่ยงตรงมาก

ค่ามัธยฐาน $>2.50 - 3.50$ = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีมีความเที่ยงตรงปานกลาง

ค่ามัธยฐาน $>1.50 - 2.50$ = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีมีความเที่ยงตรงน้อย

ค่ามัธยฐาน ≤ 1.50 = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีมีความเที่ยงตรงน้อยที่สุด

- ค่ามัธยฐาน >4.50 = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงมากที่สุด
- ค่ามัธยฐาน $>3.50 - 4.50$ = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมาก
- ค่ามัธยฐาน $>2.50 - 3.50$ = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติปานกลาง
- ค่ามัธยฐาน $>1.50 - 2.50$ = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติน้อย
- ค่ามัธยฐาน ≤ 1.50 = ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าดัชนีมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติน้อยที่สุด

2.2 คำนวณค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เพื่อพิจารณาคำตอบของผู้เชี่ยวชาญว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยคำนวณจากสูตร

$$Q_i = L + I \left| \frac{n - \frac{1}{4} - c}{f} \right| \quad \text{เมื่อ}$$

- Q_i = ค่าควอไทล์แต่ละตำแหน่ง
- I = ตำแหน่งของควอไทล์ที่ต้องการหา
- L = ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นที่ต้องการหาควอไทล์
- f = ความถี่ของชั้นควอไทล์
- n = จำนวนข้อมูลทั้งหมด
- c = ความถี่สะสมของชั้นก่อนชั้นควอไทล์ที่ต้องการหา
- การแปลความหมาย

ค่า IR ที่มีค่าเท่ากับ หรือมากกว่า 1.50 หมายถึงความคิดเห็นไม่มีความสอดคล้อง

ค่า IR ที่มีค่าน้อยกว่า 1.50 หมายถึงความคิดเห็นมีความสอดคล้อง

2.3 การคำนวณน้ำหนักความสำคัญของดัชนี โดยวิธีการบวกดัชนีย่อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการสังเคราะห์ดัชนีการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล จะนำเสนอตามวิธีการ และวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 : การศึกษาความต้องการ และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลการจัดการศึกษา

- 1.1 ผลการสำรวจความต้องการ และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล
- 1.2 ผลการสนทนาร่วมสร้างความเข้าใจร่วม ผลการสำรวจความต้องการ และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล

ตอนที่ 2 : การศึกษาการประเมินผลการจัดการศึกษา และการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ของสถาบันผลิตบัณฑิตทั้ง 7 แห่ง ด้วยวิธีการประเมินอภิมาน

- 2.1 ผลการวิเคราะห์การประเมินอภิมานจากการวิเคราะห์เอกสาร
- 2.2 ผลการวิเคราะห์การประเมินอภิมานจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้ง 7 แห่ง ในลักษณะการสร้างความเข้าใจร่วม

ตอนที่ 3 : การสังเคราะห์ดัชนีการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ด้วยวิธีการเดลฟาย

- 3.1 ผลการวิเคราะห์การทำเดลฟายรอบที่ 1
- 3.2 ผลการวิเคราะห์การทำเดลฟายรอบที่ 2
- 3.3 ผลการวิเคราะห์การทำเดลฟายรอบที่ 3

ตอนที่ 4 : ผลการทดลองใช้ชุดดัชนีที่สังเคราะห์ได้จากงานวิจัย ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลจำนวน 3 แห่ง

ตอนที่ 1 : ผลการศึกษาความต้องการ และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาล

1.1 ประเด็นร่วมที่ทำการศึกษาด้วยการสำรวจความต้องการ และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในการประเมินผลการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลของสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลทั้ง 7 แห่ง ที่แสดงว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติพันธภาระการการจัดการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระดับความต้องการและความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 5 กลุ่ม ด้วยแบบสำรวจที่มีข้อคำถามรวม และข้อคำถามเฉพาะในแต่ละกลุ่ม โดยให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเป็นสามระดับ คือ 3 2 และ 1 ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 3 หมายถึง กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความแน่ใจว่าประเด็นการประเมินเป็นความต้องการที่อยากจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินเพื่อแสดงการมีพันธภาระต่อการจัดการศึกษาสถานศึกษา และในแง่การตอบสนองของสถานศึกษาหมายถึงว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความแน่ใจว่าได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างชัดเจน

ระดับ 2 หมายถึง กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความไม่แน่ใจว่าประเด็นการประเมินเป็นความต้องการที่อยากจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินเพื่อแสดงการมีพันธภาระต่อการจัดการศึกษาสถานศึกษา และในแง่การตอบสนองของสถานศึกษาหมายถึงว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความไม่แน่ใจว่าได้รับการตอบสนองความต้องการจากสถานศึกษาหรือไม่

ระดับ 1 หมายถึง กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความแน่ใจว่าประเด็นการประเมินไม่ใช่ความต้องการที่อยากจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินเพื่อแสดงการมีพันธภาระต่อการจัดการศึกษาสถานศึกษา และในแง่การตอบสนองของสถานศึกษาหมายถึงว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความแน่ใจว่าไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการจากสถานศึกษา

ผลการศึกษาตามตาราง 10 และ 11 ดังนี้

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำแนกตามระดับความต้องการการประเมินผลการจัดการศึกษา และประเด็นการศึกษา
การจัดการศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 5 กลุ่ม

ประเด็นการประเมินผล	ระดับความต้องการในแต่ละกลุ่ม																			
	ผู้เรียน			ผู้ปกครอง			ผู้สอน			พยาบาล			ผู้ใช้			รวม				
	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2
ทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ	58 21.6	201 75.0	9 3.4	85 80.2	18 17.0	3 2.8	38 46.9	33 40.7	10 12.4	52 37.1	49 35.0	39 27.9	13 32.5	20 50.0	7 17.5	246 38.7	321 50.6	68 10.7		
ทำการวิเคราะห์สาเหตุการบรรลุและไม่บรรลุวัตถุประสงค์	92 33.3	86 32.1	90 33.6	28 25.9	62 57.4	18 16.7	30 40.0	25 33.3	20 26.7	41 28.1	60 41.1	45 30.8	10 25.6	18 46.2	11 28.2	201 31.6	251 39.5	184 28.9		
แจ้งผลการประเมินและผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	20 7.5	101 38.0	145 54.5	62 57.4	26 24.1	20 18.5	28 34.6	43 53.1	10 12.4	0 0.0	22 15.7	118 84.3	11 27.5	22 55.0	7 17.5	121 19.1	214 33.7	300 47.2		
แผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา	198 73.9	50 18.7	20 7.5	69 64.5	18 16.8	20 18.7	62 76.5	19 23.5	0 0.0	100 71.4	38 27.1	2 1.4	12 30.8	18 46.2	9 23.1	165 26.0	143 22.5	327 51.5		
การมีส่วนร่วมในการประเมิน	201 74.7	68 25.3	0 0.0	10 10.0	12 12.0	78 78.0	42 51.9	39 48.2	0 0.0	22 14.6	78 51.7	51 33.8	0 0.0	11 27.5	29 72.5	275 42.9	208 32.5	158 24.7		

หมายเหตุ ตัวเลขในแต่ละคอลัมน์ ตัวบนแสดงจำนวน และตัวเลข ตัวล่างแสดงร้อยละ

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำแนกตามระดับการตอบสนองความต้องการต่อการจัดการศึกษา และประเด็น
การประเมินผลการจัดการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 5 กลุ่ม

ประเด็นการ ประเมินผล	ระดับการตอบสนองตามความเห็นของแต่ละกลุ่ม																	
	ผู้เรียน			ผู้ปกครอง			ผู้สอน			พยาบาล			ผู้ใช้			รวม		
	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1
ทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ ระบุทุกข้อ	12	59	199	0	11	40	11	15	55	0	0	0	0	0	0	23	85	294
	4.4	21.9	73.7	0.0	21.6	78.4	13.6	18.5	67.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.7	21.1	73.1
ทำการวิเคราะห์ สาเหตุการบรรลุ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์	11	51	208	0	0	11	10	20	50	0	0	0	0	0	0	21	71	269
	4.1	18.9	77.0	0.0	0.0	100	12.5	25.0	62.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.8	19.7	74.5
แจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	21	22	227	14	22	58	0	15	60	0	0	0	0	0	0	43	51	345
	7.8	8.1	84.1	14.9	23.4	61.7	0.0	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.8	11.6	78.6
แผนการปรับปรุง การจัดการศึกษา	15	20	235	0	0	21	55	24	1	0	0	0	0	0	0	70	44	257
	5.6	7.4	87.0	0.0	0.0	100	68.8	30.0	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.9	11.9	69.3
การมีส่วนร่วมในการ ประเมิน	114	99	57	0	0	14	23	19	39	0	25	24	7	15	137	150	149	
	42.2	36.7	21.1	0.02	0.0	100	28.4	23.5	48.2	0.0	51.0	49.0	31.8	68.2	31.4	34.4	34.2	

หมายเหตุ ตัวเลขในแต่ละคอลัมน์ ตัวบนแสดงจำนวน และตัวเลข ตัวล่างแสดงร้อยละ

จากตาราง 10 และ 11 พบว่า กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคิดเห็นต่อประเด็นต่างๆ ในการประเมินผลการจัดการศึกษา 5 ประเด็นของสถานศึกษา ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่สถานศึกษาระบุทุกข้อ

ผลการศึกษาในแต่ละกลุ่ม มีความแตกต่างกัน ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้เรียนส่วนใหญ่คือ 201 คน หรือร้อยละ 75.0 ไม่แน่ใจในความจำเป็น และส่วนใหญ่อีกเช่นกัน คือ 199 คน หรือร้อยละ 73.7 ที่แน่ใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ

1.2 กลุ่มผู้ปกครองส่วนใหญ่ คือ 85 คน หรือร้อยละ 80.2 มีความแน่ใจว่าสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ และในแง่การปฏิบัติของสถานศึกษา ผู้ปกครองส่วนใหญ่ คือ 40 คน หรือร้อยละ 78.4 แน่ใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ

1.3 กลุ่มผู้สอนมีทั้งแน่ใจ และไม่แน่ใจว่ามีความจำเป็นหรือไม่ที่สถานศึกษาจำเป็นต้องประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่สถานศึกษาระบุทุกข้อ ในจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 38 และ 33 คน หรือร้อยละ 46.7 และ 40.7 ตามลำดับ ส่วนในแง่การปฏิบัติพบว่าผู้สอนเห็นว่าสถานศึกษาไม่ได้ทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อมากที่สุด คือ 55 คน หรือร้อยละ 67.9

1.4 กลุ่มพยาบาล จะมีความคิดเห็นทั้ง 3 ลักษณะใกล้เคียงกัน คือทั้งแน่ใจว่าจำเป็น ไม่แน่ใจว่าจำเป็นหรือไม่ และแน่ใจว่าไม่จำเป็น ในจำนวน 52 49 และ 39 คน หรือร้อยละ 37.1 35.0 และ 27.9 ตามลำดับ ส่วนในแง่การตอบสนองพบว่าส่วนใหญ่ตอบว่าไม่ทราบ หรือไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้เนื่องจากไม่ทราบรายละเอียด

1.5 กลุ่มผู้ใช้เครื่องหนึ่ง หรือร้อยละ 50.0 ตอบว่าไม่แน่ใจว่าจำเป็นหรือไม่ ที่ตอบว่าจำเป็นมีเพียงร้อยละ 32.5 เท่านั้น ที่เหลือคือร้อยละ 17.5 ตอบว่าแน่ใจว่าจำเป็น ในแง่การตอบสนองของสถานศึกษาคำตอบมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มพยาบาล คือตอบว่าไม่ทราบ หรือไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้

1.6 ในภาพรวมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนครึ่งหนึ่ง คือ 321 คน หรือร้อยละ 50.6 มีความไม่แน่ใจว่าสถานศึกษาต้องทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อหรือไม่ และในแง่การปฏิบัติของสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียส่วนใหญ่คือ 294 คน หรือร้อยละ 73.1 แน่ใจว่าสถานศึกษาไม่ได้ทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรทุกข้อ

ประเด็นที่ 2 การวิเคราะห์สาเหตุการบรรลุ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์

2.1 กลุ่มผู้เรียนจะมีความคิดเห็นทั้ง 3 แบบใกล้เคียงกัน คือทั้งแน่ใจว่าจำเป็น ไม่แน่ใจว่าจำเป็นหรือไม่ และแน่ใจว่าไม่จำเป็นจำนวน 92 86 และ 90 คน หรือร้อยละ 33.3

32.1 และ 33.6 ตามลำดับ และส่วนใหญ่ คือ 208 คน หรือร้อยละ 77.0 ที่แน่ใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการวิเคราะห์สาเหตุการบรรลุ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ระบุ

2.2 กลุ่มผู้ปกครองมากกว่าครึ่งหนึ่งเล็กน้อย คือร้อยละ 57.4 ที่ไม่แน่ใจว่ามีความจำเป็นที่จะต้องทำการวิเคราะห์สาเหตุการบรรลุ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ส่วนในแง่การตอบสนองมีผู้ปกครองเพียง 11 คน ที่ตอบแบบสอบถาม และทั้งหมดแน่ใจว่า สถานศึกษาไม่ได้มีการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรครบทุกข้อตามที่ระบุ

2.3 กลุ่มผู้สอนพบว่ามีทั้งแน่ใจ และไม่แน่ใจว่ามีความจำเป็นหรือไม่ในจำนวน ใกล้เคียงกัน คือ 30 และ 25 คน หรือ ร้อยละ 40.0 และ 33.3 ตามลำดับ ส่วนในแง่ การตอบสนองส่วนใหญ่คือ 50 คน หรือร้อยละ 62.5 แน่ใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรครบทุกข้อตามที่ระบุ

2.4 กลุ่มพยาบาล จะมีความไม่แน่ใจว่าจำเป็นหรือไม่สูงที่สุด คือ 60 คน หรือร้อยละ 41.1 ส่วนในแง่การตอบสนองพบว่าทั้งหมดตอบว่าไม่ทราบ หรือไม่สามารแสดง ความคิดเห็นได้เนื่องจากไม่ทราบรายละเอียด

2.5 กลุ่มผู้ใช้ตอบว่าไม่แน่ใจว่าจำเป็นหรือไม่สูงที่สุด คือ 18 คน หรือร้อยละ 46.2 ในแง่การตอบสนองของสถานศึกษาคำตอบมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มพยาบาล คือตอบว่าไม่ทราบ หรือไม่สามารแสดงความคิดเห็นได้

2.6 ในภาพรวมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความแน่ใจว่าสถานศึกษาต้องทำการวิเคราะห์สาเหตุการบรรลุ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ไม่แน่ใจว่าสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์หรือไม่ และแน่ใจว่าไม่มีความต้องการหรือความจำเป็นที่สถานศึกษาต้องทำการวิเคราะห์สาเหตุการบรรลุ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ในจำนวน 201 251 และ 184 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 31.6 39.5 และ 28.9 ตามลำดับ และในแง่การปฏิบัติของสถานศึกษา ส่วนใหญ่คือ 269 คน หรือร้อยละ 74.5 แน่ใจว่าสถานศึกษาไม่ได้ทำการวิเคราะห์สาเหตุ การบรรลุ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์

ประเด็นที่ 3 การแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 กลุ่มผู้เรียนประมาณครึ่งหนึ่ง คือ 145 คน ร้อยละ 54.5 แน่ใจว่าไม่มีความ จำเป็นที่จะต้องแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และส่วนใหญ่คือ 227 คน หรือร้อยละ 84.1 ที่แน่ใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครอบคลุมทุกกลุ่ม

3.2 กลุ่มผู้ปกครองมากกว่าครึ่งคือ 62 คน หรือร้อยละ 57.4 มีความแน่ใจว่าสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ แต่ในแง่การปฏิบัติของสถานศึกษาส่วนใหญ่คือ 58 คน หรือร้อยละ 61.7 แน่ใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.3 กลุ่มผู้สอนประมาณครึ่งหนึ่งคือ 43 คน หรือ ร้อยละ 53.1 ที่ไม่แน่ใจว่ามีความต้องการหรือไม่ สูงที่สุด ส่วนในแง่การตอบสนองมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มผู้ปกครอง คือ ส่วนใหญ่ หรือ 60 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 แน่ใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.4 กลุ่มพยาบาล จะมีความแน่ใจว่าไม่จำเป็นที่สถานศึกษาต้องทำการแจ้ง ผลการประเมินในจำนวนสูงสุด คือ 118 คน หรือร้อยละ 84.3 ส่วนในแง่การตอบสนอง พบว่าทั้งหมดตอบว่าไม่ทราบ หรือไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้เนื่องจากไม่ทราบ รายละเอียด

3.5 กลุ่มผู้ใช้เครื่องหนึ่งคือ 22 คน หรือร้อยละ 55.0 ตอบว่าไม่แน่ใจว่าจำเป็นหรือไม่ ที่ตอบว่าจำเป็นมีเพียง 11 คนหรือร้อยละ 27.5 เท่านั้น ที่เหลือคือ 7 คน หรือร้อยละ 17.5 ตอบว่าแน่ใจว่าไม่จำเป็น ในแง่การตอบสนองของสถานศึกษาคำตอบมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มพยาบาล คือตอบว่าไม่ทราบ หรือไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้

3.6 ในภาพรวมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความแน่ใจว่าสถานศึกษาต้องทำการแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมากที่สุดคือ 300 คนหรือร้อยละ 47.2 และในแง่การปฏิบัติของสถานศึกษาส่วนใหญ่คือ 345 คน หรือร้อยละ 78.6 แน่ใจว่าสถานศึกษาไม่ได้ทำการแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

ประเด็นที่ 4 แผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา

4.1 กลุ่มผู้เรียนส่วนใหญ่ คือ 198 คนหรือร้อยละ 73.9 แน่ใจว่าไม่มีความจำเป็น และส่วนใหญ่คือ 235 คนหรือร้อยละ 87.0 ที่แน่ใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการจัดทำแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษาตามผลการประเมิน

4.2 กลุ่มผู้ปกครองส่วนใหญ่ คือ 69 คนหรือร้อยละ 64.5 มีความแน่ใจว่า สถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องทำแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา และในแง่การปฏิบัติของสถานศึกษาผู้ปกครองทั้งหมด คือร้อยละ 100.0 แน่ใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการจัดทำแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษาตามผลการประเมิน

4.3 กลุ่มผู้สอนเป็นกลุ่มเดียวที่ส่วนใหญ่ คือ 62 คนหรือร้อยละ 76.5 ที่แน่ใจว่ามีความต้องการให้สถานศึกษามีการกำหนดแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา ในการตอบสนองของสถานศึกษาผู้สอนส่วนใหญ่ คือ 55 คนหรือร้อยละ 68.8 แน่ใจว่าสถานศึกษามีการจัดทำแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษาตามผลการประเมิน

4.4 กลุ่มพยาบาล จะมีความคิดเห็นที่ไม่แน่ใจว่าจำเป็นเป็นส่วนใหญ่ คือ 100 คน หรือร้อยละ 71.4 ส่วนในแง่การตอบสนองพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดไม่เสนอความคิดเห็นใดๆ

4.5 กลุ่มผู้ใช้ ตอบว่าไม่แน่ใจว่าจำเป็นหรือไม่สูงที่สุด คือ 18 คนหรือร้อยละ 46.2 ในแง่การตอบสนองของสถานศึกษาคำตอบมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มพยาบาล คือตอบว่าไม่ทราบ หรือไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้

4.6 ในภาพรวมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนครึ่งหนึ่ง คือ 327 คน หรือร้อยละ 51.5 มีความแน่ใจว่าสถานศึกษาไม่มีแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา และในแง่การปฏิบัติของสถานศึกษาส่วนใหญ่คือ 257 คน หรือร้อยละ 69.3 แนใจว่าสถานศึกษาไม่ได้ทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรทุกข้อ

ประเด็นที่ 5 การมีส่วนร่วมในการประเมิน

5.1 กลุ่มผู้เรียนพบว่าส่วนใหญ่ คือ 201 คนหรือร้อยละ 74.7 แนใจว่ามีความต้องการแต่ในเรื่องการตอบสนองของสถานศึกษากระจายกันไปทั้ง 3 กลุ่มคือมีทั้งเห็นว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติ 114 คน หรือ ร้อยละ 42.2 ไม่แนใจ 99 คน หรือร้อยละ 36.7 และแนใจว่าไม่มีการปฏิบัติ 57 คนหรือร้อยละ 21.1

5.2 กลุ่มผู้ปกครองส่วนใหญ่ คือ 78 คนคิดเป็นร้อยละ 78.0 มีความแนใจว่าสถานศึกษาไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจัดโอกาสให้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการประเมิน และในแง่การปฏิบัติของสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความคิดเห็น

5.3 กลุ่มผู้สอนพบว่ามีทั้งแนใจ และไม่แนใจว่ามีความจำเป็นหรือไม่ในอัตราส่วนใกล้เคียงกัน คือ 42 และ 39 คน หรือร้อยละ 51.9 และ 48.2 ตามลำดับ ในด้านการตอบสนอง ผู้สอนเห็นว่าสถานศึกษาไม่ได้เปิดโอกาสในเรื่องการมีส่วนร่วมในการประเมิน สูงสุด คือ 39 คนคิดเป็นร้อยละ 48.2

5.4 กลุ่มพยาบาล จะมีความคิดเห็นที่ไม่แนใจว่าจำเป็นหรือไม่ สูงที่สุด คือ 78 คน หรือร้อยละ 51.7 ส่วนในแง่การตอบสนองพบว่าพยาบาลแบ่งเป็น 2 กลุ่มในจำนวนใกล้เคียงกันคือ 25 และ 24 คนหรือร้อยละ 51.0 และ 49.0 ที่ตอบว่าไม่แนใจว่าสถานศึกษาให้โอกาสในการเข้าร่วมการประเมินหรือไม่ และแนใจว่าสถานศึกษาไม่ได้ให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการประเมินตามลำดับ

5.5 กลุ่มผู้ใช้ส่วนใหญ่ คือ 29 คนหรือร้อยละ 72.5 ตอบว่าแนใจว่าไม่จำเป็น ในแง่การตอบสนองของสถานศึกษาผู้ใช้แสดงความคิดเห็นเพียง 22 คนจาก 40 คน ในกลุ่มที่แสดงความคิดเห็นนั้นส่วนใหญ่แนใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการให้โอกาสแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการมีส่วนร่วมการประเมิน

5.6 ในภาพรวมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแนใจว่าต้องการให้สถานศึกษาให้โอกาสกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการประเมินมากที่สุด คือ 275 คนหรือร้อยละ 42.9 และในแง่การปฏิบัติการปฏิบัติกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเห็นกระจายกันทั้งใน 3 กลุ่มในจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 137 15 และ 149 คน หรือร้อยละ 31.4 34.4 และ 34.2 ตามลำดับ

1.2 ผลการสำรวจความต้องการ และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลจำแนกตามรายกลุ่ม

กลุ่มผู้เรียน

ได้ดำเนินการสำรวจกลุ่มผู้เรียนที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 270 คน กระจายกันตามสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มผู้เรียนในด้านการประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการจัดการศึกษาในด้านต่างๆที่ได้รับการกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของสถาบันการผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลทั้ง 7 สถาบัน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎีทางการพยาบาล ภาคปฏิบัติการพยาบาล ความสามารถในการคิดวิจารณ์ญาณ ความเอื้ออาทร การมีจริยธรรม เจตคติต่อวิชาชีพ ภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ความคิดเห็นในการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการศึกษา

การสำรวจการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการศึกษา ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้เรียนตามประเด็นต่างๆซึ่งแสดงถึงพันธภาระของสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินดังที่นำเสนอในตาราง 10-13 ว่าผู้เรียนได้รับ และได้รับในระดับใดในด้านการชี้แจงการประเมิน การชี้แจงผลการประเมิน ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมิน และการมีส่วนร่วมในการประเมิน โดยที่ระดับที่ผู้เรียนตอบจะบ่งบอกระดับความมาก น้อยในการได้รับเป็น 3 ระดับ คือ

- ระดับมาก หมายถึง การได้รับได้รับครอบคลุมรายวิชาตั้งแต่ ร้อยละ 70 ขึ้นไป
- ระดับปานกลาง หมายถึง การได้รับได้รับครอบคลุมรายวิชาตั้งแต่ ร้อยละ 50 - 70
- ระดับน้อย หมายถึง การได้รับได้รับครอบคลุมรายวิชาน้อยกว่า ร้อยละ 50 ลงไป

ตาราง 12 จำนวนของผู้เรียนจำแนกตามความคิดเห็น และประเด็นในการประเมินผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการจัดการศึกษา เปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการศึกษา

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นในการประเมินผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการจัดการศึกษา															
	การได้รับค่าชี้แจงการประเมินล่วงหน้า				การได้รับค่าชี้แจงผลการประเมิน				การได้รับประโยชน์จากผลสัมฤทธิ์การประเมิน				การมีส่วนร่วมในการประเมิน			
	บรรลุ	ไม่บรรลุ	เกินเป้า	เกินเป้า	บรรลุ	ไม่บรรลุ	เกินเป้า	เกินเป้า	บรรลุ	ไม่บรรลุ	เกินเป้า	เกินเป้า	จริง	เกินเป้า	เกินเป้า	เกินเป้า
ผลสัมฤทธิ์การศึกษากาตฤชฎี	270	0	0	0	270	0	0	0	270	0	0	0	270	0	0	0
ผลสัมฤทธิ์การศึกษากาตฤชฎี	100	0.0	0.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0
ผลสัมฤทธิ์การศึกษากาตฤชฎี	270	0	0	0	270	0	0	0	270	0	0	0	270	0	0	0
ผลสัมฤทธิ์การศึกษากาตฤชฎี	100	0.0	0.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0
ความเอื้ออาทร	109	82	51	28	109	90	43	28	107	100	35	28	112	69	38	51
	40.4	30.4	18.9	10.4	40.4	33.3	15.9	10.4	39.6	37.0	13.0	10.4	41.5	25.5	14.1	18.9
การคิดวิจารณ์	106	84	51	29	110	70	68	22	101	101	38	30	83	99	51	37
	39.3	31.1	18.9	10.7	40.7	25.9	25.2	8.1	37.4	37.4	14.1	11.1	30.7	36.7	18.9	13.7
จริยธรรม	101	101	38	30	138	66	41	25	118	80	31	41	66	150	43	11
	37.4	37.4	14.1	11.1	51.1	24.4	15.2	9.3	43.7	29.6	11.5	15.2	24.4	55.6	15.9	4.1
เจตคติต่อวิชาชีพ	72	86	78	34	36	111	82	39	66	150	43	11	70	108	89	3
	26.7	31.9	28.9	12.6	13.3	41.1	31.1	14.4	24.4	55.6	15.9	4.1	25.9	40.0	33.0	1.1
ภาวะผู้นำ	171	33	42	24	94	82	41	53	96	41	66	28	84	123	41	22
	63.3	12.2	15.6	8.9	34.8	30.4	15.2	19.6	50.0	15.2	24.4	10.4	31.1	45.6	15.3	8.1

หมายเหตุ ตัวเลขในแต่ละคอลัมน์ ตัวบ่งชี้แสดงจำนวน และตัวเลข ตัวล่างแสดงร้อยละ

ตาราง 13 จำนวนของผู้เรียนจำแนกตามระดับความคิดเห็น และประเด็นในการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการศึกษา เปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการศึกษา

ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็นในการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการศึกษา															
	การได้รับคำชี้แจงผลการประเมิน				การได้รับคำชี้แจงผลการประเมิน				การได้รับประโยชน์จากผลลัพธ์การประเมิน				การมีส่วนร่วมในการประเมิน			
	ดี	ปานกลาง	น้อย	รวม	ดี	ปานกลาง	น้อย	รวม	ดี	ปานกลาง	น้อย	รวม	ดี	ปานกลาง	น้อย	รวม
ผลสัมฤทธิ์การศึกษากาตฤชฎี	73	165	32	270	62	100	108	270	110	96	64	270	83	98	89	270
	27.0	61.1	11.9	100	23.0	37.0	40.0	100.0	40.7	35.6	23.7	100	30.7	36.3	33.0	100
ผลสัมฤทธิ์การศึกษากาตฤชฎี	96	151	23	270	58	100	112	270	81	112	77	270	90	108	72	270
	35.6	55.9	8.5	100	21.5	37.0	41.5	100.0	30.1	41.6	28.5	100	33.3	40.0	26.7	100
ความเอื้ออาทร	32	38	39	109	11	32	66	109	7	36	64	107	10	22	80	112
	29.4	34.9	35.8	100.0	10.1	29.4	60.6	100.0	2.6	13.3	23.7	100.0	3.7	8.1	29.6	100.0
การคิดวิจารณ์ญาณ	44	32	30	106	20	33	57	110	0	41	60	101	0	22	61	83
	41.5	30.2	28.3	100.0	18.2	30.0	51.8	100.0	0.0	15.2	22.2	100.0	0.0	8.1	22.6	100.0
จริยธรรม	0	41	60	101	20	68	50	138	18	39	61	118	0	0	66	66
	0.0	40.6	59.4	100.0	14.5	49.3	36.2	100.0	6.7	14.4	22.6	100.0	0.0	0.0	24.4	100.0
เจตคติต่อวิชาชีพ	0	0	72	72	0	0	36	36	0	0	66	66	0	0	70	70
	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	24.4	100.0	0.0	0.0	25.9	100.0
ภาวะผู้นำ	30	53	88	171	2	55	37	94	1	39	95	96	0	34	50	84
	17.5	31.0	51.5	100.0	2.1	58.5	39.4	100.0	0.4	14.4	35.2	100.0	0.0	12.6	18.5	100.0

หมายเหตุ ตัวเลขในแต่ละคอลัมน์ ตัวบนแสดงจำนวน และตัวเลข ตัวล่างแสดงร้อยละ

จากตาราง 12 และ 13 แสดงถึงระดับความคิดเห็นของผู้เรียนต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์ การจัดการศึกษาใน 7 ด้าน จำแนกตามประเด็นในการประเมินคือ การได้รับคำชี้แจง การประเมินล่วงหน้า การได้รับคำชี้แจงผลการประเมิน การได้รับประโยชน์จากผลสัมฤทธิ์ การประเมิน และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ดังนี้

1.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาระดับภาคทฤษฎี พบว่าผู้เรียนจำนวนทั้งหมด หรือร้อยละ 100.0 มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ได้รับคำชี้แจงการประเมินล่วงหน้า ได้รับคำชี้แจงผลการประเมิน ได้รับประโยชน์จากผลสัมฤทธิ์การประเมิน และมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่วนระดับของการได้รับ พบว่าผู้เรียนจำนวนมากที่สุด หรือร้อยละ 61.1 เห็นว่าคำชี้แจงที่ได้รับ ครอบคลุมเพียงร้อยละ 50-70 ของรายวิชาทั้งหมด การได้รับคำชี้แจงผลการประเมินอยู่ทั้งในระดับที่ครอบคลุมรายวิชาต่ำกว่าครึ่ง และระหว่าง ร้อยละ 50-70 ในจำนวนที่ใกล้เคียงกันคือ 108 และ 100 คน หรือ ร้อยละ 40.0 และ 37.0 ตามลำดับ การได้รับประโยชน์จากผลสัมฤทธิ์ การประเมินพบว่ามีรายวิชาที่ให้ประโยชน์จากผลสัมฤทธิ์การประเมินร้อยละ 70 ขึ้นไปสูงที่สุด คือ 110 คน หรือร้อยละ 40.7 และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินรายวิชาตั้งแต่ ร้อยละ 70 ระหว่างร้อยละ 50-70 และต่ำกว่าร้อยละ 50 ในจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 83 98 89 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 30.7 36.3 และ 33.0 ตามลำดับ

1.2 การประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาระดับภาคปฏิบัติ มีรูปแบบที่คล้ายคลึงกันคือ ผู้เรียนจำนวนทั้งหมด หรือร้อยละ 100.0 มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ได้รับคำชี้แจง การประเมินล่วงหน้า ได้รับคำชี้แจงผลการประเมิน ได้รับประโยชน์จากผลสัมฤทธิ์การประเมิน และมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่วนระดับที่ได้รับ พบว่ารายวิชาที่ให้คำชี้แจงการประเมิน ล่วงหน้าแก่ผู้เรียนระหว่างร้อยละ 50 – 70 สูงที่สุด คือ 151 คน หรือร้อยละ 55.9 ให้คำชี้แจง ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50 มากที่สุด คือ 112 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และระหว่างร้อยละ 50 – 70 ใกล้เคียงกัน คือ 100 คน หรือร้อยละ 37.0 ตามลำดับ ได้รับประโยชน์จากการประเมิน ในระดับปานกลางสูงที่สุด คือ 112 คน หรือร้อยละ 41.6 และมีรายวิชา ร้อยละ 50 – 70 ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินมากที่สุด คือ 108 คน หรือร้อยละ 40.0

1.3 ความเอื้ออาทร พบว่าผู้เรียนเห็นว่าตนไม่ได้รับการชี้แจงการประเมินล่วงหน้า ไม่ได้รับการชี้แจงผลการประเมิน รวมถึงไม่ได้รับประโยชน์จากการประเมินมากที่สุด คือ ร้อยละ 30.4 33.3 และ 37.0 ตามลำดับ แต่ในแง่การมีส่วนร่วมพบว่ามีความคิดเห็นว่าตน ไม่มีส่วนร่วมเลยจนถึงมีส่วนร่วมน้อยมากที่สุด คือ ร้อยละ 25.5 และ 29.6 ตามลำดับ รูปแบบ คำตอบจะมีลักษณะเช่นนี้ในประเด็นอื่นๆคือ การคิดวิจารณ์งาน จริยธรรม และเจตคติต่อ วิชาชีพ และการมีภาวะผู้นำด้วย

1.4 การคิดวิจารณ์งาน พบว่าผู้เรียนตอบว่าได้รับคำชี้แจงการประเมินล่วงหน้า คำชี้แจงการประเมิน ได้รับประโยชน์จากการประเมิน และมีส่วนร่วมในการประเมินเพียง 106 110 101 และ 83 คน หรือร้อยละ 39.3 40.7 37.4 และ 30.7 ตามลำดับ สำหรับคุณภาพการประเมินในด้านต่างๆที่ได้รับ พบว่า การได้รับคำชี้แจง การประเมินล่วงหน้า อยู่ในระดับดีมากที่สุด คือ ร้อยละ 41.5 การได้รับคำชี้แจงการประเมินอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คือ ร้อยละ 51.8 การได้รับประโยชน์จากการประเมินอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คือ ร้อยละ 84.8 และมีส่วนร่วมในการประเมิน อยู่ในระดับต่ำมากที่สุด คือ ร้อยละ 81.9

1.5 ด้านการมีจริยธรรม พบว่าผู้เรียนตอบว่าได้รับคำชี้แจงการประเมินล่วงหน้า คำชี้แจงการประเมิน ได้รับประโยชน์จากการประเมิน และมีส่วนร่วมในการประเมินเพียง 101 138 118 และ 66 คน หรือร้อยละ 37.4 51.1 43.7 และ 24.4 ตามลำดับ สำหรับคุณภาพการประเมินในด้านต่างๆที่ได้รับ พบว่า การได้รับคำชี้แจงการประเมินล่วงหน้า อยู่ในระดับดีมากที่สุด คือ ร้อยละ 41.5 การได้รับคำชี้แจงการประเมินอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คือ ร้อยละ 51.8 การได้รับประโยชน์จากการประเมินอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คือ ร้อยละ 84.8 และมีส่วนร่วมในการประเมิน อยู่ในระดับต่ำมากที่สุด คือ ร้อยละ 81.9

1.6 ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ พบว่าผู้เรียนตอบว่าได้รับคำชี้แจงการประเมินผลล่วงหน้า คำชี้แจงการประเมินผล ได้รับประโยชน์จากการประเมินผล และมีส่วนร่วมในการประเมินเพียง 72 36 66 และ 70 คน หรือร้อยละ 26.7 13.3 66.0 70.0 ตามลำดับ สำหรับคุณภาพการประเมินในด้านต่างๆที่ได้รับ พบว่า การได้รับคำชี้แจง การประเมินล่วงหน้า อยู่ในระดับดีมากที่สุด คือ ร้อยละ 41.5 การได้รับคำชี้แจงการประเมินอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คือ ร้อยละ 51.8 การได้รับประโยชน์จากการประเมินอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คือ ร้อยละ 84.8 และมีส่วนร่วมในการประเมิน อยู่ในระดับต่ำมากที่สุด คือ ร้อยละ 81.9

1.7 การมีภาวะผู้นำ พบว่าผู้เรียนตอบว่าได้รับคำชี้แจงการประเมินล่วงหน้า คำชี้แจงการประเมิน ได้รับประโยชน์จากการประเมิน และมีส่วนร่วมในการประเมินเพียง 171 94 96 และ 84 คน หรือร้อยละ 63.3 34.8 50.0 และ 31.1 ตามลำดับ สำหรับคุณภาพการประเมินในด้านต่างๆที่ได้รับ พบว่า การได้รับคำชี้แจง การประเมินล่วงหน้า อยู่ในระดับดีมากที่สุด คือ ร้อยละ 41.5 การได้รับคำชี้แจงการประเมินอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คือ ร้อยละ 51.8 การได้รับประโยชน์จากการประเมินอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด คือ ร้อยละ 84.8 และมีส่วนร่วมในการประเมิน อยู่ในระดับต่ำมากที่สุด คือ ร้อยละ 81.9

2. ความคิดเห็นของผู้เรียนในด้านระดับความพึงพอใจต่อการประเมิน

ในการศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการประเมิน ได้ศึกษาจำแนกตามเป้าหมายการประเมินในด้านต่างๆ 4 ด้าน คือ ความชัดเจน ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรม ผลการศึกษาแสดงในตาราง 14

สำหรับความหมายทั้ง 4 เป้าหมาย มี ดังนี้

ความชัดเจน (transparency) หมายถึง ผู้เรียนมีการรับทราบกระบวนการประเมินว่าตนเองได้รับการประเมินประเด็นอะไร ด้วยวิธีการอย่างไรบ้าง ความถี่ในการประเมิน เกณฑ์การพิจารณาตัดสิน ผู้ประเมินคือใคร

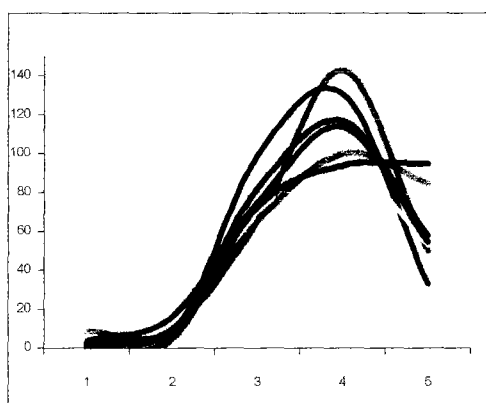
ความเที่ยงตรง (validity) หมายถึง การประเมินวัดในสิ่งที่ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ตามรายวิชา

ความน่าเชื่อถือ (credibility) หมายถึง กระบวนการประเมินมีการควบคุมให้เป็นไปตามแผนการประเมิน

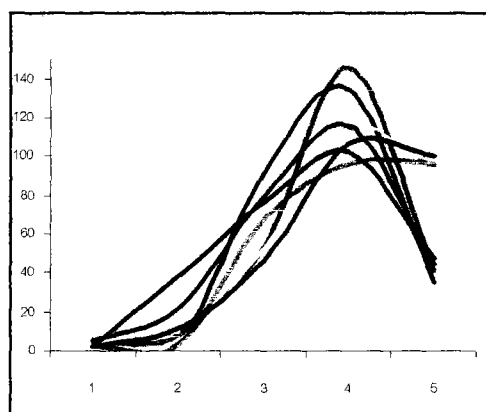
ความยุติธรรม (fairness) หมายถึง ผู้เรียนแต่ละคนได้รับการประเมินในบริบทที่เหมือนกัน

จากตาราง 14 พบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อประเด็นต่างๆในการประเมินผล การศึกษาที่ได้รับจากสถาบัน โดยใช้เกณฑ์การประเมินในด้านความชัดเจน ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมที่ได้รับจากการประเมิน พบว่ารูปแบบความพึงพอใจใน ประเด็นการประเมินทั้ง 7 ประเด็น เมื่อพิจารณาด้วยเกณฑ์ทั้ง 4 เกณฑ์จะคล้ายคลึงกัน ตาม ที่นำเสนอด้วยกราฟแสดงรูปแบบความคิดเห็น ซึ่งจากกราฟที่แสดงจะพบว่าผู้เรียนมี ความพึงพอใจต่อการประเมินผลทุกประเด็น ภายใต้งานแต่ละเกณฑ์ในระดับพอใจมาก ถึง พอดีมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ ดังนี้

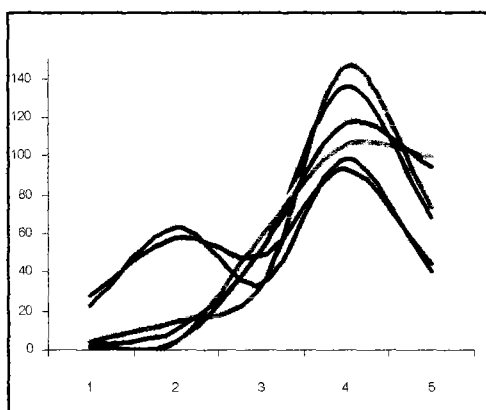
ความชัดเจน



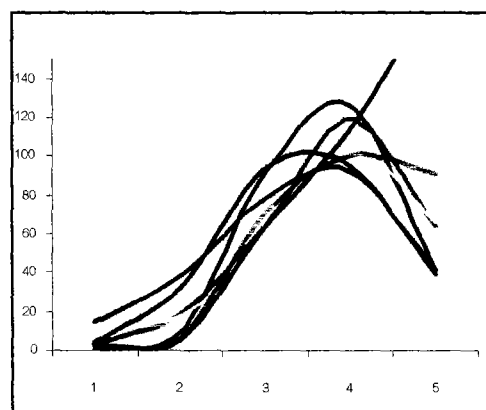
ความเที่ยงตรง



ความน่าเชื่อถือ



ความยุติธรรม



หมายเหตุ : เส้นกราฟแสดงการประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านต่างๆ ดังนี้

ทฤษฎี	ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	การคิดวิจารณ์ญาณ
ความเอื้ออาทร	จริยธรรม	ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ
ภาวะผู้นำ		

3. ความคิดเห็นของผู้เรียนต่อความต้องการมีส่วนร่วม

ในการร่วมจัดการศึกษา ด้วยการแสดงบทบาทในลักษณะพันธะร่วมเป็นเป้าหมายในระดับองค์การที่ต้องการให้บรรลุในด้านการบริหาร สำหรับพันธะร่วมของผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ คือการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับทางสถาบัน การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองในการศึกษา การมีส่วนร่วมกับผู้สอนและผู้เรียนคนอื่นๆในการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งเมื่อสถานศึกษามีการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนเป็นผู้เรียนมีความสำคัญแล้ว ผู้เรียนควรต้องมีความต้องการบทบาทการมีส่วนร่วมในระดับมากในทุกบทบาท สำหรับผลการสำรวจได้นำเสนอในตาราง 15 ดังนี้

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละของผู้เรียนจำแนกตามระดับความต้องการบทบาท และพันธกิจ การมีส่วนร่วมจัดการศึกษา

พันธกิจ/บทบาทการมีส่วนร่วม	ระดับความต้องการในบทบาท			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีความเห็น/ ไม่ทราบ
กำหนดเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ การเรียนรู้	107 39.8	140 52.0	17 6.3	5 1.9
กำหนดกฎเกณฑ์ในสถานศึกษา	113 41.9	127 47.0	17 6.3	13 4.8
ทำวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ การสอน และ/หรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร	94 35.1	141 52.6	21 7.8	12 4.5
ส่งเสริมการเรียนรู้ผู้เรียนคนอื่น ทั้งในระดับเดียวกัน และต่างระดับ	99 40.7	135 50.0	23 7.0	6 2.2
ประเมินการสอนของผู้สอน	112 41.9	120 44.9	23 8.6	12 4.5
ประเมินหลักสูตร	105 39.0	130 48.0	24 8.9	11 4.1
ประเมินการบริหาร	99 36.7	142 52.6	26 9.6	3 1.1
ประเมินสิ่งสนับสนุนทางการศึกษา ที่สถานศึกษาจัดให้	110 40.9	125 46.5	24 8.9	10 3.7
กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผล การเรียนรู้	49 18.2	151 56.1	62 23.0	5 1.9

จากตาราง 15 แสดงความคิดเห็นของผู้เรียนต่อประเด็นการรับรู้บทบาทร่วมในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พบว่าผู้เรียนไม่ได้แสดงความต้องการการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านใดด้านหนึ่งโดดเด่นเป็นพิเศษ แต่กระจายกันไปทั้งสองระดับ คือมาก และปานกลาง จะมีประเด็นที่แสดงความต้องการมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 56.1) ในระดับปานกลาง คือการมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลการเรียนรู้ ทำวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ การสอน และ/หรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประเมินการบริหารในจำนวนที่เท่ากัน (ร้อยละ 52.6) การกำหนดเป้าหมาย หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ (ร้อยละ 52.0) นอกนั้นมีความต้องการต่ำกว่าครึ่งหนึ่งทั้งหมด

กลุ่มผู้ปกครอง

ลักษณะการสำรวจเหมือนกันกับกลุ่มผู้เรียน คือมีคำถามทั่วไป กับคำถามที่เฉพาะเจาะจงซึ่งได้แก่ ประเด็นที่รับรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา วิธีการรับรู้ การประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประโยชน์จากสารสนเทศที่รับทราบ บทบาทของผู้ปกครองกับการจัดการศึกษา ดังนี้

1.ประเด็นการรับรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

พบว่าผู้ปกครองที่ทำการสำรวจความคิดเห็นจำนวน 108 คน ตอบว่า มีการรับทราบในประเด็นการจัดการศึกษาต่างๆ ดังที่นำเสนอในตาราง 16

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละของผู้ปกครองจำแนกตามระดับความพึงพอใจในการรับรู้ระบบการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และประเด็นการจัดการศึกษา

ประเด็น การจัดการศึกษา	มีการรับทราบ		ระดับความพอใจ							
			พอใจ มากที่สุด		พอใจมาก		พอใจน้อย		พอใจน้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เป้าหมายและ วัตถุประสงค์	79	73.1	5	6.3	61	77.2	11	13.9	2	2.5
การประเมินผล	77	71.3	10	13.0	48	62.3	16	20.8	3	3.9
รายวิชา	73	67.6	8	8.2	57	72.6	18	19.2	0	0.0

ตาราง 16 (ต่อ)

ประเด็น การจัดการศึกษา	มีการรับทราบ		ระดับความพอใจ							
			พอใจ มากที่สุด		พอใจมาก		พอใจน้อย		พอใจน้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รูปแบบการจัด การเรียนการสอน	69	63.9	8	11.6	50	72.5	10	14.5	1	1.4
กิจกรรมเสริมหลัก สูตร*	61	56.5	6	9.8	32	52.5	16	26.2	3	4.9
การสอน	57	52.8	3	5.3	38	66.7	14	24.6	2	3.5
การบริหารจัดการ สถานศึกษา	48	44.4	5	10.4	33	68.8	9	18.8	1	2.1
การสนับสนุนอื่น	38	35.2	4	10.5	22	57.9	6	15.8	6	15.8

หมายเหตุ * มีแบบสำรวจที่ไม่ตอบ 4 ชุด (ร้อยละ 6.6)

จากตาราง 16 พบว่าผู้ปกครองมีการรับรู้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในประเด็นต่างๆเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการรับรู้เป้าหมาย และวัตถุประสงค์มากที่สุด คือ ร้อยละ 73.1 ซึ่งใกล้เคียงกับการรับรู้ในประเด็นการประเมินผล คือร้อยละ 71.3 ตามด้วยการรับรู้เกี่ยวกับรายวิชา และรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ในจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 67.6 และ 63.9 ตามลำดับ และการรับรู้ในประเด็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการสอน ในจำนวนใกล้เคียงคือร้อยละ 56.5 และ 52.8 ตามลำดับ ส่วนการรับรู้ในประเด็นการจัดการสถานศึกษา และการสนับสนุนอื่นๆ มีการรับรู้น้อยกว่าครึ่ง สำหรับประเด็นความพึงพอใจที่มีต่อระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นพบว่า ผู้ปกครองทั้งหมดที่ตอบว่ามีการรับรู้ในประเด็นต่างๆมีความพึงพอใจในระดับมาก มากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ในทุกประเด็น

2.วิธีการรับรู้

จากการสำรวจพบว่ากลุ่มผู้ปกครองที่ตอบว่ามีการรับทราบระบบการจัดการศึกษาในประเด็นต่างๆตามที่นำเสนอในตาราง 16 โดยวิธีการประชุมผู้ปกครองประจำปีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 จากวารสาร หรือเอกสารที่ทางสถานศึกษาให้แก่ผู้ปกครอง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 จากการบอกเล่าของผู้เรียนจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4 (ผู้ปกครองที่ตอบว่าไม่ทราบในทุกประเด็นมีจำนวน 29 คน) และโดยวิธีอื่นเช่น จากการติดต่อกับอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 สำหรับความสม่ำเสมอในการเข้าประชุมผู้ปกครองประจำปีนั้น พบว่าในกลุ่มที่ตอบว่ารับทราบจากการเข้าร่วมประชุมประจำปีนั้นเข้าร่วมประชุมทุกปีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4

3. การรับรู้การประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ในด้านการประเมินผลการจัดการศึกษานั้นผู้ปกครองได้รับทราบวิธีการประเมินผลการจัดการศึกษาตามองค์ประกอบของการประเมิน ดังการนำเสนอในตาราง 17

ตาราง 17 จำนวน และร้อยละของผู้ปกครองจำแนกตามการรับรู้การประเมินผู้เรียนของสถานศึกษา และความต้องการให้มีการประเมินผู้เรียนจากสถานศึกษา

องค์ประกอบ การประเมิน	การรับรู้การประเมินผู้เรียน ของสถานศึกษา			ความต้องการให้มีการ ประเมินผู้เรียน จากสถานศึกษา			ข้อเสนอแนะ การประเมิน
	มีการ ประเมิน	ไม่ แน่ใจ	ไม่มีการ ประเมิน	ต้องการ	ไม่ แน่ใจ	ไม่ต้องการ	
ผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนรู้ภาคทฤษฎี	108 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	108 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	อยากให้แจ้งลำดับที่ด้วย
ความชำนาญใน การปฏิบัติพยาบาล	92 (85.2)	10 (9.3)	4 (3.7)	108 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
ความสามารถคิด วิจารณ์	24 (22.9)	69 (65.7)	12 (11.4)	99 (97.1)	3 (2.9)	0 (0.0)	
ความเอื้ออาทร ต่อผู้อื่น	32 (29.6)	86 (79.6)	20 (18.5)	65 (60.2)	40 (37.0)	0 (0.0)	
ความมีศีลธรรม / จริยธรรม	87 (80.6)	17 (15.7)	0 (0.0)	102 (94.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	อยากให้มีการประเมินแต่ ไม่ขอให้มีการระบุเป็น ลายลักษณ์อักษร
เจตคติต่อวิชาชีพ	5 (4.6)	90 (83.3)	4 (3.7)	0 (0.0)	5 (4.9)	98 (95.1)	
ภาวะผู้นำ	0 (0.0)	25 (23.1)	84 (77.8)	80 (74.1)	10 (9.3)	0 (0.0)	
จุดเด่น	0 (0.0)	39 (36.1)	69 (63.9)	88 (81.5)	15 (13.9)	0 (0.0)	
จุดด้อยที่ต้องแก้ไข	4 (3.7)	60 (55.6)	55 (50.9)	102 (94.4)	0 (0.0)	1 (0.9)	อยากให้มีการประเมินแต่ ไม่ขอให้มีการระบุเป็น ลายลักษณ์อักษร

หมายเหตุ ตัวเลขในแต่ละคอลัมน์ ตัวบนแสดงจำนวน และตัวเลข ตัวล่างแสดงร้อยละ

จากการสำรวจการรับรู้การประเมินผลของสถานศึกษาที่มีต่อผู้เรียน และความต้องการในการประเมินผู้เรียนจากสถานศึกษาพบว่า ผู้ปกครองทุกคนมีการรับรู้ที่สถานศึกษา มีการประเมินผู้เรียนในด้านสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนภาคทฤษฎี ส่วนการประเมินภาคปฏิบัติ ความเอื้ออาทร ความมีศีลธรรม / จริยธรรมซึ่งผู้ปกครองควรมีการรับรู้ทุกคน แต่ผลการสำรวจพบว่าผู้ปกครองมีการรับรู้เพียง ร้อยละ 85.2 29.6 และ 80.6 ตามลำดับเท่านั้น โดยเฉพาะในด้านความเอื้ออาทรพบว่าผู้ปกครองมีการรับรู้ที่สถานศึกษาได้มีการประเมินผู้เรียนในอัตราที่ค่อนข้างต่ำ ทั้งๆที่เป็นประเด็นที่เป็นวัตถุประสงค์หลักข้อหนึ่งของการจัดการศึกษาของทุกสถาบัน ในด้านเจตคติวิชาชีพพบว่าผู้ปกครองส่วนใหญ่ คือ 90 คนคิดเป็นร้อยละ 83.3 ไม่แน่ใจว่ามีการประเมินหรือไม่ ในประเด็นภาวะผู้นำ พบว่าผู้ปกครองส่วนใหญ่ คือร้อยละ 77.8 รับรู้ที่ไม่มีการประเมิน ส่วนในด้านจุดเด่นและจุดด้อยที่ต้องแก้ไขของผู้เรียน ผู้ปกครองรับรู้ที่ไม่มีการประเมินมากที่สุด คือ 69 คนคิดเป็นร้อยละ 63.9

สำหรับความต้องการการประเมินผู้เรียนจากสถานศึกษานั้น พบว่าผู้ปกครองเกือบทั้งหมดต้องการให้สถานศึกษาทำการประเมินผู้เรียนให้ผู้ปกครองรับทราบทุกประเด็น ยกเว้นประเด็นเจตคติต่อวิชาชีพเท่านั้นที่ผู้ปกครองเกือบทั้งหมดไม่ต้องการให้มีการประเมิน อย่างไรก็ตามในประเด็นความมีศีลธรรม / จริยธรรม และจุดด้อยที่ต้องแก้ไขพบว่ามิใช่ว่าไม่ต้องการให้ระบุผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร

4. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบของผู้ปกครองต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา วิชาชีพการพยาบาล

จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อประเด็นการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลของสถานศึกษาที่ส่งบุตรหลานเข้าศึกษาวิชาชีพการพยาบาลนั้น พบว่าผู้ปกครองมากกว่าครึ่ง หรือร้อยละ 57.4 มองบทบาทของตนแยกจากการจัดการศึกษา คือเป็นเพียงผู้ซื้อบริการเท่านั้น รองลงไปคือร้อยละ 29.6 ตอบว่าขึ้นกับสถานศึกษาว่าให้อะไรผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหรือไม่ และมองตนเองว่าต้องร่วมรับผิดชอบเพียงร้อยละ 6.5 เท่านั้น ที่เหลือไม่แสดงความคิดเห็น โดยในกลุ่มที่ไม่แสดงความคิดเห็นนั้นระบุเพิ่มเติมว่าไม่มีเวลาในการร่วมรับผิดชอบ ถึง 3 คน

ตาราง 18 จำนวน และร้อยละของผู้ปกครองจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อประเด็นการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาลของสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมรับผิดชอบของผู้ปกครอง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ปกครองเป็นกลุ่มหนึ่งที่ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	7	6.5
ขึ้นกับสถานศึกษาว่าให้โอกาสผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหรือไม่ ถ้าสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมบริหารจัดการ ผู้ปกครองก็ต้องแสดงความร่วมรับผิดชอบด้วย	32	29.6
ไม่จำเป็นต้องร่วมรับผิดชอบเพราะผู้ปกครองเป็นผู้ซื้อบริการ (ออกทุนทรัพย์ในการศึกษาเล่าเรียน และการทำกิจกรรมประกอบการศึกษา) เท่านั้น	62	57.4
ไม่ตอบ / ระบุว่าไม่มีความคิดเห็น	7	6.5

นอกจากนี้ยังมีผู้ปกครองเสนอแนะเพิ่มเติมว่าบทบาทของผู้ปกครองไม่จำเป็นต้องร่วมรับผิดชอบเพราะเป็นเพียงผู้สนับสนุนการศึกษาของบุตรเท่านั้นในด้านต่างๆ ได้แก่ สนับสนุนด้านทุนทรัพย์ สนับสนุนการร่วมกิจกรรมอื่นๆ กับทางสถานศึกษา สนับสนุนอุปกรณ์การศึกษาหรือปัจจัยอื่นๆ เพื่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แก่สถานศึกษา ให้กำลังใจผู้เรียน รับฟังเรื่องที่ผู้เรียนนำมาปรึกษา ส่งเสริมบุคลิกภาพ อบรมด้านจริยธรรมแก่ผู้เรียน เข้าร่วมหรือให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา แนะนำตำรา ติดตามผลการศึกษา และช่วยผู้เรียนในการค้นคว้ารายงานบ้างถ้าทราบ ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของผู้ปกครองอยู่แล้ว ความสำเร็จของสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สถานศึกษาไม่ว่าผู้สอน ผู้บริหาร หรือบุคลากรทุกฝ่ายต้องแสดงความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ผู้ปกครองไม่ได้มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการพยาบาล หรือเรื่องการจัดการศึกษาเลย

5.การติดต่อกับสถานศึกษา

ในด้านประสบการณ์การติดต่อกับสถานศึกษานั้น พบว่าผู้ปกครองทั้ง 108 คน เคยมีประสบการณ์การติดต่อกับสถานศึกษาหลังจากที่ผู้เรียนสามารถเข้าศึกษาในสถานศึกษาได้แล้ว ดังนี้

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของผู้ปกครองจำแนกตามประสบการณ์การติดต่อกับสถานศึกษา

ประสบการณ์การติดต่อกับสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เข้าร่วมกิจกรรมระหว่างศึกษาของบุตร ได้แก่ การรับหมวก รับเข็ม	101	93.5
ทำสัญญาเรื่องทุนการศึกษาบุตร	55	50.9
ประชุมผู้ปกครองประจำปี	30	27.8
ทางสถานศึกษามีจดหมายเชิญพบ / หรือมีโทรศัพท์สอบถามเกี่ยวกับบุตร หลาน	14	13.0
กิจกรรมหารายได้ และเสริมสร้างความสามัคคี ได้แก่ แรลลี่ โบว์ลิง การกุศล	12	11.1
เสนอความคิดเห็น / ร้องเรียนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	8	7.4
กรรมการสถานศึกษา	2	1.9

ในด้านการเปิดช่องทางให้ผู้ปกครองสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษานั้น พบว่า ผู้ปกครองจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 เห็นว่าทางสถานศึกษาเปิดโอกาสในการเข้าร่วมบริหารจัดการกับทางสถานศึกษาอย่างเพียงพอ โดยผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ การจัดประชุมผู้ปกครองประจำปี การส่งจดหมายแจ้งเรื่องราวไปที่บ้าน การให้ผู้ปกครองร่วมในพิธีกรรมต่างๆ ส่วนผู้ปกครองที่เห็นว่าการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมน้อยเกินไป มีจำนวน 42 คนคิดเป็นร้อยละ 38.9 โดยเสนอแนะว่าสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองร่วมในการบริหารสถานศึกษาโดยแจกแบบสอบถามความคิดเห็นในการปรับปรุงการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไปให้ผู้ปกครองทุกปีการศึกษา เพื่อที่สถานศึกษาจะได้รับทราบวาทายนอกคิดอย่างไรกับสถานศึกษาเพื่อนำข้อคิดเห็นนั้นไปปรับปรุงการจัดการศึกษาให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ให้มีการประชุมผู้ปกครองทุกปีการศึกษา ทุกชั้นปี มีเอกสารเกี่ยวกับกิจกรรมการจัดการศึกษาส่งไปที่บ้านอย่างสม่ำเสมอ ให้มีการเชิญผู้ปกครองพบอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนเปิดภาคการศึกษาทุกปี แต่ก็ยังมีผู้ปกครองที่เห็นว่าช่องทางติดต่อระหว่างผู้ปกครอง กับสถานศึกษานั้นไม่จำเป็นเนื่องจากการจัดการศึกษาควรเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาเท่านั้นจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9

กลุ่มผู้สอน

ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจกลุ่มผู้สอนซึ่งเป็นอาจารย์สอนทางด้านการพยาบาล ในสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาล ในสังกัดกองการศึกษาเอกชนทั้ง 7 สถาบัน จำนวน 81 คน ในด้านต่างๆคือ การรับรู้ภาระผู้สอน การรับรู้การประเมิน และความพึงพอใจ

1. การรับรู้ภาระผู้สอน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาด้วยการสำรวจการรับรู้น้ำหนักความสำคัญของพันธกิจ 4 ด้านของผู้สอนในระดับอุดมศึกษา ซึ่งระบุเป็นมาตรฐานทั้งในระดับประเทศ และสากล ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของผู้สอนจำแนกตามการรับรู้อันดับความสำคัญของพันธกิจ ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา และพันธกิจผู้สอนในระดับอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน

พันธกิจ/บทบาท	น้ำหนักความสำคัญของพันธกิจ									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การสอน	81	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
การวิจัย	0	0.0	24	29.6	20	24.7	29	35.8	8	9.9
การบริการวิชาการ	0	0.0	0	0.0	16	19.7	45	55.6	20	24.7
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	0	0.0	7	8.6	25	30.9	33	40.7	16	19.7

จากตาราง พบว่าผู้สอนมีการรับรู้ภาระรับผิดชอบทั้ง 4 ภาระ ด้วยลำดับความสำคัญแตกต่างกันคือ ผู้สอนทั้งหมดให้ความสำคัญกับบทบาทการสอนมากที่สุด ส่วนการวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผู้สอนให้ความสำคัญในการปฏิบัติ น้อยที่สุด ด้วยจำนวนที่แตกต่างกัน โดยการบริการวิชาการให้ความสำคัญน้อยมากที่สุด ตามด้วยการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการวิจัย 45 33 และ 29 คนคิดเป็นร้อยละ 55.6 40.7 และ 35.8 ตามลำดับ ส่วนในด้านการวิจัยแม้ว่าผู้สอนจะให้ความสำคัญน้อยที่สุดในจำนวน ที่สูงที่สุด แต่ก็ยังมีผู้สอนที่เห็นความสำคัญมาก และปานกลางในปริมาณใกล้เคียงกัน คือ 24 และ 20 คิดเป็นร้อยละ 29.6 และ 24.7 ตามลำดับ

เป็นที่น่าสังเกตว่ามีผู้สอนจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 เพิ่มเติมคำตอบเองว่า ผู้สอนควรมีบทบาทเกี่ยวกับกิจการนักศึกษาด้วย โดยให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีจำนวน 12 คนหรือร้อยละ 14.8 ที่เพิ่มเติมความเห็นว่าคุณสอนต้องมี บทบาทในด้านการพัฒนาหลักสูตรด้วย แต่ไม่ได้ระบุลำดับความสำคัญ

2. การประเมินบทบาทผู้สอน

ในด้านการประเมินการทำหน้าที่ของผู้สอนของแต่ละสถานศึกษานั้น ได้ให้ผู้สอนตอบว่าสถานศึกษาใช้วิธีการใดในการประเมินภาระรับผิดชอบ และใช้ดัชนีใดในการประเมินตัดสิน ผลการสำรวจปรากฏในตาราง 21 ดังนี้

ตาราง 21 จำนวน และร้อยละของผู้สอนจำแนกตามประเด็น และดัชนีในการประเมิน

ประเด็นในการประเมิน	ดัชนีการประเมิน	จำนวน(ร้อยละ)
การสอน	จำนวนชั่วโมงการสอน	81 (100.0)
	การเขียนแผนการสอน	19 (23.5)
	ประสิทธิภาพของแผนการสอน	35 (43.2)
	กระบวนการสอน	81 (100.0)
การวิจัย	จำนวนเรื่องที่ท้าววิจัย	65 (80.2)
	จำนวนเรื่องวิจัยที่ได้รับการนำไปใช้ประโยชน์	14 (17.3)
การบริการวิชาการ	จำนวนครั้งที่ได้เข้าร่วมในโครงการ/กิจกรรมการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนทั้งในและนอกองค์กร	81 (100.0)
	การผลิตผลงานวิชาการที่เผยแพร่สู่ชุมชน	45 (55.6)
	การเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการ	16 (19.8)
	การเป็นวิทยากร	21 (25.9)
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถเป็นแบบอย่างได้	56 (69.1)
	การเสริมสร้างความรักชาติ	39 (48.1)

จากตาราง 21 ซึ่งแสดงผลสำรวจวิธีการประเมิน และดัชนีการประเมินบทบาทการอุดมศึกษาของผู้สอนที่ได้จากการปฏิบัติจริงในแต่ละสถานศึกษา ในด้านการสอนพบว่า มีทั้งการประเมินเชิงปริมาณ และตัวเลข คือ พิจารณาทั้งหน่วยภาระ และกระบวนการดำเนินการ โดยมีดัชนีเชิงปริมาณเพียงตัวเดียว คือ จำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ ซึ่งจะกำหนดไว้แตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษา โดยพบว่าการพิจารณาชั่วโมงการสอนเป็นดัชนีที่ทุกสถานศึกษาใช้ การเขียนแผนการสอนได้รับการระบุเป็นดัชนีการประเมินการสอนด้วย แต่มีที่ใช้เพียง สถาบันเดียว คิดเป็นร้อยละ 23.5 ของผู้ตอบ โดยผู้ที่ประเมินคือหัวหน้าสาขาวิชา แต่ไม่ชัดเจนในเรื่องเกณฑ์ว่าผู้ประเมิน (หรือหัวหน้าสาขา) ใช้เกณฑ์อะไรในการประเมิน มีแต่เกณฑ์ว่าจะต้องเขียน และให้หัวหน้าสาขาพิจารณาก่อนการสอน 2 สัปดาห์เป็นอย่างน้อย ในการประเมินกระบวนการด้วยการประเมินกระบวนการสอนของผู้สอนพบว่าทุกสถาบันใช้เป็นดัชนีทั้งสิ้น และมีลักษณะคล้ายคลึงกันคือ ให้ผู้สอนได้รับการประเมินทั้งจากผู้บริหาร ผู้สอนด้วยกัน ผู้สอนเอง และผู้เรียน และพิจารณาผลการประเมินซึ่งเป็นมาตราเรียงลำดับ 3 - 5 สเกล โดยเกณฑ์แตกต่างกันไป บ้างก็ใช้ว่าต้องมีคะแนนการประเมินในแต่ละกลุ่มผู้ประเมินไม่ต่ำกว่า 3 หรือ ถ้าตกอยู่ในสเกลที่ต้องปรับปรุง ถือว่าใช้ไม่ได้

ในด้านการวิจัยประเมินด้วยดัชนีเพียง 2 ตัว คือ มีการทำวิจัยหรือไม่ ก็เรื่อง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 ที่เหลือตอบว่ายังไม่มีเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจน และไม่ได้

หมายเหตุ * หมายถึง ผู้สอนทั้งหมดตอบกลับมว่าพบาทในด้านการทำนุบำรุงศิลป
วัฒนธรรมไม่มีการประเมิน

จากตาราง 22 พบว่าความพึงพอใจการประเมินในด้านต่างๆ เป็นดังนี้

- ความสอดคล้อง ประเด็นการประเมินการสอน พบว่าผู้ปกครองมีความพึงพอใจอยู่
ในระดับปานกลางสูงที่สุด คือ ร้อยละ 80.0 ประเด็นการวิจัย และการบริการวิชาการอยู่ใน
ระดับต่ำ มากที่สุด คือร้อยละ 81.7 และ 85.2 ตามลำดับ

- การพัฒนาผู้สอน ประเด็นการสอน และการวิจัย พบว่าอยู่ในระดับต่ำมากที่สุด คือ
ร้อยละ 86.2 และ 82.7 ตามลำดับ ส่วนการบริการวิชาการพบว่ามีความพึงพอใจใน
ระดับปานกลางมากที่สุดคือร้อยละ 81.5

- โอกาสเจรจาต่อรองนั้นผลการสำรวจมีความแตกต่างกันใน 3 บทบาท คือ ในประเด็น
การสอนจะมีความพึงพอใจในระดับปานกลางมากที่สุด คือร้อยละ 83.9 ส่วนการวิจัยอยู่
ในระดับต่ำทั้งหมด คือร้อยละ 100.00 และการบริการวิชาการนั้นอยู่ในระดับต่ำสูงที่สุด คือ
ร้อยละ 63.0)

4. ความเข้าใจเกี่ยวกับพันธภาระ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นพันธภาระในกลุ่มผู้สอนใน
ประเด็นย่อยๆ หลายประเด็น คือ ประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับ สถานภาพในด้าน
พันธภาระของสถานศึกษา ดัชนีที่เหมาะสมในการประเมินพันธภาระ และความเหมาะสม
ในการรายงานผลการประเมินการจัดการศึกษาของแต่ละสถาบัน ผลการสำรวจเป็นดังนี้

4.1 ความเข้าใจด้านประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับ

ในด้านประโยชน์ที่สถานศึกษาได้รับพบว่าในภาพรวมผู้สอนทั้งหมด ตอบ
ว่าการประเมินพันธภาระจะให้ประโยชน์แก่สถานศึกษาแน่นอน แต่ประโยชน์ที่สถานศึกษาจะ
ได้รับมีแตกต่างกัน ดังที่นำเสนอตามผลการสำรวจในตาราง 23 ดังนี้

ตาราง 23 จำนวน และร้อยละของผู้สอนจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อการประเมินพันธภาระ
การจัดการศึกษา ในด้านประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับ

ประโยชน์ที่สถานศึกษาได้รับในการประเมินพันธภาระ การจัดการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
แสดงถึงความตระหนักถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับบริการการ จัดการศึกษาของสถานศึกษา	65	80.2

ตาราง 23 (ต่อ)

ประโยชน์ที่สถานศึกษาได้รับในการประเมินพันธภาระ การจัดการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
แสดงการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น	56	69.1
แสดงถึงการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา	55	67.9
แสดงถึงการมีการวางแผนการปฏิบัติงานมากขึ้น	48	59.3
แสดงความเป็นวิชาชีพการสอน	41	50.6
เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วน ร่วมในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น	23	28.4
แสดงความเป็นวิชาชีพการพยาบาล	9	11.1

จากตาราง 23 ผู้สอนจำนวนมากที่สุด คือ 65 คนหรือร้อยละ 80.2 เห็นว่าประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับจากการประเมินพันธภาระคือ เป็นการแสดงถึงความตระหนักถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับบริการการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ความเห็นต่อประโยชน์ในข้ออื่นๆมีขนาดใกล้เคียงกันเรียงตามลำดับคือ แสดงการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น แสดงถึงการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา แสดงถึงการมีการวางแผนการปฏิบัติงานมากขึ้น แสดงความเป็นวิชาชีพการสอน ด้วยจำนวน 56 55 48 และ 41 คน คิดเป็น ร้อยละ 69.1 67.9 59.3 และ 50.6 ตามลำดับ ที่เหลือคือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น และสุดท้ายแสดงความเป็นวิชาชีพการพยาบาล ผู้สอนจำนวน 23 และ 9 คน หรือร้อยละ 28.4 และ 11.1 ตามลำดับเห็นว่า เป็นประโยชน์แต่ในระดับต่ำ

4.2 สถานภาพในด้านพันธภาระของสถานศึกษา และดัชนีที่เหมาะสมในการประเมินพันธภาระ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นการประเมินพันธภาระตามสภาพจริงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และความคิดเห็นว่าหากมีการประเมินผู้สอนคิดว่าควรทำการประเมินด้วยดัชนีใด ผลการสำรวจแสดงความคิดเห็นของผู้สอนทั้งสองประเด็น พบว่าผู้สอนไม่แสดงความคิดเห็นในข้อนี้สูงถึง 69 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 85.2 ที่เหลือคือจำนวน 12 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 14.8 ตอบว่าการประเมินพันธภาระตามสภาพจริงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาคิดว่าเป็นการประเมินวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาตามทีระบุนในหลักสูตร ในจำนวนนี้ 8 คน หรือเพียงร้อยละ 9.9 เห็นว่าความครอบคลุมในการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรสามารถใช้เป็นดัชนีประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้

4.3 ความเหมาะสมในการรายงานผลการประเมินการจัดการศึกษาของแต่ละสถาบัน ในการสำรวจความคิดเห็นของผู้สอนในด้านนี้ มีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับการสำรวจประเด็นสภาพในด้านพันธภาระของสถานศึกษา และดัชนีที่เหมาะสมในการประเมินพันธภาระ คือเพื่อนำข้อมูลมาช่วยในการกำหนดดัชนีที่จะนำไปศึกษาต่อด้วยเทคนิคเดลฟาย ผลการศึกษาได้ผลตามที่นำเสนอในตาราง 24 ดังนี้

ตาราง 24 จำนวนและร้อยละของผู้สอนจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อประเด็นความเหมาะสมในการรายงานผลการประเมินการจัดการศึกษาของแต่ละสถาบัน

ประเด็นการรายงาน	จำนวน (ร้อยละ)		
	ที่ควรจะเป็น	ที่เป็นอยู่	หมายเหตุ
มีผู้รับผิดชอบโดยตรง	81 (100.0)	75 (92.6)	ไม่แน่ใจ
มีการรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของกลุ่มต่างๆ	81 (100.0)	58 (71.6)	
มีการศึกษาความต้องการสารสนเทศการประเมินของกลุ่มต่างๆอย่างชัดเจน	60 (74.1)	14 (17.3)	
ตาราง 24 (ต่อ) ใ้ว่าสถานศึกษาจะรายงานผลการจัดการศึกษาในแต่ละกลุ่มอย่างไร	60 (74.1)	39 (48.1)	มีระบบประเมินผลอยู่แล้ว
มีการวางแผนดำเนินการจัดทำ	59 (72.8)	57 (70.4)	อยู่ในแผนการจัดการศึกษาอยู่แล้ว
มีการกำหนดล่วงหน้าว่าใครคือกลุ่มที่สถานศึกษาต้องรายงานผลการดำเนินการจัดการศึกษา	55 (67.9)	35 (43.2)	ไม่แน่ใจคำถาม
มีช่องทางสำหรับกลุ่มต่างๆในการติดต่อกับสถานศึกษา	48 (59.2)	48 (59.2)	

จากตาราง 24 พบว่าผู้สอนมีความคิดเห็นในเรื่องความเหมาะสมของการรายงานผลการประเมินการจัดการศึกษาของแต่ละสถาบัน ในประเด็นต่างๆที่น่าสนใจ คือ ผู้สอนทั้งหมดคือร้อยละ 100.0 เห็นว่าในการรายงานผลการประเมินการจัดการศึกษาของแต่ละสถาบันนั้นต้องมีผู้รับผิดชอบโดยตรง และต้องรับฟังความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะของกลุ่มต่างๆ และผู้สอนจำนวนมากที่สุด คือ 75 คน คิดเป็นร้อยละ 92.6 ที่เห็นว่าในทางปฏิบัติสถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงอยู่แล้ว ส่วนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มต่างๆนั้นๆ ผู้สอนจำนวน 58 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 71.6 ที่เห็นว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติ ผู้สอนจำนวนเท่ากันคือ 60 คนหรือร้อยละ 74.1 มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาควรมี การกำหนดล่วงหน้าว่าสถานศึกษาต้องรายงานผลการดำเนินการจัดการศึกษาใน

แต่ละกลุ่มอย่างไร และมีการศึกษาความต้องการสารสนเทศการประเมินของกลุ่มต่างๆอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติพบว่าการปฏิบัติจริงในระดับน้อย คือ 39 และ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 และ 17.3 ตามลำดับ (เป็นการปฏิบัติจริงที่มีอยู่ในสถานศึกษาที่น้อยที่สุด) ในด้านการวางแผนจัดทำรายงานนั้น พบว่าในความเห็นของผู้สอนส่วนใหญ่คือ 59 คนคิดเป็นร้อยละ 72.8 เห็นควรต้องดำเนินการ ซึ่งในทางปฏิบัติผู้สอนส่วนใหญ่ คือ 57 คนหรือร้อยละ 70.4 ที่เห็นว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่แล้ว ในด้านการกำหนดกลุ่มที่สถานศึกษาต้องรายงานผลการประเมิน ผู้สอนส่วนใหญ่คือ 55 คนหรือร้อยละ 67.9 ก็เห็นว่าสถานศึกษาต้องมีการดำเนินการ และในทางปฏิบัติผู้สอนเพียง 35 คนหรือร้อยละ 43.2 เท่านั้นที่เห็นว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติ ประเด็นสุดท้ายคือ ผู้สอนประมาณครึ่งหนึ่ง คือ 48 คนหรือร้อยละ 59.2 ที่เห็นว่าสถานศึกษาควรกำหนดช่องทางให้กลุ่มต่างๆได้มีโอกาสติดต่อกับสถานศึกษา และในทางปฏิบัติทั้ง 48 คน หรือร้อยละ 59.2 ก็เห็นว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่แล้ว

นอกจากนี้ยังได้ให้ผู้สอนแสดงความคิดเห็นว่ากลุ่มที่สถานศึกษาควรรายงานผลการจัดการศึกษานั้นประกอบด้วยกลุ่มใดบ้าง ซึ่งผลการศึกษาพบว่าผู้สอนเห็นว่ากลุ่มที่ควรได้รับทราบ หรือได้รับการแจ้งผลการจัดการศึกษานั้น คือ กลุ่มองค์กรวิชาชีพ / ทบวงมหาวิทยาลัย กลุ่มผู้สอนเอง กลุ่มผู้ปกครอง สาธารณ และผู้เรียน

กลุ่มพยาบาล

ในกลุ่มนี้ได้ทำการสำรวจสารสนเทศที่เฉพาะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพพยาบาล กับการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ผลการจัดการศึกษา และการเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน

จากการสำรวจพบว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันทั้ง 7 แห่ง จำนวน 152 คน มีความเห็นว่าความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล กับการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นมีความสอดคล้องกัน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 และที่เห็นว่าสอดคล้องพอสมควรแต่ยังต้องมีการปรับปรุง มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ที่เห็นว่าไม่สอดคล้องมีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

ในกลุ่มที่เห็นว่าสอดคล้องนั้นมีความสอดคล้องในรายละเอียดดังนี้

ตาราง 25 จำนวน และร้อยละของพยาบาลที่เห็นว่าการจัดการศึกษา และความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพมีความสอดคล้องกัน จำแนกตามประเด็นหลักในการจัดการศึกษาทางการพยาบาล

ประเด็นหลักในการจัดการศึกษาทางการพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
การฝึกปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยโรคต่างๆ	56	88.9
ความรู้ภาคทฤษฎีเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยโรคต่างๆ	55	87.3
การฝึกปฏิบัติในการในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์ต่างๆ	47	74.6
การฝึกปฏิบัติในการทำหัตถการต่างๆ	45	71.4
ความรู้ภาคทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล	42	66.7
เจตคติต่อการทำงาน และวิชาชีพ	41	65.1
จริยธรรมทางการพยาบาล	41	63.5
ความรู้ภาคทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการ และแนวคิดในการดูแลผู้ป่วย (การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม การดูแลผู้ป่วยแบบผสมผสานทั้ง การรักษา การฟื้นฟู การป้องกัน และการส่งเสริมสุขภาพ)	35	55.6
กฎหมายวิชาชีพ	12	19.0

จากตารางพบว่าประเด็นหลักในการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลที่กลุ่มพยาบาลเห็นว่ามี ความสอดคล้องกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ คือการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยโรคต่างๆ และความรู้ภาคทฤษฎี ในจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 56 และ 55 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 และ 88.9 ตามลำดับ รองลงไปคือการฝึกปฏิบัติในการในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์ต่างๆ และ การฝึกปฏิบัติในการทำหัตถการต่างๆ ในลำดับใกล้เคียงเช่นกัน คือ 47 และ 45 คนคิดเป็นร้อยละ 74.6 และ 71.4 ตามลำดับ และเนื้อหาที่พยาบาลเห็นว่าเป็นประโยชน์น้อยที่สุดแก่การประกอบวิชาชีพ ได้แก่กฎหมายวิชาชีพ ร้อยละ 19.0

ในกลุ่มที่เห็นว่ามี ความจำเป็นในการปรับปรุงการจัดการศึกษา จำนวน 59 คน นั้น แสดงประเด็นที่ควรมีการปรับปรุงเพื่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ดังนี้

ตาราง 26 จำนวน และร้อยละของพยาบาลที่เห็นว่าการจัดการศึกษาทางการพยาบาล
ต้องมีการปรับปรุง จำแนกตามประเด็นที่ต้องมีการปรับปรุง

ประเด็นที่ต้องมีการปรับปรุง	ความคิดเห็น	
	จำนวน	ร้อยละ
การกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษา	37	62.7
ผู้สอน	29	49.2
สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ไม่น้อยเกินไป	27	45.8
การประเมินผลผู้เรียน	22	37.3
การสอนของผู้สอน	21	35.6
กิจกรรมนักศึกษา	21	35.6
บรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ในสถาบัน	14	23.7
รายวิชา	14	23.7

จากตาราง 26 แสดงประเด็นการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลที่กลุ่มพยาบาลเห็นว่าต้องมีการปรับปรุงเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย โดยประเด็นที่พยาบาลมากกว่าครึ่งคือ 37 คนและมีจำนวนสูงที่สุด หรือร้อยละ 62.7 ที่เห็นว่าจะต้องปรับปรุงคือ การกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษา ซึ่งพบว่ามีทั้งเห็นว่าการกำหนดกว้างเกินไป และแคบเกินไป รองลงมา คือประเด็นผู้สอนในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่น้อยเกินไป 29 และ 27 คนคิดเป็นร้อยละ 49.2 และ 45.8 ตามลำดับ อีกสามประเด็นที่มีคะแนนลดหลั่นในระดับใกล้เคียงกันคือ การประเมินผลผู้เรียน เทคนิคการสอนของผู้สอน และความไม่เหมาะสมของกิจกรรมนักศึกษา จำนวน 22 21 และ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 35.6 และ 35.6 ตามลำดับ ส่วนประเด็นขาดบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ในสถาบัน และรายวิชาไม่เหมาะสมนั้น อยู่ในลำดับสุดท้ายด้วยคะแนนเท่ากัน คือ 14 คน หรือร้อยละ 23.7

สำหรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็นที่ควรต้องปรับปรุง มีดังนี้

- ผู้สอน ขาดการศึกษาอยู่ตลอดเวลา ขาดความเป็นกันเอง ไม่มีเวลาให้นักศึกษา
- สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ อยากให้มีการเพิ่มการจัดห้องปฏิบัติ อุปกรณ์เครื่องมือ หนังสือที่ต้องการค้นคว้า สื่อการสอนที่ชัดเจน ทรัพยากรในการฝึกปฏิบัตินอกสถานที่ คอมพิวเตอร์ที่ผู้เรียนสามารถใช้ได้
- การประเมินผลผู้เรียน พบว่ามีปัญหาคือขาดความเที่ยงตรง ขาดความน่าเชื่อถือ ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วม แม้แต่การเสนอความคิดเห็น ควรประเมินตามสภาพจริงของนักศึกษา
- เทคนิคการสอนของผู้สอน ขาดการสื่อสารที่ทำให้เข้าใจง่าย ไม่สอนตามความเข้าใจของผู้สอน คือเห็นได้ว่าสอนตามที่เอกสารประกอบมีไว้ ขาดทักษะในการดึงดูดความสนใจ

ใจของผู้เรียน การเตรียมการสอนไม่ดีพอ ควรมีตัวอย่างเพื่อให้เกิดความชัดเจนในเนื้อหา ควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น เช่นการอภิปรายชั้นเรียน ผู้สอนควรมีการสรุปประเด็นสำคัญในการสอนแต่ละครั้ง ไม่ควรเสนอเนื้อหามากเกินไป เน้นให้ผู้เรียนได้มีโอกาสค้นคว้าด้วยตัวเองมากขึ้น ผู้สอนควรมีเทคนิควิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ควรมีสื่อการสอนที่เข้าใจง่าย

- การสอนภาคปฏิบัติ ควรฝึกฝนผู้เรียนให้มากขึ้น พยายามเชื่อมโยงความรู้ภาคทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนในห้องเรียน ผู้สอนควรมีความใจเย็นในการถ่ายทอดและสอน เน้นการปฏิบัติจริง ร่วมกับการสถานการณ์จำลอง แต่เน้นการปฏิบัติจริงให้มาก

- ความไม่เหมาะสมของกิจกรรมนักศึกษา คือมากเกินไป น้อยเกินไป และไม่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาพยาบาล

- ขาดบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ในสถาบัน โดยบรรยากาศที่ผู้เรียนเสนออยากให้สถานศึกษาสร้างขึ้น คือ เป็นกันเองไม่ตึงเครียด เน้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นมากที่สุด บรรยากาศกระตุ้นผู้เรียนให้ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

- รายวิชาไม่เหมาะสม ได้แก่รายวิชาที่มีความซ้ำซ้อน รวมทั้งมีรายวิชาที่ไม่จำเป็น (เช่นฟิสิกส์ เคมี ภาษาอังกฤษที่เฉพาะไวยากรณ์ และขาดหรือไม่เพียงพอในรายวิชาที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานจริง (เช่นการฝึกปฏิบัติวิชาต่างๆ ควรให้มีมากขึ้น วิชาที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพโรงพยาบาล ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางการแพทย์ จิตวิทยาการพูด รายวิชาที่ซ้ำซ้อน เช่นสถิติศาสตร์ กับแม่และเด็ก หากจะมี 2 รายวิชาควรมีเอกลักษณ์ของแต่ละวิชาอย่างชัดเจน รวมรายวิชาการพยาบาลสาธารณสุข และอนามัยชุมชน เข้าด้วยกัน จัดรายวิชาแคลคูลัส ศิลปวัฒนธรรม รวมวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ เข้าด้วยกัน

- กิจกรรมนักศึกษา ไม่ควรจัดใกล้สอบ ควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน อยากให้มีการดำเนินการในแบบบรรยากาศพี่-น้อง

2. การแสดงความรับผิดชอบของสถานศึกษาในกรณีที่เกิดการ ศึกษาได้ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของพยาบาลวิชาชีพ

ในประเด็นความคิดเห็นของกลุ่มพยาบาลต่อการแสดงความรับผิดชอบของสถานศึกษานั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ซับซ้อนของสถานศึกษาที่จะต้องแสดงความรับผิดชอบ แต่ต้องมีการวิเคราะห์ และปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาต่อไป

3. บุคคลที่ควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ในด้านความคิดเห็นของพยาบาลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดบริการของสถานศึกษานั้นประกอบด้วยบุคคลในตารางที่ ตามลำดับความสำคัญแตกต่างกัน ดังนี้

ตาราง 27 จำนวน และร้อยละของพยาบาลจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อผู้ที่ควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลุ่มที่ควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	ความคิดเห็นต่อบทบาทการมีส่วนร่วมที่เป็นไปได้	
	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยฝึกภาคปฏิบัติ	121	79.6
องค์กรที่รับพยาบาลเข้าเป็นพนักงาน	120	78.9
พยาบาลทุกคน	101	66.4
ผู้เรียน	99	65.1
องค์กรวิชาชีพ	79	52.0
ผู้ปกครอง	31	20.4

จากตาราง 27 พบว่าพยาบาลเห็นว่าผู้ที่สมควรร่วมจัดการศึกษา และร่วมรับผิดชอบผลการจัดการศึกษานอกเหนือจากเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของสถาบันที่ผลิตพยาบาลเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ หน่วยฝึกภาคปฏิบัติ องค์กรที่รับพยาบาลเข้าเป็นพนักงาน พยาบาลทุกคน ผู้เรียน องค์กรวิชาชีพ และผู้ปกครอง โดยที่สองกลุ่มแรกคือ หน่วยฝึกภาคปฏิบัติ องค์กรที่รับพยาบาลเข้าเป็นพนักงาน มีจำนวนพยาบาลที่ตอบค่อนข้างสูง และใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 79.6 และ 78.9 และกลุ่มพยาบาลเองเป็นอันดับสามสำหรับกลุ่มผู้ปกครองจะเห็นว่าพยาบาลเห็นว่าจะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่ำที่สุด และในจำนวนที่น้อยกว่ากลุ่มอื่นๆมาก คือเพียงร้อยละ 20.4 เท่านั้น

4 บทบาทของพยาบาลในการจัดการศึกษา

ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นไปได้ของกลุ่มพยาบาลในการร่วมจัดการศึกษานั้น ตามความคิดเห็นของพยาบาลเป็นดังนี้

ตาราง 28 จำนวนและร้อยละของพยาบาลจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นไปได้ในการร่วมจัดการศึกษา เปรียบเทียบระหว่างบทบาทที่คาดว่าจะควรเป็น กับบทบาทที่มีการปฏิบัติจริง

บทบาทของพยาบาลในการร่วมจัดการศึกษา	ความสามารถในการปฏิบัติได้		การปฏิบัติจริงในปัจจุบัน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เป็นพี่เลี้ยงแก่นักศึกษาพยาบาลที่ขึ้นฝึกภาคปฏิบัติ	137	90.1	59	38.8
ทำกิจกรรมการพัฒนาการศึกษา ร่วมกับสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย และสภาการพยาบาล	64	42.1	21	13.8
ทำกิจกรรมการพัฒนาการศึกษา ร่วมกับสมาคมศิษย์เก่า	41	27.0	29	19.1
เป็นสมาชิกสมาคมศิษย์เก่าที่ผ่านสำเร็จการศึกษา	31	20.4	15	9.9
เสนอความคิดเห็น หรือบทความวิชาการ หรืองานวิจัยสู่สังคม	30	19.7	-	-

จากตาราง 28 พบว่าในความคิดเห็นของพยาบาลในประเด็นบทบาทการมีส่วนร่วมที่กลุ่มพยาบาลสามารถปฏิบัติได้ เกือบทั้งหมดคือร้อยละ 90.1 ระบุว่าการเป็นพี่เลี้ยงแก่นักศึกษาพยาบาลที่ขึ้นฝึกภาคปฏิบัติงาน ตามมาด้วยการกิจกรรมการพัฒนาการศึกษา ร่วมกับสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย และสภาการพยาบาล ร้อยละ 42.1 ที่เหลือมีความคิดเห็นกระจายกันในแต่ละประเด็นจำนวนเล็กน้อย ส่วนประเด็นการปฏิบัติจริงตามบทบาทที่เสนอนั้นพบว่าทุกบทบาทที่ระบุมีการปฏิบัติจริงในระดับต่ำ คือไม่ถึงร้อยละ 50 ในทุกประเด็น โดยประเด็นการเสนอความคิดเห็น หรือบทความวิชาการ หรืองานวิจัยสู่สังคม พบว่าพยาบาลตอบว่าไม่มีการปฏิบัติเลย

กลุ่มผู้ใช้

ในกลุ่มนี้มีการสำรวจความคิดเห็นเฉพาะกลุ่มเกี่ยวกับ สารสนเทศที่ต้องการจากการประเมินผลผู้เรียน ประโยชน์ที่รับจากการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ความพึงพอใจในการสื่อสารของสถานศึกษา บทบาทต่อการผลักดัน หรือมีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาล ดังนี้

1. สารสนเทศที่ต้องการจากการประเมินผลผู้เรียน

จากการสอบถามสารสนเทศการประเมินผลผู้เรียน พบว่ากลุ่มผู้ใช้ต้องการสารสนเทศที่เกี่ยวกับเจตคติของบัณฑิตต่อวิชาชีพพยาบาลสูงสุด คือ 33 คนคิดเป็นร้อยละ 82.5 รองลงไป คือการประเมินเชิงคุณภาพโดยระบุลักษณะเด่นทางด้านความมีจริยธรรม 31 คน หรือร้อยละ 77.5 และมีความต้องการให้มีการประเมินคุณลักษณะความเอื้ออาทร การมีภาวะ

ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติพยาบาล ในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน คือ 22 21 และ 20 คน หรือ คิดเป็น ร้อยละ 55.0 52.5 และ 50.0 ตามลำดับ นอกนั้นต้องการในปริมาณไม่ถึงครึ่งของกลุ่มตัวอย่าง คือ 13 และ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และ 22.5 ในด้านคะแนนรวมภาคทฤษฎี รางวัล / ประกาศนียบัตรอื่นๆที่ได้รับ ตามลำดับ รายละเอียดดังที่นำเสนอในตาราง 29

ตาราง 29 จำนวน และร้อยละของผู้ใช้ผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามสารสนเทศที่ต้องการจากการประเมินผลผู้เรียน

ประเด็นสารสนเทศที่ต้องการจากการประเมินผลผู้เรียน	จำนวน	ร้อยละ
• ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน		
• คะแนน GPA. รวม	16	40.0
• คะแนนรวมภาคทฤษฎี	13	32.5
• ทักษะการปฏิบัติพยาบาล		
• คะแนนรวมภาคปฏิบัติ	20	50.0
• ความเอื้ออาทร		
• การประเมินเชิงคุณภาพ ระบุลักษณะเด่นทางด้านความเอื้ออาทร	22	55.0
• จริยธรรม		
• การประเมินเชิงคุณภาพ ระบุลักษณะเด่นทางด้านความมีจริยธรรม	31	77.5
• รางวัล / ประกาศนียบัตรอื่นๆที่ได้รับ	9	22.5
• เจตคติต่อวิชาชีพ		
• การประเมินเชิงคุณภาพ ระบุเจตคติเชิงบวกต่อวิชาชีพ	33	82.5
• ภาวะผู้นำ		
• การประเมินเชิงคุณภาพ ระบุลักษณะเด่นทางการมีภาวะผู้นำ	21	52.5
• การประเมินเชิงปริมาณ รายวิชาการบริหารการพยาบาล (เน้นภาวะการเป็นผู้นำ)	10	25.0

2. ประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ในด้านประโยชน์ที่โรงพยาบาลที่รับผู้สำเร็จการศึกษาเข้าทำงานจะได้รับประโยชน์จากการประเมินผลการศึกษาผู้เรียนพบว่า ผลการประเมินผู้เรียนซึ่งเป็นเอกสารแสดงความสามารถของผู้เรียนจากสถานศึกษานั้น ไม่ได้ให้ประโยชน์แก่การตัดสินใจเชิงการบริหารทรัพยากรมากนักตามข้อมูลที่สำรวจ ดังนี้

ตาราง 30 จำนวนและร้อยละของผู้ปกครองจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อประโยชน์จากการประเมินผลการจัดการศึกษา

ประโยชน์จากการประเมินผลการจัดการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มีส่วนช่วยอย่างมาก และคิดว่าเพียงพอแล้ว	6	15.0
มีส่วนช่วยบ้าง แต่ยังไม่เพียงพอ	17	42.5
ไม่ได้เอื้อประโยชน์เลย เพราะโรงพยาบาล หรือองค์กรมีวิธีการประเมินเพื่อรับบัณฑิตใหม่เข้าทำงานตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรเองอยู่แล้ว	17	42.5

จากตาราง 30 พบว่าการรายงานผลการศึกษาของสถานศึกษาให้ประโยชน์แก่กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตในระดับที่เอื้อประโยชน์บ้าง ถึงไม่เอื้อประโยชน์เลยในอัตราส่วนเท่ากัน คือร้อยละ 42.5 มีส่วนน้อยเท่านั้นคือร้อยละ 15.0 ที่ตอบว่ามีส่วนช่วยอย่างมาก โดยที่ผลการประเมินสามารถให้สารสนเทศที่เพียงพอแก่ความต้องการ ในประเด็นนี้กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าทางสถานบริการต้องมีการประเมินผู้สมัครใหม่ทุกคนอยู่แล้วไม่ว่าผู้สมัครจะมีผลการรายงานจากสถานศึกษาอย่างไร ยกเว้นถ้าการรายงานจากสถานศึกษาไม่ดี ก็จะเป็นข้อมูลเพิ่มเติมว่าสถานบริการควรจะสัมภาษณ์บุคคลนั้นหรือไม่

3. ความคิดเห็นในด้านการสื่อสารของสถานศึกษา

ในด้านการสื่อสารของสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารทั้ง 40 คนเห็นวาระหว่างสถานศึกษา กับหน่วยฝึกมีช่องทางการสื่อสารอยู่แล้ว 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ไม่มีช่องทาง สื่อสารในจำนวนใกล้เคียงกันคือ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ที่เหลืออีก 4 คน ไม่แสดง ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 10 และในกลุ่ม 19 คน ที่เห็นว่ามีช่องทางการสื่อสารอยู่แล้ว แสดงความพึงพอใจต่อช่องทางการสื่อสาร ถึง 17 คน หรือร้อยละ 89.5 ที่เหลือจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ยังไม่พึงพอใจ สำหรับช่องทางการสื่อสารที่มีอยู่แล้วคือ การมีจดหมายแจ้งข่าวสารไปที่บ้าน การมีโทรศัพท์ติดต่อโดยตรงจากสถานศึกษา สำหรับกลุ่มที่ระบุว่ายังไม่มี ช่องทางการสื่อสารนั้น มีเพียง 7 คนที่ตอบว่าช่องทางการสื่อสารมีความจำเป็น

4. บทบาทต่อการผลักดัน หรือมีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษาพยาบาล

จากการสอบถามประเด็นการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตาม que ผู้บริหารรับรู้ พบว่าผู้บริหารมีการรับรู้บทบาทที่ระบุแตกต่างกัน ดังนี้

ตาราง 31 จำนวนและร้อยละของผู้ใช้ในระดับผู้บริหารสถานพยาบาลที่รับผู้สำเร็จการศึกษา
เข้าเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการ
จัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล

ระดับของบทบาทในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
ต้องแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน เพื่อรักษาประโยชน์ของโรงพยาบาล หรือองค์กรในการจะได้รับบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณลักษณะ ตามที่ต้องการ	22	55.0
โรงพยาบาล หรือองค์กรคงไม่สามารถเข้าไปเกี่ยวข้อง หรือมีบทบาท ในการจัดการ ศึกษาของสถานศึกษาได้ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษา และ โรงพยาบาล หรือ องค์กรไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกันเลย แต่ควรที่จะ สร้างช่องทางความสัมพันธ์ เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา	16	40.0
ต้องแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน เนื่องจากการจัดการศึกษา เป็นบทบาท หน้าที่ของทุกคนตามที่ระบุในรัฐธรรมนูญว่า Health for All และ All for Health	9	22.5
ต้องแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน เนื่องจากการจัดการศึกษาควรเป็น บทบาทหน้าที่ของทุกคนในสังคม	7	17.5
โรงพยาบาล หรือองค์กรมีบทบาทเป็นผู้ตามสถานศึกษา ดังนั้นการมีส่วนร่วม ขึ้นกับสถานศึกษาว่าจะให้โรงพยาบาล หรือองค์กรสนับสนุนอย่างไร	6	15.0

จากตาราง 31 พบว่าผู้บริหารทั้ง 40 คน มีเพียง 22 คน หรือร้อยละ 55.0 ที่ตอบว่า
กลุ่มผู้ใช้บัณฑิต ต้องแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อรักษาประโยชน์ของ
โรงพยาบาล หรือองค์กรในการจะได้รับบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้บัณฑิต กับการจัดการศึกษา

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้บัณฑิต กับการจัดการศึกษา ผลสำรวจพบว่า
กลุ่มผู้ใช้ มองความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับการจัดการศึกษาดังแสดงในตาราง 32

ตาราง 32 จำนวนและร้อยละของกลุ่มผู้ใช้จำแนกตามรูปแบบความสัมพันธ์ที่ควรจะเป็น
ระหว่างสถานศึกษา และผู้ใช้บัณฑิต

รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา และผู้ใช้บัณฑิต	ความคิดเห็น	
	จำนวน	ร้อยละ
เป็นแหล่งฝึกงานของนักศึกษา	19	47.5
เป็นพี่เลี้ยงนักศึกษาภาคปฏิบัติ	17	42.5
เป็นพี่เลี้ยง หรือให้คำปรึกษาด้านการควบคุมคุณภาพ เช่น TQM ISO Accreditation	5	12.5

ตาราง 32 (ต่อ)

รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา และผู้ใช้บัณฑิต	ความคิดเห็น	
	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรเสนอบทความ / งานวิจัยทางการพยาบาลลงในวารสารการพยาบาล	1	2.5
เป็นอาจารย์สอนในสถาบันผลิต	0	0.0

จากตาราง 32 พบว่าผู้บัณฑิตมองว่าตัวผู้ใช้สามารถเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาโดยเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติให้แก่ระบบการศึกษา และเป็นพี่เลี้ยงแก่นักศึกษาในจำนวนที่ใกล้เคียงกันคือร้อยละ 47.5 และ 42.5 เท่านั้น

1.3 ผลการสนทนากลุ่มเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล และการประเมินพันธภาวะ

ภายหลังจากการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 5 กลุ่มแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถได้ และดำเนินการสะท้อนผลการสำรวจผ่านตัวแทนกลุ่ม เพื่อมีการยืนยันผลการสำรวจ และให้เกิดความกระจ่างในประเด็นการสำรวจโดยการสนทนากลุ่ม โดยการสนทนากลุ่มมีขั้นตอน คือผู้วิจัยนำเสนอผลการสำรวจ และการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 5 กลุ่ม ในลักษณะการเปรียบเทียบ เพื่อให้แต่ละกลุ่มได้พิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มอื่นที่อยู่ในฐานะเดียวกัน คือเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และให้มีการวิพากษ์วิจารณ์และเสนอความคิดเห็น หรือข้อเท็จจริงเพิ่มเติมสำหรับการจัดสนทนากลุ่มนี้ดำเนินการได้เพียง 2 กลุ่มเท่านั้น คือกลุ่มที่มีพันธะร่วมในการให้บริการจัดการศึกษา คือกลุ่มผู้สอน และกลุ่มผู้เรียน สำหรับกลุ่มผู้บริหารมีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมอยู่แล้วจึงไม่มีความจำเป็นต้องทำการจัดสนทนากลุ่ม อีกทั้งประเด็นการนัดหมายซึ่งได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ตามที่ได้วิเคราะห์ และวางแผนการวิจัยและนำเสนอตั้งแต่แรกในบทที่ 3 แล้ว ผลการจัดสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมนำเสนอเป็นประเด็น ดังนี้

1.3.1 การสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมในกลุ่มผู้เรียน ดำเนินการเป็น 2 ครั้ง 2 สถาบัน โดยมีประเด็นการสนทนากลุ่ม เป็นข้อคำถามเดิมจากแบบสำรวจ แต่จะพยายามให้ผู้เรียนมีการแสดงความคิดเห็นลึกถึงขั้นการตัดสินใจว่าคุณค่าว่าทำไมจึงมีความคิดเห็นเช่นนั้น โดยที่ผลการศึกษาเป็นผลจากที่กลุ่มผู้เรียนได้มีโอกาสทำความเข้าใจสาระการประเมินพันธภาวะ โดยกลุ่มที่เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นนั้น จำแนกเป็นผู้เรียนที่มีความคิดเห็นในแต่ละประเด็นในระดับแน่ใจเชิงบวก ไม่แน่ใจ และแน่ใจเชิงลบในจำนวนเท่าๆ

กัน คือ กลุ่มละ 6 คน รวม 18 คน ผลการดำเนินการนำเสนอเรียงตามลำดับประเด็นการสนทนาดังนี้

ตาราง 33 จำนวนของผู้เรียนจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อประเด็นการประเมินผลการจัดการศึกษา โดยการสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม

ประเด็น	ความคิดเห็น			หมายเหตุ
	3	2	1	
ความจำเป็นในการที่สถานศึกษาต้องทำการประเมินวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาระบุทุกข้อ	15	2	1	-เห็นว่าสถานศึกษาต้องจัดลำดับความสำคัญในการประเมินพันธภาระจึงไม่จำเป็นต้องทำการประเมินทุกข้อ - ยังมองไม่ออกว่าผลการประเมินวัตถุประสงค์ทุกข้อจะช่วยทำให้สถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบผลการจัดการศึกษาได้อย่างไร การประเมินจะมีแต่ตัวเลขแสดง แต่ไม่ได้บ่งบอกคุณภาพ คุณค่าการพิจารณาจะพิจารณาจากประโยชน์ที่ได้จากการประเมิน
ทำการวิเคราะห์สาเหตุการบรรลุและไม่บรรลุวัตถุประสงค์	18	0	0	ต้องมีหลักฐานยืนยันการวิเคราะห์
แจ้งผลการประเมินและผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	18	0	0	เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับกลุ่ม เช่นผู้เรียนต้องการเพียงแค่ผลสัมฤทธิ์ด้านเรียนของแต่ละคนเท่านั้น ในกลุ่มอื่นๆผู้เรียนก็เห็นว่าจะมีความต้องการไม่แตกต่างจากกลุ่มผู้เรียน ดังนั้นสถานศึกษาต้องมีการสำรวจว่าแต่ละกลุ่มต้องการรู้ข้อมูลอะไร ด้วยวิธีการใด แล้วตอบสนองอย่างเฉพาะเจาะจง
แผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา	18	0	0	-ต้องการทราบในเรื่องวิธีการจัดการเรียนการสอน การประเมินว่าจะมีการปรับเปลี่ยนอย่างไรในแต่ละรายวิชา และแต่ละปีการศึกษา
- ประเมินการสอนของผู้สอน	17	1	0	-อยากมีส่วนร่วมแต่ต้องไม่สร้างภาระแก่ผู้เรียน เช่นการให้ผู้เรียนประเมินการสอนของผู้สอนทุกคน ประเมินตนเอง ประเมินรายวิชา คิดว่ามากเกินไป และวิธีการตลอดจนเครื่องมือไม่น่าสนใจ ถ้าพิจารณาความจำเป็นตามข้อมูลเรื่องการประเมิน
- ประเมินหลักสูตร	20	0	0	พันธภาระก็คิดว่ามีความจำเป็นที่ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมทำการประเมิน อย่างไรก็ตามแล้วแต่สถานศึกษาต้องมีการตอบสนองต่อผลการประเมินด้วยอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากมีผู้เรียนจำนวนถึง 11คน ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเหมือนกันในลักษณะที่แบบแสดงความคิดเห็นเป็นปลายเปิด ว่ากลัวว่าจะเป็นดำเนินการเฉพาะให้รู้ว่สถานศึกษามีการประเมินผลจากผู้รับบริการเพื่อให้บรรลุ
- ประเมินการบริหาร	16	4	0	
- ประเมินสิ่งสนับสนุน	20	0	0	

ตาราง 33 (ต่อ)

ประเด็น	ความคิดเห็น			หมายเหตุ
	3	2	1	
การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ				มาตรฐาน หรือข้อกำหนดใหม่ แต่ในความเป็นจริงไม่คิดจะนำผลการประเมินไปปรับปรุงการให้บริการอย่างจริงจังแต่อย่างไร
- ร่วมกำหนดเป้าหมาย และจุดประสงค์การเรียนรู้	20	0	0	การมีส่วนร่วมอื่นๆ ในการจัดการศึกษานั้น พบว่าแม้จะได้มีการให้ข้อมูลด้านการประเมินพันธภาระแล้ว แต่ในด้านการวิจัยผู้เรียนก็ยังเห็นว่าอยากมีส่วนร่วมน้อย ทั้งนี้เนื่องจากมองว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องยาก และหากสถานศึกษาต้องการทำวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้จริงควรว่าจ้างผู้ที่มีความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำวิจัยจะดีกว่า
- กำหนดกฎเกณฑ์ในสถานศึกษา	20	0	0	
- ร่วมทำวิจัย	10	0	0	
- ร่วมกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลการเรียนรู้	20	0	0	
การทำให้ประเด็นการประเมินผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือในสายตาผู้เรียน และดัชนีสำหรับการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	19	1	0	ในการทดสอบภาคทฤษฎีควรให้มีการเฉลยคำตอบในลักษณะการสอนพร้อมชี้แจงเนื้อหาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยคืนกระดาษคำตอบของผู้เรียนระหว่างการเฉลยด้วยเพื่อให้ผู้เรียนตรวจสอบการตรวจ และทราบคำตอบที่ตนเองตอบ กับคำเฉลย สำหรับการทดสอบอัตนัยควรเฉลยคำตอบและชี้แจงว่าผู้สอนมีเกณฑ์การให้คะแนนอย่างไร ดัชนีสำหรับการประเมินการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา - ความชัดเจนของการประเมิน (มีเกณฑ์การประเมินที่กำหนดล่วงหน้า และแจ้งให้ผู้เรียนทราบ แบบประเมินชัดเจน -ความเที่ยงตรง แบบประเมินต้องวัดในสิ่งที่ผู้เรียนเรียน และต้องมีการกระจายเนื้อหา ตลอดจนมีหลายวิธีการประเมิน เช่นปรนัย อัตนัย จับคู่ ตอบสั้นๆ หรือบรรยาย แสดงให้ดู เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความถนัดแตกต่างกัน -ความน่าเชื่อถือ ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินโดยผู้ประเมินหลายคนเช่นเดียวกับที่ผู้สอนได้รับการประเมินหลายอย่าง โดยผู้ประเมินหลายคน -ยุติธรรม โดยผู้ประเมินต้องไม่มีความลำเอียง ให้มีการทดสอบบ่อยๆ คะแนนเก็บครั้งละน้อยๆ แต่ทำเรื่อยๆ -การประเมินต้องมีส่วนให้ผู้เรียนทราบจุดบกพร่องของตนเอง รู้ว่ามีการพัฒนาอย่างไร ต้องปรับปรุงตนเองอย่างไร

จากตาราง 33 ซึ่งแสดงคำตอบใหม่ระหว่างที่มีการจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้กลุ่มผู้เรียนได้มีการพินิจพิเคราะห์ ทบทวนความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับประเด็นการประเมินพันธภาวะภายหลังจากที่ได้มีความเข้าใจในเนื้อหาสาระมากขึ้น รวมทั้งได้ทราบตำแหน่งทางความคิดของตนในกลุ่มเดียวกัน และความคิดเห็นของกลุ่มอื่น (ผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้ใช้ และพยาบาล) ต่อประเด็นการประเมินพันธภาวะแล้ว จะเห็นได้ว่าคำตอบของกลุ่มมีการปรับเปลี่ยนไป (เทียบกับคำตอบผู้เรียนในตาราง 10-11 (หน้า 143-144) ซึ่งเป็นคำตอบผู้เรียนก่อนที่จะได้รับทราบเกี่ยวกับสาระการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา ยกเว้นประเด็นการทำวิจัยที่คำตอบยังมีการเปลี่ยนแปลงไม่ชัดเจน

1.3.2 การสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมในกลุ่มผู้สอน (N=10) ดำเนินการในลักษณะเดียวกับกลุ่มผู้เรียน ผลการดำเนินการนำเสนอเรียงตามลำดับดังนี้

ตาราง 34 จำนวนของผู้สอนจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อประเด็นการสนทนาสร้างความเข้าใจร่วม

ประเด็น	ความคิดเห็น			หมายเหตุ
	3	2	1	
ความจำเป็นในการที่สถานศึกษาต้องทำการประเมินวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาระบุทุกข้อ	10	0	0	-เป็นเรื่องการประเมินประสิทธิผลการจัดการศึกษาดังนั้นในเบื้องต้นสถานศึกษาต้องใส่ใจหาวิธีการประเมินวัตถุประสงค์ทุกข้อด้วยเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง และเก็บรวบรวมข้อมูลง่าย
ทำการวิเคราะห์สาเหตุการบรรลุและไม่บรรลุวัตถุประสงค์	10	0	0	-ควรให้ผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมเพราะกิจกรรมทุกอย่างขึ้นกับผู้สอนเป็นส่วนใหญ่
แจ้งผลการประเมินและผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	10	0	0	-ต้องมีการวิเคราะห์ประโยชน์ที่แต่ละกลุ่มจะได้จากผลการประเมินด้วย -ต้องพิจารณาระดับข้อมูลที่อนุญาตให้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแต่ละระดับได้รับรู้ด้วย
แผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา	10	0	0	-เช่นเดียวกับประเด็นข้างต้น คือสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์ประโยชน์ และความต้องการในแต่ละกลุ่ม
การมีส่วนร่วมในการประเมิน	10	0	0	-ช่องทางเป็นเรื่องสำคัญ

ตาราง 34 (ต่อ)

ประเด็น	ความคิดเห็น			หมายเหตุ
	3	2	1	
ประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับจากการประเมินพันธภาวะ	10	0	0	บริหารต้องเอาจริงเอาจัง
-แสดงความเป็นวิชาชีพการพยาบาล	10	0	0	ต้องไม่ให้กระทบต่อประเด็นความมีอิสระในการดำเนินการของวิชาชีพผู้สอน และวิชาชีพการพยาบาลโดยเฉพาะกฎเกณฑ์ข้อบังคับวิชาชีพการพยาบาล
-แสดงความเป็นวิชาชีพการสอน	10	0	0	
-แสดงถึงความตระหนักถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับบริการการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	10	0	0	
- แสดงการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น	10	0	0	เห็นว่าสอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาการศึกษาตามพระราชบัญญัติการปฏิรูปการศึกษาพ.ศ.2542 ในประเด็นทุกคนเพื่อการศึกษา และการศึกษาเพื่อทุกคน
-แสดงถึงการมีการวางแผนการปฏิบัติงานมากขึ้น	10	0	0	
-แสดงถึงการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา	10	0	0	ต้องมีการให้ความรู้ความเข้าใจในประเด็นการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มด้วย เพื่อให้แต่ละกลุ่มทำบทบาทตนเองด้วยมิฉะนั้นก็ไม่แตกต่างจากเดิม
-เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น	10	0	0	

ตาราง 34 (ต่อ)

ประเด็น	ความคิดเห็น			หมายเหตุ
	3	2	1	
ความสำคัญของพันธกิจ - สอน - วิจัย - บริการวิชาการ - ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	10 10 10 10 10	0 0 0 0 0	0 0 0 0 0	- เห็นว่าพันธกิจทุกด้านมีความสำคัญเท่ากัน แต่โอกาสในการแสดงบทบาทยังคงเป็นเรื่องของการสอน และถ้าให้แสดงบทบาทมากขึ้นผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งหน่วยงานสนับสนุนอื่นๆ เช่น หน่วยงานสนับสนุนการทำวิจัยภายนอกจำต้องสร้างสิ่งสนับสนุนเต็มที่ และต้องมีการพิจารณาผลงานด้วยบทบาททั้งสี่ด้านอย่างเป็นรูปธรรมด้วย ในด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้นั้นยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ต้องมี แต่ค่อนข้างเป็นเรื่องอุดมคติ ถ้าจะสำเร็จได้ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจแก่ผู้สอนทุกคน และต้องมีการประเมินอย่างเป็นรูปธรรมเช่นเดียวกัน
ความพึงพอใจต่อการประเมินการปฏิบัติพันธกิจของผู้สอน - ความสอดคล้องระหว่างการประเมินและการปฏิบัติพันธกิจ - การพัฒนาผู้สอน	10 10	0 0	0 0	ในการตัดสินของผู้สอนยึดถือกรอบคุณค่าที่ผู้วิจัยใช้ในการสอบถาม คือ ความสอดคล้อง การพัฒนาผู้สอน และโอกาสในการเจรจาต่อรอง และเห็นว่าเพียงพอที่จะใช้เป็นดัชนีอธิบายประสิทธิภาพ หรือการตัดสินการประเมินของสถานศึกษาได้ - ในด้านการสอนแม้จะพยายามให้มีการประเมินจากผู้ประเมินหลายกลุ่ม เช่นผู้เรียน ผู้สอนด้วยกัน ตนเอง เป็นต้น แต่ก็รู้สึกว่าคุณประเมินไม่ได้ตั้งใจประเมิน เป็นการประเมินตามเอกสารที่บอกต้องทำมากกว่าการทำเพราะเห็นคุณค่าในการประเมินจริงๆ - ในด้านการพัฒนาผู้สอน พบว่าสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไม่ได้ช่วยให้ผู้สอนเข้าใจว่าตนมีการสอนที่บกพร่องอย่างไร มีการทำวิจัยที่ต้องปรับปรุงอย่างไร และการบริการวิชาการที่ขาดประสิทธิภาพหรือไม่ ผู้สอนทั้ง 10 คน ให้ข้อมูลความเห็นเพิ่มเติมว่าในการดำเนินการนั้นความน่าเชื่อถือของกระบวนการเป็นสิ่งที่ผู้สอนยึดมากที่สุด ตัวอย่าง เช่นการเสนอโครงร่างข้อทุนการทำวิจัย ทุกแห่งจำมีคณะกรรมการประเมินโครงร่าง แต่ผู้สอนไม่เห็นว่าคุณคณะกรรมการจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้หลายครั้งเป็นการพิจารณาภาษาเสียมาก แต่ในเชิงระเบียบวิธีการวิจัยก็อยู่ในระดับพอๆกับผู้เสนอโครงร่าง หรือประสบการณ์ในการทำวิจัยไม่ได้มากกว่าผู้เสนอขอ จึงเห็นว่าถ้ามีการแก้ไขประเด็นความน่าเชื่อถือของผู้ประเมินงานวิจัยในสถานศึกษาจะช่วยให้เกิดการพัฒนากิจด้านการวิจัยแก่ผู้สอนได้อย่างมาก และจะเป็นแรงกระตุ้นตัวหนึ่งให้ผู้สอนอยากทำวิจัยด้วย รวมถึงการบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้วย โดยเฉพาะในเรื่องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมว่าคืออะไร องค์กรยึดถืออะไรเป็นคุณค่า

ตาราง 34 (ต่อ)

ประเด็น	ความคิดเห็น			หมายเหตุ
	3	2	1	
- โอกาสในการ เจรจาต่อรอง	10	0	0	- ผู้สอนเห็นว่าเป็นดัชนีอีกตัวที่สามารถใช้ในการสะท้อนการให้ผู้ สอนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมทั้งแสดงถึงการคำนึงถึง ความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้สอนของสถานศึกษาด้วย
ดัชนีการประเมินผู้ สอน	10	0	0	- ผู้สอนทั้งหมดเห็นว่าการประเมินทุกพันธกิจ แต่การ ประเมินด้วยดัชนีที่เป็นปริมาณ (เช่น จำนวนชั่วโมงการสอน เป็นต้น) นั้นไม่เพียงพอ ต้องมีการใช้ดัชนีเชิงคุณภาพด้วย เช่น ระดับการเตรียมตัวการสอน ระดับความสามารถในการถ่ายทอด เนื้อหา ระดับการใช้กลวิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้ เรียนที่มีความหลากหลาย ระดับความสามารถในการเชื่อมโยง เนื้อหา เป็นต้น - สำหรับการประเมินประเด็นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ การเกื้อกูลช่วยเหลือด้านพัฒนาวิชาชีพในกลุ่มผู้สอนด้วยกันนั้น เห็นว่าถ้าโดยหลักการของการประเมินพันธกิจเป็นเช่นนั้นผู้วิจัยก็ น่าจะเสนอดัชนีมาประเมิน แต่สำหรับกลุ่มผู้สอนคิดว่าเป็นเรื่อง อุดมคติมาก แม้ว่าผู้วิจัยจะได้หยิบยกความคิดเห็นของ นพ.ประเวศ วะสี เรื่องอาศรมนักวิชาการ ซึ่งเป็นข้อเสนอจาก บุคคลทางการศึกษาอีกคนหนึ่งที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป แต่กลุ่มผู้สอนก็ยังเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัว และต้องอาศัยการ พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้สอน จึงจะสำเร็จได้

จากตาราง 34 เป็นผลการให้ผู้สอนทำการประเมินประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินพันธ
ภาระซ้ำ เช่นเดียวกับกลุ่มผู้เรียนในระหว่างการสอนหาสร้างความเข้าใจร่วม เมื่อทำการ
เปรียบเทียบกับ คำตอบเดิมในตาราง 10-11 (หน้า 143-144) ตาราง 22 (หน้า 167) จะพบว่า
มีความแตกต่างกัน โดยมีลักษณะไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น และสามารถอธิบายแนวคิด
ที่มาแห่งการตัดสินใจของกลุ่มได้ชัดเจนมากขึ้น แม้ว่าผลการสอนหาจะยังไม่สามารถอธิบาย
ได้มากเกี่ยวกับคุณค่าที่กลุ่มยึดถือก็ตาม

ส่วนที่ 2 : การศึกษาการประเมินผลการจัดการศึกษา และการประเมินพันธภาระของ สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนที่มีการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ด้วยวิธีการประเมินอภิมาณ

2.1 ผลการวิเคราะห์การประเมินอภิมาณจากการวิเคราะห์เอกสาร และผลการ
วิเคราะห์การประเมินอภิมาณจากการสัมภาษณ์สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณบดีคณะ
พยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้ง 7 แห่ง

ในการวิเคราะห์เอกสารตามเกณฑ์ที่กำหนดนั้น พบว่าเอกสาร หรือรายงานผลการ
ดำเนินการของสถานศึกษาแต่ละแห่งจะอยู่ในสภาพคล้ายคลึงกัน คือทุกแห่งอยู่ในช่วงการปรับ
ทั้งแผนงานและรายงานการดำเนินการ เนื่องจากเป็นช่วงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร
การจัดการศึกษาของสถาบันทุกแห่ง มีการปรับเปลี่ยนทั้งรูปแบบ และเนื้อหา ซึ่งยังไม่มีที่ใด
เสร็จสมบูรณ์ โดยกำลังปรับปรุงตามระบบมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา
(สมศ) หรือ ทบวงมหาวิทยาลัย หรือตามระบบเฉพาะของสถานศึกษาเอง เช่น 3A (Tripple
A) ผู้วิจัยได้รับการอนุญาตให้ศึกษาภายใต้กรอบของเกณฑ์การประเมินพันธภาระที่ผู้วิจัยระบุ
ในเอกสารการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ภายหลังจากได้เก็บรวบรวมข้อมูล และ
ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้วย เพื่อนำข้อมูลมา
พิจารณาประกอบกัน ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอตามเกณฑ์ ดังนี้

ตาราง 35 จำนวน และร้อยละของสถานศึกษา จำแนกตามเกณฑ์การประเมินพันธภาระ
การจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล

ประเด็นการประเมิน	จำนวน (ร้อยละ)	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม / ดัชนีที่เสนอ
การประเมินความชัดเจนของ พันธกิจของสถานศึกษา	0 แห่ง(ร้อยละ 0.0) ทุกแห่งไม่ได้มีการ ประเมินว่าสถานศึกษามี การระบุพันธกิจของ สถานศึกษาได้ชัดเจน จนสามารถมั่นใจได้ว่า บุคลากรทุกระดับมีความ เข้าใจพันธกิจที่ระบุนั้น แต่จะสรุปเป็นนัยจากการ กระทำของสถานศึกษา คือกิจกรรมในเรื่องประจำ	เห็นด้วยอย่างมากที่บุคลากรในสถานศึกษาทุก ระดับต้องมีความเข้าใจพันธกิจของสถานศึกษา นั้นๆ มิเช่นนั้นอาจมีการปฏิบัติพันธกิจไม่ครอบ คลุมตามที่กำหนดไว้ หรือทิศทางการปฏิบัติไม่ สอดคล้องกัน ดัชนีที่เสนอ คือ - มีการกำหนดพันธกิจเป็นลายลักษณ์อักษร - มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในหน่วยงาน รับทราบพันธกิจ - มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาแผนงาน - ความสอดคล้อง และครอบคลุมพันธกิจของแผน

ตาราง 35 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	จำนวน (ร้อยละ)	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม / ดัชนีที่เสนอ
ประเมินความมุ่งมั่นในการบรรลุพันธกิจ - มีการวางแผนดำเนินการ - มีการประเมินจุดแข็ง เพื่อเสริมจุดแข็ง และประเมินจุดอ่อนเพื่อหาทางป้องกันแก้ไข - เตรียมสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างเต็มที่	สัมพันธ์ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร และด้วยการชี้แจงด้วยการจัดประชุม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	
ความครอบคลุมในการประเมินพันธกิจ การจัดลำดับความสำคัญของพันธกิจ - คำนึงถึงความครอบคลุมพันธกิจขององค์กรทั้งหมด - ประเมินในด้านความสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา - คำนึงถึงความครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - เหมาะสมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด	7 แห่ง (ร้อยละ 100.0) มีการประเมินการปฏิบัติตามพันธกิจในด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสมรรถนะองค์กรในการผลิตบัณฑิตโดยเสนอในแง่เชิงปริมาณว่าทำได้ร้อยละเท่าไร แต่ไม่ได้มีการประเมินความครอบคลุม โดยเฉพาะพันธกิจที่ระบุในตัวผู้เรียนว่าต้องมีความสามารถในการคิดระดับสูง (วิจารณ์ญาณ) ความเอื้ออาทร ความเป็นผู้นำ เป็นต้น	สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่ต้องมีการวิเคราะห์ หรือศึกษาตนเอง อย่างไรก็ตามมีความรู้สึกที่ดัชนีเป็นนามธรรมมาก แต่เมื่อพิจารณาเนื้อหาที่ผู้วิจัยนำเสนอแล้วก็เห็นด้วยว่าเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องมีการกำหนดดัชนีวัด เพราะเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา ซึ่งน่าจะเป็นคุณสมบัติที่บ่งบอกความเป็นวิชาชีพชั้นสูง องค์กรวิชาชีพควรมีส่วนในการกำหนดดัชนีที่เฉพาะทางการจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาล เช่น ความเอื้ออาทร การคิดวิจารณ์ญาณ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการสื่อสาร เพราะมีเช่นนั้นสถานศึกษาต้องทำหน้าที่กำหนดเอง แต่เป็นภาระที่หนักสำหรับสถานศึกษามาก
- สามารถปฏิบัติได้เมื่อเทียบ		

ตาราง 35 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	จำนวน (ร้อยละ)	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม / ดัชนีที่เสนอ
กับทรัพยากร และข้อจำกัด - สามารถปฏิบัติได้เมื่อเทียบกับ มีความชัดเจนในรูปแบบที่สามารถวัดได้ - สามารถวัดได้		
การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดบริการการศึกษาของสถานศึกษา - ระบุบทบาทหน้าที่ในการร่วมจัดการศึกษา - ติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - วางแผนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบผลการประเมินการจัดการศึกษา และหาช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถติดต่อกับสถานศึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง หรือพัฒนาการดำเนินการ	0 แห่ง (ร้อยละ 0.0) ทุกแห่งที่ทำการประเมินพบว่าไม่มีสถานศึกษาแห่งใดมีข้อมูลที่แสดงถึงการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเลย	ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 แห่งทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาว่าต้องให้สถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีการมาจากการฝ่ายต่างๆ รวมถึงสังคมด้วย แต่คิดว่าคงยังไม่มีรูปแบบการดำเนินการที่ชัดเจน นอกจากนี้คิดว่าในระดับอุดมศึกษาการให้ผู้ปกครอง หรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีความเป็นไปได้ยาก เนื่องจากผู้ปกครองให้การดูแลผู้เรียนต่างจากวัยประถม หรือมัธยม เพราะเห็นว่าผู้เรียนโตแล้ว และการเรียนก็มีลักษณะเฉพาะที่ผู้ปกครองเองก็เข้าใจยาก ถ้าจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาคงต้องมาทบทวนวิธีการกันในระหว่างสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี
การประเมินพันธกิจบุคลากร(ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน)	- 0 แห่ง (ร้อยละ 0.0) ที่มีการประเมินผู้บริหาร - 7 แห่ง (ร้อยละ 100.0) ที่มีการประเมินผู้สอน - 7 แห่ง (ร้อยละ 100.0) ที่มีการประเมินผู้เรียน ทั้งการประเมินผู้สอน และการประเมินผู้เรียนพบว่าไม่สมบูรณ์ตามการทบทวนเอกสารของผู้วิจัยในเบื้องต้น	- การประเมินผู้สอนนั้นพบว่าประเมิน และรายงานในลักษณะจำนวนชั่วโมงที่สอน จำนวนงานวิจัยที่ทำ จำนวนบทความที่เขียน จำนวนครั้งที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมบริการวิชาการ ส่วนในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนั้นพบว่ามีผู้ใช้ดัชนีการประเมินคือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบัน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของหน่วยงานภายนอก ทุกแห่งไม่มีการประเมินบรรยากาศวิชาการ บรรยากาศการถือคุณเล็งวิชาการในระหว่างกลุ่มผู้สอนในด้านการประเมินเชิงคุณภาพพบว่ามี 3 แห่งที่ระบุดัชนีเชิงคุณภาพ เช่น มีการจัดทำ

ตาราง 35 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	จำนวน (ร้อยละ)	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม / ดัชนีที่เสนอ
		แผนการสอนทุกรายวิชา มีการจัดทำเอกสารประกอบการสอนทุกรายวิชา มีการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนให้ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา - การประเมินผู้เรียนนั้นพบว่าประเมินตามดัชนีตรวจสอบของทบวงฯ และสมศ. เช่น อัตราการสำเร็จการศึกษาภายใน 4 ปี อัตราการมีงานทำ เป็นต้น ไม่มีที่ใดเน้นการประเมินในลักษณะ -การพัฒนาการเรียนรู้และการสอน -การอธิบายอิทธิพลที่มีผลต่อการเรียนรู้ การสอน และภาวะผู้นำทั้งในและนอกสถานศึกษา - มีการทดสอบและเครื่องมือการประเมินมีความเที่ยงตรงในสายตาผู้เรียน และสังคม - การทดสอบและเครื่องมือการประเมินสามารถวัดตัวอย่างพฤติกรรมได้กว้างพอที่จะให้ผลลัพธ์ที่มีความเชื่อมั่นได้

จากตาราง 35 เป็นการสรุปการวิเคราะห์เอกสารแสดงการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง เท่าที่ได้รับการอนุญาตให้ใช้ในการศึกษารวม 26 รายการตามที่แจกแจงในหน้า 118 ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการจัดการศึกษา

นอกจากข้อมูลข้างต้นแล้วยังพบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ทำให้ทราบว่าสถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรตามบริบท คือการการปรับปรุงหลักสูตรฉบับที่ใช้ปฏิบัติอยู่โดยพบว่าสถานศึกษาทุกแห่งมีการปรับปรุงหลักสูตรเป็นฉบับใหม่ทุกแห่ง

2.2 การประเมินคุณภาพการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาด้วยวิธีประเมินอภิมาน

คุณภาพการประเมินในการวิจัยนี้ใช้เกณฑ์การประเมินของสตัฟเฟิลบีม ที่ว่าการประเมินอภิมานต้องมีเทคนิคที่ดีอย่างเพียงพอ (technical adequate) มีประโยชน์ (useful) และมีความคุ้มค่า ซึ่งสามารถสรุปเป็นเกณฑ์ 11 เกณฑ์ ตามที่ผู้วิจัยได้ทบทวน และนำเสนอ

ไว้ในบทที่ 2 และผู้วิจัยประยุกต์ใช้เกณฑ์ดังกล่าวมาประเมินคุณภาพการประเมินผล การจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง โดยประยุกต์ใช้เพียงด้านเดียว คือการประเมิน การให้ประโยชน์ (useful) โดยใช้เกณฑ์การประเมิน คือ ให้ 3 ถ้าเอกสารที่ประเมินมี คุณลักษณะตามเกณฑ์การให้ประโยชน์มากกว่าร้อยละ 60 ให้ 2 ถ้าเอกสารที่ประเมินมี คุณลักษณะตามเกณฑ์การให้ประโยชน์ร้อยละ 30-60 และให้ 1 ถ้าเอกสารที่ประเมินมี คุณลักษณะตามเกณฑ์การให้ประโยชน์น้อยกว่าร้อยละ 30

ตาราง 36 จำนวน ของสถานศึกษาที่มีการประเมินผลการจัดการศึกษาที่ตอบสนองเกณฑ์คุณ ภาพการประเมินนิยามในแง่เทคนิควิธีการ

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ			ข้อเสนอแนะ
	3	2	1	
มีความสอดคล้อง (relevance) - ข้อค้นพบมีความสอดคล้อง กับเป้าหมายของการประเมิน - ข้อค้นพบมีความสอดคล้อง กับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	0	7	0	ขาดการประเมินความต้องการสารสนเทศ ในแต่ละกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	0	0	7	
	0	7	0	จากการสอบถามผู้บริหารพบว่าข้อมูลที่ได้รับ จากการประเมินผลการจัดการศึกษาไม่ ว่าจะโดยการศึกษาตนเอง การประเมินผล ประจำปีการศึกษา การติดตามบัณฑิตทั้ง อย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เช่น โดยการโทรศัพท์พูดคุยกับผู้บัณฑิต หรือโดยผู้บัณฑิตแจ้งความจำนงค์เข้ามาที่ สถานศึกษาขอให้จัดส่งผู้สำเร็จการศึกษา ไปทำงานที่สถานบริการของตน ทำให้ได้ ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจจัดการศึกษาใน
มีความสำคัญ (importance) - ข้อมูลที่ได้รับการพิจารณา ประเมินมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ	0	7	0	ระดับหนึ่ง แต่ยังมีประเด็นที่ยังรอการเก็บ รวบรวมข้อมูล เช่น การบรรลุเป้าหมาย การจัดการศึกษาในกลุ่มผู้เรียนในด้านการ คิดวิจารณ์ญาณ ความเอื้ออาทร หรือ ภาวะความเป็นผู้นำ หรือการพัฒนาผู้ สอน หรือการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตาราง 36 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ			ข้อเสนอแนะ
	3	2	1	
มีขอบเขต (scope) - มีแผนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นสำคัญๆ - มีการระบุผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศ	7 0	0 7	0 0	มีแผนการจัดการศึกษาชัดเจน และมีการแปลงแผนการสู่กิจกรรม / โครงการตามพันธกิจ ซึ่งทุกแห่งจะแบ่งเป็นกลุ่มคือแผนการพัฒนาการสอน แผนการสร้างงานวิจัย แผนการบริการวิชาการ และแผนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่ชื่อที่ใช้เรียกจะแจกจ่ายออกไปบ้างเล็กน้อย ในส่วนการดำเนินแผนการ มีการจัดลำดับความสำคัญ และมีแผนการเก็บรวบรวมและแผนประเมินในประเด็นสำคัญๆอย่างชัดเจน แม้ว่าบางประเด็นจะยังไม่สามารถทำการเก็บรวบรวม และประเมินในตอนี้ แต่ก็แสดงแผนการสำหรับดำเนินการในอนาคต ข้อด้อยคือขาดการระบุผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศ อย่างครอบคลุมในทุกสถาบัน
มีความน่าเชื่อถือ (credibility) - กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการรับรู้การประเมินว่ามีความเที่ยงตรง ไม่มีความลำเอียง	0	0	7	ไม่มีการประเมิน
มีความทันเวลาในการใช้ (timeliness) - ข้อค้นพบมีความทันการกับความต้องการของผู้ใช้	7	0	0	ประเมินจากการสัมภาษณ์
มีการกระจายการใช้ผล (pervasiveness) - ผลการประเมินได้รับการเผยแพร่ไปยังกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม	0	7	0	มีการแจกจ่ายหนังสือ “ผลการดำเนินการสถาบัน ประจำปีการศึกษา.....” ของสถานศึกษาอื่น

จากตาราง 36 พบว่า การประเมินประสิทธิภาพในด้านการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง ซึ่งพิจารณาเฉพาะประเด็นเทคนิคการประเมิน ผลจาก

การประเมินตามที่เสนอในตาราง 36 นั้น จะเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่

ส่วนที่ 3 : การสังเคราะห์ดัชนีการประเมินพันธการะการจัดการศึกษาวิชาชีพการ พยาบาล ด้วยวิธีการเดลฟาย

3.1 ผลการวิเคราะห์การทำเดลฟายรอบที่ 1

ในการทำเดลฟายรอบที่ 1 นั้น ผู้วิจัยทำการศึกษาทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินพันธการะในด้านการจัดการศึกษา และได้จัดเสนอประเด็นที่คิดว่าจะมีความเกี่ยวข้องและเหมาะสมที่จะนำมาประเมินพันธการะของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา (ดังเอกสารในภาคผนวก) ผลการศึกษาเป็นดังนี้

3.1 คุณลักษณะของพันธกิจให้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยประมวลได้ แต่ให้ค้นคว้าเพิ่มเติมในประเด็นที่เฉพาะกับการอุดมศึกษา เนื่องจากเอกสารอ้างอิงเป็นการศึกษาในระดับมัธยมด้วย

3.2 พันธกิจของผู้บริหารให้เน้นการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร เนื่องจากมีความจำเป็นอย่างมากในยุคการปฏิรูปการศึกษา ที่จะเน้นการกระจายอำนาจ แต่ไม่จำเป็นต้องแยกภาวะผู้นำเป็น 6 ด้านตามที่ผู้วิจัยแยก เนื่องจากมีความซ้ำซ้อน และบางประเด็นควรเป็นดัชนีในระดับองค์กร หรือการประเมินสมรรถนะองค์กรมากกว่า ผลการวิเคราะห์จึงยุบรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็น ด้านปรัชญา คือการมุ่งมั่นสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และภาวะผู้นำด้านการบริหารและการจัดการ โดยเฉพาะการแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ในการทำนายอนาคต หรือการมองเห็นสิ่งที่แตกต่างออกไป

3.3 พันธกิจผู้สอนต้องให้ครอบคลุม 4 ด้าน และอาจเพิ่มเติมการสร้างองค์กร หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามที่ผู้วิจัยเสนอ แต่ในตารางแสดงพันธกิจเปรียบเทียบจากระดับบุคคล องค์กร จนถึงชุมชนนั้นค่อนข้างจะเข้าใจยากให้ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงด้านภาษาอีกครั้งตามที่ทำ ความเข้าใจระหว่างผู้วิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4 พันธกิจผู้เรียนให้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยเสนอ แต่ให้พิจารณาดัชนีประเมินให้อยู่ในบริบทการปฏิรูปการศึกษา

3.5 ชุดดัชนีให้เน้นการประเมินสมรรถนะองค์กรเนื่องจากเป็นการแสดง ความรับผิดชอบของทั้งองค์กร

3.6 การปรับเปลี่ยนรายละเอียดแต่ละด้านเป็น ดังนี้

3.6.1 พันธกิจด้านการประเมิน ควรเหลือเพียง กำหนดระบบและกลไกการประเมินผลการจัดการศึกษา รวมถึงการติดตามบัณฑิตอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

3.6.2 พันธกิจด้านปรัชญา ควรเหลือเพียงรังสรรค์องค์การแห่งการเรียนรู้

3.6.3 พันธกิจด้านการจัดการ ควรให้ไปแสดงออกที่ตัวชี้วัดระดับองค์กร เช่นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจองค์กร กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์องค์กร รวมถึงการสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ และในความเป็นจริงคุณสมบัตินี้ควรใช้เพื่อการประเมินผู้จัดการ มากกว่า

3.6.4 พันธกิจด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นบทบาทหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน แต่คิดว่าที่ผู้วิจัยเสนอไป 3 ตัวนั้น น่าจะเหลือเพียงการเตรียมกลยุทธ์การพัฒนาวิชาชีพ เช่นการพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการสอน

3.6.5 พันธกิจด้านวัฒนธรรม ควรประเมินด้านการสร้างวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม (ไม่เฉพาะบุคลากรในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ต้องรวมถึงผู้ปกครอง ชุมชน หรือฝ่ายบริการทั้งโรงพยาบาล ศูนย์บริการสุขภาพ เป็นต้น ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ การเรียนรู้ตลอดชีวิตมากกว่า การตั้งเป้าหมายการดำเนินการให้สูงไว้ก่อน ส่วนพันธกิจด้านการเมืองควรเป็นเรื่องต่อเนื่องจากพันธกิจด้านวัฒนธรรม

สำหรับประเด็นที่เป็นตัวย่อยๆในแต่ละด้าน ทั้ง 6 ด้านนั้น คิดว่าสามารถไปปรับเปลี่ยนเป็นดัชนีย่อยได้ ในแต่ละด้านที่ผู้วิจัยควรพิจารณาให้รอบคอบอีกครั้ง

3.2 ผลการวิเคราะห์การทำเดลฟายรอบที่ 2

ในการศึกษาด้วยการทำเดลฟายในรอบที่ 2 นี้ ดัชนีเริ่มต้นที่นำเสนอเพื่อขอความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นดัชนีที่ปรับปรุงจากคำแนะนำที่ได้จากการทำเดลฟายในรอบที่ 1 ร่วมกับที่ได้จากการศึกษาด้วยวิธีการสำรวจ และสนทนากลุ่มกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 5 กลุ่ม (ตามเอกสารในภาคผนวก) ซึ่งจากที่วางแผนจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ คือ 23 ท่าน แต่จากการศึกษาได้รับคำตอบกลับเพียง 22 ท่าน แต่ในระหว่างการศึกษาได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการสภาการพยาบาลให้ไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากอาจารย์เพิ่มอีก 2 ท่าน ทำให้ได้ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 24 ท่าน ซึ่งจากการวิเคราะห์คำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 21 ท่าน ในด้านคุณลักษณะของการเป็นดัชนีว่ามีความตรง ความไว และความสามารถในการปฏิบัติได้ โดยการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ซึ่งใช้เกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ค่าที่ได้จากการวิจัยต้องมีค่าตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป ความสอดคล้องในความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 21 ท่าน ซึ่งวิเคราะห์จากการหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ซึ่งใช้เกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ค่าที่ได้จากการวิจัยต้องมีค่าไม่เกิน 1.5 ผลการวิเคราะห์สถิติทั้งสองค่าเสนอในตาราง 37 ดังนี้

ตาราง 37 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ซึ่งวิเคราะห์จากค่าตอบที่เป็นความเห็นของผู้ทรงเชี่ยวชาญจำนวน 24 ท่าน จำแนกตามดัชนี และเกณฑ์การพิจารณาดัชนี

เป้าหมาย การประเมิน	ดัชนีที่เสนอเพื่อการพิจารณา	ค่ามัธยฐาน			ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์		
		ความตรง	ความไว	ความสามารถ ปฏิบัติได้	ความตรง	ความไว	ความสามารถ ปฏิบัติได้
พันธกิจ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างองค์กร	1. ความครอบคลุมของการระบุพันธกิจ และจุดประสงค์	4.8	4.2	4.8	1.1	1.2	0.8
	2. ความเป็นไปได้ในการบรรลุพันธกิจ และจุดประสงค์	4.7	4.1	4.6	0.8	1.3	0.9
	3. ความชัดเจนในโครงสร้างองค์กร	4.8	4.6	4.8	0.5	1.1	0.8
	4. ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามโครงสร้าง	4.1	3.8	3.9	2.1	1.7	1.4
การตรวจสอบ พันธกิจองค์กร	5. ปริมาณพันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่บรรลุ และไม่ สามารถบรรลุตามที่ตกลงไว้	4.7	3.8	4.5	1.1	1.1	0.9
	6. ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบพันธกิจ	4.8	4.1	4.6	0.6	0.8	1.2
บุคลากรในภาพรวม	7. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อแนวคิด และการปฏิบัติตามพันธกิจหรือสถานศึกษา	4.2	4.0	4.3	1.5	1.4	1.0
	8. ความครอบคลุมของรายงานผลการประเมิน พันธกิจ	3.9	3.8	4.4	1.5	1.3	1.2
การให้มีส่วนร่วมได้ ส่วนเสียรับทราบ การปฏิบัติพันธกิจ องค์กร	9. ความมีประสิทธิภาพของรายงาน	3.9	3.2	3.7	1.5	1.4	1.6
	10. ความเหมาะสมของช่องทางการสื่อสาร	4.3	3.6	4	1.3	1.2	0.9

ตาราง 37 (ต่อ)

เป้าหมาย การประเมิน	ดัชนีที่เสนอเพื่อการพิจารณา	ค่ามัธยฐาน			ค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์		
		ความตรง	ความไว	ความสามารถ ปฏิบัติได้	ความตรง	ความไว	ความสามารถ ปฏิบัติได้
ภาวะผู้นำของผู้ บริหารสถานศึกษา	11. ผลการประเมินพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้ นำสถานศึกษา	4.1	4.1	4.3	1.6	1.1	1.4
	12. ผลการประเมินทัศนคติของผู้สอน ผู้เรียน และ ผู้ปกครอง ต่อผู้นำสถานศึกษา และสถาน ศึกษา รวมทั้งสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.1	3.9	4.1	1.8	1.9	1.2
การปฏิบัติพันธกิจ ผู้สอน	13. ความครอบคลุมในการปฏิบัติพันธกิจของผู้สอน	4.0	4.2	4.8	1.1	0.8	1.2
กระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียน	14. ผลการประเมินการบรรลุคุณลักษณะที่ องค์การคาดหวัง	4.3	4.2	4.5	1.3	1.2	1.1
	15. อัตราพัฒนาการเรียนรู้	4.6	4.5	4.5	1.3	0.9	1.2

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการทำเดลฟายรอบ 2 จากตาราง 37 พบว่ามีดัชนีที่ค่าความสอดคล้องในความคิดเห็นสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 1.5 4 ตัว คือ ในเป้าหมายการประเมิน พันธกิจ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างองค์การ 1 ตัว คือ ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามโครงสร้าง เป้าหมายการประเมิน การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบการปฏิบัติพันธกิจองค์การ 1 ตัว คือ ความมีประสิทธิภาพของรายงาน และ เป้าหมายการประเมิน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ตัว คือ ผลการประเมินพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้สอน สถานศึกษา และ ผลการประเมินทัศนคติของผู้สอน ผู้เรียน และผู้ปกครอง ต่อผู้นำสถานศึกษา และสถานศึกษา รวมทั้งสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ รวมทั้งเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ดังนี้

เป้าหมายการประเมินที่ 1 : พันธกิจ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างองค์กร

ดัชนีที่เสนอเพิ่มเติม

1. ความสอดคล้องของการระบุพันธกิจกับความต้องการของสังคมและผู้ใช้ผลผลิต
2. ความคิดเห็นของบุคลากรภายนอกต่อพันธกิจและโครงสร้างองค์กร
3. นโยบายจากเบื้องบนที่กำหนดโครงสร้าง
4. ปรัชญาองค์กร
5. ความสอดคล้องของพันธกิจและจุดประสงค์
6. ควรมีดัชนีบ่งชี้การประเมินปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร (Critical Success Factor) ปัจจัยนี้แสดงถึงความเป็นไปได้ที่องค์กรจะกำหนดแผนงานรองรับที่บรรลุพันธกิจ และจุดประสงค์ที่กำหนด ในขณะเดียวกันช่วยในการกำหนดพันธกิจและจุดประสงค์ที่เป็นไปได้ ตามศักยภาพขององค์กร CSF จะเป็นดัชนีที่ valid ร่วมอธิบายเป้าหมายการประเมินที่ 1 ในเรื่อง objective ให้แม่นยำขึ้น
7. ข้อ 3 อาจเพิ่มความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กรในแง่ของความทันสมัย ความคล่องตัวในการบริหารและประสานงาน
8. ความยืดหยุ่น / ความคล่องตัว
9. มีทรัพยากรเพียงพอต่อการดำเนินงาน แทนดัชนีตัวที่ 2
10. มีการระบุพันธกิจอย่างชัดเจน และจุดประสงค์มีความสอดคล้องกับพันธกิจ เนื่องจากความครอบคลุมของพันธกิจเป็นเรื่องที่พูดได้ยาก

ข้อเสนอแนะในการกำหนดดัชนีเพิ่มเติม

1. ไม่แน่ใจว่าครอบคลุมแล้วจะได้ความชัดเจนหรือไม่
2. ทำไมไม่ใช้จุดมุ่งหมายตามที่อธิบายความหมายไว้ข้างต้น คิดว่าน่าจะใช้คำให้สอดคล้องกัน
3. น่าจะมีการกำหนดเกณฑ์ในการบรรลุ หรือไม่บรรลุพันธกิจในแต่ละข้อ
4. ดัชนีในข้อนี้น่าจะเป็น “ระบุพันธกิจและจุดประสงค์.....” มากกว่าความครอบคลุม เพราะความครอบคลุมอาจจะไม่ใช่ประเด็น พันธกิจจะมีอย่างน้อยอย่างไรขึ้นกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายหลักของการจัดตั้งองค์กร แต่ถ้าใช้คำว่าระบุพันธกิจที่สอดคล้องกับ..... น่าจะตรงกว่า หรือที่ครอบคลุมตาม เข้าใจว่าเป็นวิธีเขียนทำให้ไม่เข้าใจชัดเจน
5. การกำหนดเกณฑ์ยังไม่ชัดเจน ควรระบุน้ำหนักของเกณฑ์พิจารณา 1 2 3 4 (ปรับตาม)
6. ความตรงที่ให้อำนาจจำกัดความนี้ขอให้ระมัดระวังว่าเมื่อตอบเลขค่ามาก (4-5) มี 2 นัย คือ ถูกต้องและควรเป็น ตามหลักวิชาการ หรือ ถูกต้องตามหลักวิชาการ และไวต่อการ

แสดงการปฏิบัติจริง (มิใช่องค์กรมีเอกสารพร้อมแต่ขาดการใช้ตามเอกสาร)จะทำให้ดัชนีนั้นๆ ไม่สามารถนำไปสู่การประเมินพันธกิจองค์กรได้

7. ขอให้พิจารณาการใช้คำให้เหมาะสม จุดมุ่งหมายจะเป็น goal และวัตถุประสงค์ จะเป็น objective

8. ข้อ 1 ให้ปรับเป็น พันธกิจระบุไว้ครอบคลุมข้อกำหนดเชิงวิชาชีพ ความคาดหวังของ สังคม และวัตถุประสงค์สอดคล้องกับพันธกิจและเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (ปรับตาม)

9. ไม่จำเป็นต้องมีดัชนีตัวที่ 2 ความเป็นไปได้ เนื่องจากสามารถดูผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดการทำงานได้

10. ดัชนีตัวที่ 3 แก้/ปรับเป็น โครงสร้างองค์กรเขียนไว้ชัดเจนและครอบคลุมในโครงสร้างงาน และบุคลากรขององค์กร

11. เอกสารที่ควรระบุ ได้แก่ ข้อความของพันธกิจ ข้อกำหนดเชิงวิชาชีพ ข้อกำหนดเชิงกฎหมาย เป็นต้น

12. โครงสร้างองค์กรจำเป็นต้องเป็นแนวราบ แต่ควรเป็นไปตามความเหมาะสม

13. ดัชนีตัวที่ 4 ความเป็นไปได้ จะอยู่ในเป้าหมาย 2 อยู่แล้ว ซึ่งดูได้จากผลการปฏิบัติ

14. ดัชนีตัวที่ 1 ควรแยกพันธกิจ กับจุดประสงค์เป็น 2 ประเด็น

15. ดัชนีตัวที่ 4 น่าจะเป็นโครงสร้างการบริหารไม่ใช่โครงสร้างองค์กร

16. ดัชนีตัวที่ 4 พิจารณาความเป็นไปได้จากเอกสารของแผนว่าสอดคล้องกับพันธกิจหรือไม่ก็เพียงพอ

17. ดัชนีตัวที่ 4 ควรเป็นความเหมาะสมของโครงสร้างองค์การ

เป้าหมายการประเมินที่ 2 : การตรวจสอบกำกับดูแล (Monitoring) พันธกิจองค์การ

ดัชนีที่เสนอเพิ่มเติม

1. ผลการสอบรับประกอบโรคศิลป์

2. อัตราการมีงานทำ

3. อัตราการผ่านการประเมินการทำงานเมื่อแรกเข้า

4. แผนการส่งเสริมการบรรลุพันธกิจ และผลการดำเนินการ

5. การติดตามประเมินผลลัพธ์ ได้แก่ การสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ ความภาคภูมิใจขอบัณฑิต การได้รับการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ผลลัพธ์การประเมินการปฏิบัติ และความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

6. แผนงาน / กิจกรรม / โครงการ

ข้อเสนอแนะในการกำหนดดัชนีเพิ่มเติม

1. ต้องทำข้อ 6 ก่อนตอบข้อ 5 หรือไม่ คือต้องพิจารณาว่าเป็น sequence ต่อเนื่องกันหรือไม่

2. ดัชนีทั้ง 5 และ 6 จะได้แต่เชิงปริมาณเท่านั้น ไม่สะท้อนระดับของความสำเร็จ

3. เป็นการประเมินวัตถุประสงค์ว่าได้ดำเนินการตามแผนหรือไม่ ในลักษณะวงจร PDCA

4. ขอแก้ไขข้อความ “ปริมาณ” น่าจะเป็นความครอบคลุม เพราะปริมาณอาจจะมีมากหรือน้อยไม่สำคัญ แต่น่าจะมีประเด็น หรือดัชนีที่สามารถวัดได้ครอบคลุมทุกพันธกิจและวัตถุประสงค์กำหนดไว้

5. ให้ปรับดัชนีเป็น มีการจัดระบบการตรวจสอบและกำกับดูแลพันธกิจองค์กร มีรายงานผลการตรวจสอบพันธกิจองค์กรที่ครบถ้วนและทันเวลา มีระบบและการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขปัญหา

6. ดัชนีตัวที่ 6 ให้แก้เป็น “การวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามตามภาระหน้าที่” ซึ่งพิจารณาเอกสารตามที่ระบุแล้ว ยังประเมินได้จาก รายงาน SWOT อีกด้วย

7. ดัชนีข้อ 5 อาจเพิ่ม สาเหตุของการไม่บรรลุตามพันธกิจ

8. จะดูการบรรลุพันธกิจจากวัตถุประสงค์ หรือจากตัวพันธกิจเลย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าถ้าพิจารณาจากพันธกิจจะวัดยากกว่า

9. ให้เปลี่ยนดัชนีข้อ 6 เป็นมีข้อมูลผลการตรวจสอบพันธกิจอย่างชัดเจน

10. ควรบูรรวมข้อ 5 และ 6

เป้าหมายการประเมินที่ 3 : บุคลากรในภาพรวม

7. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อแนวคิด และการปฏิบัติการประเมินพันธกิจ ดัชนีที่เสนอเพิ่มเติม

1. ความคิดเห็นของบุคคลภายนอกต่อพันธกิจองค์กร

2. การมีส่วนร่วม และการลงมือปฏิบัติของบุคลากร

3. ควรประเมินที่กิจกรรม (ปริมาณของกิจกรรม) ที่บุคลากรได้ปฏิบัติตามพันธกิจขององค์กร ร่วมกับกิจกรรมที่แสดงถึงการมีพันธะต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการกำหนดดัชนีเพิ่มเติม

1. คำว่า “การปฏิบัติการประเมินพันธกิจ” ผู้ให้ข้อมูลจะไม่ว่าคือการประเมิน accountability วิธีการเก็บข้อมูลมีความสำคัญอย่างมากต่อการได้ข้อเท็จจริง

2. ไม่แน่ใจว่าจะประเมินทัศนคติของบุคลากร และ/ หรือการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการประเมินพันธกิจเพราะ source ของข้อมูลคือบุคลากร

3. ไม่ชัดเจนในการวัดทัศนคติ ควรจะมีการให้น้ำหนักเกณฑ์

4. ถ้าประเมิน ความคิดเห็น หรือ ความรู้สึก อาจจะง่ายกว่าการประเมินทัศนคติ

5. ไม่น่าตรวจทัศนคติให้ยุ่งยากให้ดูผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแทน โดยปรับดัชนี เป็น

5.1 มีการกำหนดผู้รับผิดชอบผู้รับผิดชอบงานได้ครอบคลุมพันธกิจองค์กร

5.2 ผู้รับผิดชอบงานมีความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม และดำเนินการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. เครื่องมืออาจไม่เที่ยง ถ้าเป็นการวัดทัศนคติบุคลากร และไม่สามารถระบุได้ชัดเจนว่าถูกต้องหรือไม่ อาจก่อให้เกิดการเบี่ยงเบนได้ น่าจะระบุพฤติกรรมที่สามารถจะแยกได้ว่ามีทัศนคติอย่างไรต่อแนวคิด และการปฏิบัติ

เป้าหมายการประเมินที่ 4 : การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบผลการปฏิบัติพันธกิจ องค์กร

ดัชนีที่เสนอเพิ่มเติม

1. ผลการประเมินภายในองค์กร / ผลการประเมินจากภายนอกองค์กรเช่นคณะกรรมการที่ตั้ง ให้มาทำการประเมินเป็นต้น

2. ทั้ง 2 ดัชนีไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ตรงตามเป้าหมาย 4 เสนอให้ใช้ว่า “มีข้อมูลที่แสดงว่ามีการชี้แจงให้ ได้รับทราบ และให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบผลการประเมิน”

ข้อเสนอแนะในการกำหนดดัชนีเพิ่มเติม

คำว่าประสิทธิภาพไม่ชัดเจนว่าจะวัดอย่างไร

ควรมีการขยายความเพื่อให้เป็นปรนัย

1. ดัชนี 9 ควรต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติ เพราะมีหลายด้าน (กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเป็นองค์กรหน่วยเหนือที่ควบคุมอยู่ เช่นทบวงฯ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานประมาณ สภาการพยาบาล ซึ่งคนกลุ่มนี้อาจจะถามความเห็นลำบาก นอกจากจะให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการประเมิน และมีการลงความเห็นจากผลการตรวจสอบภายใน และภายนอก (ถ้ามี)

3. ดัชนี 8 ควรระบุให้เป็นรูปธรรม เช่นการประเมินพันธกิจตามแนววิถีใด

4. รายงานการประเมินผลจะวัดได้ง่ายในกิจกรรมที่วัดได้ง่าย เช่น จำนวนบัณฑิต แต่อาจจะวัดได้ยากในเชิงคุณภาพ ซึ่งมีความจำเป็นเป็นอย่างมาก

5. ดัชนี 9 แหล่งข้อมูลในวงเล็บไม่สอดคล้องกับตัวดัชนี

เป้าหมายการประเมินที่ 5 : ช่องทางสื่อสาร

ดัชนีที่เสนอเพิ่มเติม

1. มีข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่ามีช่องทางสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น
2. เพิ่มดัชนีระบบ และทางเลือกของทาง
3. อาจรวมความเพียงพอของช่องทางสื่อสาร
4. มีการสื่อสารสองทาง
5. นำข้อมูลจากการสื่อสารมาพัฒนาการดำเนินการกิจกรรมขององค์กร (ทำให้เกิดการยอมรับเพิ่ม และลดการต่อต้าน)
6. ความสามารถในการเข้าถึงง่าย มีหลายช่องทาง และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ
7. มีผู้แทนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรในโครงสร้างทางการบริหาร
8. มีการรายงานผลการดำเนินการ และสรุปแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องประจำปี
9. มีระบบการแจ้งข่าวสารการดำเนินการของสถาบันต่อสาธารณะ
10. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับข่าวสารการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างครบถ้วนและทันเวลา
11. มีระบบรับข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อเสนอแนะในการกำหนดดัชนีเพิ่มเติม

1. อาจจะวัดได้ยากในการตีความคำว่าเหมาะสม
2. การสื่อสารภายในก็เป็นประเด็นสำคัญ จึงไม่ควรที่จะระบุเป็นการสื่อสารเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่านั้น
3. ควรมีการระบุการให้ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง
4. ความตรงน่าจะต่ำ เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะไม่รู้สึกซึ่งถึงพันธกิจ และการปฏิบัติตามพันธกิจขององค์กร ผู้อื่นจะมองแต่ภาพรวมเท่านั้น
5. ความเหมาะสมควรจะต้องมีการอธิบายเพิ่มเติม
6. ควรรวมกับกลุ่มที่ 4

เป้าหมายการประเมินที่ 6 : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ดัชนีที่เสนอเพิ่มเติม

1. ดัชนีที่เป็นการประเมินจากสถานฝึกปฏิบัติ
2. ผลงานของผู้นำ

3. ความไว้วางใจต่อองค์กร (ซึ่งผู้นำเป็นผู้สร้าง)
4. พิจารณาจากหลักฐานเชิงประจักษ์เช่น รางวัลต่างๆที่ได้รับจากภายนอก

ข้อเสนอแนะในการกำหนดดัชนีเพิ่มเติม

1. ไม่น่าวัดเพราะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ควรวัดแค่ผลการประเมินทัศนคติของผู้ปกครองต่อสถานศึกษาก็พอ
3. ไม่ควรประเมินทัศนคติควรประเมินพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้นำ
4. ในระดับอุดมศึกษาอาจจะไม่ต้องพิจารณาผลการประเมินจากผู้ปกครอง
5. ควรพิจารณาประเด็นที่อาจจะเกิดขึ้นได้คือถ้าความคิดเห็นของกลุ่มที่ประเมินผู้นำไม่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยจะตัดสินอย่างไร
6. ควรพิจารณาผู้ประเมิน เช่นผู้ปกครอง ผู้เรียนมีโอกาสสัมผัสผู้นำ จนรู้จักผู้นำแล้วหรือไม่
7. ควรเพิ่มการประเมินที่จะให้ได้หลักฐานเชิงปริมาณที่แสดงผลลัพธ์การเป็นผู้นำในแต่ละด้าน
8. ความตรงน่าจะต่ำเนื่องจากเป็นการประเมินทัศนคติ

เป้าหมายการประเมินที่ 7 : การปฏิบัติพันธกิจผู้สอนในระดับอุดมศึกษา

ดัชนีที่เสนอเพิ่มเติม

1. พิจารณาจากตารางสอน การเป็นคณะกรรมการชุดต่างๆ และผลงาน
2. การเป็นผู้ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. กระบวนการสอนของผู้สอน สอดคล้องกับบริบทการปฏิรูปการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการกำหนดดัชนีเพิ่มเติม

1. การประเมินผู้สอนสามารถประยุกต์วิธีการทั้งโดยการสังเกต และการทดสอบ
2. ไม่น่าระบุ port folio เพราะไม่คิดว่าจะมีการดำเนินการทุกแห่ง
3. น่าจะให้ผู้เรียน สถานฝึก และองค์กรร่วมประเมิน
4. ควรเพิ่มดัชนีวัดกระบวนการ
5. ประเมินแค่ความครอบคลุมไม่น่าจะเพียงพอ

** จะสอบถามเพิ่มเติมประเด็นการสร้างบรรยากาศความเอื้ออาทรเชิงวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเห็นว่ามี และต้องเกิด แต่จะประเมินยาก อาจวัดจากจำนวนกิจกรรมเชิงวิชาการที่ดำเนินการภายใน **

เป้าหมายการประเมินที่ 8 : ภาระกิจของผู้เรียน

ดัชนีที่เสนอเพิ่มเติม

1. ดัชนีที่ 15 ให้เปลี่ยนเป็นผลการสอบ / สมรรถนะผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ความมีชื่อเสียงของสถาบันในระดับประเทศ / ต่างประเทศ
3. การสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ
4. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของบัณฑิต
5. ทักษะติดต่อวิชาชีพ
6. ความต้องการอยู่ในวิชาชีพ
7. ความต้องการศึกษาต่อ
8. ประเมินให้ครอบคลุม เก่ง ดี มีสุข

ข้อเสนอแนะในการกำหนดดัชนีเพิ่มเติม

1. ให้มีการประเมินทั้งผลลัพธ์ และกระบวนการ
2. ดัชนีที่ 14 พิจารณาจากรายงานการประเมินผลหลักสูตรได้
3. ดัชนีตัวที่ 14 องค์กรควรประเมินเองด้วย
4. น่าจะเพิ่มการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังสำเร็จการศึกษาในด้านความพึงพอใจ

ในคุณภาพบัณฑิต อย่างน้อย 1 – 2 ปี จากสถาบันที่รับบัณฑิต

5. ควรสอบถามตัวผู้เรียนด้วยว่าทราบ / รับรู้พันธกิจของตนเองอย่างไร และระดับการปฏิบัติตามพันธกิจ นั้น

6. ดัชนีตัวที่ 14 น่าจะเป็น กระบวนการของการเรียนรู้(ที่ประเมินจากบัณฑิต น่าจะตรงกว่า

7. ควรวัดผลสัมฤทธิ์ตามสมรรถนะที่ตั้งไว้แต่แรกให้ครอบคลุม

3.3 ผลการวิเคราะห์การทำเดลฟายรอบที่ 3

ในการดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 3 นั้นได้มีการปรับเปลี่ยนดัชนีหลายตัว ซึ่งพิจารณาทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญ และข้อมูลเชิงปริมาณคือค่ามัธยฐาน (มีค่าตั้งแต่ 3.5ขึ้นไป) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (ไม่เกิน 1.5) ซึ่งจะทำให้ดัชนีในรอบแรกผ่านการพิจารณาเพียง 10 จาก 15 ตัว ได้แก่ 1.ความครอบคลุมของการระบุพันธกิจและจุดประสงค์ 2. ความเป็นไปได้ในการบรรลุพันธกิจ และจุดประสงค์ 3. ความชัดเจนในโครงสร้างองค์การ 4. ปริมาณพันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่บรรลุ และไม่สามารถบรรลุตามที่แถลงไว้ 5.ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบพันธกิจ 6. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อแนวคิดและการปฏิบัติการประเมินองค์การ หรือสถานศึกษา (ค่า

ความตรง ความไวสูง และผลการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่อยากให้อัดออก ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดออก) 7. ความเหมาะสมของช่องทางการสื่อสาร 8.ความครอบคลุมในการปฏิบัติพันธกิจของผู้สอน สำหรับตัวที่ 14 และ 15 มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ในด้านความตรง ความไว และ ความสามารถในการปฏิบัติ ไม่เกิน 1.5 แต่จากข้อมูล การสนทนากับผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า น่าจะเปลี่ยนแปลงข้อความเป็นผู้เรียนมีความมุ่งมั่น บรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลที่สังคมสถานศึกษาคาดหวังคาดหวัง ส่วนตัวที่ 15 อัตราพัฒนาการเรียนรู้ให้ปรับเป็นผู้เรียนมีพัฒนาการเรียนรู้

เมื่อผู้วิจัยมีการพิจารณาข้อมูลที่ได้ศึกษาทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญ และข้อมูลเชิงปริมาณ ทำให้มีการดัดแปลงดัชนีเพื่อศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟายในรอบ 3 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบดัชนีตัวเดิม และพิจารณาให้ความคิดเห็นในดัชนีตัวใหม่ ดังที่แสดงในตาราง 38 ซึ่งเป็นดัชนีที่ดัดแปลง และผลการทำเดลฟายรอบ 3 ด้วยเกณฑ์พิจารณาแบบเดิม

ตาราง 38 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ซึ่งวิเคราะห์จากคำตอบที่เป็นความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 24 ท่าน จำแนกตามดัชนี และเกณฑ์การพิจารณาดัชนี

เป้าหมายการประเมิน	ค่ามัธยฐาน			ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์		
	ความตรง	ความไว	ความสามารถปฏิบัติได้	ความตรง	ความไว	ความสามารถปฏิบัติได้
1. ระบุภารกิจสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับหลักการ และวิธีการของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของวิชาชีพการพยาบาลทั้งภายในประเทศ และ สากล	4.8	4.1	4.7	0.8	0.7	1.0
2. วัตถุประสงค์ของสถานศึกษามีความเหมาะสม	4.8	4.2	4.8	0.9	0.9	0.7
3. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภารกิจ และวัตถุประสงค์การ	4.8	4.7	4.8	0.8	1.0	0.9
4. วางแผนแก้ไขจุดอ่อน ขององค์การ	4.4	4.3	4.3	1.0	1.1	1.0
5. ความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์การ	3.7	4.2	4.7	1.0	0.9	0.9
6. มีสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์การ	4.7	4.2	4.6	1.0	0.9	1.0
7. มีระบบการกำกับดูแล บุคลากรในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา	4.7	4.7	4.6	1.0	1.2	1.2

ตาราง 38 (ต่อ)

เป้าหมายการประเมิน	ค่ามัธยฐาน			ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์		
	ความตรง	ความไว	ความสามารถปฏิบัติได้	ความตรง	ความไว	ความสามารถปฏิบัติได้
8. มีรายงานผลการตรวจสอบภารกิจ และวัตถุประสงค์องค์การที่ครบถ้วน และทันเวลา	4.8	4.3	4.6	0.9	1.3	1.2
9. มีระบบติดตามผลสืบเนื่องจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และครอบคลุมผู้สำเร็จการศึกษาทุกคน รวมทั้งประเด็นที่ควรติดตาม	4.9	4.6	4.4	0.6	1.1	1.2
10. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวคิดและการประเมินพันธภาระองค์การ หรือสถานศึกษา	4.4	4.0	4.3	1.2	1.0	1.1
11. มีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วม และรับทราบผลการประเมินพันธภาระองค์การ	4.6	4.3	4.3	1.3	1.1	1.0
12. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	4.7	4.0	4.1	0.9	1.0	0.8
13. มีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์	5.0	4.0	4.3	1.0	1.1	1.2
14. ความครอบคลุมในการปฏิบัติภารกิจผู้สอน	4.6	4.4	4.8	1.0	1.0	0.9
15. ผู้สอนใช้กระบวนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.8	4.6	4.7	0.8	1.1	1.2
16. ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นให้บรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องการ	4.4	4.0	4.1	1.1	1.0	1.1
17. การบรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ	4.5	4.4	4.4	1.0	1.1	1.1
18. ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้	4.5	4.2	4.7	1.0	0.9	1.0

จากตาราง 38 พบว่าดัชนีทั้ง 18 ตัว มีค่าค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ในด้านความตรง ความไว ความสามารถปฏิบัติได้ในระดับที่ยอมรับได้ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการทำเดลฟายรอบที่ 3 ที่ได้จากการสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม

เป้าหมายการประเมินที่ 1 : การระบุพันธกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์องค์การ (Objective) อย่างชัดเจน

ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่ม

เป้าหมายการประเมินที่ 2 : การสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า องค์การ มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามพันธกิจ และวัตถุประสงค์ ดังที่ ได้แถลงไว้

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ในดัชนี 3 และ 4 เป็นเรื่องการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การ ซึ่งการวางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์การควรพิจารณาจากจุดแข็ง จุดอ่อน สถานการณ์คุกคามด้วย

2. ความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเป็นดัชนีตัวที่ 5 แต่น่าจะอยู่ก่อนดัชนี 4

3. ดัชนีตัวที่ 6 “มีสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์องค์การ” ควรเพิ่มดัชนีย่อย คือ มีปัจจัยเกื้อหนุน

4. ดัชนีตัวที่ 7 มีระบบการกำกับดูแลบูรณาการในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา ซึ่งมีดัชนีย่อย 3 ดัชนี คือมีคณะกรรมการดูแลกำกับการดำเนินการจัดการศึกษามีระเบียบปฏิบัติในการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ และกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน และสุดท้ายมีระบบประกันคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าน้ำหนักของเกณฑ์ย่อยทั้ง 3 ตัวไม่เท่ากันไม่เท่ากัน โดยมีเกณฑ์ย่อย 3 แล้ว ไม่ต้องมีเกณฑ์ย่อยตัวที่ 1 และ 2 ก็ได้ แต่ถ้ามีเพียงเกณฑ์ย่อยตัวที่ 1 และ 2 เท่านั้นก็ไม่เพียงพอ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าควรเพิ่มเกณฑ์ว่า “มีระบบระเบียบปฏิบัติเป็นขั้นตอน” เข้าไปด้วย

เป้าหมายการประเมินที่ 3 : การตรวจสอบกำกับดูแลผลสัมฤทธิ์ (Monitoring Outcome)

ภารกิจและวัตถุประสงค์องค์การ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ดัชนีตัวที่ 8 มีรายงานผลการตรวจสอบภารกิจ และวัตถุประสงค์องค์การที่ครบถ้วน และทันเวลา มีดัชนีย่อย 5 ตัว คือ มีการรายงานการดำเนินการตามภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้แถลงไว้อย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกภารกิจ และวัตถุประสงค์ มีความสามารถในการอธิบายถึงการไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจที่ได้แถลงไว้อย่างมีหลักฐานแสดงได้ พร้อมทั้งผลการวิเคราะห์แนวทางแก้ไข เพอร์เซนต์รายวิชาที่รายงานว่าการสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เพอร์เซนต์รายวิชาผู้เรียนรายงานว่า ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนมากกว่า 50 เพอร์เซนต์ และเพอร์เซนต์ ผู้เรียนที่รายงานว่า กระบวนการให้เกรดและการประเมินผลที่ใช้โดยผู้สอน แสดงให้ ผู้เรียนได้ทราบอย่างแท้จริงว่าผู้เรียนเรียนรู้อะไร ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าดัชนีย่อยตัวที่ 4 “เพอร์เซนต์รายวิชาผู้เรียนรายงานว่า ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนมากกว่า 50 เพอร์เซนต์”

ต้องขึ้นกับวัตถุประสงค์รายวิชาว่าควรใช้รูปแบบ / วิธีการสอนใด การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นหลักการที่เหมาะสมแต่การกำหนดเปอร์เซ็นต์ อาจไม่เหมาะสมกับทุกรายวิชา ส่วนดัชนีย่อย 5 คงไม่ไวพอที่จะตอบตรงนี้ได้ ได้แต่เพียงความสามารถในการเรียนรู้ (สัมฤทธิ์ผลการเรียนทั้งวิชา) เกณฑ์ในภาพรวมจะซ้อนกับดัชนีที่ผ่านมา คือมีการตรวจสอบกำกับแล้ว ในทุกแผนงาน

2. ดัชนีตัวที่ 9 มีระบบการติดตามผลสืบเนื่องจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วยเกณฑ์ย่อย 9 ตัว ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าดัชนีย่อยตัวที่ 9 “อัตราการเปลี่ยนงานหรือการออกจากวิชาชีพภายใน 1 ปี ภายหลังการสำเร็จการศึกษา” นั้นต้องติดตามว่าการเปลี่ยนงานนั้นเพื่อพัฒนาตนเอง (ก้าวหน้าขึ้น) หรือเปลี่ยนเพราะเหตุด้านลบ อัตราการเปลี่ยนงานเป็นดัชนีทั้งด้านบวก และลบ และดัชนีทั้ง 9 ตัว ดัชนีย่อยควรระบุเป็นดัชนีใหญ่ว่า “ มีระบบติดตามอย่างต่อเนื่อง เช่น มีแผนการติดตามบัณฑิตอย่างชัดเจน เปอร์เซ็นต์บัณฑิต / ผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับการติดตามในแต่ละรุ่น มีแผนการติดตามบัณฑิตอย่างครอบคลุม พันธกิจ และวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา เช่น ระบบการพัฒนาตนเองของบัณฑิต ระบบความพึงพอใจในวิชาชีพ ระบบความพึงพอใจในชีวิตและความเป็นอยู่ เป็นต้น”

เป้าหมายการประเมินที่ 4 : บุคลากรในภาพรวม
ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เป้าหมายการประเมินที่ 5 : การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบการปฏิบัติการ และวัตถุประสงค์ขององค์การ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ดัชนีตัวที่ 11 “มีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการประเมินพันธกิจขององค์การ” ซึ่งมีดัชนีย่อย 6 ตัว ตัวแรกคือ “ระบุและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อแรกน่าจะเป็นมีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการประเมินพันธกิจขององค์การ แล้วจึงตามด้วยดัชนีย่อยที่เหลือ

เป้าหมายการประเมินที่ 6 : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ดัชนีประเมินมี 2 ตัว คือดัชนีตัวที่ 12 “ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมีเกณฑ์ย่อย 3 ตัว คือ สร้างวัฒนธรรมการวิจัยในองค์การ สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคลากรทุกระดับ และให้คุณค่าต่อการสร้างสรรค์

และการมีผลิตภาพในสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญให้เพิ่มเติมดัชนีย่อยอีก 3 ตัว คือ มีการวิเคราะห์องค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารเปิดโอกาส หรือสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรม

2. สำหรับดัชนีตัวที่ 13 “มีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการและการวางแผนเชิงกลยุทธ์” มีเกณฑ์ย่อย 4 ตัว คือ ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงวิธีการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอันดับหนึ่ง มีการตัดสินใจบนฐานของข้อมูลที่มีการทำนายอนาคตได้ สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาของบุคลากรทุกระดับในองค์กร และสุดท้ายสร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพการเป็นครู ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า คำว่า ผลิตภาพ ควรใช้คำที่ง่ายกว่านี้ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการสื่อสารที่เข้าใจกันในทุกระดับ การมีวิสัยทัศน์คืออะไร การวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นอย่างไร และให้เพิ่มเติมการกล้าเผชิญกับปัญหา (กล้าริเริ่มงานใหม่ๆ) กล้า เปลี่ยนแปลงสิ่งเก่าๆ

เป้าหมายการประเมินที่ 7 : การปฏิบัติพันธกิจผู้สอนในระดับอุดมศึกษา

มีดัชนี 2 ตัว คือตัวที่ 14 และ 15 คือ ความครอบคลุมในการปฏิบัติภารกิจของผู้ และผู้สอนใช้กระบวนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เป้าหมายการประเมินที่ 8 : ภารกิจของผู้เรียน

ประกอบด้วยดัชนี 3 ตัว คือ ตัวที่ 16 17 และ 18 ซึ่งสำหรับดัชนีตัวที่ 16 และ 18 ผู้เชี่ยวชาญไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ส่วนดัชนีตัวที่ 17 “การบรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องการ” ประกอบด้วยดัชนี 9 ตัว ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า เกณฑ์ย่อยหลายข้อเป็นนามธรรม ปฏิบัติยาก และน่าจะเพิ่มเกณฑ์ความรับผิดชอบหน้าที่

การวิเคราะห์น้ำหนักเกณฑ์ย่อยในแต่ละดัชนีของการเก็บข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3

ตาราง 39 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อดัชนีองค์ประกอบ จำนวนตามน้ำหนักความสำคัญ 9 ระดับ

ข้อ	เกณฑ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ								
		9 จำนวน (ร้อยละ)	8 จำนวน (ร้อยละ)	7 จำนวน (ร้อยละ)	6 จำนวน (ร้อยละ)	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1	•แสดงหน้าที่หรืองานพื้นฐานขององค์กร •ระบุหรืออ้างอิงถึงกลุ่มเป้าหมายหลักของการบริการ •ระบุหรืออ้างอิงเจตนารมณ์ของการบริการสู่สังคมหรือชุมชนในวงกว้าง •สอดคล้องกับปัญญา การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งของประเทศและของสากล •คำนึงถึงข้อกำหนดวิชาชีพและความคาดหวังของสังคมรวมถึงความต้องการของผู้จ้างงาน	11 (69.0)	5 (31.0)	-	-	-	-	-	-	-
		4 (25.0)	9 (56.0)	1 (6.0)	1 (6.0)	1 (6.0)	-	-	-	-
		1 (6.0)	6 (38.0)	8 (50.0)	1 (6.0)	0	-	-	-	-
		5 (31.0)	7 (44.0)	2 (13.0)	1 (6.0)	1 (6.0)	-	-	-	-
		6 (40.0)	6 (40.0)	1 (7.0)	1 (7.0)	1 (7.0)	-	-	-	-
2	• วัดอุปสงค์ครอบคลุมภารกิจที่แถลง • วัดอุปสงค์สอดคล้องกับภารกิจที่แถลง • วัดอุปสงค์ชี้แนะทิศทางการปฏิบัติ	16 (100)	-	-	-	-	-	-	-	-
		13 (81.0)	3 (19.0)	-	-	-	-	-	-	-
		8 (50.0)	5 (31.0)	3 (19.0)	-	-	-	-	-	-
3	• มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จพื้นฐานในการบรรลุภารกิจและ	10	4	1	1	-	-	-	-	-

ตาราง 39 (ต่อ)

ประเด็น	เกณฑ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ								
		9 จำนวน (ร้อยละ)	8 จำนวน (ร้อยละ)	7 จำนวน (ร้อยละ)	6 จำนวน (ร้อยละ)	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
4	วัตถุประสงค์โครงการ (ภารกิจเป็นภารกิจขององค์การโดยรวม วัตถุประสงค์ได้รับการกำหนดโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งหมดในองค์กร และมีกระบวนการที่แสดงถึงการอภิปรายและคัดเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติ)	(62.4)	(25.0)	(6.3)	(6.3)					
	• มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จที่เฉพาะขององค์การในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์โครงการ	8 (50.0)	5 (31.3)	1 (6.3)	1 (6.3)	-	-	-	-	-
	• มีการวิเคราะห์จุดอ่อนขององค์กร	7 (46.7)	4 (26.7)	3 (20.0)	1 (6.7)	-	-	-	-	-
	• มีแผนการแก้ไข และ/หรือป้องกันอุปสรรคที่จะขัดขวางการบรรลุภารกิจ และวัตถุประสงค์โครงการ	6 (40.0)	1 (6.7)	6 (40.0)	2 (13.3)	-	-	-	-	-
5	• มีแผนการปรับปรุงบุคลากร ให้มีการเจริญเติบโตทางสายวิชาชีพของตน สอดคล้องกับบริบทตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ	3 (20.0)	7 (46.7)	3 (20.0)	2 (13.3)	-	-	-	-	-
	• มีแผนงานเฉพาะรองรับวัตถุประสงค์แต่ละข้ออย่างครอบคลุม	12 (70.5)	2 (11.8)	2 (11.8)	1 (5.9)	-	-	-	-	-
	• มีดัชนีชี้ความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	12 (75.0)	1 (4.7)	1 (4.7)	1 (4.7)	1 (4.7)	-	-	-	-
	• มีระบบควบคุมกำกับกับการดำเนินการตามแผนงาน	11 (68.8)	4 (25.0)	1 (6.2)	-	-	-	-	-	-
	• มีการระบุผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างชัดเจน	9 (56.3)	2 (12.5)	2 (12.5)	1 (6.7)	1 (6.7)	-	-	-	-

ตาราง 39 (ต่อ)

ปีงบประมาณ	เกณฑ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ									
		9 จำนวน (ร้อยละ)	8 จำนวน (ร้อยละ)	7 จำนวน (ร้อยละ)	6 จำนวน (ร้อยละ)	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)	
6	จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นครอบคลุมภารกิจหลัก และวัตถุประสงค์การที่กำหนดชัดเจน	11 (64.7)	5 (29.4)	1 (5.9)	-	-	-	-	-	-	
	• มีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่สอดคล้องกับภารกิจ และวัตถุประสงค์	6 (35.3)	6 (35.3)	4 (23.5)	1 (5.9)	-	-	-	-	-	
	• สายงานการบริหารขององค์การมีความชัดเจน ยึดหยุ่นและคล่องตัว ตลอดจนแสดงถึงกระจายอำนาจอย่างชัดเจน	4 (25.0)	9 (56.2)	2 (12.5)	1 (6.3)	-	-	-	-	-	
	• มีการกำหนดคำอธิบายภาระหน้าที่งาน (Job Description) อย่างชัดเจน ครอบคลุมชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติ/คุณสมบัติของบุคคลในตำแหน่ง ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ • จัดสรรงบประมาณการดำเนินการอย่างชัดเจน	8 (47.0)	3 (17.6)	5 (29.4)	1 (5.8)	-	-	-	-	-	
7	• มีคณะกรรมการดูแลกำกับการดำเนินการจัดการ	5 (31.3)	6 (37.5)	5 (31.3)	-	-	-	-	-	-	
	• มีระเบียบปฏิบัติในการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ และกิจกรรมต่างๆอย่างชัดเจน	5 (29.4)	9 (52.9)	3 (17.3)	-	-	-	-	-	-	
	• มีระบบประกันคุณภาพการจัดการศึกษา	15 (93.8)	1 (6.2)	-	-	-	-	-	-	-	
8	• มีการรายงานการดำเนินการตามภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้แถลงไว้อย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกภารกิจ และวัตถุประสงค์	11 (73.3)	2 (13.3)	2 (13.3)	-	-	-	-	-	-	
	• ความสามารถในการอธิบายถึง การไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจที่ได้แถลงไว้	4	6	3	2	-	-	-	-	-	

ตาราง 39(ต่อ)

๒๕๒๕	เกณฑ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ								
		9 จำนวน (ร้อยละ)	8 จำนวน (ร้อยละ)	7 จำนวน (ร้อยละ)	6 จำนวน (ร้อยละ)	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
9	อย่างมีหลักฐานแสดงได้ พร้อมทั้งผลการวิเคราะห์แนวทางแก้ไข • เปอร์เซนต์รายวิชาที่รายงานว่าการสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ • เปอร์เซนต์รายวิชาผู้เรียนรายงานว่า ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนมากกว่า 50 เปอร์เซนต์ • เปอร์เซนต์ผู้เรียนที่รายงานว่า กระบวนการให้เกรดและการประเมินผลที่ใช้โดยผู้สอน แสดงให้ผู้เรียนได้ทราบอย่างแท้จริงว่าผู้เรียนเรียนรู้อะไร	(26.7) 5	(40.0) 3	(20.0) 3	(13.3) 3	(6.7) 1	-	-	-	-
		(33.3) 3	(20.0) 3	(20.0) 3	(20.0) 2	(26.7) 4	-	-	-	-
		(20.0) 2	(20.0) 6	(20.0) 4	(13.3) 1	(26.7) 1	-	-	-	-
		(14.3) 8	(42.9) 6	(28.6) -	(7.1) -	(7.1) 1	-	-	-	-
	• มีแผนการติดตามบัณฑิตอย่างชัดเจน และอยู่ในระบบการปฏิบัติประจำวัน สถานศึกษา	(53.3) 3	(40.0) 5	(23.5) 4	(11.8) 2	(6.7) -	-	-	-	1 (5.9)
	• ความสามารถในการอธิบายชี้แจงถึงการไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และการกิจที่ได้ แถลงไว้ อย่างมีหลักฐานแสดงได้ พร้อมทั้งการวิเคราะห์แนวทางแก้ไข	(17.6) 2	(29.4) 11	(23.5) -	(11.8) 1	(6.7) -	-	-	1 (6.7)	-
	• เปอร์เซนต์บัณฑิต / ผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับการติดตามในแต่ละรุ่น	(13.3) 3	(73.3) 3	(73.3) 7	(6.7) 2	(6.7) -	-	-	1 (6.2)	-
	• สัดส่วนบัณฑิตที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานที่สามารถผ่านการทดลองงาน และได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำในแต่ละแห่ง	(18.8) 3	(18.8) 5	(43.7) 5	(12.5) 1	(5.9) 1	-	1 (5.9)	-	-
	• สัดส่วนบัณฑิตที่ได้รับการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานในแต่ละแห่งที่ยื่นใบสมัคร	(17.6) 6	(29.4) 5	(29.4) 4	(5.9) 2	(5.9) -	-	-	-	-
	• ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของบัณฑิต	(35.3) 8	(29.4) 6	(23.5) 4	(11.8) 2	(11.8) -	-	-	-	-

ตาราง 39 (ต่อ)

ประเด็น	เกณฑ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ									
		9 จำนวน (ร้อยละ)	8 จำนวน (ร้อยละ)	7 จำนวน (ร้อยละ)	6 จำนวน (ร้อยละ)	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)	
10	*ความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของบัณฑิต	3 (18.7)	6 (37.5)	2 (12.5)	4 (25.0)	1 (6.3)	-	-	-	-	
	*ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	5 (31.3)	7 (43.7)	3 (18.7)	1 (6.3)	-	-	-	-	-	
	*อัตราการเปลี่ยนงานหรือการออกจากราชการภายใน 1 ปี ภายหลังการสำเร็จการศึกษา	2 (13.3)	3 (20.0)	5 (33.3)	1 (6.7)	2 (13.3)	2 (13.3)	-	-	-	
	*บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานแสดงความเป็นวิชาชีพ	2 (13.3)	4 (26.7)	5 (33.3)	5 (33.3)	-	-	-	-	-	
	*บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4 (23.3)	9 (52.9)	3 (17.6)	3 (17.6)	-	-	-	-	-	
	*บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง	2 (12.5)	8 (50.0)	4 (25.0)	4 (25.0)	-	-	-	-	-	
	*บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินพันธุก็แสดงความเป็นวิชาชีพการพยาบาลที่ชัดเจน	2 (12.5)	3 (18.7)	6 (37.5)	6 (37.5)	-	-	-	-	-	
	*บุคลากรทุกระดับยินยอมรับหลักการจัดการศึกษาเพื่อทุกคน และทุกคนเพื่อการศึกษ	1 (6.2)	6 (31.6)	7 (43.8)	7 (43.8)	-	-	-	-	-	
	*ระบุ และจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1 (6.2)	4 (25.0)	6 (31.6)	3 (18.8)	2 (12.5)	-	-	-	-	
	*มีการประเมินความจำเป็น / ความต้องการสารสนเทศที่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม	2	10	2	2	1	-	-	-	-	
11											

ตาราง 39 (ต่อ)

ประเด็น	เกณฑ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ								
		9 จำนวน (ร้อยละ)	8 จำนวน (ร้อยละ)	7 จำนวน (ร้อยละ)	6 จำนวน (ร้อยละ)	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
12	ต้องการ หรือมีความจำเป็น	(11.8)	(58.8)	(11.8)	(11.8)	(5.8)				
	•ให้ข้อมูลสารสนเทศที่แต่ละกลุ่มต้องการ / จำเป็นตามการวิเคราะห์อย่างสม่ำเสมอ	9	2	3	2	-	-	-	-	-
	•ข้อมูล สารสนเทศที่สื่อไปยังแต่ละกลุ่ม ต้องใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้รับข่าวสาร	4	5	4	3	-	-	-	-	-
	•มีช่องทางทางการสื่อสารที่เฉพาะในแต่ละกลุ่ม อย่างเป็นระบบ	2	9	3	2	-	-	-	-	-
	•เป็นการสื่อสาร 2 ทาง คือมีการโต้ตอบกันระหว่างสถานศึกษากับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือกลุ่มที่รับข่าวสาร	9	5	1	2	-	-	-	-	-
13	• สร้างวัฒนธรรมการวิจัยในองค์กร	5	9	3	-	-	-	-	-	-
	• สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคลากรทุกระดับ	5	8	3	1	-	-	-	-	-
	• ให้คุณค่าต่อการสร้างสรรค์ และการมีผลิตภาพในสถานศึกษา	6	6	4	1	-	-	-	-	-
	• ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอันดับหนึ่ง	2	4	6	4	-	-	-	-	-
	• มีการตัดสินใจบนฐานของข้อมูล ที่มีการทำนายอนาคตได้	11	3	1	2	-	-	-	-	-

ตาราง 39 (ต่อ)

ปีงบประมาณ	เกณฑ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ									
		9 จำนวน (ร้อยละ)	8 จำนวน (ร้อยละ)	7 จำนวน (ร้อยละ)	6 จำนวน (ร้อยละ)	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)	
14	• สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และความรูสึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาของบุคลากรทุกระดับในองค์กร • สร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพการเป็นครู	10 (58.8)	4 (23.5)	2 (11.8)	1 (5.9)	-	-	-	-	-	
		5 (29.4)	9 (52.9)	2 (11.8)	1 (5.9)	-	-	-	-	-	
14	• ผู้สอนทุกคน มีรายวิชาที่รับผิดชอบสอนทุกคน • ผู้สอนทุกคน มีการใช้การวิจัยในการปฏิบัติหน้าที่การสอน • ผู้สอนทุกคนมีการทำวิจัย • ผู้สอนทุกคน มีการเสนอบทความวิชาการทั้งการบริการเพื่อเสริมสร้างความรู้ในองค์กร และการเสนอออกสู่สังคม หรือชุมชนภายนอก • ผู้สอน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย • ผู้สอนใช้กลยุทธ์การสอนและการประเมินที่เน้นการให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นสำคัญ • การมีบรรยากาศวิชาการเชิงเกื้อกูลความรู้และประสบการณ์ ในระหว่างกลุ่มผู้สอน	12 (70.6)	4 (23.5)	1 (5.9)	-	-	-	-	-	-	
		7 (41.2)	5 (29.4)	3 (17.6)	2 (11.8)	-	-	-	-	-	
		6 (37.5)	5 (31.3)	3 (18.7)	2 (12.5)	-	-	-	-	-	
		3 (18.7)	6 (37.5)	5 (31.3)	2 (12.5)	-	-	-	-	-	
		2 (11.8)	5 (29.4)	1 (5.9)	5 (29.4)	3 (17.6)	1 (5.9)	-	-	-	
		7 (41.2)	5 (29.4)	1 (5.9)	3 (17.6)	1 (5.9)	-	-	-	-	
		11 (64.7)	1 (5.9)	4 (23.5)	1 (5.9)	-	-	-	-	-	
		7 (41.2)	5 (29.4)	3 (17.6)	2 (12.5)	-	-	-	-	-	
		3 (18.7)	6 (37.5)	5 (31.3)	2 (12.5)	-	-	-	-	-	
		2 (11.8)	5 (29.4)	1 (5.9)	5 (29.4)	3 (17.6)	1 (5.9)	-	-	-	
		7 (41.2)	5 (29.4)	1 (5.9)	3 (17.6)	1 (5.9)	-	-	-	-	
		11 (64.7)	1 (5.9)	4 (23.5)	1 (5.9)	-	-	-	-	-	
		7 (41.2)	5 (29.4)	3 (17.6)	2 (12.5)	-	-	-	-	-	
		3 (18.7)	6 (37.5)	5 (31.3)	2 (12.5)	-	-	-	-	-	
		2 (11.8)	5 (29.4)	1 (5.9)	5 (29.4)	3 (17.6)	1 (5.9)	-	-	-	
		7 (41.2)	5 (29.4)	1 (5.9)	3 (17.6)	1 (5.9)	-	-	-	-	
	15	• ผู้สอนใช้กลวิธีการสอนที่หลากหลายวิธีในการสอนครั้งหนึ่งๆ	7 (41.2)	5 (29.4)	3 (17.6)	2 (12.5)	-	-	-	-	-

ตาราง 39 (ต่อ)

ปีงบประมาณ	เกณฑ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ								
		9 จำนวน (ร้อยละ)	8 จำนวน (ร้อยละ)	7 จำนวน (ร้อยละ)	6 จำนวน (ร้อยละ)	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
15	• ผู้สอนออกแบบการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการบวนการสอนมากกว่าครึ่งหนึ่งของเวลาที่ใช้สอน • ผู้สอนกระตุ้นกระบวนการคิดของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ • ผู้สอนแสดงถึงความเคารพการแสดงความความคิดเห็นในใดๆของผู้เรียน • ผู้สอนสร้าง และส่งเสริมบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยในชั้นเรียน • ผู้สอนเน้นกระบวนการประเมินผลการเรียนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อการพัฒนาและเน้นการประเมินตามสภาพจริง • กระบวนการวัดและประเมินผลเน้นการชี้แนะให้ผู้เรียนทราบถึงประเด็นที่ต้องมีการพัฒนา	(41.2)	(29.4)	(17.6)	(11.8)	-	-	-	-	-
		3	4	6	2	1	-	-	-	-
		(18.8)	(25.0)	(37.5)	(12.5)	(6.2)	-	-	-	-
		9	7	-	-	-	-	-	-	-
		(56.3)	(43.7)	-	-	-	-	-	-	-
		6	8	2	-	-	-	-	-	-
16	• ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการบวนการเรียนการสอน • ผู้เรียนมีการตั้งเป้าหมายการเรียน และกำหนดวิธีการเรียนเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ • ผู้เรียนมีการค้นคว้าด้วยตนเอง และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมวิชาการที่ทางสถานศึกษาจัดไว้ให้	(47.1)	(17.6)	(35.3)	-	-	-	-	-	-
		10	4	1	2	-	-	-	-	-
		(58.8)	(23.5)	(5.9)	(11.7)	-	-	-	-	-
		10	4	2	1	-	-	-	-	-
		(58.8)	(23.5)	(11.7)	(5.9)	-	-	-	-	-
		8	3	6	-	-	-	-	-	-

ตาราง 39 (ต่อ)

ปีงบประมาณ	เกณฑ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ									
		9 จำนวน (ร้อยละ)	8 จำนวน (ร้อยละ)	7 จำนวน (ร้อยละ)	6 จำนวน (ร้อยละ)	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)	
17	- มีความรู้ทางการแพทย์ - มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติทางการแพทย์ - มีความเอื้ออาทร - มีพื้นฐานทางด้านทฤษฎีทางการแพทย์ - เข้าใจการดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวม และมีจิตทั้ง 4 ของการพยาบาล - มีความเมตตา และความรักในเพื่อนมนุษย์ - มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ - มีความเป็นผู้นำที่ดี - มีความคิดวิจารณ์ญาณ และการแก้ปัญหา	9 (52.9)	4 (23.5)	1 (5.9)	1 (5.9)	2 (11.7)	-	-	-	-	
		11 (64.7)	3 (17.6)	-	3 (17.6)	-	-	-	-	-	
		5 (31.3)	6 (37.5)	5 (31.3)	-	-	-	-	-	-	
		3 (17.6)	3 (17.6)	6 (35.3)	3 (17.6)	-	-	-	1 (5.9)	1 (5.9)	
		6 (35.3)	5 (29.4)	2 (11.8)	2 (11.8)	-	1 (5.9)	1 (5.9)	-	-	
		4 (23.5)	5 (29.4)	8 (47.1)	-	-	-	-	-	-	
		6 (35.3)	6 (35.3)	3 (17.6)	-	-	1 (5.9)	1 (5.9)	-	-	
		7 (41.2)	5 (29.4)	3 (17.6)	-	1 (5.9)	-	-	1 (5.9)	-	
		11 (64.7)	2 (11.8)	2 (11.8)	2 (11.8)	(5.9)	-	-	-	-	
18	คะแนน GPA ที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี	2 (11.8)	7 (41.2)	4 (23.5)	4 (23.5)	-	-	-	-	-	

ตาราง 39 (ต่อ)

ประเด็น	เกณฑ์	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ								
		9 จำนวน (ร้อยละ)	8 จำนวน (ร้อยละ)	7 จำนวน (ร้อยละ)	6 จำนวน (ร้อยละ)	5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
26.2	• ความชำนาญในการปฏิบัติกรพยาบาลที่เพิ่มขึ้น • การตอบสนองข้อสอบภาคทฤษฎีตาม Bloom 's Taxonomy ในระดับการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประมาณค่าที่แสดงความสามารถในการคิดระดับสูงเพิ่มขึ้น • มีการทักษะการสืบค้นความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น • มีคุณลักษณะใฝ่รู้	4 (23.5)	8 (47.1)	4 (23.5)	1 (5.9)	-	-	-	-	-
		3 (17.6)	2 (11.8)	3 (35.3)	5 (29.4)	-	-	-	1 (5.9)	-
		8 (50.0)	4 (25.0)	4 (25.0)	-	-	-	-	-	-
		6 (42.9)	5 (35.7)	3 (21.4)	-	-	-	-	-	-

ตาราง 40 ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญของดัชนีจำแนกตามดัชนีหลัก และดัชนีย่อย

ลำดับ	ดัชนีหลัก ค่าน้ำหนัก(ค่าเฉลี่ย)	ร้อยละของน้ำหนัก	ดัชนีย่อย
1	ระบุมารศึกษสถานศึกษาอย่าง ชัดเจน สอดคล้องกับหลักการ และวิธีการของการจัดการ ศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาของ วิชาชีพการพยาบาลทั้งภายใน ประเทศ และสากล 589 (117.8)	5.67	1. แสดงหน้าที่หรืองานพื้นฐานขององค์การ (1.25) 2. ระบุหรืออ้างอิงถึงกลุ่มเป้าหมายหลักของการบริการ (1.14) 3. ระบุหรืออ้างอิงเจตนารมณ์ของการบริการสู่สังคมหรือ ชุมชนในวงกว้างด้วย (1.08) 4. สอดคล้องกับปฏิญญาการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้งของประเทศและของสากล (1.14) 5. คำนึงถึงข้อกำหนดวิชาชีพและความคาดหวังของสังคม รวมถึงความต้องการของผู้จ้างงาน(1.07)
2	วัตถุประสงค์ของสถานศึกษามี ความเหมาะสม 391(130.3)	6.27	1. วัตถุประสงค์ครอบคลุมภารกิจที่แถลงไว้ (2.16) 2. วัตถุประสงค์สอดคล้องกับภารกิจที่แถลงไว้ (2.12) 3. วัตถุประสงค์ที่กำหนดชี้แนะทิศทางการปฏิบัติ (1.99)
3	การวิเคราะห์องค์ประกอบแห่ง ความสำเร็จในการบรรลุภาระ กิจและวัตถุประสงค์องค์การ 487(121.8)	5.86	1. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จพื้นฐานใน การบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์องค์การคือ 1.1 ภารกิจเป็นภารกิจขององค์การโดยรวม (Institutional Mission) (1.52) 1.2 วัตถุประสงค์ได้รับการกำหนดโดยการมีส่วน ร่วมของสมาชิกทั้งหมดในองค์การ (1.47) 1.3 มีกระบวนการที่แสดงถึงการอธิบายและคัด เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติ (1.37) 2. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จที่เฉพาะ ขององค์การในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ องค์การ (1.5)
4	วางแผนแก้ไขจุดอ่อน ขององค์การ 327(109.0)	5.24	1. มีการวิเคราะห์จุดอ่อนขององค์การ (1.81) 2. มีแผนการแก้ไข และ/หรือป้องกันอุปสรรคที่จะขัดขวาง การบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์องค์การ (1.7) 3. มีแผนการปรับปรุงบุคลากร ให้มีการเจริญเติบโตทาง สายวิชาชีพของตนสอดคล้องกับบริบทตามพระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (1.73)

ตาราง 40 (ต่อ)

ลำดับ	ดัชนีหลัก ค่าน้ำหนัก(ค่าเฉลี่ย)	รายละเอียดของน้ำหนัก	ดัชนีย่อย
5	ความเป็นไปได้ในการบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ 627 (125.0)	6.03	- มีแผนงานเฉพาะรองรับวัตถุประสงค์แต่ละข้ออย่าง ครอบคลุม (1.23) - มีดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน (1.22) - มีระบบควบคุมกำกับกับการดำเนินการตามแผนงาน (1.24) - มีการระบุผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างชัดเจน (1.16) - จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นที่ครอบคลุม ภารกิจหลักและวัตถุประสงค์องค์การที่กำหนดอย่าง ชัดเจน (1.17)
6	มีสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ องค์การ 460 (115.0)	5.53	- มีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่สอดคล้องกับภารกิจ และวัตถุประสงค์ (1.44) - สายงานการบริหารขององค์การมีความชัดเจน ยืดหยุ่นและคล่องตัว ตลอดจนแสดงถึงกระจายอำนาจ อย่างชัดเจน (1.42) - มีการกำหนดคำอธิบายภาระหน้าที่งาน (Job Description) อย่างชัดเจน ครอบคลุมชื่อ ตำแหน่ง คุณสมบัติ/คุณสมบัติของบุคคลในตำแหน่ง ภาระหน้าที่ (1.47) - จัดสรรงบประมาณการดำเนินการอย่างชัดเจน (1.20)
7	มีระบบการกำกับดูแลบูรณา การในทุกขั้นตอนของการจัด การศึกษา 377 (125.7)	6.05	- มีคณะกรรมการดูแลกำกับกับการดำเนินการจัดการศึกษา (1.94) - มีระเบียบปฏิบัติในการรายงานความก้าวหน้าของการ ดำเนินโครงการ และกิจกรรมต่างๆอย่างชัดเจน (1.96) - มีระบบประกันคุณภาพการจัดการศึกษา (2.15)
8	มีรายงานผลการตรวจสอบการ กิจ และวัตถุประสงค์องค์การที่ ครบถ้วน และทันเวลา 500 (100.0)	4.81	- มีการรายงานการดำเนินการตามภารกิจและวัตถุประสงค์ ที่ได้แถลงไว้อย่างเป็นระบบ และครอบคลุม ทุกภารกิจ และวัตถุประสงค์ (1.08) - ความสามารถในการอธิบายถึง การไม่สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์และภารกิจที่ได้แถลงไว้อย่างมีหลักฐาน

ตาราง 40 (ต่อ)

ลำดับ	ดัชนีหลัก ค่าน้ำหนัก(ค่าเฉลี่ย)	ร้อยละของน้ำหนัก	ดัชนีย่อย
			แสดงได้ พร้อมทั้งผลการวิเคราะห์แนวทางแก้ไข (0.98) 3. เปอร์เซนต์รายวิชาที่รายงานว่าการสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ (0.91) 4. เปอร์เซนต์รายวิชาผู้เรียนรายงานว่า ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนมากกว่า 50 เปอร์เซนต์ (0.9) 5. เปอร์เซนต์ผู้เรียนที่รายงานว่า กระบวนการให้เกรดและการประเมินผลที่ใช้โดยผู้สอนแสดงให้เห็นให้ผู้เรียนได้ทราบอย่างแท้จริงว่าผู้เรียนเรียนรู้อะไร (0.93)
9	มีระบบการติดตามผลสืบเนื่องจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 1029 (114.0)	5.50	1. มีแผนการติดตามบัณฑิตอย่างชัดเจน และอยู่ในระบบการปฏิบัติประจำของสถานศึกษา (0.67) 2. มีความสามารถในการอธิบายชี้แจงถึงการไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และการกิจที่ได้ตกลงไว้อย่างมีหลักฐานแสดงได้ พร้อมทั้งการวิเคราะห์แนวทางแก้ไข (0.55) 3. เปอร์เซนต์บัณฑิตที่ได้รับการติดตามในแต่ละรุ่น (0.61) 4. สัดส่วนบัณฑิตที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานที่สามารถผ่านการทดลองงาน และได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำในแต่ละแห่ง (0.60) 5. สัดส่วนบัณฑิตที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานในแต่ละแห่งที่ยื่นใบสมัคร (0.56) 6. ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของบัณฑิต (0.65) 7. ความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของบัณฑิต (0.64) 8. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต (0.66) 9. อัตราการเปลี่ยนงาน หรือออกจากวิชาชีพภายใน 1 ปี ภายหลังสำเร็จการศึกษา (0.57)
10	ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อแนวคิดและการปฏิบัติการประเมินพันธภาระองค์การหรือสถานศึกษา	5.00	1. บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานแสดงความเป็นวิชาชีพ (0.98) 2. บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงาน (1.07)

ตาราง 40 (ต่อ)

ลำดับ	ดัชนีหลัก ค่าน้ำหนัก(ค่าเฉลี่ย)	ร้อยละของน้ำหนัก	ดัชนีย่อย
	(520 (104.0))		3. บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง (1.06) 4. บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่า การประเมินพันธกิจแสดงความเป็นวิชาชีพการพยาบาลที่ชัดเจน (0.95) 5. บุคลากรทุกระดับยอมรับหลักการจัดการศึกษาว่าการศึกษาเพื่อทุกคน และทุกคนเพื่อการศึกษา (0.94)
11	มีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการประเมินพันธกิจองค์กร 678 (113.0)	5.44	1. ระบุ และจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (0.77) 2. มีการประเมินความจำเป็น / ความต้องการสารสนเทศที่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มต้องการหรือมีความจำเป็น (0.9) 3. ให้ข้อมูลสารสนเทศที่แต่ละกลุ่มต้องการ / จำเป็นตามการวิเคราะห์อย่างสม่ำเสมอ (0.95) 4. ข้อมูล สารสนเทศที่ส่งไปยังแต่ละกลุ่ม ต้องใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้รับข่าวสาร (0.93) 5. มีช่องทางการสื่อสารที่เฉพาะในแต่ละกลุ่ม อย่างเป็นระบบ (0.92) 6. เป็นการสื่อสาร 2 ทาง คือมีการโต้ตอบกันระหว่างสถานศึกษากับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือกลุ่มที่รับข่าวสาร (0.96)
12	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ 365 (122.0)	5.85	1. สร้างวัฒนธรรมการวิจัยในองค์กร (1.99) 2. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคลากรทุกระดับ (1.91) 3. ให้คุณค่าต่อการสร้างสรรค์ และการมีผลิตภาพในสถานศึกษา (1.96)
13	มีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 480 (120.0)	5.77	1. ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอันดับหนึ่ง (1.32) 2. มีการตัดสินใจบนฐานของข้อมูล ที่มีการทำนายอนาคตได้ (1.51) 3. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นเจ้าของของสถานศึกษาของบุคลากรทุกระดับในองค์กร

ตาราง 40 (ต่อ)

ลำดับ	ดัชนีหลัก ค่าน้ำหนัก(ค่าเฉลี่ย)	รายละเอียดของน้ำหนัก	ดัชนีย่อย
			(1.48) 4. สร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพการเป็นครู (1.45)
14	ความครอบคลุมในการปฏิบัติ ภารกิจของผู้สอน 815 (116.4)	5.6	1. ผู้สอนทุกคน มีรายวิชาที่รับผิดชอบสอนทุกคน (0.89) 2. ผู้สอนทุกคน มีการใช้การวิจัยในการปฏิบัติหน้าที่การ สอน (0.8) 3. ผู้สอนทุกคนมีการทำวิจัยและการเสนอออกสู่สังคม หรือ ชุมชนภายนอก (0.81) 4. ผู้สอนทุกคนมีการเสนอบทความวิชาการทั้งการบริการ เพื่อสร้างเสริมความรู้ในองค์กร และการเสนอออกสู่ สังคม หรือชุมชนภายนอก (0.77) 5. ผู้สอน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย (0.69) 6. ผู้สอนใช้กลยุทธ์การสอนและการประเมินที่เน้นการให้ ความสำคัญที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ (0.81) 7. การมีบรรยากาศวิชาการเชิงเกื้อกูลความรู้และประสบ การณ์ ในระหว่างกลุ่มผู้สอน (0.82)
15	ผู้สอนใช้กระบวนการสอนเน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 736 (105.0)	5.06	1. ผู้สอนใช้กลวิธีการสอนที่หลากหลายวิธีในการสอนครั้ง หนึ่งๆ (0.72) 2. ผู้สอนออกแบบการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวน การสอนมากกว่าครั้งหนึ่งของเวลาที่ใช้สอน (0.61) 3. ผู้สอนกระตุ้นกระบวนการคิดของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ (0.77) 4. ผู้สอนแสดงถึงความเคารพการแสดงความคิดเห็นใดๆ ของผู้เรียน (0.74) 5. ผู้สอนสร้าง และส่งเสริมบรรยากาศความเป็น ประชาธิปไตยในชั้นเรียน (0.72) 6. ผู้สอนเน้นกระบวนการประเมินผลการเรียนแบบผู้เรียน เป็นศูนย์กลางเพื่อการพัฒนา และเน้นการ ประเมินตามสภาพจริง (0.75) 7. กระบวนการวัดและประเมินผลเน้นการชี้แนะให้ผู้เรียน ทราบถึงประเด็นที่ต้องมีการพัฒนา (0.76)

ตาราง 40 (ต่อ)

ลำดับ	ดัชนีหลัก ค่าน้ำหนัก(ค่าเฉลี่ย)	ร้อยละของน้ำหนัก	ดัชนีย่อย
16	ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นให้บรรลุ คุณลักษณะบัณฑิตทางการ พยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องการ 368 (122.7)	5.90	1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน (1.94) 2. ผู้เรียนมีการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ และกำหนดกลวิธี การเรียนรู้เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (1.97) 3. ผู้เรียนมีการค้นคว้าด้วยตนเอง และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม วิชาการที่ทางสถานศึกษาจัดไว้ให้ (2.0)
17	การบรรลุคุณลักษณะบัณฑิต ทางการพยาบาลตามที่สถาน ศึกษาระบุ และสังคมต้องการ 971 (108.0)	5.19	1. มีความรู้ทางการพยาบาล (0.59) 2. มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล (0.63) 3. มีความเอื้ออาทร (0.59) 4. มีพื้นฐานทางด้านทฤษฎีการพยาบาล (0.50) 5. เข้าใจการดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวม และมีมิติทั้ง 4 ของการพยาบาล (0.56) 6. มีความเมตตา และความรักในเพื่อนมนุษย์ (0.58) 7. มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (0.57) 8. มีความเป็นผู้นำที่ดี (0.57) 9. มีความคิดวิจารณ์ญาณ และการแก้ปัญหา (0.62)
18	ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้ 543 (108.6)	5.22	1. คะแนน GPA ที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี (0.99) 2. ความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาลที่เพิ่มขึ้น (1.07) 3. ความสามารถในการคิดระดับสูงเพิ่มขึ้น (0.93) 4. มีการทักษะการสืบค้นความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น (1.12) 5. มีคุณลักษณะใฝ่รู้ (1.12)
	(2078.68)	100.0	

จากผลลัพธ์การศึกษาเดลฟายรอบแรก รอบ 2 (ตารางที่ 37 และข้อมูลที่ได้จากการ
ทำสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม) และรอบ 3 (ตารางที่ 38 ข้อมูลที่ได้จากการทำสนทนา
เพื่อสร้างความเข้าใจร่วม และการพิจารณา น้ำหนักดัชนีในตาราง 39 และ 40) เมื่อนำมา
วิเคราะห์จะได้ดัชนีในรอบ 2 และ 3 และสรุปดัชนีจากการศึกษาวิจัยนี้ ดังนี้

ตาราง 41 ดัชนีชุดสังเคราะห์เพื่อการประเมินพันธภาพที่ได้จากการศึกษา เปรียบเทียบระหว่างผลการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 และ 3 และชุดสรุปรวมจากผลวิเคราะห์เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาดลฟายรอบ2	ผลการศึกษาดลฟายรอบ3	ดัชนีชุดสรุปจากการศึกษา
เป้าหมายการประเมินที่ 1 : ภารกิจ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างองค์กร 1. ความครอบคลุมของการระบุพันธกิจ และจุดประสงค์ (เอกสารองค์กรเกี่ยวกับพันธกิจ และจุดประสงค์) 2. ความเป็นไปได้ในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ (แผนงานเฉพาะรองรับพันธกิจ และจุดประสงค์) 3. ความชัดเจนในโครงสร้างองค์กร และเอกสารคำบรรยาย (เอกสารโครงสร้างองค์กร และเอกสารคำบรรยาย ภาระความรับผิดชอบของบุคลากร) 4. ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามโครงสร้างองค์กร (- ข้อเรียกร้อง หรือข้อโต้แย้ง – complaint จากบุคลากร ในการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรทั้งอย่างเป็นทางการ และการไม่เป็นทาง	เป้าหมายการประเมินที่ 1 : การภารกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์ (Objective) อย่างชัดเจน 1. ระบุภารกิจสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ หลักการ และวิธีการของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของวิชาชีพการพยาบาลทั้งภายใน ประเทศ และสากล 1. แสดงหน้าที่หรืองานพื้นฐานขององค์กร 2. ระบุหรืออ้างอิงถึงกลุ่มเป้าหมายหลักของการบริการ 3. ระบุหรืออ้างอิงเจตนารมณ์ของการบริการสู่สังคม หรือชุมชนในวงกว้างด้วย 4. สอดคล้องกับปรัชญา การจัดการศึกษาระดับ อุดมศึกษาทั้งของประเทศและของสากล 5. คำนึงถึงข้อกำหนดวิชาชีพและความคาดหวังของ สังคมรวมถึงความต้องการของผู้จ้างงาน	เป้าหมายการประเมินที่ 1 : การภารกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์ (Objective) อย่างชัดเจน 1. ระบุภารกิจสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ หลักการ และวิธีการของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของวิชาชีพการพยาบาลทั้งภายใน ประเทศ และสากล 1. แสดงหน้าที่หรืองานพื้นฐานขององค์กร 2. ระบุหรืออ้างอิงถึงกลุ่มเป้าหมายหลักของการบริการ 3. ระบุหรืออ้างอิงเจตนารมณ์ของการบริการสู่สังคม หรือชุมชนในวงกว้างด้วย 4. สอดคล้องกับปรัชญา การจัดการศึกษาระดับ อุดมศึกษาทั้งของประเทศและของสากล 5. ระบุถึงข้อกำหนดวิชาชีพและความคาดหวังของ สังคมรวมถึงความต้องการของผู้จ้างงาน 6. มีหลักฐานที่แสดงว่ามีการสร้างความเข้าใจใน พันธกิจองค์กรในบุคลากรทุกระดับ

ผลการศึกษาดูแบบ 2	ผลการศึกษาดูแบบ 3	ดัชนีชี้วัดสรุปจากการศึกษา
	2. วัดคุณภาพของสถานศึกษาที่มีความเหมาะสม 1. วัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้ 2. วัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้ 3. วัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้	2. วัดคุณภาพของสถานศึกษาที่มีความเหมาะสม 1. วัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้ 2. วัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้ 3. วัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้
	3. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภารกิจและวัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้ (แสดงถึงมีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภารกิจและวัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้) 1. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จพื้นฐานในการบรรลุภารกิจและวัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้ 1.1 ภารกิจเป็นภารกิจขององค์กรโดยรวม (Institutional Mission) 1.2 วัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้ รวมของสมาชิกทั้งหมดในองค์กร 1.3 มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จและวัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้ เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติ 2. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จที่เฉพาะขององค์กรในการบรรลุภารกิจและวัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้ 4. วางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร ดัชนีชี้วัด (แสดงถึงการวางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร)	3. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภารกิจและวัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้ (แสดงถึงมีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภารกิจและวัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้) 1. ภารกิจเป็นภารกิจขององค์กรโดยรวม (Institutional Mission) 2. วัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้ รวมของสมาชิกทั้งหมดในองค์กร 3. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จและวัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้ เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติ 4. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จที่เฉพาะขององค์กรในการบรรลุภารกิจและวัดคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เก่งได้ 4. วางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร ดัชนีชี้วัด (แสดงถึงการวางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร)

ผลการศึกษาดูแบบ2	ผลการศึกษาดูแบบ3	ดัชนีชี้วัดสรุปจากการศึกษา
1. มีการวิเคราะห์จุดอ่อนของการ 2. มีแผนการแก้ไข และ/หรือป้องกันอุปสรรคที่จะขัดขวางการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์การ 3. มีแผนการปรับปรุงบุคลากร ให้มีการเจริญเติบโตทางสายวิชาชีพของตน สอดคล้องกับบริบทตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 5. ความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร - ดัชนีย่อย (แสดงถึงความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์) 1. มีแผนงานเฉพาะรองรับวัตถุประสงค์แต่ละข้ออย่างครอบคลุม 2. มีดัชนีชี้ความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 3. มีระบบควบคุมกำกับการดำเนินการตามแผนงาน 4. มีการระบุผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างชัดเจน 6. มีสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์การ - ดัชนีย่อย (แสดงถึงการสร้างสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์การ) 1. มีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่สอดคล้องกับ	1. มีการวิเคราะห์จุดอ่อนของการ 2. มีแผนการแก้ไข และ/หรือป้องกันอุปสรรคที่จะขัดขวางการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์การ 3. มีแผนการปรับปรุงบุคลากร ให้มีการเจริญเติบโตทางสายวิชาชีพของตน สอดคล้องกับบริบทตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 5. ความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร - ดัชนีย่อย (แสดงถึงความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์) 1. มีแผนงานเฉพาะรองรับวัตถุประสงค์แต่ละข้ออย่างครอบคลุม 2. มีดัชนีชี้ความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 3. มีระบบควบคุมกำกับการดำเนินการตามแผนงาน 4. มีการระบุผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างชัดเจน 6. มีสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์การ - ดัชนีย่อย (แสดงถึงการสร้างสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์การ) 1. มีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่สอดคล้องกับ	1. มีการวิเคราะห์จุดอ่อนของการ 2. มีแผนการแก้ไข และ/หรือป้องกันอุปสรรคที่จะขัดขวางการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์การ 3. มีแผนการปรับปรุงบุคลากร ให้มีการเจริญเติบโตทางสายวิชาชีพของตน สอดคล้องกับบริบทตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 5. ความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร - ดัชนีย่อย (แสดงถึงความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์) 1. มีแผนงานเฉพาะรองรับวัตถุประสงค์แต่ละข้ออย่างครอบคลุม 2. มีดัชนีชี้ความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 3. มีระบบควบคุมกำกับการดำเนินการตามแผนงาน 4. มีการระบุผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างชัดเจน 6. มีสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์การ - ดัชนีย่อย (แสดงถึงการสร้างสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์การ) 1. มีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่สอดคล้องกับ

ผลการศึกษาดูแลผู้ป่วยรอบ2	ผลการศึกษาดูแลผู้ป่วยรอบ3	ดัชนีชี้วัดสรุปจากการศึกษา
	พันธกิจ และวัตถุประสงค์ 2. สายงานการบริหารขององค์กรมีความชัดเจน ยึดหยุ่นและคล่องตัว ตลอดจนแสดงถึงการกระจายอำนาจอย่างชัดเจน 3. มีการกำหนดคำอธิบายภาระหน้าที่งาน (Job Description) อย่างชัดเจน ครอบคลุมชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติ/คุณสมบัติของบุคคลในตำแหน่ง ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงาน 4. จัดสรรงบประมาณการดำเนินการอย่างชัดเจน 7. มีระบบการกำกับดูแลบูรณาการในทุกขั้นตอน ดัชนีย่อย (แสดงถึงการบริหารการกำกับดูแลบูรณาการในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา) 1. มีการดูแลกำกับกับการดำเนินการจัดการศึกษา 2. มีการปฏิบัติในการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างชัดเจน 3. มีระบบประกันคุณภาพการจัดการศึกษา	พันธกิจ และวัตถุประสงค์ 2. สายงานการบริหารขององค์กรมีความชัดเจน ยึดหยุ่นและคล่องตัว ตลอดจนแสดงถึงการกระจายอำนาจอย่างชัดเจน 3. มีการกำหนดคำอธิบายภาระหน้าที่งาน (Job Description) อย่างชัดเจน ครอบคลุมชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติ/คุณสมบัติของบุคคลในตำแหน่ง ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงาน 4. จัดสรรงบประมาณการดำเนินการอย่างชัดเจน 7. มีระบบการกำกับดูแลบูรณาการในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา ดัชนีย่อย (แสดงถึงการบริหารการกำกับดูแลบูรณาการในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา) 1. การดูแลกำกับกับการดำเนินการจัดการศึกษา 2. มีกลไกในการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนิน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างชัดเจน 3. มีระบบประกันคุณภาพการจัดการศึกษา

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ผลการศึกษาดูแบบ2	ผลการศึกษาดูแบบ3	ดัชนีชี้วัดสรุปจากการศึกษา
เป้าหมายการประเมินที่ 2 : การตรวจสอบกำกับดูแล (Monitoring) ภาระกิจองค์การ 5. ปริมาณพันธกิจ ที่บรรลุและไม่บรรลุตามที่ตกลงไว้ (รายงานการประเมินโครงการ / โปรแกรมย่อย ที่รองรับพันธกิจ) 6. ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบพันธกิจ (-รายงานการประเมินตนเอง -รายงานโครงการ/โปรแกรมย่อยที่รองรับภารกิจ -รายงานประจำปี)	เป้าหมายการประเมินที่ 3 : การตรวจสอบกำกับดูแล ผลสัมฤทธิ์ (Monitoring Outcome) ภาระกิจและวัตถุประสงค์องค์การ 8. มีรายงานผลการตรวจสอบภารกิจ และวัตถุประสงค์ย่อย (แสดงถึงการมีผลการตรวจสอบภารกิจ และวัตถุประสงค์องค์การที่ครบถ้วนและทันเวลา) 1. มีการรายงานการดำเนินการตามภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้ตกลงไว้อย่างเป็นระบบ และครอบคลุมทุกภารกิจ และวัตถุประสงค์ 2. ความสามารถในการอธิบายถึง การไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจที่ได้ตกลงไว้ อย่างมีหลักฐานแสดงได้ พร้อมทั้งผลการวิเคราะห์แนวทางแก้ไข 3. เปรอร์เห็นด้วยที่รายงานที่ใช้การเสนอแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ 4. เปรอร์เห็นด้วยที่รายงานที่ ได้มีส่วนร่วม ในกระบวนการเรียนการสอนมากกว่า 50 เปรอร์เห็นดี 5. เปรอร์เห็นด้วยที่รายงานที่ กระบวนการให้เกรด และการประเมินผลที่ใช้โดยผู้สอน แสดงให้ผู้เรียน	เป้าหมายการประเมินที่ 3 : การตรวจสอบกำกับดูแล ผลสัมฤทธิ์ (Monitoring Outcome) ภาระกิจและวัตถุประสงค์องค์การ 8. มีรายงานผลการตรวจสอบภารกิจ และวัตถุประสงค์องค์การที่ครบถ้วน และทันเวลา เกณฑ์ย่อย (แสดงถึงการมีผลการตรวจสอบภารกิจ และวัตถุประสงค์องค์การที่ครบถ้วนและทันเวลา) 1. มีการรายงานการดำเนินการตามภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้ตกลงไว้อย่างเป็นระบบ และครอบคลุมทุกภารกิจ และวัตถุประสงค์ 2. ความสามารถในการอธิบายถึง การไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจที่ได้ตกลงไว้ อย่างมีหลักฐานแสดงได้ พร้อมทั้งผลการวิเคราะห์แนวทางแก้ไข 3. เปรอร์เห็นด้วยที่รายงานที่ใช้การเสนอแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ 4. เปรอร์เห็นด้วยที่รายงานที่ ได้มีส่วนร่วม ในกระบวนการเรียนการสอน 5. เปรอร์เห็นด้วยที่รายงานที่ กระบวนการให้เกรด และการประเมินผลที่ใช้โดยผู้สอน แสดงให้ผู้เรียน

ผลการศึกษาดูแบบรอบ 2	ผลการศึกษาดูแบบรอบ 3	ดัชนีชี้วัดสรุปจากการศึกษา
	ได้ทราบอย่างแท้จริงว่าผู้เรียนเรียนรู้หรือไม่ 9. มีระบบการติดตามผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดัชนีย่อย (แสดงถึงการมีระบบการติดตามผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา) 1. มีแผนการติดตามบันทึกอย่างชัดเจน และอยู่ในระบบการปฏิบัติประจำของสถานศึกษา 2. ความสามารถในการอธิบายชี้แจงถึงการจัดการไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจที่ได้ตกลงไว้อย่างมีหลักฐานแสดงได้ พร้อมทั้งการวิเคราะห์แนวทางแก้ไข 3. เปรียบเทียบบันทึก / ผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับการติดตามในแต่ละรุ่น 4. สัดส่วนบันทึกที่ได้มีการคัดเลือกให้เข้าทำงานที่สามารถผ่านการทดลองงาน และได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำในแต่ละแห่ง 5. สัดส่วนบันทึกที่ได้มีการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานในแต่ละแห่งที่ยื่นใบสมัคร (จำนวนบันทึกของสถานศึกษาที่สมัครต่อจำนวนบันทึกที่ได้รับการคัดเลือก)	ได้ทราบสมรรถนะของผู้เรียน 9. มีระบบการติดตามผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดัชนีย่อย (แสดงถึงการมีระบบการติดตามผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา) 1. มีแผนการติดตามบันทึกอย่างชัดเจน และอยู่ในระบบการปฏิบัติประจำของสถานศึกษา 2. มีกลไกแก้ไขกรณีพ้นจาก หรือวัตถุประสงค์ไม่บรรลุตามที่ตกลงไว้ 3. มีระบบและกลไกของการติดตามครอบคลุมผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษา

ผลการศึกษาดูข่ายรอบ2	ผลการศึกษาดูข่ายรอบ3	ดัชนีชุดสรุปจากการศึกษา
	6. ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของบัณฑิต 7. ความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของบัณฑิต 8. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต 9. อัตราการเปลี่ยนงานหรือการออกจากราชการในวิชาชีพภายในปี ภายหลังจากสำเร็จการศึกษา	
เป้าหมายการประเมินที่ 3 : บุคลากรในภาพรวม 7. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อแนวคิดและการปฏิบัติงานประเมินพันธกิจ (ผลการสำรวจ / ผลการศึกษา / บุคลากรในองค์กร)	เป้าหมายการประเมินที่ 4 : บุคลากรในภาพรวม 10. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวคิดและการปฏิบัติงานประเมินพันธกิจองค์กร หรือสถานศึกษา ดัชนีย่อย (แสดงถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวคิดและการปฏิบัติงานประเมินพันธกิจองค์กรหรือสถานศึกษา) 1. บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผล การปฏิบัติงานแสดงความเป็นวิชาชีพ 2. บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงาน 3. บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง 4. บุคลากรมีความเชื่อมั่นซึ่งการขยายบทบาทที่ชัดเจน	เป้าหมายการประเมินที่ 4 : บุคลากรในภาพรวม 10. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวคิดและการปฏิบัติงานประเมินพันธกิจองค์กร หรือสถานศึกษา ดัชนีย่อย (แสดงถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวคิดและการปฏิบัติงานประเมินพันธกิจองค์กรหรือสถานศึกษา) 1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่า การประเมินพันธกิจ แสดงความเป็นวิชาชีพการขยายบทบาทที่ชัดเจน 2. บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงาน 3. บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง 4. บุคลากรทุกระดับยอมรับหลักการจัดการศึกษาว่า การศึกษาเพื่อทุกคน และทุกคนเพื่อการศึกษ

ผลการศึกษาดูแบบ2	ผลการศึกษาดูแบบ3	ดัชนีชี้วัดสรุปจากการศึกษา
เป้าหมายการประเมินที่ 4 : การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบผลการปฏิบัติพันธกิจองค์กร 8. ความครอบคลุมของรายงานผลการประเมินพันธกิจ (รายงานผลการประเมินพันธกิจ) 9. ความมีประสิทธิภาพของรายงาน (ข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)	5. บุคลากรทุกระดับยอมรับหลักการจัดการศึกษาว่า การศึกษาเพื่อทุกคน และทุกคนเพื่อการศึกษา เป้าหมายการประเมินที่ 5 : การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบการปฏิบัติภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร 11. มีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการประเมินพันธกิจ องค์กร ดัชนีย่อย (แสดงถึงการมีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการประเมินพันธกิจองค์กร) 1. ระบุ และจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. มีการประเมินความจำเป็น / ความต้องการสารสนเทศ ที่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มต้องการ 3. ให้ข้อมูลสารสนเทศที่แต่ละกลุ่มต้องการ / จำเป็น ตามการวิเคราะห์อย่างสม่ำเสมอ 4. ข้อมูล สารสนเทศที่สื่อไปยังแต่ละกลุ่ม ต้องใช้ ภาษาที่เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้รับข่าวสาร 5. มีช่องทางการสื่อสารที่เฉพาะในแต่ละกลุ่ม อย่าง เป็นระบบ 6. เป็นการสื่อสาร 2 ทาง คือมีการโต้ตอบกันระหว่าง	เป้าหมายการประเมินที่ 5 : การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบการปฏิบัติภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร 11. มีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการประเมินพันธกิจ องค์กร ดัชนีย่อย (แสดงถึงการมีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการประเมินพันธกิจองค์กร) 1. ระบุ และจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. มีการประเมินความจำเป็น / ความต้องการสารสนเทศ ที่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มต้องการ 3. ให้ข้อมูลสารสนเทศที่แต่ละกลุ่มต้องการ / จำเป็น ตามการวิเคราะห์อย่างสม่ำเสมอ 4. ข้อมูล สารสนเทศที่สื่อไปยังแต่ละกลุ่ม ต้องใช้ ภาษาที่เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้รับข่าวสาร 5. มีช่องทางการสื่อสารที่เฉพาะในแต่ละกลุ่ม อย่าง เป็นระบบ 6. เป็นการสื่อสาร 2 ทาง คือมีการโต้ตอบกันระหว่าง

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ผลการศึกษาดลพายรอบ2	ผลการศึกษาดลพายรอบ3	ดัชนีชุดสรุปจากการศึกษา
เป้าหมายการประเมินที่ 5 : ช่องทางสื่อสาร 10. ความเหมาะสมของช่องทางสื่อสาร (ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)	สถานศึกษากับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือกลุ่มที่รับข่าวสาร	สถานศึกษากับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือกลุ่มที่รับข่าวสาร
เป้าหมายการประเมินที่ 6 : ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา 11. ผลการประเมินพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้ บริหารสถานศึกษาโดยผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน และ ผู้ปกครอง 12. ผลการประเมินทัศนคติของผู้สอน ผู้เรียน และ ผู้ปกครองต่อผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา รวมทั้งสิ่งสนับสนุนการเรียน ตาราง 41 (ต่อ)	0 ผู้บริหารสถานศึกษา เป้าหมายการประเมินที่ 6 : ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา 12. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างองค์การแห่ง การ เรียนรู้ ดีขึ้น (แสดงถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการ สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้) 1. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร 2. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของบุคลากรทุกระดับ 3. ให้คุณค่าต่อการสร้างสรรค์ และการมีผลิตภาพใน สถานศึกษา 13. มีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการและการวาง แผนเชิงกลยุทธ์	0 ผู้บริหารสถานศึกษา เป้าหมายการประเมินที่ 6 : ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา 12. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างองค์การแห่ง การ เรียนรู้ ดีขึ้น (แสดงถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการ สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้) 1. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร 2. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของบุคลากรทุกระดับ 3. ให้คุณค่าต่อการสร้างสรรค์ และการมีผลิตภาพใน สถานศึกษา 13. มีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการและการวาง แผนเชิงกลยุทธ์

ตาราง 41 (ต่อ)

ผลการศึกษาดูตัวอย่างรอบ2	ผลการศึกษาดูตัวอย่างรอบ3	ดัชนีย่อย (แสดงถึงการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร)	ดัชนีย่อย (แสดงถึงการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร)
เป้าหมายการประเมินที่ 7 : การปฏิบัติพันธกิจผู้สอนในระดับอุดมศึกษา 13. ความครอบคลุมในการปฏิบัติภาระกิจของผู้สอน (- รายงานการประเมินตนเองในการปฏิบัติพันธกิจผู้สอน port folio - รายงานผลการปฏิบัติงานองค์กร)	ดัชนีย่อย (แสดงถึงการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร) 1. ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอันดับหนึ่ง 2. มีการตัดสินใจบนฐานของข้อมูล ที่มีการทำนาย 3. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา 4. สร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพการเป็นครู	ดัชนีย่อย (แสดงถึงการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร) 1. ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอันดับหนึ่ง 2. มีการตัดสินใจบนฐานของข้อมูล ที่มีการทำนาย 3. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา 4. สร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพการเป็นครู	ดัชนีย่อย (แสดงถึงการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร) 1. ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอันดับหนึ่ง 2. มีการตัดสินใจบนฐานของข้อมูล ที่มีการทำนาย 3. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา 4. สร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพการเป็นครู
เป้าหมายการประเมินที่ 7 : การปฏิบัติพันธกิจผู้สอนในระดับอุดมศึกษา 13. ความครอบคลุมในการปฏิบัติภาระกิจของผู้สอน (- รายงานการประเมินตนเองในการปฏิบัติพันธกิจผู้สอน port folio - รายงานผลการปฏิบัติงานองค์กร)	ดัชนีย่อย (แสดงถึงความครอบคลุมการปฏิบัติภาระกิจของผู้สอน) 1. ผู้สอนทุกคน มีรายวิชาที่รับผิดชอบสอนทุกคน 2. ผู้สอนทุกคน มีการใช้การวิจัยในการปฏิบัติหน้าที่การสอน 3. ผู้สอนทุกคนมีการทำวิจัย 4. วิชาการทั้งการบริการเพื่อเสริมสร้างความรู้ในองค์กร และการเสนอออกสู่สังคม หรือชุมชนภายนอก	ดัชนีย่อย (แสดงถึงความครอบคลุมการปฏิบัติภาระกิจของผู้สอน) 1. ผู้สอนทุกคน มีรายวิชาที่รับผิดชอบสอนทุกคน 2. ผู้สอนทุกคน มีการใช้การวิจัยในการปฏิบัติหน้าที่การสอน 3. ผู้สอนทุกคนมีการทำวิจัย 4. วิชาการทั้งการบริการเพื่อเสริมสร้างความรู้ในองค์กร และการเสนอออกสู่สังคม หรือชุมชนภายนอก	ดัชนีย่อย (แสดงถึงความครอบคลุมการปฏิบัติภาระกิจของผู้สอน) 1. ผู้สอนทุกคน มีรายวิชาที่รับผิดชอบสอนทุกคน 2. ผู้สอนทุกคน มีการใช้การวิจัยในการปฏิบัติหน้าที่การสอน 3. ผู้สอนทุกคนมีการทำวิจัย 4. วิชาการทั้งการบริการเพื่อเสริมสร้างความรู้ในองค์กร และการเสนอออกสู่สังคม หรือชุมชนภายนอก

ผลการศึกษาดูแบบ 2	ผลการศึกษาดูแบบ 3	ดัชนีชี้วัดสรุปจากการศึกษา
	5. ผู้สอน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย 6. ผู้สอนใช้กลยุทธ์การสอนและการประเมินที่เน้นการให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นสำคัญ 7. การมีบรรยากาศวิชาการเชิงเกื้อกูลความรู้และประสบการณ์ ในระหว่างกลุ่มผู้สอน 15. ผู้สอนใช้กระบวนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดัชนีย่อย (แสดงถึงการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ) 1. ผู้สอนใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลายวิธีใน 2. ผู้สอนออกแบบการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนมากกว่าครึ่งหนึ่งของเวลาที่ 3. ผู้สอนกระตุ้นกระบวนการคิดของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 4. ผู้สอนแสดงถึงความเคารพการแสดงความคิดเห็นใดๆของผู้เรียน 5. ผู้สอนสร้าง และส่งเสริมบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยในชั้นเรียน 6. ผู้สอนเน้นกระบวนการประเมินผลการเรียนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อการพัฒนา 7. กระบวนการวัดและประเมินผลเน้นการชี้แนะให้ผู้เรียนทราบถึงประเด็นที่ต้องมีการพัฒนา	5. ผู้สอน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย 6. ผู้สอนใช้กลยุทธ์การสอนและการประเมินที่เน้นการให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นสำคัญ 7. การมีบรรยากาศวิชาการเชิงเกื้อกูลความรู้และประสบการณ์ ในระหว่างกลุ่มผู้สอน 15. ผู้สอนใช้กระบวนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดัชนีย่อย (แสดงถึงการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ) 1. ผู้สอนใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลายวิธีใน 2. ผู้สอนออกแบบการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนมากกว่าครึ่งหนึ่งของเวลาที่ 3. ผู้สอนกระตุ้นกระบวนการคิดของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 4. ผู้สอนแสดงถึงความเคารพการแสดงความคิดเห็นใดๆของผู้เรียน 5. ผู้สอนสร้าง และส่งเสริมบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยในชั้นเรียน 6. ผู้สอนเน้นกระบวนการประเมินผลการเรียนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อการพัฒนา 7. กระบวนการวัดและประเมินผลเน้นการชี้แนะให้ผู้เรียนทราบถึงประเด็นที่ต้องมีการพัฒนา

ผลการศึกษาดูแบบ 2	ผลการศึกษาดูแบบ 3	ดัชนีชี้วัดสรุปจากการศึกษา
เป้าหมายการประเมินที่ 8 : การกิจของผู้เรียน 14. ผลการประเมินการบรรลุคุณลักษณะพยาบาลที่องค์กรคาดหวัง (-รายงานการติดตามบันทึก - รายงานการประเมินตนเอง -port folio) 15. อัตราพัฒนาทางการเรียนรู้ (- คะแนน GPA - คะแนนภาคปฏิบัติ - ความสามารถในการคิดวิเคราะห์)	เป้าหมายการประเมินที่ 8 : พันธกิจของผู้เรียน 16. ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นให้บรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามสถานศึกษา และสังคมต้องการ ดัชนีย่อย (แสดงถึงความมุ่งมั่นให้บรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามสถานศึกษา และสังคมต้องการ) 1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน 2. ผู้เรียนมีการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ และกำหนดกลยุทธ์การเรียนรู้เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ 3. ผู้เรียนมีการค้นคว้าด้วยตนเอง และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมวิชาการที่ทางสถานศึกษาจัดไว้ให้ 17. การบรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาล ตามที่คุณลักษณะบัณฑิตทางการ ดัชนีย่อย (แสดงถึงการบรรลุ คุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่คุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาล และสังคมต้องการ) 1. มีความรู้ทางการพยาบาล 2. มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานพยาบาล 3. มีความเอื้ออาทร	เป้าหมายการประเมินที่ 8 : พันธกิจของผู้เรียน 16. ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นให้บรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามสถานศึกษา และสังคมต้องการ ดัชนีย่อย (แสดงถึงความมุ่งมั่นให้บรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามสถานศึกษา และสังคมต้องการ) 1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน 2. ผู้เรียนมีการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ และกำหนดกลยุทธ์การเรียนรู้เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ 3. ผู้เรียนมีการค้นคว้าด้วยตนเอง และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมวิชาการที่ทางสถานศึกษาจัดไว้ให้ 17. การบรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาล ตามที่คุณลักษณะบัณฑิตทางการ ดัชนีย่อย (แสดงถึงการบรรลุ คุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่คุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาล และสังคมต้องการ) 1. มีความรู้ทางการพยาบาล 2. มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานพยาบาล 3. มีความเอื้ออาทรมีความเมตตา และความรักใน

ผลการศึกษาดูตัวอย่างรอบ2	ผลการศึกษาดูตัวอย่างรอบ3	ดัชนีชี้วัดสรุปจากการศึกษา
	4. มีพื้นฐานทางด้านทฤษฎีการพยาบาล 5. เข้าใจการดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวม และมีจิตทั้ง 4 ของการพยาบาล 6. มีความเมตตา และความรักในเพื่อนมนุษย์ 7. มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 8. มีความเป็นผู้นำที่ดี 9. มีความคิดวิจารณ์ญาณ และการแก้ปัญหา	เพื่อนมนุษย์ 4. มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5. มีความเป็นผู้นำที่ดี 6. มีความคิดวิจารณ์ญาณ และการแก้ปัญหา
	18. ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้ ดัชนีย่อย (แสดงถึงผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้) 1. คะแนน GPA ที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี 2. ความชำนาญในการปฏิบัติกรพยาบาลที่เพิ่มขึ้น 3. การตอบสนองข้อสอบภาคทฤษฎีตาม Bloom 's Taxonomy ในระดับการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าที่แสดงความสามารถในการคิดระดับสูง (higher order thinking) เพิ่มขึ้น 4. มีการทักษะการสืบค้นความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 5. มีคุณลักษณะใฝ่รู้	18. ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้ ดัชนีย่อย (แสดงถึงผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้) 1. คะแนน GPA ที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี 2. ความชำนาญในการปฏิบัติกรพยาบาลที่เพิ่มขึ้น 3. แสดงความสามารถในการคิดระดับสูง (higher order thinking) เพิ่มขึ้น 4. มีการทักษะการสืบค้นความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 5. มีคุณลักษณะใฝ่รู้

ส่วนที่ 4 : ผลการศึกษาความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติของการทดลองใช้ชุดดัชนีที่สังเคราะห์ขึ้น

ในการทดลองใช้ชุดดัชนีที่ได้จากการศึกษานั้นได้ดำเนินการนำดัชนีที่ได้ไปทดลองเก็บข้อมูลกับผู้รับผิดชอบโครงการจัดการศึกษาของสถานศึกษาพยาบาล 3 แห่งโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

1. มีความเที่ยงตรง
2. มีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมินพันธภาวะ
3. ความเป็นไปได้ในเรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งในด้านเวลา งบประมาณ และไม่ต้องอาศัยเทคนิควิธีการที่ซับซ้อน
4. สามารถเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้ด้วยวิธีการเปรียบเทียบอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้แก่ การเปรียบเทียบกับข้อมูลชุดอื่น การเปรียบเทียบกับตัวเอง
5. สารสนเทศให้ประโยชน์ในแง่การตัดสินใจ เนื่องจากช่วยวินิจฉัยสถานการณ์การจัดการศึกษา และประเด็นคุณภาพการจัดการศึกษา

ตาราง 42 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงความคิดเห็นต่อดัชนี 3 แห่ง ต่อความเป็นไปได้ในการชุดดัชนีที่สังเคราะห์ได้

ดัชนีหลัก / ดัชนีย่อย	จำนวนสถานศึกษาที่แสดงความคิดเห็นต่อดัชนี ตามเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์					หมายเหตุ
	เกณฑ์ 1	เกณฑ์ 2	เกณฑ์ 3	เกณฑ์ 4	เกณฑ์ 5	
ระบบการศึกษายังชัดเจน สอดคล้องกับหลักการ และวิธีการของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของวิชาชีพการพยาบาลทั้งภายในประเทศ และสากล 1. แสดงหน้าที่หรืองานพื้นฐานขององค์การ 2. ระบบหรืออ้างอิงถึงกลุ่มเป้าหมายหลักของการบริการ 3. ระบบหรืออ้างอิงเจตนาของการบริการผู้สังคมหรือชุมชนในวงกว้างด้วย 4. สอดคล้องกับปฏิกิริยาการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้งของประเทศและของสากล 5. คำนี้ถึงข้อกำหนดวิชาชีพและความคาดหวังของสังคม รวมถึงความต้องการของผู้จ้างงาน	3	3	3	3		เกณฑ์ก่อนข้างพยายามทำให้ครอบคลุม แต่ควรพิจารณาในด้านหลักการกำหนดว่าควรจะมีระดับใด
วัตถุประสงค์ของสถานศึกษามีความเหมาะสม 1. วัตถุประสงค์ครอบคลุมภารกิจที่แถลง 2. วัตถุประสงค์สอดคล้องกับภารกิจที่แถลงไว้ 3. วัตถุประสงค์ที่กำหนดชี้แนะทิศทางการปฏิบัติ	3	3	3	3	3	โดยทั่วไปพันธกิจ และวัตถุประสงค์การสามารถให้เชื่อมต่อกัน ดังนั้นในการนี้เห็นว่าพันธกิจยาวเกินไป ซึ่งอาจจะส่งผลทำให้ข้อความไม่เป็นที่ดึงดูด ก็อาจกำหนดด้วยถ้อยคำสั้นๆ แต่มีความครอบคลุมประเด็นดัชนี และมาขยายความเพิ่มเติมในส่วนวัตถุประสงค์
	3	3	3	3	3	ดัชนีตรงไปตรงมา ง่ายในการทำเข้าใจ และเก็บข้อมูล

ตาราง 42 (ต่อ)

ดัชนีหลัก / ดัชนีย่อย	จำนวนสถานศึกษาที่แสดงความคิดเห็นต่อดัชนี ตามเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์					หมายเหตุ
	เกณฑ์ที่ 1	เกณฑ์ที่ 2	เกณฑ์ที่ 3	เกณฑ์ที่ 4	เกณฑ์ที่ 5	
มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภารกิจ และวัตถุประสงค์การ 1. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จพื้นฐานในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์การคือ 1.1 ภารกิจเป็นภารกิจขององค์กรโดยรวม (Institutional Mission) 1.2 วัตถุประสงค์ได้รับการกำหนดโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งหมดในองค์กร 1.3 มีกระบวนการที่แสดงถึงการอภิปรายและคัดเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติ 2. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จที่เฉพาะขององค์กรในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์การ	2	3	3	2	3	ในการพิจารณาการมีส่วนร่วมของบุคลากรคิดว่าประเมินได้ไม่ลำบาก เช่นอาจดูที่โครงสร้างองค์กรว่ามีการกระจายอำนาจหรือไม่ หรือมีการดำเนินการในรูปคณะกรรมการหรือไม่ เป็นต้น ถ้าใช้ก็จะสรุปเป็นนัยว่าการมีส่วนร่วมใช้ได้
	1	2	3	1	3	
	3	3	3	2	3	กระบวนการที่แสดงถึงการอภิปราย และ คัดเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติ จะพิจารณาค่อนข้างยาก เนื่องจากไม่ได้มีการบันทึกที่มาที่ไป แต่มักจะบันทึกในรูปแบบว่าได้มีการประชุมพิจารณา แต่ในรายละเอียดว่ามีการเสนอแนะทางเลือกอย่างไร มักไม่ได้บันทึกไว้ แต่คิดว่าสามารถเก็บได้ถ้าต้องการ

ตาราง 42 (ต่อ)

จำนวนสถานศึกษาที่แสดงความคิดเห็นต่อดัชนี ตามเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์		จำนวนสถานศึกษาที่แสดงความคิดเห็นต่อดัชนี ตามเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์					หมายเหตุ
ดัชนีหลัก / ดัชนีย่อย		เกณฑ์ที่ 1	เกณฑ์ที่ 2	เกณฑ์ที่ 3	เกณฑ์ที่ 4	เกณฑ์ที่ 5	
วางแผนแก้ไขจุดอ่อน ขององค์กร มีการวิเคราะห์จุดอ่อนขององค์กร มีแผนการแก้ไข และ/หรือป้องกันอุปสรรคที่จะขัดขวาง การบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์การ มีแผนการปรับปรุงบุคลากร ให้มีการเจริญเติบโตทาง สาขาวิชาชีพของตนสอดคล้องกับบริบทตามพระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ	วางแผนแก้ไขจุดอ่อน ขององค์กร	3	3	3	3	3	ในกระบวนการประเมินคุณภาพสถานศึกษา มี ขั้นตอนการ ศึกษาตนเอง การตรวจสอบตนเอง ซึ่งต่อไปต้องมีการประเมิน ตนเอง ก่อนที่จะมีการประเมินรับรองสถาบัน ในการศึกษา ตนเองสถาบันจะทำเป็นรายงาน โดยมีบทวิเคราะห์ และข้อ เสนอการแก้ไขจุดอ่อน แต่ขณะนี้ยังดำเนินการได้ไม่คล่อง เนื่องจากยังไม่พร้อมระบบ ทั้งกลไกและระบบยังไม่ถึง ต่อไป แต่ละสถานศึกษาคงปฏิบัติได้อย่างเป็นอัตโนมัติ
	มีแผนงานเฉพาะรองรับวัตถุประสงค์แต่ละข้ออย่างครอบคลุม	3	3	3	3	3	ตรงไปตรงมา พิจารณาได้ไม่ยาก อ้างอิงระบบการประกันคุณ ภาพสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการแบบ PDCA ดังนั้นเมื่อมีการ ศึกษา หรือวิเคราะห์ตนเองแล้ว ต้องมีการวางแผนดำเนินการ โดยเอาพันธกิจ และวัตถุประสงค์มาแยกย่อยให้เป็นรูปธรรมมาก ที่สุด เพื่อการพิจารณาแผนการดำเนินการ ซึ่งจะมีทั้งแผนแม่ บท แผนปฏิบัติการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ดังนั้นคิดว่าดัชนี สามารถเก็บข้อมูลได้ และเป็นดัชนีที่จำเป็นในระบบคุณภาพ
	มีดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน	3	3	3	3	3	
	มีระบบควบคุมกำกับกับการดำเนินการตามแผนงาน มีการระบุผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างชัดเจน จัดระบบประเมินและทบทวนการที่จำเป็นที่ครอบคลุม ภารกิจหลักและวัตถุประสงค์การที่กำหนดอย่าง ชัดเจน	3	3	3	3	3	

ตาราง 42 (ต่อ)

จำนวนสถานศึกษาที่แสดงความคิดเห็นต่อดัชนี ตามเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์						
ดัชนีหลัก / ดัชนีย่อย	ดัชนีหลัก / ดัชนีย่อย	เกณฑ์ 1	เกณฑ์ 2	เกณฑ์ 3	เกณฑ์ 4	เกณฑ์ 5
		เกณฑ์ 1	เกณฑ์ 2	เกณฑ์ 3	เกณฑ์ 4	เกณฑ์ 5
มีสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์การ	1. มีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่สอดคล้องกับพันธกิจ และวัตถุประสงค์	3	3	3	3	3
	2. สายงานการบริหารขององค์การมีความชัดเจน ยึดหยุ่นและคล่องตัว ตลอดจนแสดงถึงการกระจายอำนาจ อย่างชัดเจน	3	3	3	3	3
	3. มีการกำหนดคำอธิบายภาระหน้าที่งาน (Job Description) อย่างชัดเจน ครอบคลุมชื่อ ตำแหน่ง คุณสมบัติของบุคคลในตำแหน่ง ภาระหน้าที่	3	3	3	3	3
	4. จัดสรรงบประมาณการดำเนินการอย่างชัดเจน	3	3	3	3	3
มีระบบการกำกับดูแลบูรณาการในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา	1. มีคณะกรรมการดูแลกำกับกับการดำเนินการจัดการศึกษา	3	3	3	3	3
	2. มีระเบียบปฏิบัติในการรายงานความก้าวหน้าของการ ดำเนินโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างชัดเจน	3	3	3	3	3
	3. มีระบบประกันคุณภาพการจัดการศึกษา	3	3	3	3	3

ดัชนีหลัก / ดัชนีย่อย

หมายเหตุ

ดัชนีตัวที่ 1 อาจจะเข้าใจยาก คิดว่าโครงสร้างองค์การต้องสอดคล้องกับส่วนอื่นๆด้วยตั้งแต่ปรัชญา เป้าหมาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ แต่ถ้าจะเน้นเฉพาะระหว่างโครงสร้างกับพันธกิจ และวัตถุประสงค์ก็คงไม่ผิด ในสถาบันทดลองทั้ง 3 แห่งมีการกำหนดโครงสร้างเป็นคณะ แยกย่อยเป็นแผนก และฝ่าย โดยพยายามจัดให้มีโครงสร้างรองรับพันธกิจทั้ง 4 ด้านอย่างชัดเจน รวมถึงฝ่ายสนับสนุนคือ งานธุรการ งานพิมพ์ ห้องสมุด สื่อ สื่อต่าง ๆ ซึ่งตัวโครงสร้างจะไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงมากนัก การปรับ มักจะเป็นการเพิ่มฝ่ายขึ้นมารองรับงาน หรือกิจกรรมใหม่ๆ เช่นแผนกมาตรฐานการศึกษา เป็นต้น

ผู้บริหารทั้ง 3 สถาบันเห็นพ้องกันว่ากำหนดเพียง "มีระบบประกันคุณภาพการจัดการศึกษา" ก็เพียงพอและครอบคลุม เนื่องจาก การมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาจะกำกับควบคุมทุกขั้นตอน ของการจัดการอยู่แล้ว เนื่องจากต้องมีทั้งกลไก และระบบคุณภาพ

ดัชนีหลัก / ดัชนีย่อย		จำนวนสถานศึกษาที่แสดงความเห็นต่อดัชนี ตามเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์					หมายเหตุ
		เกณฑ์ที่ 1	เกณฑ์ที่ 2	เกณฑ์ที่ 3	เกณฑ์ที่ 4	เกณฑ์ที่ 5	
มีรายงานผลการตรวจสอบภารกิจ และวัตถุประสงค์การที่ครบถ้วน และทันเวลา							
1. มีการรายงานการดำเนินการตามภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้แถลงไว้อย่างเป็นระบบ และครอบคลุมทุกภารกิจ และวัตถุประสงค์		2	2	3	3	3	ถ้าคำว่าครบถ้วนหมายถึงพันธกิจ 4 ด้าน ก็น่าจะมีการรายงานครบ แต่ถ้าต้องการรายละเอียดปลีกย่อยลงไปถึงการบรรลุลักษณะบัณฑิตที่สถานศึกษาตั้งเป้าไว้ ซึ่งครอบคลุมผลลัพธ์ด้านการเรียน ทักษะการปฏิบัติ และคุณลักษณะความใฝ่รู้ การเป็นผู้มีความคิดวิจารณ์ ความเอื้ออาทร ภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสาร จะยังปฏิบัติได้ไม่ครอบคลุม เนื่องจากความยากลำบากในการเก็บข้อมูล โดยเฉพาะประเด็นการคิดวิจารณ์ สำหรับความเอื้ออาทร และการเป็นผู้นำมีความพยายามประเมินจากการทำกิจกรรมในระหว่างเรียน ไม่ว่าจะเป็น กิจกรรมในห้องเรียนหรือการปฏิบัติ โดยเป็นหัวข้อหนึ่งในแบบประเมินภาคปฏิบัติ อย่างไรก็ตามยังไม่สามารถสรุปเป็นภาพที่จะสะท้อนคุณลักษณะผู้เรียน หรือตอบคำถามว่าสถานศึกษาได้ดำเนินการในด้านนี้บรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ แต่ต้องดำเนินการต่อไป เนื่องจากการจัดการศึกษาทางกายภาพบาลศาสตร์
2. ความสามารถในการอธิบายถึง การไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และการกิจที่ได้แถลงไว้อย่างมีหลักฐาน แสดงได้ พร้อมทั้งผลการวิเคราะห์แนวทางแก้ไข		2	3	3	3	3	
3. เปรอร์เซ็นต์รายวิชาที่รายงานว่าใช้การสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ		2	2	2	1	3	
4. เปรอร์เซ็นต์รายวิชาผู้เรียนรายงานว่า ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนมากกว่า 50 เปรอร์เซ็นต์		2	2	2	1	3	
5. เปรอร์เซ็นต์ผู้เรียนที่รายงานว่า กระบวนการให้เกรดและการประเมินผลที่ใช้โดยผู้สอนแสดงให้เห็นผู้เรียนได้ทราบอย่างแท้จริงว่าผู้เรียนเรียนรู้หรือไม่		2	2	2	2	3	

ตาราง 42 (ต่อ)

จำนวนสถานศึกษาที่แสดงความคิดเห็นต่อดัชนี ตามเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์						
ดัชนีหลัก / ดัชนีย่อย	หมายเหตุ	เกณฑ์ที่ 1	เกณฑ์ที่ 2	เกณฑ์ที่ 3	เกณฑ์ที่ 4	เกณฑ์ที่ 5
มีระบบติดตามผลสืบเนื่องจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ และครอบคลุมผู้สำเร็จการศึกษาทุกคน รวมทั้ง ประเด็นที่ควรติดตาม						
1. มีแผนการติดตามบัณฑิตอย่างชัดเจน และอยู่ในระบบการปฏิบัติ ประจำของสถานศึกษา		3	2	3	3	3
2. มีกลไกแก้ไขกรณีพ้นกิจ หรือวัตถุประสงค์ไม่บรรลุตามที่แถลง ไว้		3	2	3	3	3
3. มีระบบและกลไกของการติดตามครอบคลุมผลสืบเนื่องของการจัด การศึกษา		1	1	3	2	2
		1	1	3	2	1
		1	1	3	1	1
		2	2	3	1	3
		3	2	3	3	3
		1	2	3	1	3

ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า ไม่จำเป็นต้องมีการกำหนดเป็นดัชนี
ย่อย ให้ระบุเพียงแต่มีระบบการประเมินและติดตามบัณฑิต
หรือมีเป้าหมายการติดตามและประเมิน (สะท้อนความต้องการการ
สารสนเทศจากการประเมินของสถานศึกษา ซึ่งอย่างน้อยต้อง
ครอบคลุมความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ใช้บัณฑิต
เอง) และที่สำคัญระบบต้องสามารถแสดงหลักฐานการใช้สาร
สนเทศจากการประเมินติดตามบัณฑิตในการพัฒนาปรับปรุงการ
จัดการศึกษาเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ และวาง
ใจสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาทั้ง 3 แห่ง ยังไม่ได้กำหนด
หรือระบุชัดเจนว่าจะติดตามบัณฑิตอย่างไร แต่มีการดำเนินการ
ในลักษณะงานวิจัยเป็นครั้งคราว แต่การปรับหลักสูตรจะใช้
หลักฐานสนับสนุนจากทิศทางนโยบายของประเทศ ของสภาการ
พยาบาล และรายงานวิจัยอื่นๆ ที่สะท้อนความต้องการของสังคม
แต่ขณะนี้ไม่มีการติดตามสภาวะการมีงานทำของบัณฑิตทุกรุ่น ตาม
แบบฟอร์มการรายงานของ สกว.

ตาราง 42 (ต่อ)

จำนวนสถานศึกษาที่แสดงความคิดเห็นต่อดัชนี ตามเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์						
ดัชนีหลัก / ดัชนีย่อย	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวคิดและการประเมินพันธภาระ องค์การ หรือสถานศึกษา	เกณฑ์ 1	เกณฑ์ 2	เกณฑ์ 3	เกณฑ์ 4	เกณฑ์ 5
		1	2	3	4	5
ดัชนีหลัก / ดัชนีย่อย	1. บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานแสดงความเข้มแข็งเป็นวิชาชีพ	1	1	3	1	3
	2. บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	2	2	3	1	3
	3. บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง	2	2	3	1	3
	4. บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่า การประเมินพันธกิจแสดงความเป็นวิชาชีพการพยาบาลที่ชัดเจน	2	2	3	1	3
	5. บุคลากรทุกระดับยอมรับหลักการจัดการศึกษาว่าการศึกษาเพื่อทุกคน และทุกคนเพื่อการศึกษาศึกษา	2	2	3	1	3
ความหมายเหตุ		เป็นดัชนีทางด้านเจตคติที่ค่อนข้างประเมินลำบาก และทางสถานศึกษาไม่ได้มีการกำหนดเป็นดัชนีคุณภาพ หรือดัชนีในการประเมินผลการจัดการศึกษา ถ้าจะให้ปฏิบัติได้ในการเก็บข้อมูล และให้ประโยชน์ต่อสถานศึกษา ควรกำหนดเป็น -บุคลากรทุกระดับมีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ -บุคลากรทุกระดับใช้ผลการประเมินเพื่อวางแผนปฏิบัติงาน และสามารถอธิบายหลักการ เหตุผลของแผนงานต่างๆได้อย่างชัดเจน -ซึ่งในแง่การปฏิบัติในฐานะผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษาจะใช้การพิจารณาที่โครงการ และแผนงานที่นำเสนอจากแผนก หรือฝ่ายต่างๆว่ามีหลักการเหตุผลในการที่จะดำเนินการอย่างเหมาะสม น่าเชื่อถือหรือไม่ โดยไม่จำเป็นต้องไปหาวิธีการเก็บข้อมูลเพื่อสรุปสถานการณ์ตามดัชนี และจะสะท้อนว่าในแต่ละฝ่ายหรือแต่ละแผนกมีการควบคุม กำกับ หรือประเมินผลการดำเนินการที่สม่ำเสมอ หรือเหมาะสมหรือไม่ -บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามการประเมินโดยหลักการเดียวกัน คือการประเมินจากหลายแหล่ง หลายฝ่าย โดยเฉพาะจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการให้บริการของตน				

ดัชนีหลัก / ดัชนีย่อย	จำนวนสถานศึกษาที่แสดงความคิดเห็นต่อดัชนี ตามเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์					หมายเหตุ
	เกณฑ์ที่ 1	เกณฑ์ที่ 2	เกณฑ์ที่ 3	เกณฑ์ที่ 4	เกณฑ์ที่ 5	
ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ 1. สร้างวัฒนธรรมการวิจัยในองค์กร 2. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคลากรทุกระดับ 3. ให้ความสำคัญต่อการสร้างสรรค์ และการมีผลิตภาพในสถานศึกษา	3	3	3	3	3	เป็นเรื่องจำเป็นในยุคปัจจุบัน แต่คิดว่าคงมีปัญหาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพราะโดยวัฒนธรรมไม่ค่อยมีใครอยากจะทำ ประเมินผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงไปตรงมา อาจจะต้องการกำหนดว่า ถ้าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างองค์การ
	3	3	3	2	3	แห่งการเรียนรู้ และมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ แล้วจะมีผลอะไรออกมาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น
	3	3	3	1	3	- กำหนดเงื่อนไขของการประเมินสมรรถนะบุคลากรด้วยผลงานวิจัย
	3	3	3	2	3	- จัดสรรงบประมาณเพื่อกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้การสอนเป็นอันดับหนึ่ง
มีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 1. ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงวิธีการจัดการประสิทธิภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอันดับหนึ่ง 2. มีการตัดสินใจบนฐานของข้อมูล ที่มีการทำนายอนาคตได้ 3. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาของบุคลากรทุกระดับในองค์กร 4. สร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพการเป็นครู	3	3	3	3	3	- พัฒนาระบบฐานข้อมูลการจัดการศึกษาทุกระบบ
	3	3	3	3	3	- บริหารการดำเนินการด้วยรูปแบบคณะกรรมการต่างๆ
	3	3	3	3	3	ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา
	3	3	3	3	3	

ดัชนีหลัก / ดัชนีย่อย	จำนวนสถานศึกษาที่แสดงความคิดเห็นต่อดัชนี ตามเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์					หมายเหตุ
	เกณฑ์ 1	เกณฑ์ 2	เกณฑ์ 3	เกณฑ์ 4	เกณฑ์ 5	
14.ความครอบคลุมในการปฏิบัติภารกิจผู้สอน						
1. ผู้สอนทุกคน มีรายวิชาที่รับผิดชอบสอนทุกคน	3	3	3	3	3	ค่อนข้างเป็นดัชนีที่สอดคล้องกับของสมศ. และทบวงมหาวิทยาลัย คิดว่าไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติ และทางสถานศึกษาก็ใช้อยู่แล้ว ยกเว้นดัชนี 2 ตัวสุดท้าย ที่ทางสถานศึกษายังไม่ได้ใช้ โดยที่ทางสถานศึกษาระบุว่าการประเมินจะพยายามไม่เป็นการประเมินตามสถานการณ์มากที่สุด มีการประเมินด้วยพอร์ตโฟลิโอ แต่ยังไม่เป็นระบบ การประเมินยังคงเป็นแบบเดิม อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 แห่งเห็นพ้องกันว่าเมื่อแนวคิด และหลักการจัดการศึกษาเปลี่ยน การประเมินก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตาม ผู้การเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่จะมีการปฏิบัติอย่างไร คงต้องมีการศึกษาวิจัยกันอีกระยะหนึ่ง หรือทดลองปฏิบัติ และสรุปผลกันต่อไป
2. ผู้สอนทุกคน มีการใช้การวิจัยในการปฏิบัติหน้าที่การสอน	3	3	3	3	3	
3. ผู้สอนทุกคนมีการทำวิจัยและการเสนอออกสู่สังคม หรือชุมชนภายนอก	3	3	3	3	3	
4. ผู้สอนทุกคนมีการเสนอบทความวิชาการทั้งการบริการ เพื่อสร้างเสริมความรู้ในองค์กร และการเสนอออกสู่สังคม หรือชุมชนภายนอก	3	3	3	3	3	
5. ผู้สอน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย	3	3	3	3	3	
6. ผู้สอนใช้กลยุทธ์การสอนและการประเมินที่เน้นการให้ความสำคัญที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ	3	3	3	3	3	
7. การมีบรรยากาศวิชาการเชิงเกื้อกูลความรู้และประสบการณ์ ในระหว่างกลุ่มผู้สอน	3	3	3	3	3	
15.ผู้สอนใช้กระบวนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง						
1. ผู้สอนใช้กลวิธีการสอนที่หลากหลายวิธีในการสอนครั้งหนึ่งๆ	2	2	2	2	2	เช่นเดียวกับดัชนีตัวที่ 14 คือเป็นดัชนีที่สอดคล้องกับของสมศ. และทบวงมหาวิทยาลัย ในทางปฏิบัติทางสถานศึกษาก็ใช้อยู่แล้ว
2. ผู้สอนออกแบบการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการสอนมากกว่าครึ่งหนึ่งของเวลาที่ใช้สอน	3	3	3	3	3	

ตาราง 42 (ต่อ)

ดัชนีหลัก / ดัชนีย่อย	จำนวนสถานศึกษาที่แสดงความคิดเห็นต่อดัชนี ตามเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์					หมายเหตุ
	เกณฑ์ 1	เกณฑ์ 2	เกณฑ์ 3	เกณฑ์ 4	เกณฑ์ 5	
3. ผู้สอนกระตุ้นกระบวนการคิดของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	2	2	2	2	2	ในการประเมินการสอนของผู้สอน 1 คนจะมีการประเมินโดยหัวหน้า ผู้เรียน ผู้สอนเอง การประเมินก็มีการประเมินในหลายมิติ ทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคล การเตรียมตัวสอน การสอน การประเมิน รวมทั้งการให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
4. ผู้สอนแสดงถึงความเคารพการแสดงความคิดเห็นใดๆ ของผู้เรียน	2	2	2	2	2	
5. ผู้สอนสร้าง และส่งเสริมบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยในชั้นเรียน	2	2	2	2	2	
6. ผู้สอนเน้นกระบวนการประเมินผลการเรียนแบบผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง เพื่อการพัฒนา และเน้นการประเมินตามสภาพจริง	3	3	3	3	3	
7. กระบวนการวัดและประเมินผลเน้นการชี้แนะให้ผู้เรียนทราบถึงประเด็นที่ต้องมีการพัฒนา	3	3	3	3	3	
16. ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นใ้บรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องการ						
1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน	3	3	3	3	3	
2. ผู้เรียนมีการตั้งเป้าหมายการเรียน และกำหนดกลวิธีการเรียนเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	2	2	2	2	2	มีการประเมินในสถานศึกษาอยู่แล้ว แต่ยังไม่มีระบบการดำเนินงานที่เป็นทางการ หรือการนำสารสนเทศมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม
3. ผู้เรียนมีการค้นคว้าด้วยตนเอง และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมวิชาการที่ทางสถานศึกษาจัดไว้ให้	2	2	2	2	2	

ตาราง 42 (ต่อ)

จำนวนสถานศึกษาที่แสดงความคิดเห็นต่อดัชนี ตามเกณฑ์ทั้ง 5 เกณฑ์						หมายเหตุ
ดัชนีหลัก / ดัชนีย่อย	เกณฑ์ที่ 1	เกณฑ์ที่ 2	เกณฑ์ที่ 3	เกณฑ์ที่ 4	เกณฑ์ที่ 5	
17.การบรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามสถานศึกษา						เห็นด้วยว่าเป็นดัชนีที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาวิชาชีพ การพยาบาล แต่ยังหาวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลได้ไม่ครบทุกดัชนี ทั้งความเอื้ออาทร ความสามารถในการคิดวิจารณ์ และ ภาวะผู้นำจะวัดจากกรณีภาคปฏิบัติ โดยมีคะแนนหนึ่งคิด เป็นร้อยละตั้งแต่ 10 –30 ของน้ำหนักการประเมิน แต่เวลาสรุป ผลจะสรุปรวมเป็นคะแนนภาคปฏิบัติ ไม่ได้วิเคราะห์แยกเพื่อตอบ เป้าหมายการศึกษา
ระบุ						
1. มีความรู้ทางการพยาบาล	3	3	3	3	3	
2. มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล	3	3	3	3	3	
3. มีความเอื้ออาทร	2	2	3	2	3	
4. มีพื้นฐานทางด้านทฤษฎีการพยาบาล	1	1	3	2	3	
5 เข้าใจการดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวม และมีมิติทั้ง 4 ของการพยาบาล	2	2	3	2	3	
6. มีความเมตตา และความรักในเพื่อนมนุษย์	2	2	3	2	3	
7. มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	2	2	3	2	3	
8. มีความเป็นผู้นำที่ดี	2	2	3	2	3	
9. มีความคิดวิจารณ์ญาณ และการแก้ปัญหา	1	1	3	1	3	
18.ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้						ความใฝ่รู้ และความกระตือรือร้นเป็นคุณลักษณะย่อยตัวหนึ่ง ที่ทางสถานศึกษาประเมินผู้เรียน แต่เป็นการประเมินรวมกับการ ประเมินผู้เรียน ในพระราชบัญญัติการศึกษาพ.ศ.2542 เน้นว่า เป็นคุณลักษณะบัณฑิตที่ต้องการ ดังนั้นจึงต้องกำหนด เป็นดัชนีคุณภาพออกกำหนดคู่กับความสามารถในการคิดวิจารณ์ ญาณ
1. คะแนน GPA ที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี						
2. ความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาลที่เพิ่มขึ้น						
3. ความสามารถในการคิดระดับสูงเพิ่มขึ้น						
4. มีการทักษะการสืบค้นความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น						
5. มีคุณลักษณะใฝ่รู้						

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์ดัชนีการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล เป็นการวิจัยที่มีการผสมผสานรูปแบบการวิจัยทั้งการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย การวิเคราะห์เอกสาร รวมทั้งการผสมผสานระหว่างวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ตลอดจนการประยุกต์รูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิธีการประเมิน 2 วิธี คือการประเมินอภิมาณ (Meta-evaluation) และการประเมินเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม (Deliberative Democratic Evaluation) ทั้งนี้เพื่อให้ได้สารสนเทศเพื่อการวิเคราะห์หาดัชนีที่เหมาะสมเพื่อการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ของสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 7 แห่ง โดยกระบวนการสังเคราะห์ดัชนีอย่างเป็นระบบตามแนวคิดวงจรการพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle) โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1. กำหนดดัชนีการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล
2. ศึกษาประสิทธิภาพและความเพียงพอของสารสนเทศที่ได้จากดัชนีการประเมินพันธภาวะในสถาบันการศึกษาพยาบาล

ประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วยหลายกลุ่ม ดังนี้

1. รายงาน หรือผลการประเมินการจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา
2. คณบดี หรือผู้แทนที่ได้รับมอบหมาย
3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริการการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกเป็น 5 กลุ่ม คือ ผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง จากสถาบันการศึกษาทั้ง 7 แห่ง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันทั้ง 7 แห่งระหว่างปีการศึกษา 2543-2544 และผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากแต่ละสถาบันรวม 477 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยกว่าจำนวนที่คำนวณไว้คิดเป็นร้อยละ 74.0
4. ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการปฏิรูปการศึกษา จำนวน 3 ท่าน และกรรมการบริหารสภาการพยาบาลที่ได้รับการแต่งตั้งชุดปัจจุบัน จำนวน 14 ท่าน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ของสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาล ทั้ง 7 แห่ง รวม 7 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับ การแนะนำจากกรรมการบริหารสภาการพยาบาล อีก 3 ท่าน

5. ผู้บริหารในสถานศึกษาพยาบาลทดลองจำนวน 3 แห่ง เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพ และการให้สารสนเทศของดัชนีการประเมินพันธภาระที่สังเคราะห์ได้จากการวิจัย ในบริบทของสถานศึกษาพยาบาล

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยดำเนินการตามวงจรพัฒนาระบบด้วยการศึกษาสภาพการประเมินพันธภาระของสถานศึกษา ความต้องการการประเมินพันธภาระและความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์การกำหนดดัชนีในขั้นต่อไป ผลการวิจัยจึงเสนอเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานสภาพการประเมินพันธภาระของสถานศึกษา ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง

ตอนที่ 2 : ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 ดัชนีการประเมินพันธภาระที่สังเคราะห์จากการวิจัย

2.2 ผลการทดลองใช้ดัชนีที่สังเคราะห์ได้จากงานวิจัย

ตอนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานสภาพการประเมินพันธภาระของสถานศึกษา ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 7 แห่งซึ่งสรุปจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมโดยวิธีการสำรวจความคิดเห็น การสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม การสัมภาษณ์ผู้บริหาร และการประเมินอภิมาน ในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5 กลุ่ม คือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้สอน บัณฑิตพยาบาล และผู้ใช้บัณฑิต ผลการศึกษาเสนอแยกตามกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้เรียน

ประเด็นที่ 1 : ความต้องการการประเมินผลการจัดการศึกษา

1.1 การประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ

ผู้เรียนมีความแน่ใจว่าต้องการให้สถานศึกษาทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อเพียง 58 ใน 270 คน (ร้อยละ 21.6) และมีเพียง 12 ใน 270 คนเท่านั้น ที่แน่ใจว่าสถานศึกษาทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ

** ในข้อนี้ผลการสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมพบว่าผู้เรียนเห็นว่าสถานศึกษาต้องมีการจัดลำดับความสำคัญในพันธกิจ หรือวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาอยู่แล้ว ข้อใดที่อยู่อันดับท้ายๆก็อาจจะให้ความสำคัญในการประเมินน้อยลงไป และผู้เรียนยังไม่สามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ กับการแสดงความ รับผิดชอบของสถานศึกษาในกลุ่มผู้รับบริการได้ เพราะในความรู้สึกของผู้เรียนนั้นในด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อจะเป็นการกระทำที่บอกว่าตนเองบกพร่องอะไร อย่างไรทำไมจึงเกิดความบกพร่อง และจะแก้ไข หรือชดเชยผู้เสียหายอย่างไร นอกจากนี้ยังไม่เห็นว่ากลุ่มผู้รับบริการจะเคยต่อว่าสถานศึกษาว่าขาดความรับผิดชอบต่อในการจัดการศึกษา

1.2 การวิเคราะห์สาเหตุความสำเร็จ และไม่สำเร็จในการปฏิบัติตามพันธกิจ

กลุ่มผู้เรียนมีความต้องการให้สถานศึกษามีการปฏิบัติ เพียง 92 ใน 270 คน (ร้อยละ 33.3) และผู้เรียนแน่ใจว่าสถานศึกษามีการดำเนินการเพียง 11 คน (ร้อยละ 4.1)

** การสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม ทำให้เกิดความเข้าใจคำตอบของกลุ่มผู้เรียนมากขึ้น ในกรณีนี้ผู้เรียนรู้สึกว่สิ่งที่ตนเองต้องการคือการเป็นบัณฑิตพยาบาล เพื่อให้สามารถนำไปประกอบวิชาชีพไปทำงานได้ ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุด คือการสามารถดูแลผู้ป่วยได้ ดังนั้นในการสำเร็จหรือไม่สำเร็จการศึกษา ความสำคัญไม่ได้อยู่ที่การมีความคิดวิจารณ์ญาณ ความเอื้ออาทร หรือภาวะการมีผู้นำ หรือความสามารถในการอยู่ในสังคม แต่คือการสามารถสอบภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ เป็นประเด็นที่สำคัญ จึงเห็นว่าสถานศึกษาหาทางสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สามารถสำเร็จพยาบาล ได้ก็น่าจะเพียงพอ สำหรับประเด็นอื่นอยู่กับผู้เรียนแต่ละคนด้วย

1.3 การแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

พบว่าผู้เรียนมีความแน่ใจว่าสถานศึกษาควรที่จะแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเพียง 20 คน (ร้อยละ 7.5) และผู้เรียนเพียง 21 (ร้อยละ 7.8) เท่านั้นที่เห็นว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติ

** การสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม ทำให้เข้าใจว่าการที่ผู้เรียนต้องการให้มีการแจ้งผลการประเมินไปยังกลุ่มผู้ทุกกลุ่มมีส่วนได้ส่วนเสีย ในจำนวนน้อยนั้น เนื่องจากผู้เรียนเห็นว่ากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามที่ผู้วิจัยระบุ 5 กลุ่ม รวมทั้งสังคมซึ่งอยู่ในการเผยแพร่ หรือการสื่อสารด้วยวาจา มีความต้องการรับรู้ข้อมูลตามที่ตนเองสนใจเท่านั้น เช่นกลุ่มผู้เรียนเองต้องการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่านั้น ส่วนกลุ่ม

ผู้ปกครอง ก็คิดว่าต้องการเพียงข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่านั้นเหมือนกัน เพราะโดยทั่วไปผู้ปกครองเห็นว่าผู้เรียนโตแล้ว จะสามารถดูแล และรับผิดชอบตนเองได้ นอกจากนี้การสนทนากลุ่มทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปว่า ผู้เรียนไม่มีแนวคิดการร่วมจัดการศึกษาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเห็นว่าเป็นบทบาทหลักของสถานศึกษา ทำให้ผู้เรียนเห็นว่าการแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญ นอกจากกลุ่มจะเรียกร้องมาเอง รวมทั้งการตรวจสอบข้อมูลความจริงจากรายงานก็มีโอกาสกระทำได้ยาก

1.4 การเสนอแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

พบว่าผู้เรียนแน่ใจว่าต้องการให้สถานศึกษามีแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา ถึง 198 คน (ร้อยละ 73.9) แต่ในการตอบสนองจากสถานศึกษา ผู้เรียน 235 คน(ร้อยละ 87.0) เห็นว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา

** การสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมให้ความรู้สึกว่าคุณเรียนไม่ไว้วางใจสถานศึกษา และแผนที่สถานศึกษาจะทำจะเป็นแผนที่เกิดจากมุมมองด้านสถานศึกษาเท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่ตรงหรือสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เป็นจริง จึงมีความรู้สึกว่าจะมีแผน หรือไม่มีแผนก็อาจจะไม่สำคัญ และคิดว่าแต่ละสถานศึกษามีการจัดการศึกษา ตามแผนเดิมทุกปี เพราะการจัดการศึกษาไม่ใช่ธุรกิจ

1.5 ความต้องการมีส่วนร่วมในการประเมิน

ผู้เรียน จำนวน 201 คน (ร้อยละ 74.7) มีความต้องการมีส่วนร่วมในการประเมิน แต่เห็นว่าสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเพียง 114 คน (ร้อยละ 42.2)

** จากการร่วมสนทนากลุ่มผู้เรียนเห็นว่าผู้เรียนมีโอกาสมือร่วมน้อย คือไม่สามารถมีส่วนร่วมในประเด็นที่ต้องการ แต่การมีส่วนร่วมนั้นสถานศึกษาน่าจะให้ผู้เรียนมีสิทธิ์เลือกที่จะมีส่วนร่วมประเด็นไหน สถานการณ์ ในปัจจุบันบันสถานศึกษาจะเป็นผู้สั่งให้ผู้เรียนทำกิจกรรมซึ่งหลายๆ กิจกรรมก็ไม่อยากทำ คุณค่าที่ผู้เรียนใช้ในการพิจารณาการมีส่วนร่วม คือ การอิสระผู้เรียนได้เลือกที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม และไม่กระทบต่อเวลาการเรียน โดยต้องสามารถเห็นเป็นรูปธรรมว่า ผลการมีส่วนร่วมจะพัฒนาตนเอง หรือสถานศึกษาอย่างไร

ประเด็นที่ 2 : กระบวนการประเมินผลลัพธ์การจัดการศึกษา

ในประเด็นนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียนตามกระบวนการประเมิน 4 ด้านคือ การได้รับการชี้แจงการประเมิน การได้รับการชี้แจงผลการประเมิน ประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมิน และการมีส่วนร่วมการประเมิน ในแต่ละเป้าหมายการประเมินทั้ง 7 ด้าน ภาควิชา ภาควิชาปฏิบัติ ความเอื้ออาทร การคิดวิจารณ์ญาณ จริยธรรมทาง การพยาบาล เจตคติต่อวิชาชีพ และภาวะผู้นำ ผลการสำรวจสรุปในตาราง 43 ซึ่งเป็นการสรุปเฉพาะคำตอบสูงสุดในแต่ละข้อคำถามการสำรวจ

ตาราง 43 ผลสรุปความคิดเห็นของผู้เรียนเฉพาะร้อยละความคิดเห็นที่สูงที่สุด จำแนกตาม ประเด็นกระบวนการประเมิน และประเด็นการประเมิน

ประเด็นการประเมิน	ร้อยละความคิดเห็นต่อกระบวนการประเมิน (ระดับ – ร้อยละ)			
	การได้รับการชี้แจงการประเมิน	การได้รับการชี้แจงผลการประเมิน	ประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมิน	การมีส่วนร่วมการประเมิน
ภาควิชา	ปานกลาง - 61.1	ต่ำ - 40.0	มาก - 40.7	ปานกลาง - 36.3
ภาควิชาปฏิบัติ	ปานกลาง - 55.9	ต่ำ - 41.5	ปานกลาง - 41.6	ปานกลาง - 40.0
ความเอื้ออาทร	ไม่ได้รับ - 30.4	ไม่ได้รับ - 33.3	ไม่ได้รับ -	ต่ำ - 29.6
การคิดวิจารณ์ญาณ	ไม่ได้รับ - 31.1	ไม่ได้รับ - 25.9	ไม่ได้รับ -	ไม่มี - 36.7
จริยธรรม	ไม่ได้รับ - 37.4	ไม่ได้รับ - 28.5	ไม่ได้รับ -	ไม่มี - 55.6
เจตคติต่อวิชาชีพ	ไม่ได้รับ - 31.9	ไม่ได้รับ - 41.1	ไม่ได้รับ -	ไม่มี - 40.0
ภาวะผู้นำ	ต่ำ - 32.5	ไม่มี - 30.4	ต่ำ - 35.2	ไม่มี - 45.6

ประเด็นที่ 3 : มาตรฐานการประเมิน

ในประเด็นนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียนตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้านคือความชัดเจน ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในแต่ละเป้าหมายการประเมินทั้ง 7 ด้านคือ ภาควิชา ภาควิชาปฏิบัติ ความเอื้ออาทร การคิดวิจารณ์ญาณ จริยธรรมทาง การพยาบาล เจตคติต่อวิชาชีพ และภาวะผู้นำ ผลการสำรวจสรุปในตาราง 44 ซึ่งเป็นการสรุปเฉพาะคำตอบของผู้เรียนที่เห็นว่า การประเมินอยู่ในระดับดีถึงดีมากเท่านั้น ในแต่ละข้อคำถามการสำรวจ

** ถึงแม้ว่าในภาพรวมผู้เรียนยังจะมองว่าสถานศึกษามีระบบการประเมินอยู่ในระดับดีเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังมีข้อเสนอแนะคือ ที่ผู้เรียนใช้เป็นตัวตัดสินมาตรฐานการประเมิน คือ สถานศึกษาต้องวางหรือกำหนดเกณฑ์ในการประเมินล่วงหน้า และแจ้งผู้เรียนทราบก่อนการประเมินคือความชัดเจนในการประเมิน ต้องมีความเที่ยงตรง คือคำนึงถึงความถนัดของผู้เรียนเป็นรายบุคคลบางคนอาจจะท้อแท้ บางคนความจำไม่ดีแต่สรุปเก่ง บางคนไม่ถนัดแสดง

เป็นต้น ดังนั้นการประเมินต้องมีหลายๆ วิธีการ และต้องได้รับการประเมินจากหลายฝ่าย และทำการประเมินให้เป็นประโยชน์แก่ ผู้เรียน เช่นอธิบายคำตอบที่ถูกต้องทุกครั้งภายหลัง สอบ ผู้เรียนจะได้เชื่อมั่นในการตรวจสอบ และรู้ว่าตนเองคิดผิดอย่างไร

ตาราง 44 ผลสรุปความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเฉพาะร้อยละความคิดเห็นที่สูงที่สุด
จำแนกตามประเด็นกระบวนการประเมิน และประเด็นการประเมิน

ประเด็นการประเมิน	ร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อมาตรฐานการประเมิน (ระดับ – ร้อยละ)			
	มีความชัดเจน	มีความเที่ยงตรง	มีความน่าเชื่อถือ	มีความยุติธรรม
การศึกษาภาคทฤษฎี	ดี – 48.9	ดี – 50.2	ดี – 50.7	ดี – 46.7
การศึกษาภาคทฤษฎี	ดี – 53.0	ดี – 60.5	ดี – 50.1	ดี – 44.2
ความเอื้ออาทร	ดี – 37.8	ดี – 41.5	ดี – 40.4	ดี – 40.0
การคิดวิจารณ์	ดี – 37.8	ดี / ดีมาก – 26.2	ดี – 39.4	ดี – 37.3
จริยธรรม	ดี – 35.1	ดี – 40.1	ดี – 43.7	ดีมาก - 50.0
เจตคติต่อวิชาชีพ	ดี – 43.3	ดี – 38.2	ดี – 34.1	ดี – 36.0
ภาวะผู้นำ	ดี – 43.2	ดี – 43.3	ดี – 38.0	ดี – 34.8

ประเด็นที่ 4 : ความต้องการมีส่วนร่วม

ในประเด็นนี้ตามหลักการการปฏิรูปการศึกษาต้องการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดบริการการศึกษาได้ร่วมกันจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของตน ในการวิจัยจึงได้ทำการสำรวจประเด็นนี้ โดยผลการสำรวจพบว่าผู้เรียนมีความต้องการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับมาก จำแนกตามประเด็นการมีส่วนร่วม ดังนี้ การกำหนดเป้าหมาย หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ร้อยละ 39.8 การร่วมกำหนดกฎเกณฑ์ในสถานศึกษา ร้อยละ 42.5 การร่วมทำวิจัยร้อยละ 35.1 การร่วมส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนคนอื่นร้อยละ 40.7 การร่วมประเมินผู้สอนร้อยละ 41.9 การร่วมประเมินหลักสูตรร้อยละ 39.0 การร่วมประเมินการบริหารร้อยละ 36.7 การร่วมประเมินสิ่งสนับสนุนการศึกษาร้อยละ 40.9 และการร่วมกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลการเรียนรู้ร้อยละ 18.2

** การสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมผู้เรียนไม่ต้องการให้ประเด็นการประเมินเป็นภาระ เช่นต้องประเมินผู้สอนทุกคน และบางครั้งผู้สอนสอนแค่ครั้งเดียว และมาประเมินปลายภาค ทำให้ลืมนึก และไม่เห็นว่า การประเมินจะช่วยให้ผู้สอนเกิดการพัฒนาหรือไม่

กลุ่มผู้ปกครอง

ประเด็นที่ 1 : ความต้องการการประเมินผลการจัดการศึกษา

1.1 การประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ

พบว่าผู้ปกครองมีความแน่ใจว่าต้องการให้สถานศึกษาทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อถึง 85 ใน 106 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 80.2 แต่ไม่มี ผู้ปกครองคนใดแน่ใจว่าสถานศึกษาทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุ ทุกข้อ โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78.4) ตอบว่าแน่ใจว่า สถานศึกษาไม่ได้ทำ การประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ

1.2 การวิเคราะห์สาเหตุความสำเร็จ และไม่สำเร็จในการปฏิบัติตามพันธกิจ

พบว่ากลุ่มผู้ปกครองมีความต้องการให้สถานศึกษามีการปฏิบัติ เพียง 28 คน (ร้อยละ 25.9) ในแง่การตอบสนองของสถานศึกษา ผู้ปกครองให้ความคิดเห็นเพียง 11 คน และทั้ง 11 คน แนใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการปฏิบัติ

1.3 การแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

พบว่าผู้ปกครองมีความแน่ใจว่าสถานศึกษาควรที่จะแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มถึง 62 คน (ร้อยละ 57.4) สำหรับการตอบสนองของสถานศึกษา พบว่ามีผู้ปกครองเพียง 22 คน (ร้อยละ 23.4) เท่านั้นที่เห็นว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติ

1.4 การเสนอแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ผู้ปกครอง 69 คน (ร้อยละ 64.5) ที่เห็นว่าสถานศึกษาต้องมีแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พบว่าในแง่การตอบสนองของสถานศึกษา ผู้ปกครองให้ความคิดเห็นเพียง 21 คน และทั้ง 21 คน แนใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการปฏิบัติ

1.5 ความต้องการมีส่วนร่วมในการประเมิน

ผู้ปกครองจำนวน 10 จาก 100 คน (ร้อยละ 10.0) เท่านั้น ที่ต้องการมีส่วนร่วมในการประเมินร่วมกับสถานศึกษา ในแง่การตอบสนองของสถานศึกษา ผู้ปกครองให้ความคิดเห็นเพียง 14 คน และทั้ง 14 คน แนใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการปฏิบัติ

ประเด็นที่ 2 : การรับรู้ และความคิดเห็นในประเด็นการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

และระดับความพึงพอใจต่อประเด็นการจัดการศึกษาในแต่ละประเด็น

ประเด็นนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการสำรวจการรับรู้การจัดการศึกษา และระดับความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง ตามประเด็นการจัดการศึกษา 8 ประเด็น และแต่ละประเด็นจะสอบถามถึงระดับความพึงพอใจของการประเมินด้วย โดยจะสรุปเฉพาะความพึงพอใจในระดับ มากเท่านั้น

1.1 การประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ

พบว่าผู้ปกครองมีความแน่ใจว่าต้องการให้สถานศึกษาทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อถึง 85 ใน 106 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 80.2 แต่ไม่มี ผู้ปกครองคนใดแน่ใจว่าสถานศึกษาทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุ ทุกข้อ โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78.4) ตอบว่าแน่ใจว่า สถานศึกษาไม่ได้ทำ การประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ

1.2 การวิเคราะห์สาเหตุความสำเร็จ และไม่สำเร็จในการปฏิบัติตามพันธกิจ

พบว่ากลุ่มผู้ปกครองมีความต้องการให้สถานศึกษามีการปฏิบัติ เพียง 28 คน (ร้อยละ 25.9) ในแง่การตอบสนองของสถานศึกษา ผู้ปกครองให้ความคิดเห็นเพียง 11 คน และทั้ง 11 คน แนใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการปฏิบัติ

1.3 การแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

พบว่าผู้ปกครองมีความแน่ใจว่าสถานศึกษาควรที่จะแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มถึง 62 คน (ร้อยละ 57.4) สำหรับการตอบสนองของสถานศึกษา พบว่ามีผู้ปกครองเพียง 22 คน (ร้อยละ 23.4) เท่านั้นที่เห็นว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติ

1.4 การเสนอแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ผู้ปกครอง 69 คน (ร้อยละ 64.5) ที่เห็นว่าสถานศึกษาต้องมีแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พบว่าในแง่การตอบสนองของสถานศึกษา ผู้ปกครองให้ความคิดเห็นเพียง 21 คน และทั้ง 21 คน แนใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการปฏิบัติ

1.5 ความต้องการมีส่วนร่วมในการประเมิน

ผู้ปกครองจำนวน 10 จาก 100 คน (ร้อยละ 10.0) เท่านั้น ที่ต้องการมีส่วนร่วมในการประเมินร่วมกับสถานศึกษา ในแง่การตอบสนองของสถานศึกษา ผู้ปกครองให้ความคิดเห็นเพียง 14 คน และทั้ง 14 คน แนใจว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการปฏิบัติ

ประเด็นที่ 2 : การรับรู้ และความคิดเห็นในประเด็นการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

และระดับความพึงพอใจต่อประเด็นการจัดการศึกษาในแต่ละประเด็น

ประเด็นนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการสำรวจการรับรู้การจัดการศึกษา และระดับความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง ตามประเด็นการจัดการศึกษา 8 ประเด็น และแต่ละประเด็นจะสอบถามถึงระดับความพึงพอใจของการประเมินด้วย โดยจะสรุปเฉพาะความพึงพอใจในระดับ มากเท่านั้น

ตาราง 45 ผลสรุปการสำรวจการรับรู้การจัดการศึกษา และระดับความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง จำแนกตามประเด็นการจัดการศึกษา และระดับความพึงพอใจ

ประเด็นการจัดการศึกษา	มีการรับรู้ (ร้อยละ)	ระดับความพึงพอใจ - ร้อยละ
เป้าหมายและวัตถุประสงค์	73.1	มาก – 77.2
การประเมินผล	71.3	มาก – 62.3
รูปแบบการจัดการเรียนการสอน	63.9	มาก – 72.5
กิจกรรมเสริมหลักสูตร	56.5	มาก – 52.5
การสอน	52.8	มาก – 66.7
การบริหารจัดการสถานศึกษา	44.4	มาก – 68.8
รายวิชา	36.6	มาก – 72.6
การสนับสนุนอื่นๆ	35.2	มาก – 57.9

ประเด็นที่ 3 : วิธีการรับรู้

พบว่าผู้ปกครองมีการรับรู้ด้วยวิธีการต่างๆเรียงตามลำดับ ได้แก่ จากการบอกเล่าของผู้เรียน ร้อยละ 79.4 จากเอกสารที่ทางสถานศึกษามีถึงผู้ปกครองร้อยละ 35.4 และจากการประชุมผู้ปกครองร้อยละ 24.0

ประเด็นที่ 4 : การรับรู้การประเมินของผู้ปกครอง (มีการประเมิน ไม่แน่ใจว่ามีการประเมินหรือไม่ ไม่มีการประเมิน) และความต้องการให้มีการประเมินในประเด็นต่างๆ (ต้องการ ไม่แน่ใจ และไม่ต้องการ) ผลการศึกษาสามารถแบ่งกลุ่มการรับรู้ ดังนี้

4.1 ประเด็นที่ผู้ปกครองมีการรับรู้ว่ามีประเมิน ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎี ร้อยละ 100.0 ความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล ร้อยละ 85.2 ความมีศีลธรรมจรรยา ร้อยละ 80.6 เมื่อสอบถามความต้องการให้มีการประเมินในประเด็นที่ผู้ปกครองรับทราบอยู่แล้วว่ามีประเมิน ผู้ปกครองแสดงความต้องการให้มีการประเมินร้อยละ 100.0 100.0 และ 94.4 ตามลำดับ

4.2 ประเด็นที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่ามีการประเมินหรือไม่ ได้แก่ ความเอื้ออาทร ร้อยละ 79.6 เจตคติต่อวิชาชีพ ร้อยละ 83.3 ความสามารถในการคิดวิจรณ์ญาณ ร้อยละ และจุดด้อยของผู้เรียน ร้อยละ 55.6 ซึ่งในประเด็นที่ผู้ปกครองไม่แน่ใจว่าสถานศึกษาได้ทำการประเมินหรือไม่ผู้ปกครองมีความต้องการให้มีการประเมินร้อยละ 60.2

0.0 100.0 และ 94.4 ตามลำดับ โดยในประเด็นการประเมินจุดด้อยต้องการให้มีการประเมินแต่ไม่ต้องการให้มีการระบุเป็นลายลักษณ์อักษร

4.3 ประเด็นที่ผู้ปกครองรับทราบว่าไม่มีการประเมิน คือ ภาวะผู้นำร้อยละ 77.8 จุดเด่นของผู้เรียนร้อยละ 63.9 ซึ่งความต้องการให้มีการประเมินผู้เรียนของผู้ปกครองในประเด็นทั้งสองพบว่าผู้ปกครองมีความต้องการให้มีการประเมินเป็นส่วนใหญ่คือร้อยละ 74.1 และ 81.5 ตามลำดับ

ประเด็นที่ 4 : การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง

พบว่าผู้ปกครองจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 57.4) เห็นว่าไม่น่าต้องร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีเพียงร้อยละ 6.3 เท่านั้นที่เห็นว่าผู้ปกครองต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาด้วย อย่างไรก็ตามยังมีส่วนของผู้ปกครองอีกจำนวนร้อยละ 29.6 ที่มีท่าทีในการร่วมรับผิดชอบผลการจัดการศึกษา ถ้าสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ประเด็นที่ 5 : การติดต่อกับสถานศึกษา

พบว่าสถานศึกษาต่างมีกิจกรรมให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกับสถานศึกษาพอสมควร โดยพบว่ากิจกรรมที่ผู้ปกครองเข้าร่วมเป็นส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงถึงการพัฒนาของผู้เรียน เช่น การรับหมวก รับเข็ม ร้อยละ 93.5 และมีส่วนร่วมหรือเข้ามาที่สถานศึกษาเพื่อทำสัญญาทุนการศึกษา และพบอาจารย์ที่ปรึกษา / อาจารย์กิจกรรมนักศึกษาในเรื่องการทำสัญญาอัยทุนการศึกษาร้อยละ 50.9 การประชุมผู้ปกครองประจำปีร้อยละ 27.8 นอกนั้นก็กิจกรรมนันทนาการอื่นๆอีกจำนวนเล็กน้อย เช่น การร่วมกิจกรรมหาทุน (การเดินการกุศล การแข่งขันโบว์ลิ่ง เป็นต้น) การโทรศัพท์สอบถาม / พูดคุยกับอาจารย์ประจำชั้น อาจารย์ที่ปรึกษาถึงผู้เรียนในประเด็นต่างๆ

กลุ่มผู้สอน

ประเด็นที่ 1 : ความต้องการการประเมินผลการจัดการศึกษา

1.1 ความต้องการการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ

กลุ่มผู้สอน จำนวน 38 ใน 81 คน (ร้อยละ 46.9) แน่ใจว่ามีความต้องการการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ ส่วนการตอบสนองจากสถานศึกษา ผู้สอน 11 คน (ร้อยละ 67.9) เท่านั้นที่แน่ว่าสถานศึกษามีการดำเนินการ

1.2 ความต้องการให้สถานศึกษาทำการวิเคราะห์สาเหตุความสำเร็จ และไม่สำเร็จ ในการปฏิบัติตามพันธกิจ

กลุ่มผู้สอนจำนวน 30 ใน 81 คน (ร้อยละ 40.0) ต้องการให้สถานศึกษาทำการวิเคราะห์สาเหตุความสำเร็จ และไม่สำเร็จในการปฏิบัติตามพันธกิจ ส่วนการตอบสนองจากสถานศึกษาพบว่ามีผู้สอนเพียง 10 คน (ร้อยละ 62.5) เท่านั้นที่เห็นว่าการปฏิบัติ โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.5) ที่เห็นว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการตอบสนอง

1.3 การแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

ผู้สอนจำนวน 28 ใน 81 คน (ร้อยละ 34.6) ที่ต้องการให้สถานศึกษาแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม แต่ไม่มี ผู้สอนคนใดเห็นว่าสถานศึกษา มีการตอบสนอง โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.0) เห็นว่าไม่มีการปฏิบัติ

1.4 ให้สถานศึกษาเสนอแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา

กลุ่มผู้สอนร้อยละ 76.5 ต้องการให้สถานศึกษา มีการเสนอแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา และผู้สอนจำนวนมาก (ร้อยละ 68.8) ที่เห็นว่าได้รับการตอบสนองจากสถานศึกษา

1.5 ความต้องการมีส่วนร่วมในการประเมิน

พบว่าผู้สอนจำนวนครึ่งหนึ่ง คือ 42 (ร้อยละ 51.9) ต้องการการมีส่วนร่วมในการประเมิน แต่ผู้สอนเพียง 23 คน (ร้อยละ 28.4) เท่านั้นที่เห็นว่าสถานศึกษา มีการปฏิบัติ

**** การสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม** พบว่าทำให้เข้าใจคำตอบของกลุ่มผู้สอนในประเด็นที่ 1 นี้ได้ มากขึ้น โดยพบว่าผู้สอนมีความไม่เชื่อมั่นในวิธีการประเมิน และผู้สอนเองก็ยังไม่ทราบว่า จะประเมินเป้าหมายการจัดการศึกษาบางข้อได้อย่างไร เช่นความสามารถในการคิดวิจรณ์ญาณของผู้เรียน หรือความเอื้ออาทร หรือภาวะผู้นำ ทำให้มีความรู้สึกว่าได้มีการประเมินทุกข้อของวัตถุประสงค์ก็อาจจะไม่ก่อประโยชน์ แล้วยังอาจเพิ่มภาระแก่ผู้สอนโดยไม่จำเป็นอีก แต่เนื่องจากผู้สอนอยู่ใกล้ชิดผู้เรียน มากกว่าผู้บริหาร ดังนั้นผู้สอนควรมีส่วนร่วมอย่างมากในการกำหนดทิศทาง หรือวิเคราะห์สาเหตุความสำเร็จ และไม่สำเร็จในการปฏิบัติตามพันธกิจ นอกจากนี้ถ้ายังไม่สามารถวัดพันธกิจได้ทุกด้าน ผลที่ตามมาคือการจะวิเคราะห์ผลการดำเนินการก็ปฏิบัติได้ยาก และได้ไม่ครอบคลุม

ประเด็นที่ 2 : การรับรู้การผู้สอน

พบว่าผู้สอนมีการรับรู้วาทะบทการสอนเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดร้อยละ 100.0 อีก 3 บทบาทคือการวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่าผู้สอนมีการรับรู้ความสำคัญว่าน้อยที่สุดจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 35.8 55.6 และ 40.7 ตามลำดับ ที่น่าสนใจคือผู้สอนจำนวนถึงร้อยละ 66.7 เห็นว่าบทบาทด้านกิจการนักศึกษามีความสำคัญในระดับปานกลางมากที่สุดถึงร้อยละ 66.7

** การสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม พบว่าผู้สอนเห็นว่าในบริบทการจัดการศึกษา เอกชนต้องมีการแข่งขัน และต้องสามารถเลี้ยงตัวให้รอด ดังนั้นงานด้านอื่นๆ ที่ไม่สัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิตบัณฑิต ซึ่งเป็นผลพวงโดยตรงกับพันธกิจด้านการสอน จึงไม่ใช่ประเด็นหลัก ถ้าจะให้ผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนพัฒนางานวิจัย การบริการวิชาการ คงต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างมากจากภายนอก และต้องมีการปรับกฎเกณฑ์การทำงาน กฎเกณฑ์การประเมินผู้สอนอย่างมาก ให้มีน้ำหนักความสำคัญอย่างชัดเจนที่พันธกิจเหล่านี้ด้วย นอกจากนี้มองว่าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญเต็มที่เนื่องจากพันธกิจอื่นที่ไม่ใช่การสอน ไม่ได้สร้างมูลค่าแก่องค์การอย่างชัดเจน

ประเด็นที่ 3 : การประเมินบทบาทผู้สอน

พบว่าใช้ดัชนีการประเมินเดิมๆที่มีอยู่ คือ จำนวนชั่วโมงการสอน การเขียนแผนการสอน และกระบวนการสอน จำนวนเรื่องที่ทำการวิจัย จำนวนเรื่องที่ได้รับการตีพิมพ์และนำไปใช้ประโยชน์ จำนวนกิจกรรมบริการวิชาการ / จำนวนครั้งที่ได้เข้าร่วม

ประเด็นที่ 4 : การรับรู้การประเมินและความพึงพอใจต่อการประเมิน

ในการสำรวจความพึงพอใจต่อการประเมินของผู้สอนใน 4 พันธกิจ ด้วยเกณฑ์ ความสอดคล้อง การพัฒนาผู้สอน และโอกาสในการเจรจาต่อรองการประเมิน พบว่าผู้สอนจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 80.0 81.7 และ 85.2 เห็นว่ารูปแบบการประเมินในพันธกิจด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ มีความสอดคล้อง ในระดับปานกลาง ต่ำ และต่ำตามลำดับ ส่วนการพัฒนาผู้สอนมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง ต่ำ และต่ำมากที่สุด คือร้อยละ 86.2 82.7 และ 81.5 ตามลำดับ ในโอกาสการเจรจาต่อรองการประเมินพบว่าส่วนใหญ่คือร้อยละ 83.9 100.0 และ 63.0 เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำตามลำดับ

** การสนทนาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม พบว่าปัญหาหลักที่ทำให้ระดับความพึงพอใจของผู้สอนต่อการประเมิน คือ ความไม่ศรัทธาต่อระบบการประเมินบุคลากรของสถานศึกษา มีความรู้สึกที่ไม่ศักดิ์สิทธิ์ ไม่ยุติธรรม

ประเด็นที่ 5 : ความเข้าใจในประเด็นพันธภาวะ

5.1 ประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับจากการประเมินพันธภาวะ จากการสำรวจพบว่า ผู้สอนจำนวนมากที่สุด คือ 65 คน (ร้อยละ 80.2) เห็นว่าเป็น การแสดงความตระหนักถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับบริการการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยประเด็นที่ผู้สอนเห็นว่าเป็นประโยชน์ด้วยจำนวนไม่ถึงครึ่ง คือ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ช้องในการจัดการศึกษาเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น และเป็นการแสดงความเป็นวิชาชีพของพยาบาล

5.2 สถานภาพการประเมินพันธภาวะในสถานศึกษา

ผลการสำรวจในข้อนี้ให้ภาพที่ไม่ชัดเจนเนื่องจากผู้สอนไม่ตอบสูงถึง ร้อยละ 85.2

5.3 ความเหมาะสมในการรายงานผล การประเมินการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา

พบว่าในความคิดเห็นของผู้สอนมีประเด็นที่ผู้สอนมากกว่าครึ่งเห็นว่าควรจะเป็น คือควรมีผู้รับผิดชอบโดยตรง มีการกำหนดล่วงหน้าว่าใครคือกลุ่มที่สถานศึกษาต้องรายงานผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และต้องมีการวางแผนจัดทำด้วย แต่ในสภาพจริงมีเพียงประเด็นเดียวที่ ผู้สอนมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 92.6) เห็นว่าสถานศึกษาปฏิบัติจริง

กลุ่มพยาบาล

ประเด็นที่ 1 : ความต้องการการประเมินผลการจัดการ

1.1 ความต้องการการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ

กลุ่มพยาบาลจำนวน 52 ใน 152 คน (ร้อยละ 37.5) เท่านั้นที่ต้องการ แต่ในด้านการตอบสนองของสถานศึกษาพบว่าไม่มีพยาบาลให้ความคิดเห็นเลย

1.2 ความต้องการให้สถานศึกษาทำการวิเคราะห์สาเหตุความสำเร็จ และไม่สำเร็จในการปฏิบัติตามพันธกิจ

กลุ่มพยาบาลจำนวน 41 คน (ร้อยละ 28.1) แสดงความต้องการ แต่ไม่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองของสถานศึกษา

1.3 การแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

พบว่าไม่มีพยาบาลแสดงความต้องการ ให้สถานศึกษาทำการแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ตรงกันข้ามเกือบ ทั้งหมด (ร้อยละ 84.3) ตอบว่าไม่ต้องการให้สถานศึกษามีการปฏิบัติ และเช่นเดียวกันกลุ่มพยาบาลทั้งหมดไม่แสดงความคิดเห็นในประเด็นการปฏิบัติของ สถานศึกษา

1.4 ให้สถานศึกษาเสนอแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา

กลุ่มพยาบาลส่วนใหญ่คือ 100 ใน 152 คน (ร้อยละ 71.4) แสดงความต้องการให้สถานศึกษามีแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา แต่ไม่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองของสถานศึกษา

1.5 ความต้องการมีส่วนร่วมในการประเมิน

พบว่า มีพยาบาลเพียง 22 คน (ร้อยละ 14.6) เท่านั้น ที่แสดงความต้องการ ในการตอบสนองของสถานศึกษาพบว่า มีพยาบาลแสดงความคิดเห็นเพียง 49 คน และครึ่งหนึ่ง (25 คน) ที่เห็นว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติ

ประเด็นที่ 2 : ผลการจัดการศึกษากับการเอื้อประโยชน์ในการทำงาน

พบว่ากลุ่มพยาบาลจำนวน 93 จาก 152 คน (ร้อยละ 61.2) เห็นว่าการจัดการศึกษามีความสอดคล้องในการทำงานจริง ในประเด็นต่างๆแตกต่างกัน โดยมองว่าประเด็นกฎหมายวิชาชีพมีความสอดคล้องและเอื้อประโยชน์ในการทำงานน้อยที่สุด ที่เหลือเห็นว่าจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นเรื่องกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายการศึกษา ผู้สอน การสอน การประเมิน กิจกรรมนักศึกษา บรรยากาศในสถานศึกษา ล้วนแต่ต้องมีการปรับปรุงทั้งสิ้น

ประเด็นที่ 3 : การแสดงความรับผิดชอบของสถานศึกษาในกรณีที่จัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของพยาบาลวิชาชีพ

ในความคิดเห็นของกลุ่มพยาบาลพบว่าทางสถานศึกษาไม่ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อหากพบว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไม่ได้อื้อต่อการทำงานของพยาบาล

ประเด็นที่ 4 : บุคคลที่ควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ในความคิดเห็นของกลุ่มพยาบาลพบว่าบุคคลอื่นๆนอกเหนือจากสถานศึกษาโดยตรงแล้ว กลุ่มที่ควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อจัดการศึกษา คือ หน่วยฝึก ผู้ใช้บัณฑิต พยาบาล ผู้เรียนเอง และองค์กรวิชาชีพ ในจำนวนที่มากกว่าครึ่ง ส่วนผู้ปกครองเห็นว่าควรมีส่วนร่วมน้อยที่สุดไม่ถึงครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 20.4)

ประเด็นที่ 5 : บทบาทพยาบาลในการจัดการศึกษา

ในประเด็นนี้กลุ่มพยาบาลมีความเห็นที่ชัดเจนว่าบทบาทในการร่วมจัดการศึกษาของพยาบาล คือ การเป็นพี่เลี้ยงนักศึกษาในภาคปฏิบัติ สูงที่สุด และเป็นบทบาทเดียวที่กลุ่ม

พยาบาลเห็นสอดคล้องกันมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 90.1) อย่างไรก็ตามทุกบทบาทที่พยาบาลสามารถปฏิบัติได้ พบว่าในทางปฏิบัติจริงพยาบาลมีการปฏิบัติกันในจำนวนน้อย

กลุ่มผู้ใช้

ประเด็นที่ 1 : ความต้องการการประเมินผลการจัดการศึกษา

1.1 ความต้องการการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่ระบุทุกข้อ

พบว่ากลุ่มผู้ใช้บัณฑิตเพียง 13 จาก 40 คน (ร้อยละ 32.5) ที่แสดงความต้องการ ในด้านการปฏิบัติไม่มีผู้ใช้แสดงความคิดเห็นเลย

1.2 ความต้องการให้สถานศึกษาทำกาวิเคราะห์สาเหตุความสำเร็จ และไม่สำเร็จในการปฏิบัติตามพันธภาระ

ผู้ใช้ แสดงความต้องการ 10 คน(ร้อยละ 25.6) และในด้านการปฏิบัติไม่มีผู้ใช้แสดงความคิดเห็นเลย

1.3 การแจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

พบว่าผู้ใช้แสดงความต้องการเพียง 11 คน (ร้อยละ 27.5) ในด้านการปฏิบัติไม่มีผู้ใช้แสดงความคิดเห็นเลยเช่นเดียวกับประเด็นข้างต้น

1.4 ให้สถานศึกษาเสนอแผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา

พบว่าผู้ใช้มีความต้องการเพียง 12 คน (ร้อยละ 30.8) ไม่แสดงความคิดเห็นด้านการตอบสนองของสถานศึกษา

1.5 ความต้องการมีส่วนร่วมในการประเมิน

พบว่าไม่มีผู้ใช้แสดงความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการประเมินกับสถานศึกษาเลย แต่มีการแสดงความคิดเห็นในด้านการตอบสนองความต้องการของ สถานศึกษา จำนวน 22 คน โดย 15 ใน 22 คน ที่เห็นว่าสถานศึกษาไม่ได้ให้ผู้ใช้มี ส่วนร่วมในการจัดประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ประเด็นที่ 2 : สารสนเทศที่ผู้ใช้ต้องการจากการประเมินผลผู้เรียน

พบว่าสารสนเทศการประเมินผลผู้เรียนที่ผู้ใช้จำนวนมากที่สุด(ร้อยละ 82.5) ต้องการ คือ เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล

ประเด็นที่ 3 : ประโยชน์ที่ผู้ใช้ได้รับจากการประเมินผลการจัดการศึกษา

ผลการประเมินไม่ได้แสดงที่ชัดเจน แต่ในภาพรวม คือผู้ใช้จำนวน 34 คน (ร้อยละ 85.0) เห็นว่ายังให้ประโยชน์กับผู้ใช้ไม่เพียงพอ

ประเด็นที่ 4 : การสื่อสารของสถานศึกษา

พบว่าผู้ใช้มีความคิดเห็นแบ่งเป็น 2 กลุ่มเท่าๆกัน คือทั้งเห็นวาระหว่างสถานศึกษากับผู้ใช้มีช่องทาง และไม่มีสื่อสารระหว่างกัน

ประเด็นที่ 5 : บทบาทในการผลักดันหรือมีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษา

ในประเด็นนี้พบว่าผู้ใช้ กว่าครึ่ง คือ 22 คน (ร้อยละ 55.0) เห็นว่าผู้ใช้บัณฑิตต้องแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจนเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กรในการจะได้รับบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณลักษณะตามที่องค์กรต้องการ

ประเด็นที่ 6 : ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้บัณฑิตกับการจัดการศึกษา

ผู้ใช้ประมาณครึ่งหนึ่งมองตนเองว่ามีความสัมพันธ์กับสถานศึกษาในลักษณะเป็นแหล่งฝึกงานของนักศึกษา (ร้อยละ 47.5) และสามารถเป็นพี่เลี้ยงนักศึกษาภาคปฏิบัติได้ (ร้อยละ 42.5)

ผู้บริหาร

ในการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบโดยตรงในผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา คือ คณบดีของแต่ละสถาบัน ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ 2 ประเด็น คือ รูปแบบการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และ คุณภาพการประเมินผลการจัดการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 : การประเมินผลการจัดการศึกษาของทั้ง 7 สถาบันมีลักษณะการประเมินพันธการะ

เกณฑ์ 1: มีการระบุและแถลงพันธกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยที่ พันธกิจนั้น ต้องแสดงถึงความพยายามในการผสมผสานความต้องการ หรือความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างครอบคลุม

ในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้สรุปถ้อยแถลงพันธกิจของสถาบันทั้ง 7 แห่งไว้ในตาราง 48 ในภาคผนวก ซึ่งหากพิจารณาเฉพาะตัวพันธกิจที่เป็นลายลักษณ์อักษร จะพบว่า มีการแสดงถึงความพยายามในการผสมผสานความต้องการ หรือความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างครอบคลุมไม่ทั้ง 7 สถาบัน โดยสถาบันที่คำนึงถึง คือ สถาบันที่ 2 3 และ 5 ส่วนสถาบันที่เหลือ (1 4 6 และ 7) จะแถลงในลักษณะแสดงพันธกิจ 4 ด้าน ตามปฏิกิริยาการจัดการอุดมศึกษาในลักษณะเป็นกลาง แต่เมื่อได้สัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่าทั้ง 7 สถาบันมีการกำหนดพันธกิจโดยคำนึงถึงพันธกิจ 4 ด้าน ซึ่งเป็นงานหลักที่ทุกสถาบันการศึกษาต้องทำ

ส่วนความต้องการของสังคม และวิชาชีพ มีการตอบสนองอย่างครบถ้วนโดยเฉพาะในด้านคุณลักษณะบัณฑิตที่สังคม และวิชาชีพ รวมถึงผู้ใช้ต้องการ แต่ไม่สามารถบรรจุเนื้อหาเหล่านี้ลงไปในพื้นที่ได้ เนื่องจากจะยาวเกินไป

ในประเด็นนี้เป็นบทบาทของสถานศึกษาด้วยว่าต้องทำให้บุคลากรเข้าใจพันธกิจของการจัดการศึกษาสถานศึกษาอย่างชัดเจน และต้องมีหลักฐานแสดงความชัดเจนนี้ ผลจากการสนทนากับผู้บริหาร พบว่า ไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจน แต่ประเมินโดยอ้อมจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรแต่ละระดับ

เกณฑ์ 2 มีกลไกที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายว่าการสนับสนุนใด ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นจะได้รับการสนองตอบจากสถานศึกษาด้วยเจตนารมณ์อย่างแรงกล้าที่จะให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับบริการตามที่แถลงไว้ทั้งปริมาณและคุณภาพ และจะธำรงรักษาความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นไปตลอด

ทุกสถาบันจะมีการประกันคุณภาพการศึกษา ตามกลไกการประกัน และ การประเมินคุณภาพสถานศึกษาตามเกณฑ์ทบวง และสมศ. ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสารการศึกษาตนเองของสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง ก็พบว่ามียุทธศาสตร์คล้ายคลึงกัน คือ การดำเนินการด้วยเครื่องมือบริหาร คือ การวิเคราะห์ SWOT และการดำเนินการตามวงจร PDCA ซึ่งเป็นการนำผลการศึกษาดูตนเองมาวางแผนเพื่อปฏิบัติตามแผน จากนั้นต้องมีการประเมิน เพื่อปรับปรุง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ต่างเห็นพ้องต้องกันว่าเพียงพอต่อการสร้างความเชื่อมั่นที่มีต่อสถานศึกษา ซึ่งเป็นเสมือนการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกฝ่ายอยู่แล้วคล้ายกับการประกันคุณภาพสินค้าในงานอุตสาหกรรม

ประเด็นดัชนีที่สถานศึกษาใช้เป็นตัวชี้บ่งกลไกการสร้างเชื่อมั่นคือ มีระบบการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา

ในประเด็นการสร้างเชื่อมั่นนี้ผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเห็นว่าจะทำให้สถานศึกษาอยู่รอด และได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง หรือผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

เกณฑ์ 3 : มีความมุ่งมั่นและแสดงความมุ่งมั่นในการตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจที่ได้แถลงไว้อย่างจริงจัง

ในประเด็นนี้พบว่า การประเมินผลการจัดการศึกษาไม่ได้มีวัตถุประสงค์ชี้สถานการณ์การทุ่มเทความพยายามสนองตอบการสนับสนุนใด ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่เป็นการอธิบายผลสัมฤทธิ์ตามหมวดที่ระบุโดยสมศ. และทบวงมหาวิทยาลัย ดังนี้

3.1 พันธกิจการสอน ดัชนีจะเน้นผลการจัดการศึกษาในเชิงผลสัมฤทธิ์ที่ได้ในผู้เรียน ดัชนีที่ได้ คือ %การได้งานภายใน 1 ปีรวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ % ของการเรียนต่อระดับบัณฑิตศึกษา ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง / ผู้ประกอบการ / ผู้ใช้บัณฑิต มีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมการสร้างประสบการณ์จริง ความเห็นของนักศึกษาต่อประสิทธิภาพการสอนของคณาจารย์ จำนวนกิจกรรม / โครงการของงานกิจการนักศึกษาต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด มีการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ไม่มีการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ด้านอื่นอย่างจริงจัง โดยเฉพาะประเด็นที่ระบุเป็นพันธกิจในบริบทการจัดการศึกษาพยาบาล (ตามที่ระบุในตารางที่ 51 และ 53) ที่มีความพยายามดำเนินการวัด และประเมินคือความสามารถในการคิดวิจารณ์ญาณ ซึ่งยังไม่สามารถสรุปเป็นภาพรวมว่าการจัดการศึกษาก่อให้เกิดความงอกงามตามเป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างไร

3.2 พันธกิจด้านการวิจัย จะเป็นจำนวนงานวิจัยต่อปี ต่อคน จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

3.3 พันธกิจด้านการบริการวิชาการ พิจารณาที่จำนวนโครงการที่ให้บริการต่อปี โดยไม่มีการประเมินในแง่ความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือไม่

3.4 พันธกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเด็นเป็นสิ่งที่มองเห็นการ

ประเมินยาก นอกจากนี้จากการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังแสดงให้เห็นว่าผู้สอน ผู้เรียน หรือผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับประเด็นนี้น้อย ผู้วิจัยเห็นว่าถ้าจะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ระบุในพระราชบัญญัติการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นว่าระบบการศึกษาควรก่อให้เกิดการเรียนรู้เกิดความรัก ความซาบซึ้งในความเป็นชาติ

อย่างไรก็ตามผู้บริหารทั้ง 7 สถาบันต่างเห็นพ้องกันว่าต้องมีการพัฒนาดัชนีเพื่อบัณฑิตทางการพยาบาลที่ชัดเจนกว่านี้ โดยเฉพาะในด้านความเอื้ออาทร ความเป็นผู้นำ การคิดวิจารณ์ญาณ ความสามารถในการสื่อสาร ดัชนีที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะเหล่านี้ได้ ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะที่ระบุในพันธกิจ วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาของทุกสถาบัน

เกณฑ์ 4 : ดำเนินถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในผลการจัดการศึกษา และให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย ในลักษณะเป็นพันธกิจร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในประเด็นนี้ไม่มีการประเมินที่พาดพิงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในผลการจัดการศึกษาเลย จะมีที่เห็นเป็นรูปธรรมคือการการติดตามผลบัณฑิต ซึ่งใน 7 สถาบันที่ผู้วิจัยติดตามข้อมูลพบว่า มีเพียง 3 สถาบันที่มีการติดตามในช่วง 3 ปีย้อนหลังไป และยังไม่มียุทธวิธี

ชัดเจนว่าจะติดตามในประเด็นอะไร โดยมากเป็นการติดตามการปฏิบัติงานทำของบัณฑิตในลักษณะที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกว) ให้แต่ละสถานศึกษารายงานไปเมื่อบัณฑิตสำเร็จการศึกษาไปแล้ว 6 เดือน

ไม่มีดัชนีสำหรับพิจารณาประเด็นนี้ในการประเมินผลการจัดการศึกษาของทั้ง 7 สถาบัน

เกณฑ์ 5 : มีสองระดับ คือระดับองค์การ (Collective) และระดับบุคคล (individual)

ในประเด็นนี้ทุกสถานศึกษามีการประเมินเป็น 2 ระดับอยู่แล้ว คือการประเมินสมรรถนะองค์การโดยรวมตามเกณฑ์ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) และทบวงมหาวิทยาลัย และมีการประเมินในระดับผู้สอนว่ามีการปฏิบัติการสอนมีมาตรฐานอย่างไร โดยดัชนีที่ใช้ คือดัชนีที่กำหนดโดยสมศ.และทบวง ซึ่งจะมีเกณฑ์ย่อยของแต่ละดัชนีแตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าดัชนี 2 ชุดซึ่งซ้อนกันอยู่นั้นมีความครอบคลุมพันธกิจสถานศึกษาแล้ว แต่ยังไม่เคยมีการพิจารณาเป็นการภายในว่าครอบคลุม หรือตอบคำถามตามบทกำหนดในพระราชบัญญัติปฏิรูปการศึกษาหรือไม่ ในการประเมินระดับบุคคล ไม่มีดัชนีเพื่อการประเมินผู้นำ ผู้เรียน สำหรับตัวผู้เรียนมีดัชนีที่เกี่ยวข้องคือผลสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา รวมถึงเจตคติบ้างแต่ไม่ใช่ในลักษณะที่เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียน เพียงเป็นดัชนีชี้บ่งการดำเนินการในภาพรวมของสถานศึกษา

การประเมินประสิทธิภาพการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง

พบว่า การประเมินผลการจัดการศึกษาทั้ง 7 แห่งมีลักษณะเด่นในเรื่องการได้สารสนเทศที่เพียงพอแก่ความต้องการในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามยังมีสารสนเทศที่ต้องการ และมีแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการจัดลำดับความสำคัญไว้แล้ว

ในงานวิจัยนี้พิจารณาประสิทธิภาพการประเมินตามกรอบของสตีเฟลปิม ในด้านประโยชน์ที่เกิดขึ้น คือมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการประเมิน มีความสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย มีความสำคัญ มีขอบเขต มีความน่าเชื่อถือ มีความทันเวลาในการใช้ มีการกระจายการใช้ผลการประเมิน

ประเด็นที่ 1 : มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการประเมิน

พบว่าผลการประเมินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาดำเนินการตามแผนงานต่าง ๆ ได้รับการประเมินตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา แต่ในการประเมินยังเป็นลักษณะอ้อมอยู่คือประเมินตามโครงการในแต่ละแผนของพันธกิจ 4 ด้าน ยังขาดการอธิบายในภาพรวม และไม่ให้ผลในเชิงบรรลุความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้เพราะไม่มี

การศึกษาความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวอย่างเช่นการวิจัยไม่ได้มีการประเมินว่าองค์กรต้องการงานวิจัยใดเป็นการเฉพาะ ในปัจจุบันเป็นลักษณะขอให้ทีมงานวิจัยเกิดขึ้นเท่านั้น หรืองานกิจกรรมนักศึกษาที่ต้องการให้พัฒนานักศึกษาก็มักเป็นโครงการที่กำหนดโดยสถานศึกษาอยู่แล้ว เช่น โครงการออกค่ายฤดูร้อน โดยขอให้นักศึกษาที่สนใจเข้าร่วม ไม่มีการสอบถามความต้องการในกลุ่มนักศึกษาว่าอยากทำกิจกรรมใด

ประเด็นที่ 2 : มีความสำคัญต่อการตัดสินใจ

ผู้บริหารให้ข้อมูลว่าการประเมินใดๆ ต้องมีความสำคัญต่อการตัดสินใจทั้งหมด เช่น การติดตามบัณฑิต การติดตามความต้องการของผู้ใช้ และสังคม

ประเด็นที่ 3 : มีขอบเขต

เป็นการประเมินว่าการประเมินผลการจัดการศึกษานั้น มีแผนการชัดเจนหรือไม่ มีการระบุผู้เกี่ยวข้องกับสารสนเทศที่ต้องการประเมินหรือไม่ ซึ่งพบว่าในด้านแผนการจะมีอย่างชัดเจน แต่ไม่มีการระบุ หรือพิจารณากลุ่มผู้ที่จำเป็นต้องการสารสนเทศจากการประเมิน จะพิจารณาที่สถานศึกษาต้องการเท่านั้น

ประเด็นที่ 4 : มีความน่าเชื่อถือ

เป็นการประเมินว่าในสายตา หรือการรับรู้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเชื่อถือได้ เทียบตรงไม่ลำเอียง หรือไม่ ซึ่งพบว่าสถานศึกษาไม่ได้มีการประเมินในประเด็นนี้

ประเด็นที่ 5 : มีความทันเวลาในการใช้

พบว่าผู้บริหารเห็นพ้องกันว่าสารสนเทศน่าจะมีความทันการกับการใช้ เพราะการเก็บข้อมูลสามารถเก็บได้ แต่หลายๆครั้งที่ผู้วิจัยเสนอ โดยแท้จริงจะมีข้อมูลในสถานศึกษาแล้ว แต่ไม่ได้มีการรวบรวม

ประเด็นที่ 6 : มีการกระจายผลการใช้สารสนเทศการประเมิน

พบว่าไม่มีการดำเนินการเนื่องจากการไม่ได้ระบุกลุ่มเป้าหมาย หรือไม่มีการวิเคราะห์ความต้องการสารสนเทศที่ต้องการในแต่ละกลุ่มของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 2 : ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 2.1 ดัชนีการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลที่

สังเคราะห์จากการวิจัย

ดัชนีที่สังเคราะห์ได้ มี 18 ดัชนี แบ่งเป็นดัชนีในระดับองค์การ 11 ดัชนี ดัชนีในระดับบุคคล 9 ดัชนี ดังนี้

2.1.1 ดัชนีการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล

: ระดับองค์การ

ดัชนีที่สังเคราะห์ได้เพื่อการประเมินพันธภาระ มี 18 ดัชนี 5 เป้าหมายการประเมิน คือ

เป้าหมายการประเมินที่ 1 : การระบุพันธกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์การ (Objective) อย่างชัดเจน

ดัชนีประเมิน

1. ระบุภารกิจสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับหลักการ และวิธีการของการจัดการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาของวิชาชีพการพยาบาลทั้งภายในประเทศ และสากล

ดัชนีย่อย (แสดงถึงความชัดเจนในการระบุภารกิจ)

1. แสดงหน้าที่หรืองานพื้นฐานขององค์การ
2. ระบุหรืออ้างอิงถึงกลุ่มเป้าหมายหลักของการบริการ
3. ระบุหรืออ้างอิงเจตนารมณ์ของการบริการสู่สังคมหรือชุมชนในวงกว้างด้วย
4. สอดคล้องกับปรัชญา การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งของประเทศและของสากล
5. คำนึงถึงข้อกำหนดวิชาชีพและความคาดหวังของสังคมรวมถึงความต้องการของผู้จ้างงาน

2. วัตถุประสงค์ของสถานศึกษามีความเหมาะสม

ดัชนีย่อย (แสดงถึงความครอบคลุมและสอดคล้องของวัตถุประสงค์และภารกิจ)

1. วัตถุประสงค์ครอบคลุมภารกิจที่แถลงไว้
2. วัตถุประสงค์สอดคล้องกับภารกิจที่แถลงไว้

3. วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นและทิศทางการปฏิบัติ

เป้าหมายการประเมินที่ 2 : การสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า องค์การมุ่งมั่น
สู่ความสำเร็จตามภารกิจ และวัตถุประสงค์ ดังที่ได้แถลงไว้

ดัชนีประเมิน

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์องค์การ
ดัชนีย่อย (แสดงถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภารกิจและ
วัตถุประสงค์)

 1. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จที่เฉพาะขององค์การในการบรรลุภารกิจ
และวัตถุประสงค์องค์การ
 2. พันธกิจเป็นพันธกิจขององค์การโดยรวม (Institutional Mission)
 - 3 วัตถุประสงค์ได้รับการกำหนดโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งหมดในองค์การ
 4. มีกระบวนการที่แสดงถึงการอธิบายและคัดเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการ
ปฏิบัติ

4. วางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์การ

ดัชนีย่อย (แสดงถึงการวางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์การ)

 1. มีการวิเคราะห์จุดอ่อนขององค์การ
 2. มีแผนการแก้ไข และ/หรือป้องกันอุปสรรคที่จะขัดขวางการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์องค์การ
 3. มีแผนการปรับปรุงบุคลากร ให้มีการเจริญเติบโตทางสายวิชาชีพของตน
สอดคล้องกับบริบทตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

5. มีความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
ดัชนีย่อย (แสดงถึงความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์)

 1. มีแผนงานเฉพาะรองรับวัตถุประสงค์แต่ละข้ออย่างครอบคลุม
 2. มีดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
 3. มีระบบควบคุมกำกับกับการดำเนินการตามแผนงาน
 4. มีการระบุผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างชัดเจน
 5. จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นที่ครอบคลุมภารกิจหลักและ
วัตถุประสงค์องค์การที่กำหนดอย่างชัดเจน

6. มีสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์การ

ดัชนีย่อย (แสดงถึงการสร้างสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์การ)

1. มีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่สอดคล้องกับภารกิจ และวัตถุประสงค์
2. สายงานการบริหารขององค์การมีความชัดเจน ยึดหยุ่นและคล่องตัว ตลอดจนแสดงถึงกระจายอำนาจอย่างชัดเจน
3. มีการกำหนดคำอธิบายภาระหน้าที่งาน (Job Description) อย่างชัดเจน ครอบคลุมชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติ/คุณสมบัติของบุคคลในตำแหน่ง ภาระหน้าที่
4. จัดสรรงบประมาณการดำเนินการอย่างชัดเจน

7. มีระบบการกำกับดูแลบูรณาการในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา

ดัชนีย่อย (แสดงถึงการมีระบบการกำกับดูแลบูรณาการในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา)

1. มีคณะกรรมการดูแลกำกับการดำเนินการจัดการศึกษา
2. มีระเบียบปฏิบัติในการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ และกิจกรรมต่างๆอย่างชัดเจน
3. มีระบบประกันคุณภาพการจัดการศึกษา

เป้าหมายการประเมินที่ 3 : การตรวจสอบกำกับดูแลผลสัมฤทธิ์ (Monitoring Outcome)

ภารกิจและวัตถุประสงค์การ

8. มีรายงานผลการตรวจสอบภารกิจ และวัตถุประสงค์การที่ครบถ้วน และทันเวลา

ดัชนีย่อย (แสดงถึงการมีผลการตรวจสอบภารกิจและวัตถุประสงค์การที่ครบถ้วนและทันเวลา)

1. มีการรายงานการดำเนินการตามภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้ตกลงไว้อย่างเป็นระบบ และครอบคลุมทุกภารกิจ และวัตถุประสงค์
2. ความสามารถในการอธิบายถึง การไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจที่ได้ตกลงไว้อย่างมีหลักฐานแสดงได้ พร้อมทั้งผลการวิเคราะห์แนวทางแก้ไข
3. เปอร์เซนต์รายวิชาที่รายงานว่าใช้การสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. เปอร์เซนต์รายวิชาผู้เรียนรายงานว่า ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน
5. เปอร์เซนต์ผู้เรียนที่รายงานว่า กระบวนการให้เกรดและการประเมินผลที่ใช้โดยผู้สอนแสดงให้เห็นให้ผู้เรียนได้ทราบอย่างแท้จริงว่าผู้เรียนเรียนรู้อะไร

9. มีระบบการติดตามผลสืบเนื่องจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ดัชนีย่อย (แสดงถึงการมีระบบการติดตามผลสืบเนื่องจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา)

ศึกษา)

1. มีแผนการติดตามบันทึกอย่างชัดเจน และอยู่ในระบบการปฏิบัติประจำของสถานศึกษา
2. มีกลไกแก้ไขกรณีพันธกิจ หรือวัตถุประสงค์ไม่ บรรลุตามที่แถลงไว้
3. มีระบบและกลไกของการติดตามครอบคลุมผลสืบเนื่องของการจัดการศึกษา

เป้าหมายการประเมินที่ 4 : บุคลากรในภาพรวม

10. ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อแนวคิดและการปฏิบัติการประเมินพันธกิจองค์กร หรือสถานศึกษา

ดัชนีย่อย (แสดงถึงความคิดเห็นของบุคลากร ต่อแนวคิดและการปฏิบัติการประเมินพันธกิจองค์กรหรือสถานศึกษา)

1. บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานแสดงความเป็นวิชาชีพ
2. บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
3. บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง
4. บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่า การประเมินพันธกิจแสดงความเป็นวิชาชีพการพยาบาลที่ชัดเจน
5. บุคลากรทุกระดับยอมรับหลักการจัดการศึกษาว่าการศึกษาเพื่อทุกคน และทุกคนเพื่อการศึกษา

เป้าหมายการประเมินที่ 5 : การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบการปฏิบัติการกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร

11. มีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการประเมินพันธกิจองค์กร
ดัชนีย่อย (แสดงถึงการมีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการประเมินพันธกิจองค์กร)

1. ระบุ และจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. มีการประเมินความต้องการสารสนเทศที่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มต้องการหรือมีความจำเป็น
3. ให้ข้อมูลสารสนเทศที่แต่ละกลุ่มต้องการ / จำเป็นตามการวิเคราะห์อย่างสม่ำเสมอ
4. ข้อมูล สารสนเทศที่สื่อไปยังแต่ละกลุ่ม ต้องใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้รับข่าวสาร

5. มีช่องทางการสื่อสารที่เฉพาะในแต่ละกลุ่ม อย่างเป็นระบบ
6. เป็นการสื่อสาร 2 ทาง คือมีการโต้ตอบกันระหว่างสถานศึกษากับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือกลุ่มที่รับข่าวสาร

2.1.2 ดัชนีบ่งชี้การประเมินพันธกิจองค์การของสถาบันจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาล : ในระดับบุคคล

ดัชนีในกลุ่มนี้มี 7 ตัว คือดัชนีตัวที่ 12-18 ดังนี้

เป้าหมายการประเมินที่ 6 : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

12. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

ดัชนีย่อย (แสดงถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้)

12.1. สร้างวัฒนธรรมการวิจัยในองค์การ

12.2. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคลากรทุกระดับ

3. ให้คุณค่าต่อการสร้างสรรค์ และการมีผลิตภาพในสถานศึกษา

13. มีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการและการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ดัชนีย่อย (แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร)

1. ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอันดับหนึ่ง

2. มีการตัดสินใจบนฐานของข้อมูล ที่มีการทำนายอนาคตได้

3. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาของบุคลากร

ทุกการ

4. สร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพการเป็นครู

เป้าหมายการประเมินที่ 7 : การปฏิบัติพันธกิจผู้สอนในระดับอุดมศึกษา

14. ความครอบคลุมในการปฏิบัติการกิจของผู้สอน

ดัชนีย่อย (แสดงถึงความครอบคลุมการปฏิบัติการกิจของผู้สอน)

1. ผู้สอนทุกคน มีรายวิชาที่รับผิดชอบสอนทุกคน

2. ผู้สอนทุกคน มีการใช้การวิจัยในการปฏิบัติหน้าที่การสอน

3. ผู้สอนทุกคนมีการทำวิจัยและการเสนอออกสู่สังคม หรือชุมชนภายนอก

4. ผู้สอน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย

5. ผู้สอนใช้กลยุทธ์การสอนและการประเมินที่เน้นการให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. การมีบรรยากาศวิชาการเชิงเกื้อกูลความรู้และประสบการณ์ ในระหว่างกลุ่มผู้สอน
15. ผู้สอนใช้กระบวนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
 - ดัชนีย่อย (แสดงถึงการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้สอน)
 1. ผู้สอนใช้กลวิธีการสอนที่หลากหลายวิธีในการสอนครั้งหนึ่งๆ
 2. ผู้สอนออกแบบการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการสอนมากกว่าครึ่งหนึ่งของเวลาที่ใช้สอน
 3. ผู้สอนกระตุ้นกระบวนการคิดของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
 4. ผู้สอนแสดงถึงความเคารพการแสดงความคิดเห็นใดๆของผู้เรียน
 5. ผู้สอนสร้าง และส่งเสริมบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยในชั้นเรียน
 6. ผู้สอนเน้นกระบวนการประเมินผลการเรียนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อการพัฒนา และเน้นการประเมินตามสภาพจริง
 7. กระบวนการวัดและประเมินผลเน้นการชี้แนะให้ผู้เรียนทราบถึงประเด็นที่ต้องมีการพัฒนา

เป้าหมายการประเมินที่ 8 : พันธกิจของผู้เรียน

16. ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นให้บรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องการ
 - ดัชนีย่อย (แสดงถึงความมุ่งมั่นให้บรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องการ)
 - 1.5 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน
 2. ผู้เรียนมีการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ และกำหนดกลวิธีการเรียนเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
 3. ผู้เรียนมีการค้นคว้าด้วยตนเอง และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมวิชาการที่ทางสถานศึกษาจัดไว้ให้
17. การบรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องการ
 - ดัชนีย่อย (แสดงถึงการบรรลุ คุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุและสังคมต้องการ)
 1. มีความรู้ทางการพยาบาล
 2. มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล
 3. มีความเอื้ออาทร
 4. มีพื้นฐานทางด้านทฤษฎีการพยาบาล

5. เข้าใจการดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวม และมีมติทั้ง 4 ของการพยาบาล
6. มีความเมตตา และความรักในเพื่อนมนุษย์
7. มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
8. มีความเป็นผู้นำที่ดี
9. มีความคิดวิจารณ์ญาณ และการแก้ปัญหา

18. ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้

ดัชนีย่อย (แสดงถึงผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้)

1. คะแนน GPA ที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี
2. ความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาลที่เพิ่มขึ้น
3. แสดงความสามารถในการคิดระดับสูง (higher order thinking) เพิ่มขึ้น
4. มีการทักษะการสืบค้นความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
5. มีคุณลักษณะใฝ่รู้

ในด้านน้ำหนักความสำคัญของดัชนีทั้ง 18 ตัว สรุปเรียงตามคะแนนน้ำหนักเป็นดังนี้
 วัตถุประสงค์ของสถานศึกษามีความเหมาะสม (6.27) มีระบบการกำกับดูแล บำรุงการใน
 ทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา (6.05) ความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์
 การ (6.03) การวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์
 ประสงค์องค์การ (5.86) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (5.85) มีวิสัย
 ทัศน์ด้านการจัดการและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (5.77) การระบุภารกิจ (Mission) และ
 วัตถุประสงค์องค์การ (Objective) อย่างชัดเจน (5.67) ความครอบคลุมในการปฏิบัติพันธกิจ
 ของผู้สอน (5.60) มีสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์องค์การ (5.53) มีระบบการ
 ติดตามผลสืบเนื่องจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (5.50) มีแผนการให้ผู้มีส่วนได้
 ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการประเมินพันธกิจองค์การ (5.44) วางแผนแก้ไขจุดอ่อน
 ขององค์การ (5.24) ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้ (5.22) การบรรลุคุณลักษณะบัณฑิต
 ทางพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องก (5.19) ผู้สอนใช้กระบวนการสอน
 เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (5.06) ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อแนวคิดและการปฏิบัติ
 การประเมินพันธภาวะองค์การ หรือสถานศึกษา (5.0) มีรายงานผลการตรวจสอบพันธกิจ
 และวัตถุประสงค์องค์การที่ครบถ้วน และทันเวลา (4.81)

สำหรับดัชนีย่อยในแต่ละตัวที่มีค่าสูงที่สุด คือ วัตถุประสงค์ครอบคลุมพันธกิจที่แถลงไว้
 (2.16) และที่ใกล้เคียงคือมีระบบประกันคุณภาพ (2.15) ดัชนีที่มีค่าน้ำหนักต่ำที่สุด คือ

มีพื้นฐานทางด้านทฤษฎีการพยาบาล (0.5) มีความสามารถในการอธิบายชี้แจงถึง การไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และภารกิจที่ได้แถลงไว้อย่างมีหลักฐานแสดงได้ พร้อมทั้ง การวิเคราะห์แนวทางแก้ไข (0.55) ตามด้วยสัดส่วนบัณฑิตที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้า ทำงานในแต่ละแห่งที่ยื่นใบสมัคร (0.56) เข้าใจการดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวม และมีติ ทั้ง 4 ของการพยาบาล (0.56) และอัตราการเปลี่ยนงาน หรือออกจากวิชาชีพภายใน 1 ปี ภายหลังสำเร็จการศึกษา (0.57) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (0.57) มีความเป็น ผู้นำที่ดี (0.57)

จะเห็นได้ว่าดัชนีย่อยที่มีค่าต่ำสุดจะอยู่ในกลุ่ม ดัชนีหลักตัวที่ 17 คือ การบรรลุ คุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องการ ซึ่งจากการ สอนหาแลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญที่เป็นอาจารย์พยาบาล ให้ความเห็นว่า คุณลักษณะบัณฑิต พยาบาลที่ต้องการ ตามที่ผู้วิจัยเสนอค่อนข้างย่อยเกินไป คือมีความรู้ทางการพยาบาลก็เพียงพอแล้ว ส่วนดัชนีย่อยอื่นๆอีกหลายตัวให้ยุบ

ตอนที่ 2.2 : ผลการทดลองใช้ดัชนีที่สังเคราะห์ได้จากงานวิจัย

ดัชนีที่ได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดวงจรการพัฒนาระบบ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ ประยุกต์หลักการวิเคราะห์ระบบในศาสตร์การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ด้วยเหตุผล หลักคือเป็นแนวคิดที่ครบวงจรว่าการจะพัฒนาระบบอะไรขึ้นมากี่ตามที่เราสงสัยครั้นนั้นต้อง มีการศึกษาความจำเป็น หรือความต้องการขององค์กรนั้นก่อนเสมอ ร่วมกับการหาหลักการ เชิงทฤษฎีที่สอดคล้องต้องกันกับความต้องการหรือความจำเป็นนั้น ทั้งนี้เพื่อสิ่งที่พัฒนานั้น จะเป็นสิ่งที่องค์กรนั้นต้องการจริง มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ซึ่งผลที่ตามมาคือ องค์กรมีการใช้สิ่งที่พัฒนานั้น นอกจากนี้ภายหลังจากการพัฒนาตามระบบทฤษฎีแล้วสิ่งที่ จะขาดไม่ได้คือการทดสอบว่าสิ่งที่พัฒนานั้นเอื้อต่อการปฏิบัติในสถานการณ์จริงหรือไม่ ถ้าหาก การพัฒนานั้นอยู่บนพื้นฐานหลักการทฤษฎี ในทางปฏิบัติมีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ตลอดจนการแปลผลข้อมูล และก่อให้เกิดประโยชน์จริงแล้ว สิ่งที่จะพัฒนานั้นก็จะมีคุณค่าทั้งในแง่ทฤษฎี และแง่การปฏิบัติ

ในงานวิจัยนี้มีการพัฒนาดัชนีในลักษณะคำนึงถึงแนวคิดทฤษฎีรองรับ นโยบายการ จัดการศึกษาของประเทศ ของวิชาชีพ และของสังคม เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ทันการ เฉพาะ และไวในการตัดสินใจ ในการพิจารณาว่าดัชนีจะมีสารสนเทศที่เพียงพอต่อการดำเนินการตัดสินใจพัฒนาสถานศึกษาหรือไม่ และมีความสะดวกต่อการนำไปใช้หรือไม่นั้น โดยการ สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 แห่ง คือผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกเรือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

พบว่าดัชนีทั้ง 18 ตัว น่าจะสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้โดยไม่ยาก เพราะอย่างไรก็ตามท้ายที่สุดแล้วต้องมีการช่วยกันพิจารณา เนื่องจากเป็นข้อกำหนดตามกฎหมาย โดยในการทดลองใช้พบว่าสามารถจำแนกดัชนีเป็นกลุ่มๆ คือ กลุ่มที่สอดคล้องอยู่แล้วกับดัชนีเดิมที่มีการปฏิบัติอยู่ กลุ่มที่ต้องมีการสร้างขึ้นใหม่ และกลุ่มที่มีอยู่แล้ว แต่ต้องเพิ่มเติมบางส่วน ดังนี้

- กลุ่มที่สอดคล้องอยู่แล้วกับดัชนีเดิมที่มีการปฏิบัติอยู่ จำนวน 2 ดัชนี ได้แก่

1. ดัชนีตัวที่ 1 ระบุพันธกิจสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับหลักการ และวิธีการของการจัดการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาของวิชาชีพการพยาบาลทั้งภายในประเทศ และสากล
2. ดัชนีตัวที่ 2 วัตถุประสงค์การจัดการศึกษามีความเหมาะสม

แม้ว่าการระบุพันธกิจของสถานศึกษาทั้งสามแห่งจะเป็นการระบุด้วยข้อความสั้นๆตามที่กำหนดโดยทบวงมหาวิทยาลัย คือการจัดการศึกษาตามกรอบ 4 ด้าน คือ สอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คือเป็นการแสดงหน้าที่พื้นฐานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับปฏิญญาการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งของประเทศและของสากล ซึ่งจากการอธิบายความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการระบุพันธกิจว่าแสดงหรือระบุพันธกิจครอบคลุมความต้องการของสังคมแล้ว แต่อาจจะไม่ได้ระบุชัดเจนว่าเป็นผู้จ้างงาน แต่จะมีคำว่าสังคมอยู่ ซึ่งโดยนัยของคำว่าสังคมก็จะครอบคลุมกว้างขวางถึงทุกกลุ่มในสังคมอยู่แล้ว รวมถึงผู้ใช้บัณฑิต ผู้ปกครอง ผู้เรียน เป็นต้น อาจต้องมีการปรับปรุงถ้อยแถลงการกำหนดพันธกิจบ้าง

- กลุ่มที่ต้องมีการสร้างขึ้นใหม่ จำนวน 4 ดัชนี ได้แก่

1. ดัชนีตัวที่ 10 การประเมินความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการประเมิน
2. ดัชนีตัวที่ 11 การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ และร่วมในการจัดการศึกษา
3. ดัชนีตัวที่ 12 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ดัชนีตัวที่ 13 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการและการวางแผนเชิงกลยุทธ์

- กลุ่มที่มีอยู่แล้ว แต่ต้องเพิ่มเติมบางส่วน จำนวน 12 ดัชนี ได้แก่

การสร้างเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าองค์กรมุ่งมั่นสู่การบรรลุพันธกิจ โดยมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีการวิเคราะห์ / ศึกษาตนเอง (SWOT Analysis) มีการทำ PDCA แม้ว่าดัชนีที่ใช้จะไม่เฉพาะเจาะจงแบบดัชนีตัวที่ 3 ถึง 7 ตามดัชนีชุด

สังเคราะห์ของงานวิจัยก็ตาม ซึ่งอาจต้องมีกำหนดดัชนีเพิ่มเติม แต่ก็ไม่ได้เป็นดัชนีใหม่ ได้แก่

1. ดัชนีตัวที่ 3 มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจ และวัตถุประสงค์ องค์การ
2. ดัชนีตัวที่ 4 วางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์การ
3. ดัชนีตัวที่ 5 มีการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
4. ดัชนีตัวที่ 6 มีสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์องค์การ
5. ดัชนีตัวที่ 7 มีระบบการกำกับดูแลบูรณาการในทุกขั้นตอน ของการจัดการศึกษา
6. ดัชนีตัวที่ 8 มีรายงานการตรวจสอบพันธกิจ และวัตถุประสงค์องค์การที่ครบถ้วน และทันเวลา
7. ดัชนีตัวที่ 9 มีระบบการติดตามผลสืบเนื่องจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ และครอบคลุมผู้สำเร็จการศึกษาทุกคน รวมทั้งประเด็นที่ควรติดตาม
8. ดัชนีตัวที่ 14 ความครอบคลุมในการปฏิบัติการกิจการปฏิบัติงานของผู้สอน โดยขาดในแง่การประเมินเรื่องการเน้นการให้ความสำคัญกับผู้เรียน และการสร้างบรรยากาศเชิงเกื้อกูลความรู้และประสบการณ์ในระหว่างกลุ่มผู้สอน
9. ดัชนีตัวที่ 15 ผู้สอนใช้กระบวนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
10. ดัชนีตัวที่ 16 ผู้เรียนมุ่งมั่นบรรลุคุณลักษณะบัณฑิต
11. ดัชนีตัวที่ 17 การบรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาล
12. ดัชนีตัวที่ 18 ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยนี้มีประเด็นปัญหาที่ต้องการหาคำตอบจากการศึกษา คือ ควรใช้ดัชนีใดเพื่อการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ดัชนีหรือตัวบ่งชี้การประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้จะให้สารสนเทศระดับใดแก่การจัดการศึกษาพยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดกองการศึกษาเอกชนมีการดำเนินการเพื่อแสดงถึงการประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาอย่างไร ในการแสดงนั้นอยู่บนดัชนีหรือตัวบ่งชี้ใด การดำเนินการดังกล่าวอยู่บนหลักการและทฤษฎีอย่างไร การดำเนินการประเมินพันธภาระในสถาบันการศึกษาพยาบาลควรมีเอกภาพอย่างไรบ้าง มีรูปแบบการดำเนินการอย่างไรบ้าง รูปแบบการดำเนินการที่ปฏิบัติอยู่เมื่อนามาวิเคราะห์กับหลักการ หรือทฤษฎีที่ผู้วิจัย ทบทวนจากเอกสารตำรา (ดังที่เสนอในบทการทบทวนวรรณกรรม) จะสามารถให้

เอกภาพ และก่อให้เกิดสารสนเทศในการอธิบายพันธกิจที่แต่ละสถานศึกษาประกาศไว้อย่างเป็นทางการอย่างไร รวมถึงมีความครอบคลุมเพียงพอเพื่อตอบคำถามชุดดังกล่าว ทำให้แบบแผนการวิจัยต้องอิงการวิเคราะห์ระบบ (SDLC)

ในการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของการประเมินในแต่ละสถานศึกษา ความต้องการประเมิน ปัญหาการประเมิน ผลการศึกษาเกี่ยวกับสถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดกองการศึกษาเอกชนมีการดำเนินการเพื่อแสดงถึงการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาอย่างไรนั้น จากข้อมูลการสรุปผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ให้ภาพในระดับหนึ่งว่าสถานศึกษายังไม่ได้มีการดำเนินประเด็นการประเมินผลการจัดการศึกษาในลักษณะแสดงการประเมินพันธภาวะตามที่ระบุในพระราชบัญญัติการปฏิบัติการศึกษา สาเหตุหนึ่งที่สำคัญคือยังเป็นช่วงการเปลี่ยนผ่านที่ยังไม่มีความลงตัวในหลายประเด็น และสถาบันระดับชาติ คือทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) ก็มีการจัดทำชุดดัชนีเพื่อการตรวจสอบ และประเมินออกมา เพื่อประเมินสถานศึกษา ซึ่งจากการพูดคุยสนทนากับผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการทดลองใช้ชุดดัชนีต่างเห็นว่าประเด็นการประเมินพันธภาวะเป็นประเด็นที่สามารถส่งเสริมความเป็นวิชาชีพในการจัดการศึกษา และตามหลักการเหตุผลสถานศึกษาก็สมควรแสดงการประเมินทุกแง่มุมที่ได้รับเป็นวัตถุประสงค์ การจัดการศึกษาของแต่ละแห่ง แต่ผลการประเมินสถานศึกษาต้องพิจารณาว่าใครต้องการใช้สารสนเทศในการประเมิน ต้องแยกกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับสารสนเทศแต่ละอย่าง ไม่ใช่แจ้งผลการตรวจสอบทุกอย่างกับทุกกลุ่ม แต่ทุกกลุ่มต้องการให้สถานศึกษาใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาด้วย

ดัชนี หรือตัวบ่งชี้ที่สถานศึกษาใช้อยู่ในปัจจุบันในมุมมองของสถานศึกษาเองไม่สามารถให้คำตอบว่าสถานศึกษามีการใช้ดัชนีการประเมินพันธภาวะตัวใด และตัวใดสมควรใช้เนื่องจากทุกสถาบันใช้ของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) และทบวงมหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องมีการพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

เอกภาพในการดำเนินการประเมินพันธภาวะในสถาบันการศึกษาพยาบาลในปัจจุบันยังไม่เกิดขึ้น เนื่องจากยังไม่มีการพิจารณาประเด็นการประเมินพันธภาวะในสถาบันจัดการศึกษาพยาบาลเลย อย่างไรก็ตามจากกระบวนการศึกษาวิจัยที่ได้มีโอกาสเสนอแนวคิดการประเมินพันธภาวะทั้งโดยการนำเสนอเอกสารประมวลสรุป การสนทนาแลกเปลี่ยนความเห็น การสำรวจ จะเป็นการเคลื่อนไหวและจุดประกายแนวคิดในกลุ่มผู้ให้การจัดการศึกษาพยาบาลศาสตร์ระดับหนึ่ง ข้อมูลคุณภาพที่สะท้อนกลับมากับผู้วิจัยคือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง มีความสนใจแนวคิดการประเมินพันธภาวะ และสนใจตัวดัชนีที่สังเคราะห์จากงานวิจัยนี้ว่า น่าจะช่วยเพิ่มเติมดัชนีคุณภาพสถานศึกษาได้ รวมทั้งการแสดงความเป็นวิชาชีพ และความโปร่งใสในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

การอภิปรายดัชนีรายตัว

ดัชนีกลุ่มที่ 1 : การระบุพันธกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์องค์การ (Objective)

อย่างชัดเจน

ดัชนีตัวที่ 1. ระบุภาระกิจสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับหลักการ และวิธีการของการ จัดการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาของวิชาชีพการพยาบาลทั้งภายในประเทศ และสากล

ดัชนีย่อย (แสดงถึงความชัดเจนในการระบุภาระกิจ)

1. แสดงหน้าที่หรืองานพื้นฐานขององค์การ
2. ระบุหรืออ้างอิงถึงกลุ่มเป้าหมายหลักของการบริการ
3. ระบุหรืออ้างอิงเจตนารมณ์ของการบริการสู่สังคมหรือชุมชนในวงกว้างด้วย
4. สอดคล้องกับปณิญา การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งของประเทศและของสากล
5. คำนี้ถึงข้อกำหนดวิชาชีพและความคาดหวังของสังคมรวมถึงความต้องการของผู้จ้างงาน

แนวคิดการกำหนดพันธกิจ หรือภารกิจ (mission) นั้นมีการเสนอไว้ในหนังสือการบริหารต่าง ๆ มากมาย เช่น เทรซี่ (Tracey.1994 : 165 , 72 , 361 และ 969) ระบุว่าพันธกิจหรือภารกิจ คือจุดประสงค์ในภาพรวมที่ระบุว่าองค์กรต้องการเดินไปสู่สิ่งใด ด้วยหลักเหตุผลใด เป็นทิศทางในอนาคต ที่บ่งบอกภาพของปัจจุบัน และส่อสถานะในช่วงอนาคตที่ยาวไกลขององค์กร ผู้รับบริการจะมีความพึงพอใจองค์กรที่สามารถแสดงพันธกิจได้ชัดเจน มีทิศทางหรือทิศทาง เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 112) กล่าวว่า ภารกิจ หมายถึงหน้าที่ หรืองานพื้นฐานขององค์กร ซึ่งทั้งสองคนเห็นพ้องต้องกันว่า ภารกิจสามารถชี้แทนด้วยจุดมุ่งหมาย (Purpose) ได้ เพราะข้อความที่ระบุภารกิจมีลักษณะเป็นการประกาศถึงจุดมุ่งหมายขององค์กร และขอบเขตการปฏิบัติ ยกตัวอย่างข้อความภารกิจของ CSX ที่เป็นบริษัทขนส่ง กำหนดขอบเขต ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการของบริษัท คือ ลูกค้า พนักงาน และผู้ถือหุ้น ซึ่งข้อความภารกิจของบริษัทจะระบุอย่างชัดเจน ถึงขอบเขตการบริการใน 3 กลุ่มเป้าหมายของบริษัท สมยศ นาวิการ (2541 : 138)ได้ระบุว่า การแปลงพันธกิจเป็นศิลป และบริษัทต่างประเทศจะให้ความสำคัญกับการแปลงพันธกิจมาก จนมีการกำหนดเกณฑ์ประเมิน

ถ้อยแถลงพันธกิจ 9 ประการ คือ ระบุกลุ่มลูกค้า ชี้นำผลิตภัณฑ์ / บริการ แสดงตลาดของสินค้า / บริการ กลยุทธ์การอยู่รอด ปรัชญา แนวความคิด และการมุ่งพนักงาน ซึ่งแม้จะพบว่าในเชิงการปฏิบัติจะมีเพียงไม่กี่องค์กรที่ถ้อยแถลงของพันธกิจจะบรรลุเกณฑ์ดังกล่าว แต่จากเกณฑ์ข้างต้นก็ให้ทิศทางการระบุพันธกิจได้ดี และช่วยให้เกิดความเข้าใจการกำหนดพันธกิจได้ นอกจากนี้ในเรื่องความชัดเจนของการกำหนดพันธกิจนั้น สมยศ นาวิการ (2541 : 140) ยังให้แง่คิดเพิ่มเติมว่าการถ่ายทอดพันธกิจก็เป็นประเด็นที่สำคัญเกือบจะเท่าเทียมการกำหนดถ้อยแถลง เพื่อให้พนักงานทุกระดับมีความชัดเจนต่อเส้นทางในอนาคตของบริษัท อันเป็นปัจจัยพื้นฐานสู่ความสำเร็จขององค์กร

ในการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลนั้น คุณลักษณะแรกที่สำคัญของประเด็นพันธภาวะ คือ พันธกิจองค์กร และบุคลากรที่มีพันธะร่วมในการจัดบริการต้องมีความชัดเจน เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นให้ผู้รับบริการเกิดความมั่นใจในบริการขององค์กร และตัวองค์กรได้ เพราะองค์กรได้แสดงถึงความเข้าใจตนเองเข้าใจทิศทางบริการ ตามที่คุณค่าของพันธกิจให้ต่อองค์กร คือ พันธกิจช่วยกำหนดทิศทางในระยะยาวของบริษัท ช่วยกำกับการกระทำของพนักงานให้อยู่บนเส้นทางที่ถูกต้อง ช่วยถ่ายทอดความมุ่งหมายและเอกลักษณ์ขององค์กร ทำให้โลกทัศน์ขององค์กรมีความชัดเจนและมีหางเสือ และท้ายที่สุดช่วยให้องค์กรตระเตรียมตัวเองเพื่ออนาคต ดังนั้นงานวิจัยจึงให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจองค์กรมาก และพยายามกำหนดให้สอดคล้องกับองค์ประกอบในการระบุพันธกิจซึ่งภายหลังจากที่ได้วิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายในรอบที่สุดท้าย ซึ่งได้มีการดำเนินการสนทนาลงตามโมเดลการประเมินด้วยการพินิจพิเคราะห์เพื่อความเป็นประชาธิปไตย โดยผู้วิจัยเสนอว่าควรมีการเพิ่มดัชนีย่อย 6 เพราะตามหลักการพันธภาวะนั้นพันธกิจต้องเป็นพันธกิจในระดับสถาบัน หรือ Institutional mission ซึ่งก็สอดคล้องกับเรื่องความสำคัญของการถ่ายทอดพันธกิจตามที่สมยศ นาวิการระบุ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน เห็นด้วยกับที่ผู้วิจัยเสนอโดยที่มีการร่วมกำหนดดัชนี 6 ว่า มีหลักฐานการถ่ายทอดถ้อยแถลงพันธกิจในบุคลากรขององค์กรทุกระดับ

ดัชนีตัวที่ 2 วัตถุประสงค์ของสถานศึกษามีความเหมาะสม

ดัชนีย่อย (แสดงถึงความครอบคลุมและสอดคล้องของวัตถุประสงค์และภารกิจ)

ดัชนีย่อยที่ 1 : วัตถุประสงค์ครอบคลุมภารกิจที่แถลงไว้

ดัชนีย่อยที่ 2 : วัตถุประสงค์สอดคล้องกับภารกิจที่แถลงไว้

ดัชนีย่อยที่ 3 : วัตถุประสงค์ที่กำหนดชี้แนะทิศทางการปฏิบัติ

ดัชนีตัวนี้มีความสำคัญในเชิงการปฏิบัติ ตามที่เทรซี่ (Tracey.1994 : 969)กล่าวว่าลูกค้าจะมีความพึงพอใจภาพลักษณ์ขององค์กรผ่านการระบุพันธกิจ แต่ลูกค้าจะมีความพึงพอใจ

มากขึ้นถ้าองค์กรมีการแปลงพันธกิจให้อยู่ในรูปเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่เฉพาะมากขึ้น วัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรนั้นจะต้องระบุผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย โดยต้องจำแนกแยกแยะว่าวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านของพันธกิจตามที่ระบุไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเฉพาะอย่างไร ดังนั้นท้ายที่สุดดัชนีย่อยของการพิจารณาความเหมาะสมในการระบุวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงประกอบด้วยดัชนีย่อย อีก 3 ตัว ดังกล่าวข้างต้น

ดัชนีกลุ่มที่ 2 : การสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า องค์กรมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามภารกิจ และวัตถุประสงค์ ดังที่ได้แถลงไว้

ดัชนีตัวที่ 3 : การวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์องค์กร

ดัชนีย่อย (แสดงถึงมีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์)

1. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จที่เฉพาะขององค์กรในการบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์องค์กร
2. ภารกิจเป็นภารกิจขององค์กรโดยรวม (Institutional Mission)
- 3 ประสงค์ได้รับการกำหนดโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งหมดในองค์กร
- 4 มีกระบวนการที่แสดงถึงการอธิบายและคัดเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติ
- 5.มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จที่เฉพาะขององค์กรในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์องค์กร

เกี่ยวกับองค์ประกอบหรือเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2542 : 147) ระบุว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่จะเื้ออำนวยการให้โครงการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เช่นสภาพแวดล้อมของการดำเนินโครงการ ความพร้อมของอุปกรณ์ ในแง่การประเมินการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือเงื่อนไขแห่งความสำเร็จนี้ จะเปรียบเสมือนเป็นการประเมินความพร้อม (The Effort Approach) ว่าโครงการมีการจัดสรรแหล่งวัสดุ การใช้อุปกรณ์ และงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอ หรือไม่ รวมถึงความพยายามในการดำเนินการให้มีกิจกรรมตามที่วางแผนทั้งปริมาณ และการดำเนินการที่เป็นไปตามที่กำหนด

ดัชนีตัวที่ 4 : วางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร

ดัชนีย่อย (แสดงถึงการวางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร)

1. มีการวิเคราะห์จุดอ่อนขององค์กร
2. มีแผนการแก้ไข และ/หรือป้องกันอุปสรรคที่จะขัดขวางการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์

ประสงค์องค์การ

3. มีแผนการปรับปรุงบุคลากร ให้มีการเจริญเติบโตทางสายวิชาชีพของตน สอดคล้องกับบริบทตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ดัชนีตัวที่ 5 : ความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดัชนีย่อย (แสดงถึงความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์)

1. มีแผนงานเฉพาะรองรับวัตถุประสงค์แต่ละข้ออย่างครอบคลุม
2. มีดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
3. มีระบบควบคุมกำกับกับการดำเนินการตามแผนงาน
4. มีการระบุผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างชัดเจน
5. จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นที่ครอบคลุมภารกิจหลักและวัตถุประสงค์องค์การที่กำหนดอย่างชัดเจน

ดัชนีตัวที่ 6 : มีสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์องค์การ

ดัชนีย่อย (แสดงถึงการสร้างสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์องค์การ)

1. มีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่สอดคล้องกับภารกิจ และวัตถุประสงค์
2. สายงานการบริหารขององค์การมีความชัดเจน ยืดหยุ่นและคล่องตัว ตลอดจนแสดงถึงกระจายอำนาจอย่างชัดเจน
3. มีการกำหนดคำอธิบายภาระหน้าที่งาน (Job Description) อย่างชัดเจน ครอบคลุมชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติ/คุณสมบัติของบุคคลในตำแหน่ง ภาระหน้าที่
4. จัดสรรงบประมาณการดำเนินการอย่างชัดเจน

ดัชนีตัวที่ 7 : มีระบบการกำกับดูแลบูรณาการในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา

ดัชนีย่อย (แสดงถึงการมีระบบการกำกับดูแลบูรณาการในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา)

1. มีคณะกรรมการดูแลกำกับการดำเนินการจัดการศึกษา
2. มีระเบียบปฏิบัติในการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างชัดเจน
3. มีระบบประกันคุณภาพการจัดการศึกษา

การสร้างเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าองค์การมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามภารกิจ และวัตถุประสงค์ ดังที่ได้แถลงไว้ ประกอบด้วยดัชนีหลักจำนวน 5 ตัว คือ

1. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์

องค์การ

2. วางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์การ
3. ความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
4. มีสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์องค์การ
5. มีระบบการกำกับดูแลบูรณาการในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา

ซึ่งแต่ละตัวยังมีดัชนีย่อยของแต่ละดัชนีหลัก ซึ่งตามหลักการบริหารยุคใหม่จะมีการนำเสนอเครื่องมือสำหรับผู้บริหารหลากหลายตัว ที่สำคัญ และมักจะเห็นในตำรา หรือเอกสารทางการบริหารอย่างมีคุณภาพ ได้แก่ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ การบริหารโดยใช้หลักบรรษัทภิบาล การบริหารโดยใช้เทคนิค SWOT การบริหารโดยใช้เทคนิค TQM การบริหารโดยใช้เทคนิค PDCA (ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ) 2545 : 5) ซึ่งผู้บริหารจะต้องเข้าใจศาสตร์การบริหารเช่นนี้ และมีศิลป์ในการประยุกต์ใช้เครื่องมือเหล่านี้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งดัชนีทั้ง 5 จะกระจายอยู่ในเครื่องมือการบริหารเหล่านี้ทั้งหมด และจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพ และแก้ไขจุดอ่อน และอุปสรรคที่เป็นตัวบั่นทอนศักยภาพ ผลที่สุดคือภาพลักษณ์การบริหารองค์กรที่ฉายสู่สาธารณะจะมีความชัดเจนในจุดยืน และเป็นมืออาชีพ ที่ผู้รับบริการต้องการ เพราะจะช่วยยืนยัน หรือสร้างความมั่นใจในการรับบริการที่มีประสิทธิภาพของลูกค้า และจะนำไปสู่ความภักดีต่อองค์กร

ดัชนีกลุ่มที่ 3 : การตรวจสอบกำกับดูแลผลสัมฤทธิ์ (Monitoring Outcome) ภารกิจและวัตถุประสงค์องค์การ

ดัชนีตัวที่ 8 : มีรายงานผลการตรวจสอบภารกิจ และวัตถุประสงค์องค์การที่ครบถ้วน และทันเวลา

ดัชนีย่อย (แสดงถึงการมีผลการตรวจสอบภารกิจและวัตถุประสงค์องค์การที่ครบถ้วนและทันเวลา)

1. มีการรายงานการดำเนินการตามภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้แถลงไว้อย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกภารกิจ และวัตถุประสงค์
2. ความสามารถในการอธิบายถึงการไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจที่ได้แถลงไว้อย่างมีหลักฐานแสดงได้ พร้อมทั้งผลการวิเคราะห์แนวทางแก้ไข
3. เปอร์เซนต์รายวิชาที่รายงานว่าการสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. เปอร์เซนต์รายวิชาที่ผู้เรียนรายงานว่า ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน
5. เปอร์เซนต์ผู้เรียนที่รายงานว่า กระบวนการให้เกรดและการประเมินผลที่ใช้โดยผู้สอนแสดงให้เห็นให้ผู้เรียนได้ทราบอย่างแท้จริงว่าผู้เรียนเรียนรู้อะไร

ดัชนีตัวที่ 9 : มีระบบการติดตามผลสืบเนื่องจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ดัชนีย่อย (แสดงถึงการมีระบบการติดตามผลสืบเนื่องจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา)

1. มีแผนการติดตามบัณฑิตอย่างชัดเจน และอยู่ในระบบการปฏิบัติประจำของสถานศึกษา
2. ไก่การแก้ไขในกรณีที่ภารกิจ หรือวัตถุประสงค์ไม่บรรลุตามที่แถลงไว้
3. มีระบบย่อยของการติดตามครอบคลุมผลสืบเนื่องของการจัดการศึกษา (เช่น ระบบการเป็นพยาบาลที่สถานศึกษาระบุ ระบบการสมัครงาน ระบบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ระบบความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษา)

ดัชนีกลุ่มที่ 4 : บุคลากรในภาพรวม

ดัชนีตัวที่ 10 : ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อแนวคิดและการปฏิบัติการประเมินพันธภาระองค์การ หรือสถานศึกษา

ดัชนีย่อย (แสดงถึงความคิดเห็นของบุคลากร ต่อแนวคิดและการปฏิบัติการประเมินพันธกิจองค์การหรือสถานศึกษา)

1. บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานแสดงความเป็นวิชาชีพ
2. บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
3. บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง
4. บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่า การประเมินพันธกิจแสดงความเป็นวิชาชีพการพยาบาลที่ชัดเจน
5. บุคลากรทุกระดับยอมรับหลักการจัดการศึกษาว่าการศึกษาเพื่อทุกคน และทุกคนเพื่อการศึกษา

ดัชนีกลุ่มที่ 5 : การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบการปฏิบัติการ และวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดัชนีตัวที่ 11 : มีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการประเมินพันธกิจองค์การ

ดัชนีย่อย (แสดงถึงการมีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการประเมินพันธกิจองค์การ)

1. ระบุ และจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. มีการประเมินความจำเป็น / ความต้องการสารสนเทศที่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มต้องการหรือมีความจำเป็น
3. ให้ข้อมูลสารสนเทศที่แต่ละกลุ่มต้องการ / จำเป็นตามการวิเคราะห์อย่างสม่ำเสมอ
4. ข้อมูล สารสนเทศที่สื่อไปยังแต่ละกลุ่ม ต้องใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้รับข่าวสาร
5. มีช่องทางการสื่อสารที่เฉพาะในแต่ละกลุ่ม อย่างเป็นระบบ
6. เป็นการสื่อสาร 2 ทาง คือมีการโต้ตอบกันระหว่างสถานศึกษากับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือกลุ่มที่รับข่าวสาร

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสำคัญมาก องค์กรจะไม่สามารถอยู่ได้โดยไม่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งในพระราชบัญญัติปฏิรูปการศึกษา พ.ศ.2542 ระบุไว้ชัดเจนว่า คุณภาพที่พึงประสงค์หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า ซึ่งหมายถึงผู้ปกครอง ชุมชน สังคมมีความพึงพอใจประทับใจ หรือมั่นใจในคุณภาพ ของผลผลิต คือผู้เรียนมีคุณภาพตามที่กำหนด (วิชัย ดันศิริ. 2543 : 48 ; อ้างใน ภาควิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.2545 : 30) ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องตอบสนอง และจัดบริบทให้เอื้อต่อการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สมดังจุดมุ่งหมายว่าทุกคนเพื่อการศึกษา

การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นดัชนีที่สำคัญในระบบการประเมินที่เป็นสากล เช่น รางวัล MNBQA รางวัลคุณภาพแห่งประเทศไทย Thailand Quality Award (วีรยุทธ มาณะศิรินันท์. 2542 : 112)

ดัชนีบ่งชี้การประเมินพันธกิจองค์กรของสถาบันจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาล : ในระดับบุคคล

ตามแนวคิดเรื่องพันธภาวะระบุว่าในการดำเนินการนั้นจะต้องกระทำทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล สำหรับระดับบุคคลนั้น จะมีกลุ่มผู้ดำเนินการและมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของการจัดการศึกษา คือ ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน ซึ่งในส่วนนี้ จะเป็นการกำหนดดัชนีบ่งชี้การประเมินพันธภาวะในกลุ่มต่างๆ ดังนี้

ดัชนีกลุ่มที่ 6 : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 มาตรา 43 (2542: 65) กำหนดให้ครู ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ทั้งของรัฐ และเอกชนต้องมีใบประกอบวิชาชีพตามกฎหมาย การปฏิรูปวิชาชีพผู้บริหาร

การศึกษาจะไม่เป็นเพียงความสำคัญที่ถูกลืมอีกต่อไป ข้อความดังกล่าวนี้บ่งบอกนัยของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องมีภาวะผู้นำอย่างมาก การนำองค์การ (Leadership) มีผลต่อระดับความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การได้อย่างชัดเจนที่สุด สามารถเห็นเป็นรูปธรรมด้วยการอ้างอิงระบบการประเมินองค์การในระดับชาติต่างๆที่จะมีเกณฑ์พิจารณาเรื่องการนำองค์การอยู่ด้วยเสมอ เพราะเป็นตัวขับเคลื่อน (driver) เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญต่อกระบวนการหรือระบบ เช่น รางวัลคุณภาพแห่งชาติมาลคอม บาลตริจ (The MBNQA) มีน้ำหนักคะแนน 120 จาก 1000 คะแนน การประเมินองค์การเพื่อรับรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่นของกระทรวงอุตสาหกรรมกำหนดเกณฑ์ด้านบทบาทผู้บริหารและการบริหารองค์การ 110 จาก 1000 คะแนน

ภาวะผู้นำ (Leadership) จากการทบทวนเอกสารที่กล่าวถึงภาวะผู้นำ พอจะสรุปได้ว่าภาวะผู้นำต้องประกอบไปด้วย หลักของความสัมพันธ์ มีกระบวนการของการนำ และต้องทำให้ผู้อื่นทำงาน โดยที่ หลักของความสัมพันธ์ (Leadership is a relational concept) คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม หลักของการมีกระบวนการของการนำ (Leadership is a process) หมายถึงผู้นำต้องสามารถแสดง และใช้ภาวะผู้นำให้เห็นในเชิงประจักษ์ และต้องทำให้ผู้อื่นทำงาน (Leadership requires inducing others to take action) นั่นคือมีกระบวนการโน้มน้าวให้ผู้อื่นอยากที่จะทำงานด้วย หรืออยากที่จะทำงานให้

ดัชนีตัวที่ 12 : ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

ดัชนีย่อย (แสดงถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้)

1. สร้างวัฒนธรรมการวิจัยในองค์การ
2. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคลากรทุกระดับ
3. ให้คุณค่าต่อการสร้างสรรค์ และการมีผลิตภาพในสถานศึกษา

ดัชนีตัวที่ 13 : มีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการและการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ดัชนีย่อย (แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร)

1. ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอันดับหนึ่ง
2. มีการตัดสินใจบนฐานของข้อมูล ที่มีการทำนายอนาคตได้
3. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาของบุคลากรทุกระดับในองค์การ
4. สร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพการเป็นครู

ในกลุ่มนี้ประกอบด้วยดัชนีบ่งชี้ 2 ตัว คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยที่แนวคิดหลักในการกำหนดดัชนี 2 ตัวนี้มาจากการศึกษาของแมคเฟอร์สัน (MacPherson. 1999 :) ซึ่งผลการศึกษาได้แบ่งกลุ่มหน้าที่ของผู้บริหารเป็น 6 กลุ่ม แต่จากการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟายทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นการกำหนดดัชนีที่ไม่ดี (Johnstone. 1983 : 83) และสร้างความยุ่งยากในการกำหนดดัชนี ทำให้การกำหนดหน้าที่ผู้บริหารในงานวิจัยเหลือ 2 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านก็จะมีดัชนีย่อยลงไปอีก

ถ้าพิจารณาดัชนีที่สังเคราะห์ได้นั้น จะพบว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา (คุรุสภา. 2541 : 143) ซึ่งมีทั้งหมด 12 มาตรฐาน คือ ปฏิบัติกิจกรรมวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เกิดผลจริง พัฒนา และใช้นวัตกรรมบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ปฏิบัติองค์กรโดยเน้นผลถาวร ปฏิบัติตนเป็นแม่แบบที่ดี ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ซึ่งจะเห็นว่าดัชนีที่สังเคราะห์มีความสอดคล้องกับมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดโดยคุรุสภาดังกล่าวแต่อาจจะไม่ได้ครอบคลุมทั้งหมด เนื่องจากจุดเน้นจะเป็นในเรื่องการประเมินพันธภาระการการจัดการศึกษา

เมื่อพิจารณาร่วมกับบัญญัติ 16 ประการของ MBNQA หรือ TQA จะเห็นว่าองค์กรต้องมีผู้บริหารที่มีลักษณะผู้นำเป็นประเด็นที่เน้น ทั้ง 2 ระบบ สำหรับในระบบ รางวัล MBNQA หรือการบริหารเชิงคุณภาพร่วมนั้น กำหนดบทบาทของผู้นำไว้ 5 ประการคือ มีความเข้าใจในความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า สนับสนุนกระบวนการพัฒนาคุณภาพอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ดำเนินการบริหารด้วยข้อมูลข่าวสาร และความเข้าใจเชิงระบบ จัดโครงสร้างองค์กร และกระจายอำนาจการตัดสินใจในงานด้านคุณภาพไปยังหน่วยงานและทีมงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการลูกค้า และมีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการเริ่มต้น (วีรวิฐ มาณะศิริานนท์. 2542 : 79) ซึ่งจะเห็นว่ามีความสอดคล้องใกล้เคียงกันมากกับชุดดัชนีที่สังเคราะห์ได้

มีประเด็นที่กล่าวเน้นในการกำหนดเรื่องการวิจัย และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นตัววัดภาวะผู้นำ เนื่องจากการวิจัยเป็นการสร้างองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับพันธกิจผู้สอนใน

ระดับอุดมศึกษาเป็นอย่างมาก เป็นที่รับรู้โดยทั่วไปว่า ภาพรวมการทำวิจัยของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งในเชิงตรรกะสะท้อนการเป็นสังคมบริโภคมความรู้ และการไม่สามารถยืนอยู่ได้ด้วยตนเอง เป็นความไม่มั่นคงอย่างหนึ่งในกระบวนการจัดการศึกษา เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ อาศรมการเรียนรู้ องค์กรอัจฉริยะ และศัพท์อื่นๆอีกมากจะเริ่มเป็นที่คุ้นหู การวิจัยเป็นเป้าหมายหนึ่งที่ได้รับความพยายามในการผลักดันอย่างมาก ซึ่งจะสัมผัสได้ในระดับมหัพภาคที่ฝ่ายการเมือง โดยเฉพาะนายกรัฐมนตรี มีการพบปะชาวอุดมศึกษาเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2546 ที่ผ่านมา และการพบปะนั้นได้มีการถ่ายทอดสู่ชาวอุดมศึกษาทั่วประเทศ การวิจัยจะสามารถทำให้องค์กรการศึกษาหนึ่งๆมีลักษณะโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษาเอง บุคลากรจะมีการพัฒนาทั้งในด้านความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม การใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความหมายโดยนัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้เชิงวิชาการ ที่มีการเรียนรู้กลยุทธ์ วัฒนธรรม ความรู้เชิงระบบ ความรู้ด้านกระบวนการ กระบวนการคิดวิเคราะห์ ซึ่งสามารถเกิดได้จากการทำวิจัย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์จึงต้องผลักดันการวิจัย และการมีส่วนร่วมของบุคลากร จนเป็นคุณค่าที่บุคลากรยึดถือปฏิบัติ

การนำองค์การ (Leadership) มีผลต่อระดับความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การได้อย่างชัดเจนที่สุด สามารถเห็นเป็นรูปธรรมด้วยการอ้างอิงระบบการประเมินองค์การในระดับชาติต่างๆที่จะมีเกณฑ์พิจารณาเรื่องการนำองค์การอยู่ด้วยเสมอ เพราะเป็นตัวขับเคลื่อน (driver) เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญต่อกระบวนการหรือระบบ เช่น รางวัลคุณภาพแห่งชาติมาลคอม บาลดริจ (The MBNQA) มีน้ำหนักคะแนน 120 จาก 1000 คะแนน การประเมินองค์การเพื่อรับรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่นของกระทรวงอุตสาหกรรม กำหนดเกณฑ์ด้านบทบาทผู้บริหารและการบริหารองค์การ 110 จาก 1000 คะแนน ดังกล่าวโดยที่ภาวะผู้นำ (Leadership) จากการทบทวนเอกสารที่กล่าวถึงภาวะผู้นำ พอจะสรุปได้ว่าภาวะผู้นำต้องประกอบไปด้วย หลักของความสัมพันธ์ มีกระบวนการของการนำ และต้องทำให้ผู้อื่นทำงาน โดยหลักของความสัมพันธ์ (Leadership is a relational concept) คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม มีกระบวนการของการนำ (Leadership is a process) และต้องทำให้ผู้อื่นทำงาน (Leadership requires inducing others to take action) เป็นวัฒนธรรมการปฏิบัติดังที่กล่าวไปแล้ว

ทั้งหมดจะบรรลุได้ด้วยการวางแผนอย่างมีกลยุทธ์ กลยุทธ์ (strategy) หมายถึงวิธีการหรือแผนงานระยะยาวที่ถูกระบุขึ้นเพื่อการบรรลุพันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กลยุทธ์จะต้องใช้ข้อได้เปรียบทางการแข่งขันให้มากที่สุด และลดข้อเสียเปรียบทางการแข่งขันให้เหลือน้อยที่สุด จเด็จ ทางเจริญ. 2545 : 44) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic

Planning) หมายถึง การวางแผนในการมองอนาคตว่าองค์กรจะเอาจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองของตลาด ของโอกาสการปรับปรุงเข้ามาประกอบกันอย่างไรเพื่อใช้ในการวางแผน (สุริพันธ์ เสนานุช. 2545 : 20) ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์จึงต้องรู้ข้อมูลมาก จะต้องรู้ว่าใครที่จะต้องเกี่ยวข้อง ต้องมีส่วนร่วมอย่างไร ต้องเอาปัจจัยอะไรมาประกอบ เช่นความต้องการ ความคาดหวังของลูกค้า จะต้องพัฒนาคนอย่างไรเพื่อให้สามารถตอบสนองการวางแผนได้ ส่วนแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) จะหมายถึง คือวิธีที่จะไปถึงจุดนั้น (สุริพันธ์ เสนานุช. 2545 : 22) และการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) หมายถึง การบริหารโดยคำนึงถึง การประเมินองค์กร และสภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์ และการประเมิน และควบคุม (จเด็จ ทางเจริญ. 2545 : 4349)

การประเมินองค์กร และสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) หมายถึงการวิเคราะห์สภาพภายในองค์กร (internal analysis) ซึ่งอาจใช้วิธีวิเคราะห์ SWOT เพื่อวิเคราะห์ว่าองค์กรว่าองค์กรมีความสามารถอย่างไรตามทรัพยากรที่มี รวมถึงการประเมินอดีตและแนวโน้มในปัจจุบันจากผลการดำเนินงานว่าพอใจหรือไม่ และการวิเคราะห์สภาพภายนอกองค์กร (External analysis) ซึ่งต้องวิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี และต้องมีการพิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้กระทบอย่างไรกับพฤติกรรมองค์กรทั้งในแง่ของโอกาสและข้อจำกัด

จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นกลยุทธ์ ให้แนวคิดว่าการกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) หมายถึง การพยายามตอบคำถามว่าจะทำอย่างไรองค์กรจึงจะไปถึงเป้าหมายหรือภาพที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นในการกำหนดกลยุทธ์จึงต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขององค์กรในระยะสั้นและระยะยาว อน แล้วจึงมองหาวิธีการดังกล่าวโดยต้องตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีความยืดหยุ่น เหมาะสม และเป็นไปได้ในระยะยาว

การดำเนินกลยุทธ์ (Strategic Implementation) ต้องมีวิธีการที่ได้ประสิทธิผล มิฉะนั้นก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ แม้ว่าจะมีแผนกลยุทธ์ที่ดีเพียงไร ก็ต้องมีการแปลงกลยุทธ์ไปสู่ที่ทำการปฏิบัติต่างๆ ปรับองค์การให้สอดคล้องกลยุทธ์ ทำกลยุทธ์ให้เป็นเสมือนงานประจำของทุกคน และเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง สุดท้ายขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้วยภาวะผู้นำ และมีการประเมิน และควบคุม (Evaluation and Control) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวทั้งหมดสามารถอธิบายว่าพันธกิจผู้บริหาร ถึงต้องใช้ดัชนีตัวที่ 12 และ 13 ในการประเมิน

ดัชนีกลุ่มนี้ผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่านให้เพิ่มอีก 1 ดัชนี คือสร้างระบบติดตามความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า แต่ผู้วิจัยเสนอว่ามีกำหนดอยู่แล้วในดัชนีกลุ่ม 5 ตัวย่อยที่ 2 และ 5 จึงยังคงมีดัชนีย่อย 5 ตัวเช่นเดิม

ดัชนีกลุ่มที่ 7 : การปฏิบัติพันธกิจผู้สอนในระดับอุดมศึกษา

ดัชนีย่อย (แสดงถึงความครอบคลุมการปฏิบัติภารกิจของผู้สอน)

1. ผู้สอนทุกคน มีรายวิชาที่รับผิดชอบสอนทุกคน
2. ผู้สอนทุกคน มีการใช้การวิจัยในการปฏิบัติหน้าที่การสอน
3. ผู้สอนทุกคนมีการทำวิจัยและการเสนอออกสู่สังคม หรือชุมชนภายนอก
4. ผู้สอน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย
5. ผู้สอนใช้กลยุทธ์การสอนและการประเมินที่เน้นการให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็น

สำคัญ

6. การมีบรรยากาศวิชาการเชิงเกื้อกูลความรู้และประสบการณ์ ในระหว่างกลุ่มผู้สอน

ดัชนีในกลุ่มนี้เป็นไปตามปฏิญญาสากลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่กำหนดบทบาทผู้สอนเป็น 4 ด้าน และต้องผนวกการร่วมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการร่วมพัฒนาและแก้ปัญหาของตัวบุคคลและสังคม ตลอดทั้งเปิดวิถีทางและชี้นำอนาคตที่ดีกว่า (ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์ สีนลารัตน์. 2542 : ข) ดังนั้นในดัชนีจึงมีการกำหนดเพิ่มเติมดัชนีย่อยที่ 6 ขึ้นมา ซึ่งหลักฐานการปรากฏกิจกรรมตามดัชนี คือ การมีกิจกรรมวิชาการภายใน การเสนอบทความวิชาการภายในสู่คณาจารย์ด้วยกัน หรือสังเกตบรรยากาศองค์กร หรือสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มผู้สอนด้วยกัน ส่วนดัชนี 5 มีผู้เชี่ยวชาญถามหาเหตุผลในการกำหนด 1 ทานว่าไม่น่าต้องระบุ ในที่นี้ได้มีการสนทนาชี้แจงหลักการกับผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นว่าที่กำหนดก็เพื่อเป็นการสะท้อนทิศทางการสอนของผู้สอนว่าทราบทิศทาง หรือแนวโน้มนโยบายที่เหมาะสมหรือไม่ ซึ่งท่านผู้เชี่ยวชาญก็ยอมรับได้

ดัชนีตัวที่ 15 : ผู้สอนใช้กระบวนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ดัชนีย่อย (แสดงถึงการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้สอน)

1. ผู้สอนใช้กลวิธีการสอนที่หลากหลายวิธีในการสอนครั้งหนึ่งๆ
2. ผู้สอนออกแบบการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการสอนมากกว่าครั้งหนึ่งของเวลาที่ใช้สอน
3. ผู้สอนกระตุ้นกระบวนการคิดของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
4. ผู้สอนแสดงถึงความเคารพการแสดงความคิดเห็นใดๆของผู้เรียน
5. ผู้สอนสร้าง และส่งเสริมบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยในชั้นเรียน
6. ผู้สอนเน้นกระบวนการประเมินผลการเรียนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อการพัฒนาและเน้นการประเมินตามสภาพจริง

7. กระบวนการวัดและประเมินผลเน้นการชี้แนะให้ผู้เรียนทราบถึงประเด็นที่ต้องมีการพัฒนา

ดัชนีกลุ่มที่ 8 : การกิจของผู้เรียน

ดัชนีตัวที่ 16 : ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นให้บรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องการ

ดัชนีย่อย (แสดงถึงความมุ่งมั่นให้บรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องการ)

1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน
2. ผู้เรียนมีการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ และกำหนดกลวิธีการเรียนเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ผู้เรียนมีการค้นคว้าด้วยตนเอง และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมวิชาการที่ทางสถานศึกษาจัดไว้ให้

ดัชนีตัวที่ 17 : การบรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องการ

เกณฑ์ย่อย (แสดงถึงการบรรลุ คุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุและสังคมต้องการ)

1. มีความรู้ทางการพยาบาล
2. มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล
3. มีความเอื้ออาทร
4. มีพื้นฐานทางด้านทฤษฎีการพยาบาล
5. เข้าใจการดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวม และมิติทั้ง 4ของการพยาบาล
6. มีความเมตตา และความรักในเพื่อนมนุษย์
7. มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
8. มีความเป็นผู้นำที่ดี
9. มีความคิดวิจารณ์ญาณ และการแก้ปัญหา

ดัชนีตัวที่ 18 : ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้

ดัชนีย่อย (แสดงถึงผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้)

1. คะแนน GPA ที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี

2. ความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาลที่เพิ่มขึ้น
3. แสดงความสามารถในการคิดระดับสูง (higher order thinking) เพิ่มขึ้น
4. มีการทักษะการสืบค้นความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
5. มีคุณลักษณะใฝ่รู้

ดัชนี ในกลุ่มนี้กำหนดให้ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในผลสำเร็จ และล้มเหลวในการจัดการศึกษาด้วย ซึ่งหากพิจารณาที่ดัชนีผลลัพธ์มาตรฐานผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตต้องมี จะเห็นว่กำหนดเป็นดัชนีขั้นต่ำ เพราะหากพิจารณาคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาลในศตวรรษที่ 21 นั้น (Halstead.1996 :415) พบว่ากำหนดไว้มากมาย คือ เป็นนักคิดอย่างมีวิจารณญาณ ปฏิบัติวิชาชีพโดยยึดกฎหมาย และจรรยาบรรณ สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ให้บริการสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทั้งหมดมีปรากฏเป็นดัชนีที่สังเคราะห์) แต่เป็นผู้มีความสามารถด้านวัฒนธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงบทบาท เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และอุปกรณ์ต่าง (ไม่มีในดัชนีชุดสังเคราะห์) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าไม่จำเป็นต้องระบุเป็นดัชนีที่มีรายละเอียดมากขนาดนี้ เพราะประเด็นคือการประเมินที่ต้องเน้นเท่านั้นว่าต้องประเมินให้ครอบคลุมตามที่ระบุ แต่ศักยภาพ หรือคุณลักษณะบัณฑิต ขึ้นกับแต่ละสถานศึกษา โดยในที่นี้เพียงเน้นว่าอย่างน้อยที่สุดต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานของบัณฑิตทางการพยาบาล ยกตัวอย่างสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและผดุงครรภ์ชั้น1 ที่กำหนดโดยสภาการพยาบาล ประกอบด้วย 14สมรรถนะ (การสัมมนาพยาบาลศาสตรศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 3 : 52-53)คือ ปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีจริยธรรม ตามมาตรฐาน และกฎหมายวิชาชีพและผดุงครรภ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีจริยธรรม ตามมาตรฐาน และกฎหมายวิชาชีพและผดุงครรภ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสุขภาพบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ ป้องกันโรค และเสริมภูมิคุ้มกันโรค ฟื้นฟูสภาพ รักษาโรคเบื้องต้น สอนและให้การศึกษาบุคคล ติดต่อสื่อสารกับบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงภาวะผู้นำ ตระหนักในความสำคัญของการวิจัย ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนในการให้บริการ และพัฒนาวิชาชีพ สมรรถนะทั้ง 14 ข้อ ดังกล่าวนี้อาจจัดกลุ่มแล้วยังอยู่ในขอบเขตดัชนีที่สังเคราะห์ได้

การอภิปรายผลการใช้ดัชนี

ในขั้นตอนการนำดัชนีไปทดลองใช้ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาล 3 แห่ง ด้วยเกณฑ์การมีประสิทธิภาพ และการให้สารสนเทศที่เพียงพอ ตาม

หลักในการพัฒนาดัชนีนั้นจะต้องมีการยึดหลักการใดหลักการหนึ่ง คือพัฒนาตามแนวทฤษฎี หลักฐานเชิงประจักษ์ หรือการลดขั้นตอนการปฏิบัติลง และเมื่อได้ดัชนีแล้วก็มีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาว่าเป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีที่ดีหรือไม่

สำหรับเกณฑ์เพื่อการพิจารณาดัชนีนั้นผู้ให้ข้อเสนอแนะพอสมควร เช่น โอ๊ค และ โคเรทซ์ (Darling-Hammon & Ascher.1991 : 3 ; Citing Oak & Koretz.1988) ระบุว่า ดัชนีควรให้สารสนเทศ ดังนี้

1. คำนี้ถึงปัญหา โดยดัชนีควรสามารถที่จะตรวจจับปัญหาปัจจุบันหรืออุปสรรคที่อาจเกิดได้
2. สัมพันธ์กับนโยบาย คือสารสนเทศควรจะได้รับการพัฒนาในแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจเชิงนโยบายได้ หรือแสดงให้เห็นผู้กำหนดนโยบายได้ทราบว่าการมุ่งความพยายามไปที่เป้าหมายใด
3. สะท้อนผลการศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) ระบุดัชนีที่เหมาะสมควรมีลักษณะ ดังนี้ (2543 : 22)

1. พึงชี้ชัดถึงผลสัมฤทธิ์การจัดการศึกษาตามหลักการ วัตถุประสงค์ และแนวการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาศึกษา
2. พึงชี้ชัดถึงการใช้ปัจจัย กระบวนการ และผลของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการตามมาตรฐานอุดมศึกษา
3. พึงมีจำนวนไม่มาก แต่ต้องมีความสำคัญ และชัดเจนเป็นที่ยอมรับร่วมกันในหมู่สถาบันอุดมศึกษานั้นๆ
4. คำนี้ถึงรูปแบบ ความหลากหลายของอุดมศึกษา
5. พึงคำนึงถึงความสอดคล้องต่อเนื่องกับกระบวนการประกันคุณภาพ
6. พึงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานของสถาบันการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
7. มีความเป็นสากลเพื่อยกระดับมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

เกณฑ์ในเชิงเทคนิคต้องมีลักษณะดังนี้ วัดคุณลักษณะอันเป็นสากล วัดคุณลักษณะที่ยาวนาน เป็นที่เข้าใจกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้กำหนดนโยบาย และได้รับการยอมรับโดยทั่วไป

นัททอล (Nuttal.1989 : 31) ระบุว่าในการคัดเลือกดัชนีนั้นควรยึดเกณฑ์ ดังนี้

1. ดัชนีให้การวินิจฉัย คำแนะนำ และชี้แนะการกระทำมากกว่าการตัดสิน
2. การพัฒนาดัชนีต้องมีแบบจำลองอยู่ภายใต้เพื่อรองรับ
3. เกณฑ์ในการคัดเลือกดัชนีต้องชัดเจน และสัมพันธ์กับแบบจำลอง
4. ดัชนีแต่ละตัวต้องเที่ยงตรง เชื่อถือได้ และมีประโยชน์
5. การเปรียบเทียบต้องดำเนินการอย่างยุติธรรม
6. ผู้ให้สารสนเทศในกลุ่มต่างๆต้องได้รับการใช้ดัชนีนั้นๆ

วินแฮม (Nuttal.1989 : 35 ; Citing Rindham.1990) ระบุเกณฑ์ดัชนีว่า ต้องมีความเที่ยงตรง (accurate) ตั้มีความเกี่ยวข้อง (relevant) ต้องสามารถรวบรวมข้อมูลได้ในเวลาที่กำหนด (timely) ต้องสามารถเข้าใจกันได้ทั้งผู้ประเมิน และผู้ได้รับการประเมิน (understandable)

แต่เนื่องจากดัชนีที่พัฒนาเป็นดัชนีที่เฉพาะทางด้านการประเมินพันธภาระ ซึ่งเบเชอร์ และแมคลัว รวมทั้งนิสเบทได้เสนอเกณฑ์ประเมินดัชนีการประเมินพันธภาระว่าควรมีลักษณะดังนี้

ตาราง 46 เกณฑ์การประเมินพันธภาระการจัดการศึกษาโดยเบเชอร์ และ มาคลัว

เกณฑ์	คุณสมบัติ
ธำรงความเชื่อมั่น (maintains confidence)	แบบแผนควรดำรงความเชื่อมั่นในโรงเรียนเป็นเรื่องหลักโดยต้องพิจารณาถึงระดับ ที่จะได้สารสนเทศจากแบบแผน
ก่อให้เกิดความเข้าใจ (lay intelligibility)	แบบแผนต้องให้สารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องทั่วไปอย่างเพียงพอในการที่จะตัดสินอย่างมีเหตุผลว่าสถานศึกษาได้แสดงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน
ยุติธรรม (Fairness)	แบบแผนต้องไม่ลำเอียง โดยทั้งผู้สอนและผู้เรียนจะสามารถวางใจในความยุติธรรมของขั้นตอนการดำเนินการ
มีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อรักษา (Remedial)	ขั้นตอนต้องเป็นการดำเนินการก่อนรับรู้ถึงอุปสรรคที่แท้จริง และหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดการทำลาย หรือการวิพากษ์ที่ขาดจุดยืน มีการวางแผนโดยเข้าใจทั้งสถานการณ์ที่สนับสนุน และที่เป็นอุปสรรค

ที่มา : MacPherson. (1996) *Educative Accountability : Theory, Practice, Policy and Research in Educational Administration* : 34 ; Citing Becher & Maclure.

ตาราง 47 เกณฑ์การประเมินพันธกิจทางการศึกษาโดยนิสเบท

เกณฑ์	คุณสมบัติ
ยุติธรรม (Fair)	ทั้งกระบวนการ, เกณฑ์, ข้อค้นพบ รวมทั้งการอ้างอิงผล ต้อง, มีความยุติธรรม
เที่ยงตรง (Valid)	มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา สอดคล้องกับประเด็นที่เกี่ยวข้อง
ให้ข้อมูลย้อนกลับ	ข้อมูลที่ต้องการ เพื่อการตัดสินใจได้รับการรวบรวม และมีให้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
เป็นปรนัย (Objective)	วิธีการและข้อมูล ต้องมีความเป็นปรนัย หรือมีการควบคุมความลำเอียงจาก ความเห็นส่วนบุคคล
ตรวจสอบกลับได้ (Verifiable)	ขั้นตอน และประจักษ์พยาน ต้องเปิดเผยต่อการตรวจสอบ
ไม่มีการทำลาย (non-damaging)	การเรียนรู้และการสอนไม่ควรถูกระงับโดยกระบวนการ หรือเกณฑ์ใน โปรแกรม
เข้าใจง่าย	กระบวนการ, เกณฑ์ และข้อค้นพบ สามารถสื่อสารเป็นที่เข้าใจกัน
ภาพรวม (Comprehensive)	อธิบายอย่างสมบูรณ์แบบในทุก ๆ แง่มุม และทุกจุดประสงค์ของการศึกษา

ที่มา : MacPherson. (1996) *Educative Accountability : Theory, Practice, Policy and Research in Educational Administration* : 34 ; Citing Nisbet.

ซึ่งจะเห็นว่าดัชนีที่สังเคราะห์ได้นั้นมีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งในเชิงสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา (ต้องมี accountability) และมีเทคนิควิธีการ (เที่ยงตรง เชื่อถือได้ มีประโยชน์ ช่วยวิเคราะห์ ชี้แนะทางแก้ไข แต่ไม่ใช่ตัดสิน) ในการพัฒนาอยู่บนหลักการของทฤษฎี และหลักการของการปฏิบัติจริง (ทบทวนแนวคิดเชิงทฤษฎี กำหนดปีนคุณลักษณะ ตรวจสอบคุณลักษณะ แล้วจึงกำหนดดัชนี ซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยในแง่การพิจารณาความตรง ความสอดคล้อง) ตลอดจนในแง่การนำไปใช้จริง แต่อาจจะมีปัญหาในแง่ที่ยังไม่มีการปฏิบัติในขณะนี้ (โดยการสอบถามความสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากผู้บริหารสถานศึกษา) และผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารทั้งสามสถาบันต่างเห็นด้วยว่า แม้อัตราจะแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มที่มีการปฏิบัติและใช้กันอยู่แล้ว กลุ่มที่ริเริ่ม และกลุ่มที่ยังไม่มีการปฏิบัติ แต่ต้องดำเนินการในอนาคตอันใกล้ เนื่องจากเป็นความต้องการทั้งในแง่วิชาชีพ การเมือง และสังคม

ต้องปรับหรือโครงสร้างสถานศึกษา โดยเฉพาะประเด็นการประเมินตามสภาพที่เป็นอยู่ ในปัจจุบัน เนื่องจาก ข้อมูลพื้นฐานการศึกษาสถานศึกษาทั้งกลุ่มผู้สอน ผู้เรียน ต่างมีความไม่เชื่อมั่นในระบบการประเมินของสถานศึกษา ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประเมินพันธภาวะตามมา และการดำเนินการใช้ดัชนีอาจจะไม่สำเร็จ เช่นผู้สอน ผู้เรียนเห็นว่าสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องทำการประเมินวัตถุประสงค์ที่ระบุทุกข้อ หรือไม่จำเป็นต้องแจ้งผลการประเมินยังกลุ่มที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม หรือกลุ่มพยาบาลที่เห็นว่าสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องแสดงความรับผิดชอบถ้าจัดการศึกษาได้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสภาพการทำงาน เนื่องจากเห็นว่าความสอดคล้องเกิดจากปัจจัยอื่นๆด้วยเป็นต้น และที่สำคัญสภาพของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ยังไม่มีจิตสำนึกในด้านการศึกษาเพื่อทุกคน และทุกคนเพื่อการศึกษา จะเห็นได้ว่าความต้องการการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ยังอยู่ในระดับไม่สูงทุกกลุ่ม รวมทั้งทัศนคติต่อการประเมินผลการจัดการศึกษายังไม่ถูกต้องนัก และกลุ่มผู้เรียน หรือกลุ่มผู้สอน ก็ยังไม่มี ความเชื่อมั่น และความศรัทธาต่อระบบการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เหล่านี้จะเป็นปัญหาอุปสรรคให้การดำเนินการประเมินพันธภาวะในสถานศึกษา ก่อให้เกิดความยากลำบากขึ้น และประเด็นที่ปัญหาใหญ่อีกข้อหนึ่ง คือสาระความรู้เกี่ยวกับการประเมินพันธภาวะ ยังไม่ได้มีความชัดเจน หรือมีการสื่อสารเรื่องนี้ออกไปอย่างชัดเจน ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเข้าใจประเด็นนี้ไม่เหมือนกัน ซึ่งถ้ามีการเผยแพร่ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจในทุกกลุ่ม หลักการ “ การศึกษาเพื่อทุกคน และทุกคนเพื่อการศึกษา ” คงจะชัดเจนกว่านี้ ทั้งนี้สามารถพิจารณาจากการที่ผู้วิจัยมีการสำรวจความคิดเห็นเบื้องต้น แล้วจัดสนทากลุ่มผู้เรียน ผู้สอน โดยให้ความรู้เกี่ยวกับพันธภาวะการจัดการศึกษา พบว่าทั้งผู้เรียน ผู้สอน มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด และมีให้คำตอบในแบบสำรวจอีกลักษณะหนึ่ง และเห็นว่า การที่ไม่เข้าใจเรื่องเกี่ยวกับการสำรวจ จะทำให้การตอบ ตอบแบบเดา ไม่มีเหตุผล หรือหลักการ ดังนั้นในการและเป็นประเด็นที่สำคัญในการก่อให้เกิดการประเมินพันธภาวะด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้อ้างอิงการศึกษาวิจัยในต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรได้นำชุดดัชนีทั้งหมดไปศึกษาการใช้จริงในสถานการณ์จริงไม่ใช่เพียงแค่ไปสอบถามว่ามีแนวโน้มเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดตามที่ผู้วิจัยทำการทดสอบในงานวิจัยนี้

2. องค์ประกอบของดัชนีแต่ละตัวทั้ง 18 ตัว ส่วนใหญ่เป็นดัชนีองค์ประกอบ (composite indicator) ดังนั้นควรนำไปศึกษาเชิงประจักษ์ และใช้หลักการวิเคราะห์เชิงสถิติ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างอีกครั้ง

3. ศักยภาพเพิ่มเติมในแง่การใช้โมเดลการประเมินพันธภาวะ โดยเปรียบเทียบการใช้รูปแบบทั้งของสตัฟเฟิลบีม โมเดลเชิงผลลัพธ์ และโมเดลการแสดงผล หาข้อสรุปว่าโมเดลใดสามารถประยุกต์ได้ในบริบทการจัดการศึกษาปัจจุบัน

4. วิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1 รูปแบบการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในบริบทการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

1.2 พันธกิจของผู้ให้บริการ (ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน)

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล สดประเสริฐ. (2544) **รายงานการวิจัยดัชนีความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา**
กรุงเทพ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- กมล สดประเสริฐ และสุนทร สุนันท์ชัย. (2540) **รายงานการปฏิรูปการศึกษาของ
ประเทศสหรัฐอเมริกา**. กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์
- กระทรวงศึกษาธิการ (2539) **ปฏิรูปการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุ
สภา ลาดพร้าว.
- กฤษวรรณ โอปนพันธ์. (2536) **การพัฒนาศูนย์รวมข้อมูลลักษณะของนิสิตใหม่ระดับ
ปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวัดและประเมินผล
ทางการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่าย
เอกสาร
- กรีซ สืบสนธิ์. (2535) **สร้างวัฒนธรรมองค์การสร้างวิถีทางสู่ความเป็นเลิศ** กรุงเทพฯ :
ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอช-เอน การพิมพ์
- กาญจนา สุขประเสริฐ. (2539) **การศึกษาแนวทางการจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้สอดคล้องกับ
โครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก กรณีศึกษาใน
จังหวัดระยอง** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- กิริติ ศรีวิชัย. (2542, กรกฎาคม) “แฟ้มสะสมงานรายวิชา ทางเลือกใหม่ในการประเมินการ
สอน” **ทางราชภัฏกรุงเทพ**. 5 (11) : 95-101.
- เกษม บุญอ่อน. (2522, ตุลาคม) “เดลฟายเทคนิค : เทคนิคการวิจัย” **ครุภัณฑ์** 4(10)
: 26 – 33.
- คณะกรรมการทำงานในโครงการจัดทำแผนพัฒนาการพยาบาลและผดุงครรภ์แห่งชาติ. (2541)
แผนพัฒนาพัฒนาการพยาบาลและผดุงครรภ์แห่งชาติ พ.ศ.2540-2549 กรุงเทพฯ :
บ.เดอะเบสท์กราฟฟิคแอนด์ปริ้นท์ จำกัด.
- ครรชิต มัลย์วงศ์. (2541) **I/S Analysis and Design ตอนที่ 5 - 7** (เอกสาร
ประกอบการบรรยายวิชาการพัฒนาระบบสารสนเทศ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหา
บัณฑิตการจัดการสารสนเทศ) กรุงเทพฯ : คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบัน
เทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2543) **การพัฒนาศูนย์ข้อมูลของมหาวิทยาลัยเอกชน**
วิทยานิพนธ์ กศ.ด (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

- เจดศักดิ์ ชุมนุม และเสาวณีย์ เกลิย์. (2540 , มกราคม-มีนาคม.) "การจัดการโดยมีโรงเรียนเป็นฐาน : ยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ". *วารสารโครงการทรัพยากรมนุษย์*. 2 (1) : 52-61.
- ชลันดา อินทร์เจริญ. (2538) *การศึกษาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการใช้หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวัดและประเมินผลทางการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2538) *การประกันคุณภาพการศึกษา* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ทบวงมหาวิทยาลัย และสมาคมอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. (2541) *เอกสารการสัมมนาวิชาการ เรื่องการพัฒนาหลักสูตรสาขาการพยาบาลในทศวรรษหน้า*. เอกสารถ่ายสำเนา.
- ธงชัย สภานชาติ. (2543) *การบริหารองค์กรพัฒนาเอกชน* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศูนย์การศึกษา และอาชีพ มูลนิธิศึกษาเอเชีย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2543 , พฤษภาคม-สิงหาคม) "ธรรมชาติของศาสตร์ทางการศึกษา และวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา" *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*. 13 (2) : 2543.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2541) *การวิเคราะห์จัดอันดับมหาวิทยาลัยในเอเชีย* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- นภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม (2535) *รูปแบบการช่วยเหลือเด็กเร่ร่อนในประเทศไทย : การศึกษาแบบเดลฟาย* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกโรงเรียน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- นวลอนงค์ วงษ์เพชร. (2543) *การศึกษารูปแบบการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การแนะแนวและให้คำปรึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนติ เฉลยวาเรศ. (2541) *การประเมินอภิมานการใช้แบบจำลองชิปในการประเมินโครงการการศึกษา* วิทยานิพนธ์ ค.ม.(วิจัยการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- เนาวเรศ น้อยพานิช (2539) *แนวทางการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับประชาชนบริเวณชายแดน : กรณีศึกษาจังหวัดสระแก้ว ด้วยเทคนิคเดลฟาย* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกโรงเรียน) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

- เนาวรัตน์ เทพอาสน์. (2541) **การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มของสื่อโฆษณาในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ.2538-2547** วิทยานิพนธ์ วศ.ม.(สื่อสารมวลชน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- บุญดี บุญญากิจ. (2545) การเตรียมองค์กรสู่ Benchmarking เอกสารอัดสำเนาประกอบการบรรยาย. 26 กันยายน. 2546 โรงพยาบาลศิริราช
- พิตร ทองชั้น. (2526) **เทคนิคการประเมินหลักสูตร**. ม.ป.พ.
- พิรุณรัตน์ นิตีลีลา. (2541) **การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- พาริตา อิบราฮิม. (2535) **สาระแห่งวิชาชีพการพยาบาล** กรุงเทพฯ : บ.สามเจริญพาณิชย์
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. (2545) **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : แผนกการพิมพ์ โรงเรียนดอนบอสโก.
- ลออ หุดางกูร (2533 , ธันวาคม) "พลังวิชาชีพทางคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล" **สารสภากาพยาบาล**. 5(4) : 24 - 28 .
- ละเอียด แจ่มจันทร์. (2540) **อนาคตภาพของหลักสูตรพยาบาลศาสตร์สำหรับพยาบาลวิชาชีพของวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข** วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลินจิต กลิ่นพวงษา. (2539) **การศึกษาการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพสีกส์ หมวดวิชาชีพพื้นฐาน สาขาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(วิทยาศาสตร์ศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัดดา ด้านวิริยะกุล. (2536) **การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมของประสิทธิภาพมัธยมศึกษาตอนต้น** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. (2544) **การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในกระบวนการพยาบาล** วิทยานิพนธ์ กศ.ด (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิทิต คชสาร (2539) **แนวโน้มของหลักสูตรพลศึกษา ระดับประถมศึกษา ในปีพุทธศักราช 2545 : การศึกษาแบบเดลฟาย** วิทยานิพนธ์ ค.ม.(พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายสำเนา
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2539) **กระบวนการนโยบายทางการศึกษา** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์

- วิไลวรรณ ปิยะปกรณ (2535) **การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ และความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายสำเนา
- วิไลวรรณ เหมือนชาติ. (2537) **การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการนิเทศภายในในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายสำเนา
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; ปริญ ลักษิตานนท์ ; สมชาย หิรัญกิตติ. (2538) **ศัพท์การบริหาร** กรุงเทพฯ : บ.วิสิทธิ์พัฒนา จำกัด.
- สมาคมพยาบาลสาธารณสุขไทย. (2541) **เอกสารการประชุมวิชาการเรื่อง มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลสาธารณสุข 17 พฤศจิกายน 2541 โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล เอกสารอัดสำเนา.**
- สมยศ นาวิการ. (2533) **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บรรณกิจเทรดดิ้ง
- สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต และเสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต (2535) **ศัพท์เทคโนโลยีทางการศึกษา** กรุงเทพฯ : บ.ดวงกมลสมัย จำกัด
- สุลาลี ทวีบุตร (2540) **การเปรียบเทียบผลการสร้างฉันทามติ และระดับการให้ความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญระหว่างการใช้เทคนิคเดลฟายแบบเดิม และเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น** วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การศึกษานอกโรงเรียน) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. (2542) **การกระจายอำนาจจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2543) **วิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษาของแผนพัฒนาอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549)** กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2542) **คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา.

- อมรรัตน์ ลำคำแสน. (2536) **การพัฒนาศูนย์รวมเพื่อป้องกันสภาพทางการประถมศึกษา**
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่าย
เอกสาร
- อาทิตย์ ดวงมณี ,เรือเอกหญิง. (2540) **การพัฒนาศูนย์รวมสำหรับความเป็นเลิศทาง**
วิชาการของสาขาการวิจัยทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- อาณัติ มาทรงค์ (2543) **แนวโน้มการใช้กล้องถ่ายภาพดิจิทัลในการถ่ายภาพในงาน**
หนังสือพิมพ์ และนิตยสารในระยะเวลาอีก 5 ปีข้างหน้าพ.ศ.2543-2547 โดยใช้
เทคนิคเดสฟาย วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (สื่อสารมวลชน) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุดม สุภาไตร และสมจิตต์ กาญจนโกศล. (2530.) **วิชาชีพพยาบาลกับคุณภาพชีวิต**
เอกสารคำสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล นนทบุรี : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542) **รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหาร และการจัด**
การศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบกสบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
(School-based management) กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์. (2536) **การพัฒนาศูนย์รวมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของ**
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน วิทยานิพนธ์ ค.ด.(วิจัยการ
ศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- เอกรัตน์ มั่นตะสูตร. (2536) **การศึกษาสมรรถภาพด้านความรู้สึกในเนื้อหาวิชาของครู**
ชีววิทยาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนประจำจังหวัดของเขตภาค
เหนือตอนล่างโดยใช้เทคนิคเดสฟาย ปริญญาโท กศ.ม. (วิทยาศาสตร์
ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- Alfaro – LeFvre, Rosalinda. (1998) **Applying Nursing Process : A Step – by –**
Step Guide Philadelphia : Lippincott.
- Aspinwall,Kath , Simkins,Tim , Wilkinson,John F. and McAuley,M.John. (1992)
Managing Evaluation in Education : A Development Approach London ;
New York : Routledge.
- Becher , Tony and Machure , Stuart. (1972) **Accounting in Education**
Winsor,Berks : NEER-Nelson.

- Bowen , Howard R. (1974) ***Evaluating Institutions for Accountability*** london : Jossey-Bass Inc Publishing.
- Brown, Daniel J. (1990) ***Decentralization and Social-Based Management***. London , New York : The Falmer Press.
- Burns,Candace W. (1999 , March) "Teaching Portfolios and the Evaluation of Teaching in Higher Education : Confident Claims, Questionable Research Support " ***Studies in Educational Evaluation***. 25 (3) : 131-142.
- Burton, Leone. (1997, January) "Instruction : Evaluating Learning." ***Studies in Educational Evaluation***. 23 (1) : 1-3
- Carpenito, Lnda Juall (1997) ***Nursing Diagnosic Application to Clinical Practice"***. 7thed. Philadelphia , New York : Lippincott
- Christensen, Paula J. and Kenny, Janet W. (1995) ***Nursing Process Application of Conceptual Models***. 4thed. St.Louise , Missouri : Mosby – Year,Inc.
- Creasia, Joan L. & Parker, Barbara. (1996) ***Conceptual Foundations of Professional Nursing Practice*** 2nded. St.Louise , Missouri : Mosby – Year,Inc.
- Craft , Alma. (1993) ***International Developments in assuring Quality in Higher Education*** London , Washinfon D.C. : The Falmer Press.
- Curry , Linn and Wergin , Jon F. (1993) ***Educating Profession : Responding to New Expectations for Competence and Accountability*** Sanfrancisco ,California : Jossey - Bass Inc Publishing.
- Daring-Hammon, Linda and Ascher, Carol. (1991) ***Accountability Mechanism in Big city School System***. CD-Rom : Eric/Cue Digest. No.71
- Dewey , John. (1993) ***How We Think*** Boston : D.C. Health and Company.
- Dochy, Filip J.R.C. & McDowell, Liz. (1997) "Introduction Assessment As A Tool for Learning." ***Studies in Evaluation***. 23 (4) : 279-295.
- Duigman, P.A. and Macpherson, R.J.S. 'Mac'. (1992) ***Educative Leadership : A Practical Theory for New Administrators and Managers***. London , Washington D.C. : The Falmer Press.

- Doenges, Marilyn E. ; Moorhouse, Mary Frances ; Burley, Joseph T. (1992) ***Application of Nursing Process and Nursing Diagnosis*** 2nd ed. Philadelphia : F.A.Davis Company.
- Eisner, Elliot W. (1985) ***The Education Imagination*** New York : MacMillan Publishing Company.
- Ewell, Peter T. (1994 , November / December) "A Matter of Integrity Accountability and the Future of Self-Regulation" ***Change***. 26 (6) : 25-29.
- Farmer D.W. and Mech Terrence F. (1992) ***Information Literacy : Developing Students as Independent Learners*** Sanfrancisco : Jossey-Bass Publishing.
- Fetterman , David M. et al. (1996) ***Empowerment Evaluation : Knowledge and Tools for Self-Assessment and Accountability*** London , New Delhi : SAGE Publication.
- Fidlers, Brian ; Russel, Sheila ; Simkins, Tim. (1997) ***Choiced for Self-Managing Schools*** London : PCP.
- Flanders, F.B. (1989) ***Determining Curriculum Content for Nursery / Landscape Course-work in Vocational Agriculture for the 21th Century : A Future Study Utilizing the Delphi Techniques*** Dissertation Abstracts International. A Humannties and Social Science. Georgia.
- Gaither , Gerald H. (1995). ***Assessing Performance in an Age of Accountability : Case-Studies***. Sanfrancisco : Jossey-Bass Publishing.
- Goddard ,Del and Leask , Marilyn. (1992) ***The Search for Quality Planning for Improvement and Managing***. London : Paul Chapman Publishing Ltd.
- Gronlund, Norman E. (1972) ***Determining Accountability for Classroom Instruction*** New York : Macmillan Publishing Company.
- Hardley, Robert G. and Mitchell, Lynda K. (1995) ***Counseling Research and Program Evaluation*** CA : Brooks / Cole Publishing Company.
- Herman , Jerry. (1979) ***School Administration's Accountability Manual***. New York : Parker Publishing Company , Inc.
- Headington , Rita. (2000) ***Monitoring , Assessment , Recording , Reporting and Accountability : Meting the Standards*** London : David Fullen.

- Hoffler, Jeffrey A. , George, Joey F. and Valacich, Joseph S. (1996) **Modern System Analysis and Design** CA : The Benjamin/Cummings Publishing.
- Jacobsen, Rhonda Hustedt. (1993 , Fall) "What is good Testing : Perception of Center Student." **College Teaching** 41 (4) : 153 – 156.
- Jonas,Richard Kirk. (1999) **Legislative Program Evaluation : Utilization-driven Research for Decision-maker** Sanfrancisco ; California : Jossey-Bass Publishers.
- Johns, Christopher. (2000) **Becoming a Reflective Practitioner** New York : Blackwell Science.
- Johnstone, Jamas N. (1981) **Indicator of Educational System** London : Kogan Page.
- Kenworthy, Neil & Nicklin, Peter J. (1989) **Teaching and Assessing in Nursing Practice.** London : Scutari Press.
- Lello, J. (1993) **Accountability in Practice** London : Cassell.
- Lessinger , Leon M. and Tyler , Ralph W. (1971) **Accountability in Education"**Worthington Ohio : Chales A.Jones Publishing Company.
- Linn,Robert L. (1996 , March) "Assessments and Accountability" **Educational Researcher.** 29(2) : 4-14
- Lindberg, Janice B. ; Hunter, Mary Love ; Kruszewski, Ann Z. (1998) **Introduction to Nursing : Concept , and Opportunities.** Philadelphia : Lippincott – Raven Publishers.
- MacPherson , R.J.S. 'Mac'. (1996). **Educative Accountability : Theory , Practice , Policy and Research in Educational Administration** New York : Pergamond.
- Mahony , Pat and Hextall , Ian. (2000) **Reconstructing Teaching : Standards,Performance and Accountability** London , New York : Routledge/Falmer.
- Maier, Michael. (1996,Fall) "End on a High Note (better Endings for Classes and Courses)." **College Teaching.** 4 (4) : 143 – 148.
- Martin,Elaine. (1999) **Changing Academic World Developing the Learning University** Philadelphia : SRHE and Open University Press.

- McDaniel, Thomas R. (1994 , Fall) "College Classroom of The Future : Megatrends to Paradigm Shifts." **College Teaching** 42 (1) : 27-31.
- McKenzie , Peter ; Mitchell , Philip ; Oliver , Paul. (1995) **Accountability in Education** Aldershot ; England.
- Murry, J.W. & Hammons, J.O. (1993 , April -June) "Delphi : A Versatile Methodology for Conducting Qualitative Research" **The Review of Higher Education**. 18 : (4) : 423 – 436.
- Nevo,David. (1995) **School-Based Evaluation : A Dialogue for School Improvement** Japan , U.S.A. , U.K. : Elsevier Science Ltd.
- O'Keefe, Robert D. (1996, Fall) "Comment Codes : Improving Turnaround Time for Student Reports" **College Teaching** 44 (4) : 137 – 138.
- Paul , Samuel. (1991) **Strengthening Public Service Accountability : A Conceptual Framework World Bank Discussion Paper No.136** Washington D.C. : The World Bank.
- Peter, Early. (1998) **School Improvement after Inspection?** London : Paul Chapman Publishing Ltd.
- Peter,Rogers. (1994 , November/December) "Some Snarks are Boojums : Accountability and the Ends(s) of Higher Education" **Change** 26 (6) : 16-23.
- Potter, Patricia A. Perry, Anne Griffinn. (1995) **Basic Nursing Theory and Practice**. 3rd ed. St.Louis , Missouri : Mosby-Year Book,Inc.
- Posavac, Emil J. & Carey, Raymond G. (1980) **Program Evaluation Methods and Case Studies** New Jersey : Prentice-Hall, Inc., Englewood Clifts.
- Reece , Michael M. (1961 , December) "Personality Characteristics and Success in Nursing program." **Nursing Outlook**. 24 (9) : 172.
- Roger, Smith. (1995) **Successful School Management** New York : Cassell.
- Rossi, Peter H. , Freeman, Howard E. and Lipsey , Mark W. (1999) **Evaluation : A Systemetic Approach**. CA : SAGE Publishing, Inc.
- Rowe,Jonathan Andrew. (2000 , September) "Accountability : a Fundamental Component of Nursing Practice." **British Journal of Nursing** 9 (9) : 549 – 552.

- Rubenfield, M. Gaige & Scheffer, Barbara K. (1999) ***Critical Thinking in Nursing : An Interactive Approach*** 2nd ed. Philadelphia , New York , Baltimore : Lippincott.
- Ryan, Katherine E. ; John, Trav D. ; DeStefano, Lizanne. (2000 , spring) ***Evaluation as a Democratic Process : Promoting Inclusion , Dialogue and Deliberation*** Sanfrancisco : Jossey-Bass Pulishing.
- Saillis , Joann. (1989) ***Schools,Parents and Governors : A New Approach to Accountability*** London :Routledge.
- Saunders,James R. (1994) ***The Program Evaluation Standards*** 2nd ed. Thousand Oaks , New Delhi , London : SAGE Publication.
- Scott , David. (1981) ***Accountability and Control in Educational Settings*** London , New York : Cassell.
- Scott , David. (1999) in Lumby , Jacky and Faskett , Nick. ***Managing External Relation in Schools and Colleges*** London : Paul Chapman Publishing Ltd.
- Scriven, Michael. (1995 , April-Jun) "A Unified theory Approach to Teacher Evaluation." ***Studies in Educational Evaluation.*** 21 (2) : 111-129.
- Skinner, Michael E. and Welch,Frances C. (1996 , Fall) "Peer Coaching for Better Teaching" ***College Teaching.*** 44 (4) : 153 – 156.
- Stufflebeam, Daniel L. (2001) ***Evaluation Model*** San Francisco : Jossey-Bass.
- Stufflebeam, Daniel L. (1999 , November-December) "Using Professional Standards To Legally and Ethically Release Evaluation Findinds." ***Studies in Educational Evaluation.*** 25 (4) : 325-334.
- Stufflebeam, Daniel L. and Madaus, George F. in Edition of Madaus, George F. ; Scriven, Micheal ; Stufflebeam, Daniel L. (1984) ***Evaluation Mode*** MA : Kiewer Academic Publishers.
- Suzie, Kim Hesook. (1983) ***The Nature of Theoretical Thinking in Nursing*** Norwalk , Connecticut : Appleton – Century Croft.
- Urbach, Floyd. (1992 , Spring) "Developing a Teaching Portfolio." ***College Teaching.*** 40(2) : 71 – 73
- Waters,Gisele A. (1998 , November) "Critical Evaluation for Educational Reform" ***Educational Policy Analysis Archives*** 6 (20) : 338

- Wellman, Jane V. (2001, March/April) "Assessing State Accountability Systems" *Change*. 33 (2) : 47-52.
- Willin, Sue & Kissane, Barry. (1997, January) "Systemetic Approaches to Articulating and Monitoring Student Outcome : Are They Consistent with Outcome-Based Education." *Change*. 23 (1) : 5-30.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตาราง 48 พันธกิจการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 7 สถาบัน

ตาราง 49 วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 7 สถาบัน

ตาราง 50 คุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลของสถานศึกษาทั้ง 7 สถาบัน

ตาราง 48 พันธกิจการจัดการศึกษาของสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลทั้ง 7 สถาบัน

สถาบันที่ 1	สถาบันที่ 2	สถาบันที่ 3	สถาบันที่ 4	สถาบันที่ 5	สถาบันที่ 6	สถาบันที่ 7
1.จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ ทั้งระดับปริญญาบัณฑิต และบัณฑิตศึกษา	คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและระบบสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป	วิทยาลัยมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีความรู้ คึลปะ ทักษะ ความเอื้ออาทร การคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยเน้นการจัดการกระบวน การเรียนการสอน เพื่อตอบสนองวิชาชีพ	มหาวิทยาลัยมุ่งมั่นในการแสวงหา ค้นคว้า แลกเปลี่ยน ถ่ายทอด ทะนุบำรุง และ พัฒนาความรู้ เพื่อให้เกิด ความเจริญงอกงาม ทางภูมิปัญญาที่เพียบพร้อมด้วยสรรพวิทยา การ และคุณธรรม ตลอดจนชื่นน้ำและสืบทอดเจตนารมณ์ ที่ดีของสังคมเพื่อความเจริญ และธำรงไว้ซึ่งความเป็นอารยประเทศ	มหาวิทยาลัยมุ่งมั่นในการแสวงหา ค้นคว้า แลกเปลี่ยน ถ่ายทอด ทะนุบำรุง และ พัฒนาความรู้ เพื่อให้เกิด ความเจริญงอกงาม ทางภูมิปัญญาที่เพียบพร้อมด้วยสรรพวิทยา การ และคุณธรรม ตลอดจนชื่นน้ำและสืบทอดเจตนารมณ์ ที่ดีของสังคมเพื่อความเจริญ และธำรงไว้ซึ่งความเป็นอารยประเทศ	สถาบันมุ่งมั่นในการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพในระดับสูง ภายใต้ทรัพยากรด้านวิชาการที่ดีที่สุด โดยใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้า และนวัตกรรมในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อการบรรลุการเป็นบัณฑิตทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ	มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ ทางสติปัญญา โดย การมุ่งเน้นในด้านคุณธรรม จริยธรรม สามารถประยุกต์หลักวิชาสู่การปฏิบัติได้ ในทุกสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ใฝ่ใจ ศึกษา พัฒนา เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง
2. สร้างผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างองค์ความรู้ ในการการพยาบาล และสุขภาพ	หลักสูตรให้ทันสมัย จัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาความคิด ทักษะในการปฏิบัติ งาน ภาษาและ เทคโนโลยีเป็นสำคัญ	ความต้อง การของนักศึกษา ผู้ปฏิบัติ ผู้ปกครอง และสาธารณะ ทั้งนี้คนอาจารย์และผู้ปกครองทุกคนจะได้ ปกครองทุกคนจะได้อำนาจยอมรับให้เข้าใจ ยึดถือเป็นพันธกิจ ปฏิบัติตามมาตรฐานสากลอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง				
3.ให้บริการทางวิชาการแก่บุคลากรในวิชาชีพ สังคม และประชาชนทั่วไปเพื่อการพัฒนาสุขภาพ และคุณภาพชีวิต	รวมทั้งพัฒนาบทบาททางด้านบริหารจัดการ ศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และ					
4.ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การกีฬา และสิ่งแวดล้อม						

ตาราง 48 (ต่อ)

สถาบันที่ 1	สถาบันที่ 2	สถาบันที่ 3	สถาบันที่ 4	สถาบันที่ 5	สถาบันที่ 6	สถาบันที่ 7
เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนไทย และมวลมนุษย 5.ให้ความร่วมมือสร้างเครือข่าย และประสานงานระดับบุคคล องค์การ / สถาบัน ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาวชิรชีพ และสังคม 6.ให้ความร่วมมือกับบุคคล หน่วยงานองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมทั้งวิชาชีพ	การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพและสังคม					

ตาราง 49 วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาของสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลทั้ง 7 สถาบัน

สถาบันที่ 1	สถาบันที่ 2	สถาบันที่ 3	สถาบันที่ 4	สถาบันที่ 5	สถาบันที่ 6	สถาบันที่ 7
ผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลให้บรรลุคุณลักษณะ ดังนี้ 1. มีคุณธรรม จริยธรรม เจตคติที่ดีต่อการบริการสุขภาพและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ 2. มีความสามารถให้บริการพยาบาลได้ครอบคลุมทั้งการส่งเสริม ป้องกัน บำบัด และฟื้นฟูสุขภาพ 3. ความสามารถในการวินิจฉัย และบูรณาการองค์ความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต 4. มีศักยภาพของการ	1. มุ่งเน้นในเรื่องมาตรฐานการศึกษา และความเป็นเลิศทางการ 2. มุ่งส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาทั้งทางด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ บุคลิกภาพ และทักษะชีวิตเพื่อเป็นพื้นฐานในชีวิตการทำงาน 3. พัฒนาการเรียนการสอน และการจัดการศึกษา โดยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศเพื่อมุ่งสู่มาตรฐานระดับสากล 4. พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับ	1. เพื่อผลิตบัณฑิตทางการพยาบาล ซึ่งจะทำประโยชน์และให้บริการแก่สังคม ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชน 2. เพื่อส่งเสริมและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาสาขาวิชาการพยาบาลแก่ผู้สนใจ อันเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐ 3. เพื่อพัฒนาผู้จะเป็นพยาบาลให้มีค่านิยม จริยธรรม ทักษะที่ดี อย่างเป็นระบบ 4. เพื่อพัฒนาการศึกษา โดยการจัด และค้นคว้าทางวิชาการ	1. จัดการศึกษา อบรมระดับอุดมศึกษาในทุก ระดับ ทุกสาขาวิชาที่ขาดแคลน และเป็นความต้องการของประเทศ 2. ผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีทักษะในด้านการบริหาร การสื่อสาร ในระดับ นานาชาติ มีคุณธรรมและจริยธรรม 3. เป็นแหล่งแสวงหา ค้นคว้า แลกเปลี่ยน ถ่ายทอด ทุนบำรุง และพัฒนาความรู้ 4. เป็นแหล่งบริการทางวิชาการแก่สังคม และ ทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลให้เป็นผู้นำทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ให้การช่วยเหลือบุคคลในสังคมเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ทั้งในภาวะปกติ และภาวะเจ็บป่วย โดยมุ่งเน้นให้มีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ 2. ให้บริการวิชาการแก่สังคมเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย 3. สนับสนุนให้ทำการศึกษาหรือร่วมทำการวิจัยรวมทั้งนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และสังคม 4. ทุนบำรุงและส่งเสริม		

ตาราง 49 (ต่อ)

สถาบันที่ 1	สถาบันที่ 2	สถาบันที่ 3	สถาบันที่ 4	สถาบันที่ 5	สถาบันที่ 6	สถาบันที่ 7
เป็นผู้นำทางด้านสุขภาพและบริการวิชาชีพสู่สากล 5. สนับสนุนร่วมมือในการศึกษาวิจัย และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ในการปฏิบัติหน้าที่ 6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฝ่าฟันความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 7. ตระหนักในความสำคัญและร่วมกันทำนุบำรุงชาติ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของชนชาติไทย	ความต้องการของประเทศ 5. พัฒนาบทบาทด้านการวิจัย โดยมุ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการวิจัยสหสาขาวิชาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม ร่วมกับสถาบันแหล่งฝึกแหล่งทุนวิจัย และสถาบันการศึกษาอื่นๆ 6. ส่งเสริม และพัฒนาบทบาทของอาจารย์ในฐานะนักวิชาการ โดยการเผยแพร่ความรู้และบริการวิชาการแก่สังคม		ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ	ศิลปวัฒนธรรม		

ตาราง 50 คุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลของสถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลทั้ง 7 สถาบัน

สถาบันที่ 1	สถาบันที่ 2	สถาบันที่ 3	สถาบันที่ 4	สถาบันที่ 5	สถาบันที่ 6	สถาบันที่ 7
บัณฑิตพยาบาลของสถาบันจะต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในฐานะผู้ประกอบการพยาบาล ผู้เป็นพลเมืองของประเทศ และผู้เป็นมนุษย์ ดังนี้ 1. มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ การพยาบาลตามคุณภาพมาตรฐานในการดูแลสุขภาพประชาชนทุกสภาวะสุขภาพทุกระดับบุคคล กลุ่มคน และชุมชน 2. รู้รอบ รู้ลึก ปฏิบัติได้จริง มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ กตัญญู มีความสำนึก	1. มีคุณธรรม จริยธรรม 2. มีความรับผิดชอบสูงต่อวิชาชีพและสังคม มีโลกทัศน์กว้าง มีเหตุผล และวิจารณ์ 3. ใช้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการ พยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อประสานงาน โดยสามารถสื่อสารถ่ายทอดความคิดเห็นแก่ผู้ร่วมทีมสุขภาพได้เป็นอย่างดี	1 ให้บริการแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน แบบองค์รวมครบถ้วนทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพตามขอบเขตของกฎหมาย กอร์ปด้วยความรัก ความเมตตา คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 2 นำทฤษฎีการพยาบาล และกระบวน การพยาบาลและศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาประยุกต์ในการปฏิบัติพยาบาล โดยคำนึงถึงการบริการและให้สอดคล้อง	1. มีความรักในเพื่อนมนุษย์พร้อมที่จะให้บริการ แก่สังคม 2. มีความรับผิดชอบมุ่งพัฒนาตนเองและสังคม เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่คนในสังคมไทยและสังคมโลก 3. มุ่งแสวงหาสรรพวิชาการ มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์ สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพ และการดำรงชีวิต 4. มีวินัย ยึดมั่น ในศีลธรรม และเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	1. มีทักษะในการดำเนินชีวิตเพื่อสามารถอยู่รอดในสังคมได้อย่างมีความสุข และเข้าใจหลักประชาธิปไตย 2. เข้าใจพระเจ้า รู้ถึงถึงความหมายของการนมัสการ และอุทิศตน 3. เข้าใจตนเอง รู้ถึงเป้าหมายสูงสุดของตนเอง มีทักษะในการคิด มีความรอบคอบ และเที่ยงธรรม สามรถเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ได้ดี 4. เข้าใจสังคม และสภาวะแวดล้อม เข้าใจจุดยืน บทบาทของตนในชุมชน ตระหนัก	1. มีศักยภาพเชิงวิชาชีพในระดับมาตรฐานประเทศ 2. มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเฉพาะความรักในเพื่อนมนุษย์ และความเอื้ออาทรต่อผู้ป่วย 3. มีภาวะผู้นำ 4. มีความรับผิดชอบต่องาน และสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้	1. มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล 2. เป็นผู้มีความรู้ จริยธรรม และสามารถครองตนในสังคมได้อย่างเหมาะสม 3. สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ ความรู้เพื่อนำไปใช้ประยุกต์แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ 4. มีความริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในโลกาภิวัตน์ 5. ตระหนักในคุณค่า

ตาราง 50 (ต่อ)

สถาบันที่ 1	สถาบันที่ 2	สถาบันที่ 3	สถาบันที่ 4	สถาบันที่ 5	สถาบันที่ 6	สถาบันที่ 7
รับผิดชอบ และพร้อมที่จะอุทิศเพื่อรับใช้ส่วนรวม และสังคม 3. ประพฤติตนอยู่ในกรอบวัฒนธรรมที่ดีงาม และเหมาะสม ภายใต้หลักประชาธิปไตย กฎหมาย และบริบทของสังคมไทย มี ความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ 4. เป็นบุคคลที่มีศักดิ์ศรี รักความก้าวหน้า พัฒนาตนเอง แสวงหาความจริงด้วยการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ไตร่ตรองเหตุผล รักความสามัคคี และรักหมู่คณะ รักศิลปะและความงาม ประกอบสัมมาอาชีพเลี้ยงตน		คล้อยตามเป้าหมายของวิชาชีพ 3. ทำงานเป็นทีม ประสานงาน และทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ 4. สนับสนุนร่วมมือในการศึกษาวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม 5. เป็นผู้มีความคล่องตัว มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทันต่อเหตุการณ์ และมี ความคล่องตัวในการให้ 6. มีความสนใจใฝ่รู้		ถึงความรับผิดชอบของตนเพื่อนมนุษย์ เข้าใจแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรม กลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีกับครอบครัว และชุมชน 5. เข้าใจ และรู้จักใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆเพื่อการติดต่อสื่อสาร การจัดเก็บข้อมูล และการนำออกมาใช้ได้อย่างเป็นระบบ ให้เกิดประโยชน์ต่อการ การศึกษา การทำงานสังคม และธุรกิจ 6. รู้จักบริหารเวลาของตนอย่างเหมาะสม เพื่อการทำงาน การศึกษาหาความรู้ การออกกำลังกาย การพักผ่อน สันทนาการ		ของศิลปวัฒนธรรม และรางวัลซึ่งเอกลักษณ์ของชาติ 6. สามารถใช้ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7. มีวินัย และคำนึงที่เหมาะสมในการดำเนินชีวิต

ตาราง 50 (ต่อ)

สถาบันที่ 1	สถาบันที่ 2	สถาบันที่ 3	สถาบันที่ 4	สถาบันที่ 5	สถาบันที่ 6	สถาบันที่ 7
และครอบคลุมอย่างมี ความสมดุลอัตภาพที่ เป็นจริง		และพัฒนาตนเองใน วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 7.มีความรับผิดชอบ ต่อวิชาชีพและสังคม พร้อมทั้งสนับสนุนองค์ กรวิชาชีพ 8.ทำนุบำรุงศิลปวัฒน ธรรมที่ดีงามของชาติ และเป็นพลเมืองที่ดี		และกิจการทางจิต วิญญาณ 7.รู้คุณค่า รู้จักสงวน และปกป้อง ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รู้จัก ใช้ให้เกิดประโยชน์ และใช้อย่างระมัดระวัง 8. รู้คุณค่าของศิลปะ และมรดกทางวัฒน ธรรมของตน รวมทั้ง เข้าใจประวัติความเป็น มาของวัฒนธรรม 9.ตระหนักในคุณค่า ของความเป็นครอบครัว ชุมชน ละสังคม 10. ตระหนักถึงคุณค่า ของทักษะการทำงาน ซึ่งจะต้องควบคู่ไปกับ การมีคุณธรรม จริย ธรรม และจรรยา บรรณวิชาชีพ		

ภาคผนวก ข

แบบเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสำรวจความคิดเห็นต่อการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มผู้ปกครองนักศึกษาพยาบาล

คำชี้แจง : ให้ท่านแสดงความคิดเห็นประเด็นการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่
ผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลวิชาชีพตามสภาพความเป็นจริงและตามที่ท่านคาดหวัง

๑ ประเด็นการประเมินการจัดการศึกษาทั้ง 5 ประเด็นในตารางข้างล่าง ท่านมีความต้องการ
ให้สถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับใด และในความเห็นของม่าน ท่านคิดว่าในปัจจุบันสถาน
ศึกษามีการปฏิบัติอยู่แล้วในระดับใด

คำชี้แจงการประเมิน : ขอให้ท่านแสดงระดับความต้อง และระดับการตอบสนองของสถาน
ศึกษาที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด
ซึ่งระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย
ตามคำอธิบายข้างล่าง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 3 2
หรือ 1 ในแต่ละประเด็นการประเมิน

ความหมายของระดับความคิดเห็น 3 2 และ 1 เป็น ดังนี้

๑ ความต้องการให้สถานศึกษามีการปฏิบัติ

ระดับ 3 หมายถึง ท่านความแน่ใจว่าประเด็นการประเมินเป็นความต้องการที่อยากจะ
ให้สถานศึกษาดำเนินการประเมิน

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความไม่แน่ใจว่าประเด็นการประเมินเป็นความต้องการที่
อยากจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินเพื่อ

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความแน่ใจว่าประเด็นการประเมินไม่เป็นความต้องการที่
อยากจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมิน

๒ ระดับการปฏิบัติด้านการประเมินในประเด็นการประเมินดังกล่าวของสถานศึกษา

ระดับ 3 หมายถึง ท่านความแน่ใจว่าได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างชัดเจน
ประเด็นการประเมิน

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความไม่แน่ใจว่าประเด็นได้รับการตอบสนองความต้องการ
จากสถานศึกษาหรือไม่

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความแน่ใจว่าไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการจาก
สถานศึกษา

ประเด็นการประเมินการจัดการศึกษา	ระดับความต้องการของท่าน ในการให้สถาน ศึกษามีประเมิน			ระดับการปฏิบัติ การประเมินของ สถานศึกษา			ข้อเสนออื่นๆเกี่ยวกับประเด็น การประเมิน
	3	2	1	3	2	1	
ให้สถานศึกษาทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่สถานศึกษาระบุทุกข้อ	3	2	1	3	2	1	
ทำการวิเคราะห์สาเหตุการบรรลุ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์							
แจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							
แผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา							
การมีส่วนร่วมในการประเมิน							
ประเด็นเพิ่มเติมที่ท่านต้องการให้สถานศึกษาทำการประเมิน							

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

๒ ประเด็นการรับรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

การรับทราบ

ระดับความพึงพอใจ

เป้าหมาย ☐ มี ☐ พอใจมากที่สุด ☐ พอใจมาก ☐ พอใจน้อย ☐ พอใจน้อยที่สุด
และวัตถุประสงค์ ☐ ไม่มี ☐ ต้องการรับทราบ ☐ ไม่ต้องการรับทราบ

การประเมินผล ☐ มี ☐ พอใจมากที่สุด ☐ พอใจมาก ☐ พอใจน้อย ☐ พอใจน้อยที่สุด
☐ ไม่มี ☐ ต้องการรับทราบ ☐ ไม่ต้องการรับทราบ

รายวิชา ☐ มี ☐ พอใจมากที่สุด ☐ พอใจมาก ☐ พอใจน้อย ☐ พอใจน้อยที่สุด
☐ ไม่มี ☐ ต้องการรับทราบ ☐ ไม่ต้องการรับทราบ

ข้อ 2 (ต่อ)

รูปแบบการจัด ☐ มี ☐ พอใจมากที่สุด ☐ พอใจมาก ☐ พอใจน้อย ☐ พอใจน้อยที่สุด
 การเรียนการสอน ☐ ไม่มี ☐ ต้องการรับทราบ ☐ ไม่ต้องการรับทราบ

กิจกรรมเสริม ☐ มี ☐ พอใจมากที่สุด ☐ พอใจมาก ☐ พอใจน้อย ☐ พอใจน้อยที่สุด
 หลักสูตร* ☐ ไม่มี ☐ ต้องการรับทราบ ☐ ไม่ต้องการรับทราบ

การสอน ☐ มี ☐ พอใจมากที่สุด ☐ พอใจมาก ☐ พอใจน้อย ☐ พอใจน้อยที่สุด
☐ ไม่มี ☐ ต้องการรับทราบ ☐ ไม่ต้องการรับทราบ

การบริหารจัดการ ☐ มี ☐ พอใจมากที่สุด ☐ พอใจมาก ☐ พอใจน้อย ☐ พอใจน้อยที่สุด
 สถานศึกษา ☐ ไม่มี ☐ ต้องการรับทราบ ☐ ไม่ต้องการรับทราบ

การสนับสนุนอื่น ☐ มี ☐ พอใจมากที่สุด ☐ พอใจมาก ☐ พอใจน้อย ☐ พอใจน้อยที่สุด
☐ ไม่มี ☐ ต้องการรับทราบ ☐ ไม่ต้องการรับทราบ

๓ ท่านมีการรับรู้ระบบการจัดการเรียนการสอนของทางสถานศึกษาอย่างไร

☐ การประชุมผู้ปกครองประจำปี

☐ ใช่ โดยท่านเข้าร่วมประชุมทุกปี

☐ ใช่ แต่ท่านไม่สามารถเข้าร่วมประชุมทุกปี

☐ จากวารสาร หรือเอกสารที่ทางสถานศึกษาให้แก่ผู้ปกครอง

☐ จากการบอกเล่าของผู้เรียน

☐ โดยวิธีอื่นๆ

.....

.....

.....

4 การประเมินผลการศึกษาที่ผู้เรียนได้รับจากสถานศึกษาที่ท่านได้รับทราบมีการประเมินอะไรบ้าง โดยวิธีใด

จากคุณสมบัติที่เป็นเป้าหมายการผลิตบัณฑิตทางการพยาบาล ทั้ง 7 ด้านใหญ่ๆ (ข้างล่างนี้) ท่านมีการรับรู้ว่าสถานศึกษามีการประเมิน หรือไม่ และในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าควรเป็นคุณสมบัติที่ท่านอยากทราบในตัวผู้เรียน และมีความต้องการให้สถานศึกษามีการประเมิน หรือไม่

ขอความกรุณาให้ท่านแสดงความคิดเห็นทั้งในด้านการรับรู้การประเมินของสถานศึกษา (มี 3 ระดับ คือ ท่านเห็นมีการประเมินอยู่แล้ว ไม่แน่ใจ และท่านเห็นว่ายังไม่แน่ใจ และความต้องการของท่านในการให้สถานศึกษามีการประเมิน (ต้องการ ไม่แน่ใจ ไม่ต้องการ) โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น หรือความต้องการของท่านมากที่สุด

หัวข้อการประเมินผู้เรียน การรับรู้การประเมิน ความต้องการของท่านในการประเมิน

	มีการประเมิน			ไม่แน่ใจ			ต้องการ			ไม่แน่ใจ			ไม่ต้องการ		
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ทักษะการปฏิบัติพยาบาล	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ความสามารถในการคิด	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
วิจารณ์															
ความเอื้ออาทร	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริยธรรม	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
เจตคติต่อสถานศึกษา															
และระบบการศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ภาวะผู้นำ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

อื่นๆที่ไม่ได้ระบุในข้างต้น.....

.....

.....

๕ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบของผู้ปกครองต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล

ในความคิดเห็นของท่าน “ผู้ปกครอง” ควรมีส่วนร่วมอย่างไรในการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล โดยขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ท่านเห็นว่าผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (ท่านสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ผู้ปกครองเป็นกลุ่มหนึ่งที่ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- ☐ ขึ้นกับสถานศึกษาว่าให้โอกาสผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหรือไม่
- ☐ ถ้าสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมบริหารจัดการ ผู้ปกครองก็ต้องแสดงความร่วมรับผิดชอบด้วย
- ☐ ไม่น่าต้องร่วมรับผิดชอบเพราะผู้ปกครองเป็นผู้ซื้อบริการ (ออกทุนทรัพย์ในการศึกษาเล่าเรียน และการทำกิจกรรมประกอบการศึกษา) เท่านั้น

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

๖ การติดต่อกับสถานศึกษา

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นประสบการณ์ที่ท่านเคยติดต่อกับสถานศึกษา (ท่านสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ประชุมผู้ปกครองประจำปี
- ☐ กิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับการเรียนในวิชาชีพพยาบาลเช่นวันรับหมวก – รับเข็ม เป็นต้น
- ☐ เทศกาลต่างๆของสถานศึกษา เช่น แรลลี่ โบว์ลิ่งการกุศล เป็นต้น
- ☐ กรรมการสถานศึกษา
- ☐ อื่น.....

กราบขอบพระคุณท่านผู้ปกครองที่ให้เสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการ
ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นอย่างสูง ผู้วิจัย

แบบสำรวจความคิดเห็นต่อการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มผู้เรียน

คำชี้แจงการตอบแบบสำรวจ :

1. แบบสำรวจนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาเอก
2. แบบสำรวจประกอบด้วยข้อคำถามในลักษณะให้เสนอความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบที่มีบทบาทสำคัญในการร่วมจัดการศึกษาของสถาบันผลิตพยาบาล
3. ขอความกรุณาให้ท่านใช้เวลาเสนอความคิดเห็นในแต่ละข้ออย่างอิสระตามที่ท่านมีการรับรู้ หรือมีความเข้าใจ หรือมีความต้องการ โดยคำตอบจะเป็นความลับที่ผู้วิจัยจะนำมา วิเคราะห์ และนำเสนอในส่วนของการทำวิจัยในการศึกษาร่วมกับให้ข้อมูลย้อนกลับไปให้สถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลเท่านั้น
4. ในข้อใดที่ท่านไม่สามารถตอบ หรือให้ข้อคิดเห็นใดๆ กรุณาข้ามข้อคำถามข้อนั้นไป
5. กรุณาพับแบบสอบถาม และส่งคืนโดยตรงให้ผู้วิจัยตามชื่อ ที่อยู่ที่กำหนด บนแผ่นหลังของหน้าที่ซึ่งได้ติดไปรษณียากรไว้เรียบร้อยแล้ว

❶ ประเด็นการประเมินการจัดการศึกษาทั้ง 5 ประเด็นในตารางข้างล่าง ท่านมีความต้องการให้สถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับใด และในความเห็นของ ท่าน ท่านคิดว่าในปัจจุบันสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่แล้วในระดับใด

คำชี้แจงการประเมิน : ขอให้ท่านแสดงระดับความต้อง และระดับการตอบสนองของสถานศึกษาที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายตามคำอธิบายข้างล่าง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 3 2 หรือ 1 ในแต่ละประเด็นการประเมิน

ความหมายของระดับความคิดเห็น 3 2 และ 1 เป็น ดังนี้

❶ ความต้องการให้สถานศึกษามีการปฏิบัติ

ระดับ 3 หมายถึง ท่านความแน่ใจว่าประเด็นการประเมินเป็นความต้องการที่อยากจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมิน

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความไม่แน่ใจว่าประเด็นการประเมินเป็นความต้องการที่อยากจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินเพื่อ

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความแน่ใจว่าประเด็นการประเมินไม่เป็นความต้องการที่
 อยากรจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมิน

๒ ระดับการปฏิบัติด้านการประเมินในประเด็นการประเมินดังกล่าวของสถานศึกษา

ระดับ 3 หมายถึง ท่านความแน่ใจว่าได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างชัดเจน
 ประเด็นการประเมิน

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความไม่แน่ใจว่าประเด็นได้รับการตอบสนองความต้องการ
 จากสถานศึกษาหรือไม่

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความแน่ใจว่าไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการจาก
 สถานศึกษา

ประเด็นการประเมินการจัดการศึกษา	ระดับความ ต้องการของท่าน ในการให้สถาน ศึกษามีประเมิน			ระดับการปฏิบัติ การประเมินของ สถานศึกษา			ข้อเสนออื่นๆเกี่ยวกับประเด็น การประเมิน
	3	2	1	3	2	1	
ให้สถานศึกษาทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่สถานศึกษาระบุทุกข้อ							
ทำการวิเคราะห์สาเหตุการบรรลุ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์							
แจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							
แผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา							
การมีส่วนร่วมในการประเมิน							
ประเด็นเพิ่มเติมที่ท่านต้องการให้สถานศึกษาทำการประเมิน							

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

๒ ความคิดเห็นในการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการศึกษา

ท่านมีความพึงพอใจในการประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการจัดการศึกษา ซึ่งแสดงถึงพันธภาวะของสถานศึกษาอย่างไร โดยขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นใน 2 หัวข้อ ดังนี้

2.1 ท่านได้รับ หรือไม่ได้รับการชี้แจงการประเมิน การชี้แจงผลการประเมิน ได้รับประโยชน์จากผลการประเมิน และการมีส่วนร่วมในการประเมิน

2.2 ในกรณีได้รับการชี้แจงการประเมิน การชี้แจงผลการประเมิน ได้รับประโยชน์จากผลการประเมิน และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ท่านมีความเห็นว่าการได้รับในแต่ละด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ปานกลาง หรือน้อย โดยที่

- ระดับมาก หมายถึง การได้รับได้รับครอบคลุมรายวิชาตั้งแต่ ร้อยละ 70 ขึ้นไป
- ระดับปานกลาง หมายถึง การได้รับได้รับครอบคลุมรายวิชาตั้งแต่ ร้อยละ 50 - 70
- ระดับน้อย หมายถึง การได้รับได้รับครอบคลุมรายวิชาน้อยกว่า ร้อยละ 50 ลงไป

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ที่แสดงว่าได้รับ หรือไม่ได้รับในแต่ละหัวข้อของการประเมิน ทั้ง 7 หัวข้อ

ได้รับ	ไม่ได้รับ	หัวข้อการประเมิน
☐	☐	 1) ผลสัมฤทธิ์การศึกษาภาคทฤษฎี
☐	☐	 2) ผลสัมฤทธิ์การศึกษาภาคปฏิบัติ
☐	☐	 3) ความเอื้ออาทร
☐	☐	 4) การคิดวิจารณ์ญาณ
☐	☐	 5) จริยธรรม
☐	☐	 6) เจตคติต่อวิชาชีพ
☐	☐	 7) ภาวะผู้นำ

ความคิดเห็นในกรณีที่ท่านได้รับการชี้แจงการประเมิน การชี้แจงผลการประเมิน ได้รับประโยชน์จากผลการประเมิน และการมีส่วนร่วมในการประเมิน ขอให้ท่านพิจารณาว่าอยู่ในระดับดี ปานกลาง หรือน้อย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในคอลัมน์ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็นในการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการศึกษา											
	การได้รับคำชี้แจง การประเมิน ล่วงหน้า			การได้รับคำชี้แจง ผลการประเมิน			การได้รับประโยชน์ จากผลลัพธ์การ ประเมิน			การมีส่วนร่วมใน การประเมิน		
	๔	ปานกลาง	น้อย	๔	ปานกลาง	น้อย	๔	ปานกลาง	น้อย	๔	ปานกลาง	น้อย
ผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎี												
ผลสัมฤทธิ์ภาคปฏิบัติ												
ความเอื้ออาทร												
การคิดวิจารณ์												
จริยธรรม												
เจตคติต่อวิชาชีพ												
ภาวะผู้นำ												

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

๕) ความคิดเห็นของผู้เรียนในด้านระดับความพึงพอใจต่อการประเมิน

ความพึงพอใจต่อการประเมิน ในแต่ละเป้าหมายการประเมิน ทั้ง 7 เป้าหมาย ตามเกณฑ์ 4 ด้านคือ ความชัดเจน ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรม ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นว่า ในแต่ละเป้าหมายการประเมิน โดยใช้เกณฑ์ 4 เกณฑ์นี้ ท่านมีความพอใจการประเมิน ในระดับ มากที่สุด (=5) มาก (=4) ปานกลาง (=3) น้อย (=2) หรือน้อยที่สุด (=1)

ความชัดเจน หมายถึง ท่านได้รับทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการ เป้าหมาย การพิจารณาตัดสินการประเมินผล

ความเที่ยงตรง หมายถึง การประเมินประเมินตรงตามสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จริง

ความน่าเชื่อถือ หมายถึง กระบวนการในการประเมินมีความโปร่งใส ผู้เรียนสามารถตรวจสอบคะแนน หรือคำตอบได้

ความยุติธรรม หมายถึง การประเมินมีความยุติธรรมในด้านการพิจารณาตัดสิน

ด้านการประเมิน	ชัดเจน					เที่ยงตรง					น่าเชื่อถือ					ยุติธรรม			
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน																			
ทักษะการปฏิบัติพยาบาล																			
ความเอื้ออาทร																			
การคิดวิจารณ์																			
จริยธรรม																			
เจตคติต่อสถาบันและระบบการศึกษา																			
ภาวะผู้นำ																			
อื่นๆ (โปรดระบุ)																			
.....																			
.....																			

ข้อเสนอแนะอื่นๆในด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่นักศึกษาคิดว่าจะ
 ทำให้การประเมินผลผู้เรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น.....

.....

.....

.....

๔ ความคิดเห็นของผู้เรียนต่อความต้องการมีส่วนร่วม

ในการปฏิบัติการศึกษา ผู้เรียนจะมีบทบาทอย่างมากในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษากับ
 ทางสถาบัน กับผู้ปกครอง กับผู้สอน และผู้เรียนคนอื่นๆในการเรียนการสอนในชั้นเรียน
 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าท่านมีความต้องการแสดงการมีส่วนร่วมอย่างไร ใน 9
 ประเด็นของการจัดการศึกษา และความต้องการของท่านอยู่ในระดับ มาก ปานกลาง หรือ
 น้อย โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในคอลัมน์แสดงระดับความต้องการที่ตรงกับท่านมากที่สุด

พันธกิจ/บทบาทการมีส่วนร่วม	ระดับความต้องการในบทบาท			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีความเห็น / ไม่ทราบ
กำหนดเป้าหมาย หรือจุดประสงค์การเรียนรู้				
กำหนดกฎเกณฑ์ในสถานศึกษา				
ทำวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ การสอน และ/หรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร				
ส่งเสริมการเรียนรู้ผู้เรียนคนอื่นทั้งในระดับเดียวกัน และต่างระดับ				
ประเมินการสอนของผู้สอน				
ประเมินหลักสูตร				
ประเมินการบริหาร				
ประเมินสิ่งสนับสนุนทางการศึกษาที่สถานศึกษาจัดให้				
กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลการเรียนรู้				

ข้อเสนอแนะ / ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณผู้เรียนทุกท่านที่สละเวลาเสนอความคิดเห็นอันมีค่าต่อการทำวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัย

แบบสำรวจความคิดเห็นต่อการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มผู้สอนวิชาการพยาบาล

คำชี้แจง : ให้ท่านแสดงความคิดเห็นประเด็นการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่
ผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลวิชาชีพตามสภาพความเป็นจริงและตามที่ท่านคาดหวัง

1 ประเด็นการประเมินการจัดการศึกษาทั้ง 5 ประเด็นในตารางข้างล่าง ท่านมีความต้องการ
ให้สถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับใด และในความเห็นของท่าน ท่านคิดว่าในปัจจุบันสถาน
ศึกษามีการปฏิบัติอยู่แล้วในระดับใด

คำชี้แจงการประเมิน : ขอให้ท่านแสดงระดับความต้อง และระดับการตอบสนองของสถาน
ศึกษาที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด
ซึ่งระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย
ตามคำอธิบายข้างล่าง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 3 2
หรือ 1 ในแต่ละประเด็นการประเมิน

ความหมายของระดับความคิดเห็น 3 2 และ 1 เป็น ดังนี้

1 ความต้องการให้สถานศึกษามีการปฏิบัติ

ระดับ 3 หมายถึง ท่านความแน่ใจว่าประเด็นการประเมินเป็นความต้องการที่อยากจะ
ให้สถานศึกษาดำเนินการประเมิน

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความไม่แน่ใจว่าประเด็นการประเมินเป็นความต้องการที่
อยากจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินเพื่อ

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความไม่แน่ใจว่าประเด็นการประเมินไม่เป็นความต้องการที่
อยากจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมิน

2 ระดับการปฏิบัติด้านการประเมินในประเด็นการประเมินดังกล่าวของสถานศึกษา

ระดับ 3 หมายถึง ท่านความแน่ใจว่าได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างชัดเจน
ประเด็นการประเมิน

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความไม่แน่ใจว่าประเด็นได้รับการตอบสนองความต้องการ
จากสถานศึกษาหรือไม่

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความแน่ใจว่าไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการจาก
สถานศึกษา

ประเด็นการประเมินการจัดการศึกษา	ระดับความต้องการของท่าน ในการให้สถาน ศึกษามีประเมิน			ระดับการปฏิบัติ การประเมินของ สถานศึกษา			ข้อเสนออื่นๆเกี่ยวกับประเด็น การประเมิน
	3	2	1	3	2	1	
ให้สถานศึกษาทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่สถานศึกษาระบุทุกข้อ	3	2	1	3	2	1	
ทำการวิเคราะห์สาเหตุการบรรลุ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์							
แจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							
แผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา							
การมีส่วนร่วมในการประเมิน							
ประเด็นเพิ่มเติมที่ท่านต้องการให้สถานศึกษาทำการประเมิน							

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

๒ การรับรู้บทบาทผู้สอน

บทบาทผู้สอน

น้ำหนักความสำคัญของบทบาท

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสอน	☐	☐	☐	☐	☐
การวิจัย	☐	☐	☐	☐	☐
การบริการวิชาการ.....	☐	☐	☐	☐	☐
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	☐	☐	☐	☐	☐

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทผู้สอน โดยพิจารณาภายใต้กรอบ ปฏิญญาสากลของUNESCO

.....

.....

๓ การประเมินบทบาทผู้สอน

สถานศึกษามีการประเมินการทำหน้าที่ของท่าน ด้วยวิธีการใด และใช้ดัชนีใดในการประเมินตัดสิน

บทบาทผู้สอน	ดัชนีที่ใช้ในการประเมิน
การสอน	
	
การวิจัย	
	
การบริการวิชาการ	
	
การบำรงศิลปวัฒนธรรม	
	

๔ การรับรู้การประเมิน และความพึงพอใจต่อการประเมินตามภารกิจทั้ง 4 ด้าน

ความพึงพอใจในการประเมินโดยใช้ 3 เกณฑ์ เป็นตัวอธิบายความพึงพอใจของท่านต่อการประเมินที่ได้รับ ท่านมีความพึงพอใจต่อการประเมิน อย่างไร เกณฑ์ทั้ง 3 ได้แก่

- ความสอดคล้อง หมายถึงวิธีการประเมินเหมาะสมกับภารกิจด้านนั้นๆ
- การพัฒนาผู้สอน หมายถึงทั้งกระบวนการ และผลลัพธ์การประเมินให้ประโยชน์ในการพัฒนาท่านในแต่ละภารกิจ
- โอกาสในการเจรจาต่อรองการประเมิน หมายถึงการที่ท่านสามารถมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินได้ รวมถึงการทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้สอน และผู้ว่าจ้าง ถึงเงื่อนไขการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำสัญญาการปฏิบัติงานทั้งสองฝ่าย

สำหรับความพึงพอใจจะแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ถ้าท่านมีความพึงพอใจมากให้ 3 ถ้าท่านมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ให้ 2 และถ้าท่านมีความพึงพอใจน้อยให้ 1

พันธกิจ	ระดับความพึงพอใจ									
	ความสอดคล้อง			การพัฒนาผู้สอน			โอกาสในการ เจรจาต่อรองการ ประเมิน			ขอเสนอเพิ่มเติม
	3	2	1	3	2	1	3	2	1	
การสอน										
การวิจัย										
การบริการ วิชาการ										
การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม										

ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแต่ละด้าน

ความสอดคล้อง.....
.....

การพัฒนาผู้สอน.....
.....

โอกาสในการเจรจาต่อรองการประเมิน.....
.....

**๕ ความเข้าใจเกี่ยวกับพันธภาระของผู้สอนในองค์การ และพันธภาระ
องค์การ**

จุดประสงค์เพื่อให้ผู้วิจัยเข้าใจความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับพันธภาระ 3 ด้าน คือ
ประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับ สถานภาพในด้านพันธภาระของสถานศึกษา และด้าน
ความเหมาะสมในการรายงานผลการประเมินการจัดการศึกษาของสถาบัน

5.1 ความเข้าใจด้านประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับ

ท่านคิดว่าประโยชน์ที่สถานศึกษาได้รับในการประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษามีอะไรบ้าง
ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ท่านคิดว่าเป็นประโยชน์จากการที่สถานศึกษา มีการ
ประเมินพันธภาวะการจัดการศึกษา (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ แสดงถึงความตระหนักถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับบริการการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษา
- ☐ แสดงการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น
- ☐ แสดงถึงการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา
- ☐ แสดงถึงการมีการวางแผนการปฏิบัติงานมากขึ้น
- ☐ แสดงความเป็นวิชาชีพการสอน
- ☐ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
การศึกษามากขึ้น
- ☐ แสดงความเป็นวิชาชีพการพยาบาล
- ☐ อื่นๆ
-
-

4.2 สถานภาพในด้านพันธภาวะของสถานศึกษา และดัชนีที่เหมาะสมในการ ประเมินพันธภาวะ

ท่านมีความคิดเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นการประเมินพันธภาวะตามสภาพจริงที่เกิดขึ้น
ขึ้นในสถานศึกษาอย่างไร และหากมีการประเมินผู้สอนควรทำการประเมินด้วยดัชนีใด

● สถานศึกษาของท่านมีการประเมินพันธภาวะตามสภาพจริงที่เกิดขึ้น ดังนี้

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

●การประเมินผู้สอนควรทำการประเมินด้วยดัชนีใด

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

4.3 ความเหมาะสมในการรายงานผลการประเมินการจัดการศึกษา

ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นความเหมาะสมในการรายงานผลการประเมินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสภาพที่เป็นอยู่ และที่ควรจะเป็นอย่างไรเกี่ยวกับการรายงานผลการจัดการศึกษา ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในคอลัมน์ที่เป็นอยู่ และที่ควรเป็นในแต่ละประเด็นของการรายงาน

ประเด็นการรายงาน	การรายงานผลการประเมินการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา		
	ที่ควรจะเป็น	ที่เป็นอยู่	หมายเหตุ
มีผู้รับผิดชอบโดยตรง			
มีการรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ กลุ่มต่างๆ			
มีการศึกษาความต้องการสารสนเทศการ ประเมินของ กลุ่มต่างๆอย่างชัดเจน			
เห็นว่าสถานศึกษาจะรายงานผล การดำเนิน การจัดการศึกษาในแต่ละกลุ่มอย่างไร			
มีการวางแผนดำเนินการจัดทำ			
มีการกำหนดล่วงหน้าว่าใครคือกลุ่มที่สถาน ศึกษาต้องรายงานผลการดำเนินการจัด การศึกษา			
มีช่องทางสำหรับกลุ่มต่างๆในการติดต่อกับ สถานศึกษา			

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้ร่วมวิชาชีพที่ให้ความกรุณาตอบแบบสำรวจนี้เป็นอย่างสูง

.....ผู้วิจัย

แบบสำรวจความคิดเห็นต่อการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มพยาบาล

คำชี้แจงการตอบแบบสำรวจ :

1. แบบสำรวจนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาเอก
2. แบบสำรวจประกอบด้วยข้อคำถามในลักษณะให้เสนอความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบที่มีบทบาทสำคัญในการร่วมจัดการศึกษาของสถาบันผลิตพยาบาล
3. ขอความกรุณาให้ท่านใช้เวลาเสนอความคิดเห็นในแต่ละข้ออย่างอิสระตามที่ท่านมีการรับรู้ หรือมีความเข้าใจ หรือมีความต้องการ โดยคำตอบจะเป็นความลับที่ผู้วิจัยจะนำมา วิเคราะห์ และนำเสนอในส่วนของการทำวิจัยในการศึกษาร่วมกับให้ข้อมูลย้อนกลับไปที่สถาบันผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลเท่านั้น
4. ในข้อใดที่ท่านไม่สามารถตอบ หรือให้ข้อคิดเห็นใดๆ กรุณาข้ามข้อคำถามข้อนั้นไป
5. กรุณาพับแบบสอบถาม และส่งคืนโดยตรงที่ผู้วิจัยตามชื่อ ที่อยู่ที่กำหนด บนแผ่นหลังของหน้าที่ซึ่งได้ติดไปรษณียบัตรไว้เรียบร้อยแล้ว

ข้อมูลผู้ตอบ :

1. ท่านมีอายุการทำงาน ปี สำเร็จการศึกษาปี พ.ศ.....
2. สำเร็จการศึกษาจาก

☐ วิทยาลัยมิชชั่น	☐ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์	☐ มหาวิทยาลัยสยาม
☐ มหาวิทยาลัยคริสเตียน	☐ มหาวิทยาลัยรังสิต	☐ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
☐ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ		
☐ โรงพยาบาลตำรวจ	☐ กระทรวงกลาโหม	☐ กรุงเทพมหานคร
☐ ทบวงมหาวิทยาลัย	☐ กระทรวงสาธารณสุข	
3. ท่านผ่านการทำงานในองค์กรต่างๆมาแล้วจำนวน..... แห่ง
หน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กรต่างๆ คือ
.....
.....

๑ ประเด็นการประเมินการจัดการศึกษาทั้ง 5 ประเด็นในตารางข้างล่าง ท่านมีความต้องการให้สถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับใด และในความเห็นของท่าน ท่านคิดว่าในปัจจุบันสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่แล้วในระดับใด

คำอธิบายการประเมิน : ขอให้ท่านแสดงระดับความต้อง และระดับการตอบสนองของสถานศึกษาที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายตามคำอธิบายข้างล่าง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 3 2 หรือ 1 ในแต่ละประเด็นการประเมิน

ความหมายของระดับความคิดเห็น 3 2 และ 1 เป็น ดังนี้

๑ ความต้องการให้สถานศึกษามีการปฏิบัติ

ระดับ 3 หมายถึง ท่านความแน่ใจว่าประเด็นการประเมินเป็นความต้องการที่อยากจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมิน

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความไม่แน่ใจว่าประเด็นการประเมินเป็นความต้องการที่อยากจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินเพื่อ

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความไม่แน่ใจว่าประเด็นการประเมินไม่เป็นความต้องการที่อยากจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมิน

๒ ระดับการปฏิบัติด้านการประเมินในประเด็นการประเมินดังกล่าวของสถานศึกษา

ระดับ 3 หมายถึง ท่านความแน่ใจว่าได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างชัดเจน ประเด็นการประเมิน

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความไม่แน่ใจว่าประเด็นได้รับการตอบสนองความต้องการจากสถานศึกษาหรือไม่

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความไม่แน่ใจว่าไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการจากสถานศึกษา

ประเด็นการประเมินการจัดการศึกษา	ระดับความต้องการของท่าน ในการให้สถาน ศึกษามีประเมิน			ระดับการปฏิบัติ การประเมินของ สถานศึกษา			ข้อเสนออื่นๆเกี่ยวกับประเด็น การประเมิน
	3	2	1	3	2	1	
ให้สถานศึกษาทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่สถานศึกษาระบุทุกข้อ	3	2	1	3	2	1	
ทำการวิเคราะห์สาเหตุการบรรลุ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์							
แจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							
แผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา							
การมีส่วนร่วมในการประเมิน							
ประเด็นเพิ่มเติมที่ท่านต้องการให้สถานศึกษาทำการประเมิน							

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

๒ ตามความคิดเห็นของท่านการบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถาบันที่ท่านสำเร็จการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับความสำเร็จในการทำงานในขณะนี้ของท่านเป็นอย่างไร

☐ สอดคล้องและเอื้อต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมาก ในประเด็นดังนี้

(สามารถตอบได้มากกว่า 1 ประเด็น)

- ☐ การฝึกปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยโรคต่างๆ
- ☐ ความรู้ภาคทฤษฎีเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยโรคต่างๆ
- ☐ การฝึกปฏิบัติในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์ต่างๆ
- ☐ การฝึกปฏิบัติในการทำหัตถการต่างๆ
- ☐ ความรู้ภาคทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล

- ☐ เจตคติต่อการทำงาน และวิชาชีพ
- ☐ จริยธรรมทางการพยาบาล
- ☐ ความรู้ภาคทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการ และแนวคิดในการดูแลผู้ป่วย
(การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม การดูแลผู้ป่วยแบบผสมผสานทั้ง
การรักษา การฟื้นฟู การป้องกัน และการส่งเสริมสุขภาพ)
- ☐ กฎหมายวิชาชีพ

☐ จำเป็นต้องปรับปรุง ในประเด็น

(สามารถตอบได้มากกว่า 1 ประเด็น)

- ☐ การกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษา มีประเด็นที่ต้องปรับปรุงคือ

- ☐ การกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษากว้างเกินไป
- ☐ การกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาแคบเกินไป

- ☐ การกำหนดกลวิธีในการจัดการเรียนการสอน โดยประเด็นที่ต้องปรับปรุงคือ

- ☐ รายวิชา มีข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข ดังนี้

◇ ก่อจัดรายวิชาที่มีความซ้ำซ้อน ได้แก่

.....

◇ ตัดรายวิชาที่ไม่จำเป็นออก ได้แก่

.....

◇ เพิ่มรายวิชาที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานจริงได้แก่

.....

◇ อื่นๆ

- ☐ ผู้สอน ยังขาดประสิทธิภาพ ดังนี้

◇ ผู้สอนภาคทฤษฎี ควรแก้ไขในประเด็น

1.

2.

3.

◇ ผู้สอนภาคปฏิบัติ ควรแก้ไขในประเด็น

1.

2.

3.

○ การสอนของผู้สอน คือ

◇ การสอนภาคทฤษฎี ควรแก้ไขในประเด็น

1.

2.

3.

◇ การสอนภาคปฏิบัติ ควรแก้ไขในประเด็น

1.

2.

3.

○ การจัดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

◇ น้อยเกินไป

สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ต้องการเรียงตามลำดับคือ

1.

2.

3.

○ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในสถาบัน

◇ ไม่มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้เลย

ในความคิดเห็นของผู้ตอบเห็นว่าสถานศึกษาควรมีบรรยากาศ
เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้อย่างไร และสถานศึกษาจะ
สนับสนุนให้บรรลุอย่างไร

.....

○ กิจกรรมนักศึกษา

◇ มากเกินไป

- ◇ น้อยเกินไป
- ◇ ไม่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาพยาบาล
- ◇ อื่นๆ.....

○ การประเมินผลผู้เรียน

- ◇ ขาดความเที่ยงตรง
- ◇ ขาดความน่าเชื่อถือ
- ◇ ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วม
- ◇ อื่นๆ.....

☐ อื่นๆ

๓ ในความคิดเห็นของท่านการจัดการศึกษาทางด้านพยาบาลศาสตร์นอกจากเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของสถาบันการศึกษาแล้ว ควรมีใครร่วมเป็นทีมงานบ้าง ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ที่ท่านเห็นว่าควรมาร่วมในการจัดการศึกษา

ผู้ที่ควรมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาพยาบาลศาสตร์	บทบาทการเข้าร่วมที่เป็นไปได้ ในความคิดเห็นของท่าน
☐ หน่วยงานภาคปฏิบัติ	
☐ ผู้เรียน	
☐ ผู้ปกครอง	
☐ องค์กรที่รับพยาบาลเข้าเป็นผู้ ทำงาน	
☐ พยาบาลทุกคน	
☐ องค์กรวิชาชีพ	
อื่นๆ.....	

ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4. ตามความคิดเห็นของท่านพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยให้บริการของโรงพยาบาลใด ๆ สามารถให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาพยาบาลศาสตร์ได้อย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ท่านเห็นว่าเป็นบทบาทที่ท่านสามารถให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาพยาบาลได้) และในการปฏิบัติงานจริงท่านมีส่วนช่วยในการจัดการศึกษาพยาบาลหรือไม่ (ทำเครื่องหมาย ✓ ใน ช่อง ☐ ที่ท่านมีการปฏิบัติอยู่)

การสนับสนุนการจัดการศึกษาพยาบาลศาสตร์ ที่พยาบาลทุกคนสามารถดำเนินการได้ ตามความคิดเห็นของท่าน	การสนับสนุนการจัด การศึกษาพยาบาล ศาสตร์ ที่ท่านมีการปฏิบัติ จริง
☐ เป็นพี่เลี้ยงแก่นักศึกษาพยาบาลที่ขึ้นฝึกภาคปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติ ☐ ไม่ได้ปฏิบัติ
☐ เป็นสมาชิกสมาคมศิษย์เก่าสถาบันการศึกษาที่ท่านสำเร็จการศึกษาพยาบาล	☐ ปฏิบัติ ☐ ไม่ได้ปฏิบัติ
☐ ทำกิจกรรมการพัฒนาศึกษาร่วมกับสมาคมศิษย์เก่า เช่น	☐ ปฏิบัติ ☐ ไม่ได้ปฏิบัติ
☐ ทำกิจกรรมการพัฒนาศึกษาร่วมกับสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย และ สภาการพยาบาล เช่น	☐ ปฏิบัติ ☐ ไม่ได้ปฏิบัติ
☐ เสนอความคิดเห็น หรือบทความวิชาการ หรืองานวิจัยสู่สังคม	
☐ อื่นๆ คือ	

4. ภายหลังจากการสำเร็จการศึกษาจากสถาบันแล้วท่านมีการติดต่อกับสถาบันบ้างหรือไม่

☐ ไม่ได้ติดต่อเลย

☐ มีการติดต่อในเรื่อง

☐ เยี่ยมเยียน / ตามข่าวคราวผู้สอน ☐ เยี่ยมเยียนสถานศึกษา

☐ เยี่ยมเยียน/ ตามข่าวคราวรุ่นน้อง ☐ ติดต่อขอเอกสารส่วนตัว

☐ ใช้ห้องสมุด หรือบริการห้องสมุด

☐ วิธีการติดต่อ

☐ ไปด้วยตนเอง

☐ ใช้อินเทอร์เน็ต

☐ ใช้โทรศัพท์

☐ ใช้จดหมาย

☐ อื่นๆ.....

๕) ภายหลังการสำเร็จการศึกษาท่านมีการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง

☐ กำลังศึกษาต่อระดับป.โท สาขา ที่

☐ มีแผนการศึกษาต่อระดับ ในปี พ.ศ.

☐ ฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่อง

ระยะเวลา

ผู้สนับสนุน

1.

2.

3.

4.

ขอขอบคุณพยาบาลทุกท่านที่สละเวลาเสนอความคิดเห็นอันมีค่าต่อการทำวิจัยในครั้งนี้

.....ผู้วิจัย

แบบสำรวจความคิดเห็นต่อการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มผู้ใช้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาพยาบาล

คำชี้แจง : ให้ท่านแสดงความคิดเห็นประเด็นการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่
ผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลวิชาชีพตามสภาพความเป็นจริงและตามที่ท่านคาดหวัง

๑ ประเด็นการประเมินการจัดการศึกษาทั้ง 5 ประเด็นในตารางข้างล่าง ท่านมีความต้องการ
ให้สถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับใด และในความเห็นของม่าน ท่านคิดว่าในปัจจุบันสถาน
ศึกษามีการปฏิบัติอยู่แล้วในระดับใด

คำชี้แจงการประเมิน : ขอให้ท่านแสดงระดับความต้อง และระดับการตอบสนองของสถาน
ศึกษาที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด
ซึ่งระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย
ตามคำอธิบายข้างล่าง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 3 2
หรือ 1 ในแต่ละประเด็นการประเมิน

ความหมายของระดับความคิดเห็น 3 2 และ 1 เป็น ดังนี้

๑ ความต้องการให้สถานศึกษามีการปฏิบัติ

ระดับ 3 หมายถึง ท่านความแน่ใจว่าประเด็นการประเมินเป็นความต้องการที่อยากจะ
ให้สถานศึกษาดำเนินการประเมิน

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความไม่แน่ใจว่าประเด็นการประเมินเป็นความต้องการที่
อยากจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินเพื่อ

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความไม่แน่ใจว่าประเด็นการประเมินไม่เป็นความต้องการที่
อยากจะให้สถานศึกษาดำเนินการประเมิน

๒ ระดับการปฏิบัติด้านการประเมินในประเด็นการประเมินดังกล่าวของสถานศึกษา

ระดับ 3 หมายถึง ท่านความแน่ใจว่าได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างชัดเจน
ประเด็นการประเมิน

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความไม่แน่ใจว่าประเด็นได้รับการตอบสนองความต้องการ
จากสถานศึกษาหรือไม่

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความแน่ใจว่าไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการจาก
สถานศึกษา

ประเด็นการประเมินการจัดการศึกษา	ระดับความต้องการของท่าน ในการให้สถาน ศึกษามีประเมิน			ระดับการปฏิบัติ การประเมินของ สถานศึกษา			ข้อเสนออื่นๆเกี่ยวกับประเด็น การประเมิน
	3	2	1	3	2	1	
ให้สถานศึกษาทำการประเมินวัตถุประสงค์หลักสูตรที่สถานศึกษาระบุทุกข้อ	3	2	1	3	2	1	
ทำการวิเคราะห์สาเหตุการบรรลุ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์							
แจ้งผลการประเมิน และผลการวิเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							
แผนการปรับปรุงการจัดการศึกษา							
การมีส่วนร่วมในการประเมิน							
ประเด็นเพิ่มเติมที่ท่านต้องการให้สถานศึกษาทำการประเมิน							

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

๒ สารสนเทศที่ต้องการจากการประเมินผลผู้เรียน

สารสนเทศที่ต้องการจากการประเมินผลผู้เรียน	ต้องการ	ไม่ ต้องการ	เหตุผล
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน *คะแนน GPA. รวม *คะแนนรวมภาคทฤษฎี			
ทักษะการปฏิบัติพยาบาล *คะแนนรวมภาคปฏิบัติ			
การระบุลักษณะเด่นทางด้านความเอื้ออาทร			
จริยธรรม * ระบุความมีจริยธรรม *รางวัล / ประกาศนียบัตรอื่นๆที่ได้รับ			
ภาวะผู้นำ * การมีภาวะผู้นำ * รายวิชาการบริหารการ พยาบาล (เน้นภาวะการเป็นผู้นำ)			

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

๓ ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จากข้อมูลที่ท่านได้รับในการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ท่านเห็นว่า ข้อมูลดังกล่าวให้ประโยชน์ต่อการพิจารณาปรับแก้ใหม่ อย่างไร

- ☐ มีส่วนช่วยอย่างมาก และคิดว่าเพียงพอแล้ว
- ☐ มีส่วนช่วยบ้าง แต่ยังไม่เพียงพอ
- ☐ ไม่ได้เอื้อประโยชน์เลย เพราะโรงพยาบาล หรือองค์กรมีวิธีการประเมินเพื่อรับ บัณฑิตใหม่เข้าทำงานตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากรเองอยู่แล้ว
- ☐ อื่นๆ

๔ การสื่อสารของสถานศึกษา

ท่านเห็นว่าระหว่างสถานศึกษา กับหน่วยฝึกมีช่องทางการสื่อสารหรือไม่

- ☐ มี ได้แก่
- ☐ ความพึงพอใจต่อช่องทางการสื่อสารที่มีอยู่
- ☐ ยังไม่มีความพึงพอใจต่อช่องทางการสื่อสาร
ช่องทางการสื่อสารที่ต้องการ คือ
- ☐ ยังไม่มีช่องทางการสื่อสาร
 - ☐ และเห็นว่ามีควมจำเป็นอย่างมากที่จะต้องสร้างช่องทางการสื่อสารขึ้น
 - ☐ แต่เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างช่องทางการสื่อสารขึ้น

๕ บทบาทต่อการผลักดัน หรือมีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษาพยาบาล

ท่านเห็นว่าในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในวงจรการผลิต – การใช้บัณฑิตทางการพยาบาล บทบาทของท่านต่อการจัดการศึกษาพยาบาล ควรเป็นอย่างไร

ต้องแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน เพื่อรักษาประโยชน์ของโรงพยาบาล หรือองค์การในการจะได้รับบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณลักษณะ ตามที่ต้องการ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

โรงพยาบาล หรือองค์การคงไม่สามารถเข้าไปเกี่ยวข้อง หรือมีบทบาท ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษา และ โรงพยาบาล หรือองค์การไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกันเลย แต่ควรที่จะ สร้างช่องทางความสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

ต้องแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน เนื่องจากการจัดการศึกษา เป็นบทบาทหน้าที่ของทุกคนตามที่ระบุในรัฐธรรมนูญว่า Health for All และ All for Health ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

ต้องแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน เนื่องจากการจัดการศึกษาควรเป็นบทบาทหน้าที่ของทุกคนในสังคม ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

โรงพยาบาล หรือองค์การมีบทบาทเป็นผู้ตามสถานศึกษา ดังนั้นการมีส่วนร่วมขึ้นกับสถานศึกษาว่าจะให้โรงพยาบาล หรือองค์การสนับสนุนอย่างไร ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

๖ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้บัณฑิต กับการจัดการศึกษา

เป็นแหล่งฝึกงานของนักศึกษา ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

เป็นพี่เลี้ยงนักศึกษาภาคปฏิบัติ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

เป็นพี่เลี้ยง หรือให้คำปรึกษาด้านการควบคุมคุณภาพ เช่น TQM ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

ISO Accreditation

บุคลากรเสนอบทความ / งานวิจัยลงในวารสารการพยาบาล..... ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

เป็นอาจารย์สอนในสถาบันผลิต ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

๗ คุณลักษณะบัณฑิตที่ผู้ใช้องการ

ในความคิดเห็นของท่านบัณฑิตพยาบาลในยุคนี้ควรมีคุณลักษณะใดที่ในด้านเป็นบุคลากรในหน่วยงานที่จะสนับสนุนเอื้อประโยชน์ หรือให้ผลผลิตเพิ่มแก่สถานบริการของท่าน หรืออีกนัยหนึ่งท่านจะรับบัณฑิตใหม่ที่มาสมัครกันที่อย่างไม่รีรอ ถ้าผู้สมัครมีคุณสมบัติใดต่อไปนี้

** คำชี้แจง : ขอให้ท่านใส่หมายเลขลำดับความสำคัญหัวข้อที่ท่านเห็นว่า ใช้อยู่ ควรเป็นคุณสมบัติของบัณฑิตพยาบาลในยุคนี้ ที่ท่านต้องการ โดยคุณสมบัตินี้ที่สำคัญที่สุดให้ใส่ หมายเลข 1 ลำดับถัดไป ให้ใส่ หมายเลข 2 3 4 5 ตามลำดับความสำคัญที่ลดหลั่นลงไป โดยสามารถใส่ลำดับซ้ำกันได้ในกรณีที่ท่านเห็นว่าคุณสมบัติในข้อนั้นๆมีความสำคัญเท่ากัน ***

ลำดับความสำคัญ	คุณลักษณะบัณฑิตที่ท่านต้องการ
.....	มีผลการเรียนด้านทฤษฎีดี
.....	มีผลการเรียนภาคปฏิบัติดี
.....	มีคุณลักษณะเอื้ออาทรต่อเพื่อน ต่อผู้มารับบริการ
.....	มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
.....	มีความคิดสร้างสรรค์สูง
.....	มีความเป็นผู้นำ
.....	มีความสามารถในการสื่อสาร
.....	มีความสามารถในด้านภาษา คือพูดภาษาที่สองในชั้นสื่อสารที่รู้เรื่องมากกว่า 1 ภาษาขึ้นไป
.....	รักงานบริการ
.....	บุคลิกภาพดี
.....	ความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์
.....	มีมนุษยสัมพันธ์ดีเยี่ยม

อื่นๆ

กราบขอบพระคุณท่านผู้ที่ใช้บัณฑิตที่ให้เสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการ
ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นอย่างสูง ผู้วิจัย

แบบประเมินดัชนีชี้วัดการประเมินพันธกิจทางการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล (Indicators Identified Professional Educational Accountability)
สำหรับการจัดการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตด้วย วิธี Delphi Technique รอบที่ 2

คำชี้แจงในการประเมิน :

- ① แบบประเมินฉบับนี้ประยุกต์การให้ค่าประเมินด้วยมาตราประมาณค่าของลิเคอร์ท 5 ระดับ
- ② แบบประเมินประกอบด้วยดัชนีการประเมินพันธกิจองค์การของสถาบันจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ
 - 2.1 ดัชนีชี้วัดการประเมินพันธกิจองค์การของสถาบันจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลในระดับองค์การ
 - 2.2 ดัชนีชี้วัดการประเมินพันธกิจองค์การของสถาบันจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลในระดับบุคลากร
- ③ วิธีการพิจารณาความเหมาะสมในการเป็นดัชนี : ขอความกรุณาพิจารณาดัชนีการประเมินพันธกิจแต่ละตัวในด้าน
 - 3.1 ความตรงของดัชนี หมายถึง สารสนเทศที่ได้จากดัชนีมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการประเมิน
 - 3.2 ความไวในการให้สารสนเทศ หมายถึง ดัชนีบ่งชี้สามารถอธิบายเป้าหมายการประเมินได้อย่างครอบคลุมที่สุด โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยสารสนเทศจากดัชนีตัวอื่นๆเพิ่มเติม
 - 3.3 ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ หมายถึง ความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามดัชนีในแง่ของวิธีการ มีแหล่งข้อมูลเป็นต้น
- ④ ชุดดัชนีที่ผู้วิจัยนำเสนอให้นำเสนอโดยใช้แนวคิดการกำหนดดัชนีที่น้อยที่สุด (minimum size) เท่าที่จะเป็นไปได้ในการให้สารสนเทศตามที่ต้องการ
- ⑤ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำแนะนำแสดงความเห็นอันมีคุณค่าต่อการที่ผู้วิจัยจะเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมและสามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงชุดดัชนีที่ผู้วิจัยเสนอนี้ต่อไป

ดัชนีชี้การประเมินพันธกิจองค์การของสถาบันจัดการศึกษาวิชาชีพ : ในระดับองค์การ

เป้าหมายการประเมินที่ 1 : ภารกิจ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างองค์การ

ความหมาย	
-พันธกิจ (Mission)	: ภาระการรับผิดชอบที่องค์การแถลงไว้อย่างเป็นทางการแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในบริการขององค์การ ซึ่งอย่างน้อยควรมีการตอบสนองที่ครอบคลุมปรัชญาสากลของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ข้อกำหนดวิชาชีพ และความต้องการ หรือความคาดหวังของสังคม
-จุดมุ่งหมาย (Objective)	: เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในการดำเนินงานขององค์การซึ่งตอบสนองและมีความสอดคล้องกับพันธกิจที่ได้แถลงไว้ โดยที่ทั้งพันธกิจและจุดประสงค์องค์การต้องได้รับการปฏิบัติด้วยการกำหนดแผนงานรองรับที่เฉพาะเจาะจง จึงจะทำให้องค์การสามารถบรรลุตามพันธกิจและจุดประสงค์ที่กำหนด และได้แถลงไว้
-โครงสร้าง (Structure)	: ผังตำแหน่งการบังคับบัญชาบุคลากร บทบาทหน้าที่ของบุคลากรตามผังการบังคับบัญชา ซึ่งระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (job description) และความสัมพันธ์ของตำแหน่ง หลักการบริหารองค์การที่ต้องออกแบบให้โครงสร้างองค์การอยู่ในแนวราบมากที่สุด มีลำดับชั้นของการบังคับบัญชาน้อยที่สุด เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมากที่สุด

ดัชนีที่เสนอเพื่อการศึกษา (แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล)	ความตรง	ความไวในการให้สารสนเทศ	ความสามารถในการปฏิบัติได้
1. ความครอบคลุมของการระบุภารกิจ และวัตถุประสงค์ (เอกสารองค์การเกี่ยวกับพันธกิจ และจุดประสงค์องค์กร)	5 4 3 2 1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	5 4 3 2 1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	5 4 3 2 1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
2. ความเป็นไปได้ในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ (แผนงานเฉพาะรองรับพันธกิจ และจุดประสงค์)	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
3. ความชัดเจนในโครงสร้างองค์การ (เอกสารโครงสร้างองค์กร และเอกสารคำบรรยายภาระความรับผิดชอบของบุคลากร)	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

ความตรง	ความไวในการให้สารสนเทศ	ความสามารถในการปฏิบัติได้
5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

4. ความเป็นไปได้นในการปฏิบัติตามโครงสร้างองค์กร
 (-ข้อเรียกร้อง หรือข้อตั้ง – complaint) จากบุคลากร
 ในการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กร ทั้งอย่างเป็น
 ทางการ และไม่เป็นทางการ
 - ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร)

ดัชนีบ่งชี้ที่ท่่านเสนอเพิ่มเติมในการประเมินพันธกิจด้วยดัชนีการประเมินกลุ่มที่ 1

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการกำหนดดัชนีบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว (1-4)

.....

.....

เป้าหมายการประเมินที่ 2 : การตรวจสอบกำกับดูแล (Monitoring) การะกิจองค์กร
 การตรวจสอบการะกิจองค์กร มีความครอบคลุมในประเด็นการกำกับดูแลการดำเนินการตามภารกิจ (Mission) และจุดประสงค์การ (Objective) มีการวิเคราะห์ว่า
 ผลการดำเนินการบรรลุตามที่ตกลงไว้หรือไม่ ภารกิจและวัตถุประสงค์ใดที่สามารถบรรลุตามที่ได้ตกลงไว้ด้วยเงื่อนไขใด
 ภารกิจใดที่บรรลุผลตามที่คาดหวังองค์กรมีการรักษาหรือส่งเสริมการพัฒนาอย่างไรต่อไป และ ในกรณีที่การะกิจไม่บรรลุตาม
 ที่ตกลงไว้องค์กรมีการแก้ไขอย่างไร แผนปฏิบัติการแก้ไขได้เตรียมการไว้แต่แรกหรือไม่ และผลการปฏิบัติการแก้ไขเป็นอย่างไร

ดัชนีที่เสนอเพื่อพิจารณา (แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล)	ความตรง	ความไวในการให้สารสนเทศ	ความสามารถในการปฏิบัติได้
5. ปริมาณพันธกิจ ที่บรรลุและไม่บรรลุตามที่ตกลงไว้ (รายงานการประเมินโครงการ / โปรแกรมย่อย ที่รองรับพันธกิจ)	5 4 3 2 1 □□□□□	5 4 3 2 1 □□□□□	5 4 3 2 1 □□□□□
6. ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบพันธกิจ (-รายงานการประเมินตนเอง -รายงานโครงการ/โปรแกรมย่อยที่รองรับภารกิจ -รายงานประจำปี)	□□□□□	□□□□□	□□□□□

ดัชนีบ่งชี้ที่ผ่านเสนอเพิ่มเติมในการประเมินพันธกิจด้วยดัชนีการประเมินกลุ่มที่ 2

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการกำหนดดัชนีบ่งชี้ทั้ง 2 ตัว (5-6)

.....

.....

เป้าหมายการประเมินที่ 3 : บุคลากรในภาพรวม

บุคลากรในภาพรวม : ไชยณรงค์การที่มีลักษณะการประเมินพันธกิจ บุคลากรจะมีทัศนคติต่อแนวคิดและการปฏิบัติการประเมินพันธกิจองค์กรเชิงบวก และ
สร้างสรรค์ คือมีความคิดเห็น และเชื่อว่าการประเมินพันธกิจเป็นงานในทุกตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติเป็นกิจวัตร โดยการปฏิบัติจะส่งผล
ในการสนับสนุนให้เกิดความชัดเจนในความเป็นวิชาชีพ บุคลากรในทุกระดับมีพันธะต่อกัน ต่อองค์กร ต่อผู้รับบริการในลักษณะ
2 ทาง ซึ่งแต่ละคนต้องให้ความรับผิดชอบต่อพันธะดังกล่าว

ดัชนีที่เสนอเพื่อพิจารณา	ความตรง	ความไวในการให้สารสนเทศ	ความสามารถในการปฏิบัติได้
(แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล)	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
7. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อแนวคิด และ	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

การปฏิบัติการประเมินพันธกิจองค์กร หรือสถานศึกษา
 (ผลการสำรวจ / ผลการศึกษา / บุคลากรในองค์กร)

ดัชนีปัจจัยที่นำเสนอเพิ่มเติมในการประเมินพันธกิจด้วยดัชนีการประเมินกลุ่มที่ 3

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการกำหนดดัชนีปัจจัยที่ 7

.....

.....

เป้าหมายการประเมินที่ 4 : การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบผลการปฏิบัติพันธกิจองค์กร

คุณลักษณะของการประเมินพันธกิจองค์กรคือ การระบุพันธกิจองค์กร การทำตามพันธกิจ ซึ่งถือเป็นสัญญาที่ผู้ให้บริการจะให้ผู้รับบริการ และผู้
 สนับสนุนงบประมาณ ประการสุดท้ายคือการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการให้บริการได้รับทราบผลการปฏิบัติงานพันธกิจนั้นด้วยวิธีการที่เหมาะสม คือ
 ต้องกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประเมินความเฉพาะเจาะจงของสารสนเทศที่เฉพาะเจาะจงกับแต่ละฝ่าย วางแผนการให้ข้อมูลข่าวสารการประเมิน
 พันธกิจตั้งแต่แรก พิจารณาช่องทางทางการให้สารสนเทศแก่แต่ละฝ่ายด้วยวิธีการที่เป็นทางการ อย่างไม่ และสามารถเข้าใจง่าย

** ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรทางการศึกษาควรจะมีชระกอบไปด้วยผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ใช้บัณฑิต **

ดัชนีที่เสนอเพื่อพิจารณา (แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล)	ความตรง	ความไวในการให้สารสนเทศ	ความสามารถในการปฏิบัติได้
8. ความครอบคลุมของรายงานผลการประเมินพันธกิจ (รายงานผลการประเมินพันธกิจ)	5 4 3 2 1 □□□□□	5 4 3 2 1 □□□□□	5 4 3 2 1 □□□□□
9. ความมีประสิทธิภาพของรายงาน (ข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)	□□□□□	□□□□□	□□□□□

ดัชนีบ่งชี้ที่ผ่านเสนอเพิ่มเติมในการประเมินพันธกิจด้วยดัชนีการประเมินกลุ่มที่ 4

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการกำหนดดัชนีบ่งชี้ทั้ง 2 ตัว (8-9)

.....

.....

เป้าหมายการประเมินที่ 5 : ช่องทางสื่อสาร

องค์การที่มีการประเมินพันธกิจจะต้องสร้างช่องทางสื่อสารเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าร่วมกับการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กร และช่วยเสริมสร้างความชัดเจนในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพของผู้ให้บริการ ช่องทางสื่อสารจึงควรมีลักษณะให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงได้สะดวก ได้รับการตอบสนองการสื่อสารจากผู้ให้บริการ

ดัชนีที่เสนอเพื่อพิจารณา (แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล)	ความตรง	ความไวในการให้สารสนเทศ	ความสามารถในการปฏิบัติได้
10. ความเหมาะสมของช่องทางสื่อสาร (ความชัดเจนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)	5 4 3 2 1 □□□□□	5 4 3 2 1 □□□□□	5 4 3 2 1 □□□□□

ดัชนีบ่งชี้ที่ทำงานเสนอเพิ่มเติมในการประเมินพันธกิจด้วยเป้าหมายการประเมินที่ 5

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการกำหนดดัชนีบ่งชี้ ตัวที่ 10

.....

.....

ดัชนีบ่งชี้การประเมินพันธกิจองค์การของสถาบันจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาล : ในระดับองค์การ

1 ผู้บริหารสถานศึกษา

เป้าหมายการประเมินที่ 6 : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ ปีพ.ศ.2542 เป็นการปฏิรูปในลักษณะปรับโครงสร้าง ที่มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่สถานศึกษา มากขึ้น (SBM) ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความโดดเด่นมากขึ้นในฐานะผู้นำจริง ๆ ที่ไม่ใช่ผู้นำแต่เพียงตำแหน่ง แต่จะเป็นผู้นำทั้งตำแหน่งและ การปฏิบัติ ผู้นำสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำในด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการสถานศึกษาโดยเฉพาะในองค์กร หรือสถานศึกษามีการประเมินพันธกิจ ดังนี้ ภาวะผู้นำในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้แก่การประเมิน ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และการเมืององค์กร (โปรดพิจารณาเนื้อหาเพิ่มเติมจากประมวลสาระการประเมินพันธกิจที่นำเสนอมาพร้อมกับชุดดัชนีบ่งชี้นี้ ในหน้า 31-36

ดัชนีที่เสนอเพื่อการพิจารณา

(แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล)

11. ผลการประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน และ ผู้ปกครอง

12. ผลการประเมินทัศนคติของผู้สอน ผู้เรียน และผู้ปกครอง

ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา

รวมทั้งสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

(ครอบคลุมทัศนคติในด้านการบริหารคน งาน สำหรับสถานศึกษา

จะครอบคลุมบรรยายภาคที่เปิดเผย ยุติธรรม อบอุ่น เป็นมิตร

มีส่วนร่วมอย่างอิสระเป็นประชาธิปไตย วิชาการ มั่นคง

มีความก้าวหน้า มีความร่วมสมัย)

ความสามารถในการปฏิบัติได้

ความไวในการให้สารสนเทศ

ความตรง

5 4 3 2 1

5 4 3 2 1

5 4 3 2 1

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

ดัชนีบ่งชี้ที่ทำงานเสนอเพิ่มเติมในการประเมินพันธกิจด้วยดัชนีการประเมินกลุ่มที่ 6

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการกำหนดดัชนีบ่งชี้ทั้ง 2 ตัว (11-12)

๒ ผู้สอน

เป้าหมายการประเมินที่ 7 : การปฏิบัติพันธกิจผู้สอนในระดับอุดมศึกษา
ความหมาย ตามปฏิญญาสากลพันธกิจผู้สอนในระดับอุดมศึกษาประกอบด้วยการสอน การทวิวิจัย การบริการวิชาการสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อเป้าหมาย
ให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล และชุมชน หมายถึงผู้สอนต้องรับผิดชอบในภาระกิจทั้ง 4 ด้าน เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และให้การส่งเสริม
ผู้สอนคนอื่นรวมถึงการร่วมสร้างองค์การ / ชุมชนแห่งการเรียนรู้

ดัชนีที่เสนอเพื่อพิจารณา (แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล)	ความตรง	ความไวในการให้สารสนเทศ	ความสามารถในการปฏิบัติได้
	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	□□□□□	□□□□□	□□□□□

- 13. ความครอบคลุมในการปฏิบัติภาระกิจของผู้สอน
(- รายงานการประเมินตนเองในการปฏิบัติพันธกิจผู้สอน
port folio
- รายงานผลการปฏิบัติงานองค์กร

ดัชนีโป่งชี้ที่ห้าเสนอเพิ่มเติมในการประเมินพันธกิจด้วยดัชนีการประเมินกลุ่มที่ 7
.....
.....
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการกำหนดดัชนีโป่งชี้ ตัวที่ 13
.....
.....

③ ผู้เรียน

เป้าหมายการประเมินที่ 8 : ภาระกิจของผู้เรียน

ผู้เรียนแม้จะไม่ใช้ผู้ให้บริการแต่โดยแนวคิดของการประเมินพันธกิจในลักษณะ Mutual Accountability ผู้เรียนจึงมีพันธะในการตอบสนองผู้สอนที่มีความมุ่งมั่นในการสอน ตอบสนองผู้นำสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน และตอบสนองผู้ปกครองที่สนับสนุนทุกในการเรียนรู้ ด้วยการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนที่มากขึ้น เรียนรู้ด้วยเทคนิคเชิงรุก ประเมินการเรียนรู้และวางแผนการปรับปรุงการเรียนด้วยตนเองอย่างมีระบบ และประเมินผลเพื่อให้การพัฒนาในการเรียนทุกด้านคือในความรู้เฉพาะทางการพยาบาล ทักษะการปฏิบัติการพยาบาล ความเอื้ออาทร เป็นอย่างน้อยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายคุณลักษณะที่คาดหวังของแต่ละสถาบันซึ่งผู้เรียนมีพันธะร่วมที่จะต้องร่วมพัฒนาให้บรรลุตามที่องค์กรคาดหวัง

ดัชนีที่เสนอเพื่อการพิจารณา (แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล)	ความตรง	ความไวในการให้สารสนเทศ	ความสามารถในการปฏิบัติได้
14. ผลการประเมินการบรรลุคุณลักษณะพยาบาลที่องค์กรคาดหวัง	5 4 3 2 1 □□□□□	5 4 3 2 1 □□□□□	5 4 3 2 1 □□□□□
15. อัตราพัฒนาทางการเรียนรู้	□□□□□	□□□□□	□□□□□
(- รายงานการติดตามบัณฑิต - รายงานการประเมินตนเอง -port folio			
- คะแนน GPA			
- คะแนนภาคปฏิบัติ			
- ความสามารถในการคิดวิจารณ์			

ดัชนีที่ 8 ที่ท่านเสนอเพิ่มเติมในการประเมินพันธกิจด้วยดัชนีการประเมินกลุ่มที่ 8
.....
.....
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการกำหนดดัชนีที่ 2 ตัว (14-15)
.....

แบบประเมินดัชนีชี้วัดการประเมินพันธกิจการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล (Indicators Identified Professional Educational Accountability)

ด้วยวิธี Delphi Technique รอบที่ 3

คำชี้แจงในการประเมิน :

แบบประเมินฉบับนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์การประเมิน ดัชนีชี้วัดการประเมินพันธกิจการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล ด้วยเทคนิค เดลฟายารอบที่ สองโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 ท่าน (จาก 24 ท่านตามที่ได้อ้างไว้ในไว้) ดังนี้

1. คำสถิติประจำดัชนีแต่ละตัว 2 คำ คือ คำพื้นฐาน และคำพิสัยระหว่างควอไทล์
2. คำตอบการประเมินดัชนีตามมาตรฐานค่า 5 ระดับของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในรอบที่แล้ว
3. ดัชนีชุดเดิมที่นำเสนอเมื่อรอบที่แล้ว
4. ดัชนีชี้วัดการประเมินพันธกิจการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลที่ได้ปรับปรุงขึ้นใหม่จากการให้ข้อเสนอแนะของท่านผู้เชี่ยวชาญการทำเดลฟายารอบที่สอง และ จากคำสถิติทั้ง 2 ตัว

ขอความกรุณาจากท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาชุดดัชนีชี้วัดการประเมินพันธกิจการจัดการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลที่ได้ปรับปรุงขึ้นใหม่นี้ ซึ่งยังคงใช้แนวคิดการ กำหนดดัชนีที่ใช้จำนวนดัชนีน้อยที่สุด (Minimum Size) เท่าที่จะเป็นไปได้ในการให้สารสนเทศตามที่ต้องการ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญยืนยัน หรือปรับเปลี่ยนคำตอบการประเมินในรอบที่สองสำหรับดัชนีแต่ละตัวในกรณีที่ได้ดัชนีดังกล่าวให้ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของการเป็นดัชนีบ่งชี้ว่ามีความตรง ความไว และความสามารถปฏิบัติได้ในระดับที่ยอมรับได้ คือมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป และคำตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 ท่านมีความสอดคล้องกัน คือค่า พิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.5

2. ประเมินดัชนีตัวใหม่ที่ได้รับแนวคิดจากการทำเดลฟายารอบที่แล้ว ซึ่งผู้วิจัยสามารถให้ข้อสรุปการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นลักษณะให้แยกดัชนีเดิมเป็นสองตัว หรือให้เพิ่มดัชนีใหม่เข้ามายาว หรือองค์ประกอบของการประเมิน

3. การประเมินดัชนียังประเมินใน 3 ด้านเช่นเดียวกับรอบที่แล้ว คือ ความตรง ความไว และสามารถในการปฏิบัติได้ของดัชนี โดยประเมิน ด้วยมาตรฐานค่าตั้งแต่มากที่สุด (ค่าประเมินเท่ากับ 5) จนถึงต่ำสุด (ค่าประเมินเท่ากับ 1)

4. ขอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาพิจารณาว่า ดัชนีแต่ละตัวควรมีน้ำหนักความสำคัญอยู่ในระดับใด ตั้งแต่มีความสำคัญสูงสุด (=9) จนถึงมีความสำคัญต่ำสุด (=1)

5. ความคิดเห็นใดๆของท่านผู้เชี่ยวชาญในรอบนี้ถือเป็นสิ้นสุดซึ่งจะให้แนวคิดการปรับเปลี่ยนการกำหนดดัชนีแก่ผู้ศึกษา

6. ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความกรุณาแสดงความเห็นอันมีคุณค่าต่อการที่ผู้วิจัยจะเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมและสามารถนำไปพิจารณาปรับปรุง ดัชนีที่ผู้วิจัยเสนอนี้ ต่อไป

ดัชนีบ่งชี้การประเมินพันธกิจองค์การของสถาบันจัดการศึกษาวิชาชีพพหุบาล : ในระดับองค์การ

เป้าหมายการประเมินที่ 1 : การระบุนภารกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์องค์การ (Objective) อย่างชัดเจน

ดัชนีที่เสนอเพื่อการพิจารณาในรอบที่ผ่านมา 4 ตัว คือ

1. ความครอบคลุม ของการระบุนภารกิจ และวัตถุประสงค์
2. ความเป็นไปได้ในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์
3. ความชัดเจน ในโครงสร้างองค์การ
4. ความเป็นไปได้ ในการปฏิบัติตามโครงสร้างองค์การ

ชุดดัชนีที่ได้ปรับปรุงใหม่

1. ระบบการศึกษาย่างชัดเจน สอดคล้องกับหลักการ และวิธีการของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของวิชาชีพการพหุบาลทั้งภายในประเทศ

และสากล

	ความตรง	ความไวในการประเมิน	ความสามารถปฏิบัติได้
คำตอบของท่านในรอบที่แล้ว	๕.....๔.....๓.....๒.....๑	๕.....๔.....๓.....๒.....๑	๕.....๔.....๓.....๒.....๑
คำตอบของท่านในรอบนี้	๕.....๔.....๓.....๒.....๑	๕.....๔.....๓.....๒.....๑	๕.....๔.....๓.....๒.....๑

ดัชนีย่อย

(แสดงถึงความชัดเจนในการระบุนภารกิจ)

- ① แสดงหน้าที่ที่รื่องานพื้นฐานขององค์การ
- ② ระบุหรืออ้างอิงถึงกลุ่มเป้าหมายหลักของการบริการ
- ③ ระบุหรืออ้างอิงเจตนารมณ์ของการบริการสู่สังคมหรือชุมชนในวงกว้างด้วย
- ④ สอดคล้องกับปัญญา การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งของประเทศและของสากล
- ⑤ คำนึงถึงข้อกำหนดวิชาชีพและความคาดหวังของสังคมรวมถึงความต้องการของผู้จ้างงาน

น้ำหนักความสำคัญ

(สูงสุด → ต่ำสุด)

9 --- 8 --- 7 --- 6 --- 5 --- 4 --- 3 --- 2 --- 1
9 --- 8 --- 7 --- 6 --- 5 --- 4 --- 3 --- 2 --- 1
9 --- 8 --- 7 --- 6 --- 5 --- 4 --- 3 --- 2 --- 1
9 --- 8 --- 7 --- 6 --- 5 --- 4 --- 3 --- 2 --- 1
9 --- 8 --- 7 --- 6 --- 5 --- 4 --- 3 --- 2 --- 1

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เขียนเสนอเพิ่มเติม ♦

2. วัตถุประสงค์ของสถานศึกษามีความเหมาะสม

คำตอบของท่านในรอบที่แล้ว	ความตรง	ความไวในการประเมิน	ความสามารถปฏิบัติได้
⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①
คำตอบของท่านในรอบนี้	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①

ดัชนีย่อย

(แสดงถึงความครอบคลุมและสอดคล้องของวัตถุประสงค์และภารกิจ)

น้ำหนักความสำคัญ
(สูงสุด → ต่ำสุด)

- ① วัตถุประสงค์ครอบคลุมภารกิจที่แถลงไว้
- ② วัตถุประสงค์สอดคล้องกับภารกิจที่แถลงไว้
- ③ วัตถุประสงค์ที่กำหนดชี้แนะทิศทางการปฏิบัติ

9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม

เป้าหมายการประเมินที่ 2 : การสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า องค์การมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามภารกิจ และวัตถุประสงค์ ดังที่ได้แถลงไว้

ดัชนีที่เสนอเพื่อการพิจารณาในรอบที่ผ่านมา 3 ตัว คือ

- 1. ความเป็นไปได้ ในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์การ
- 2. ความชัดเจน ในโครงสร้างองค์การ
- ชุดดัชนีที่ได้ปรับปรุงใหม่

3. ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามโครงสร้างองค์การ

3. มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์การ

คำตอบของท่านในรอบนี้	⑤.....④.....③.....②.....①	ความตรง	⑤.....④.....③.....②.....①	ความไวในการประเมิน	⑤.....④.....③.....②.....①	ความสามารถปฏิบัติได้

ดัชนีย่อย

(แสดงถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์)

น้ำหนักความสำคัญ

(สูงสุด —————> ต่ำสุด)

- ① มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จพื้นฐานในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์การคือ
 - 1.1 ภารกิจเป็นภารกิจของการโดยรวม (Institutional Mission)
 - 1.2 วัตถุประสงค์ได้รับการกำหนดโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งหมดในองค์กร
 - 1.3 มีกระบวนการที่แสดงถึงการอภิปรายและคัดเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติ
- ② มีการวิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความสำเร็จที่เฉพาะของการในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์การ

9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม

- ◆
- ◆

4. วางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร

คำตอบของท่านในรอบนี้ ⑤.....④.....③.....②.....① ⑤.....④.....③.....②.....① ⑤.....④.....③.....②.....①

ความตรง ความไวในการประเมิน ความสามารถปฏิบัติได้

ดัชนีย่อย
(แสดงถึงการวางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร)

น้ำหนักความสำคัญ
(สูงสุด → ต่ำสุด)

- ① มีการวิเคราะห์จุดอ่อนขององค์กร
 - ② มีแผนการแก้ไข และ/หรือป้องกันอุปสรรคที่จะขัดขวางการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์การ
 - ③ มีแผนการปรับปรุงบุคลากร ให้มีการเจริญเติบโตทางสายวิชาชีพของตน
- สอดคล้องกับบริบทตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม

◆

◆

4. วางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร

คำตอบของท่านในรอบนี้	ความตรง	ความไวในการประเมิน	ความสามารถปฏิบัติได้
⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①

ดัชนีย่อย
(แสดงถึงการวางแผนแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร)

น้ำหนักความสำคัญ
(สูงสุด → ต่ำสุด)

- ① มีการวิเคราะห์จุดอ่อนขององค์กร
 - ② มีแผนการแก้ไข และ/หรือป้องกันอุปสรรคที่จะขัดขวางการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์การ
 - ③ มีแผนการปรับปรุงบุคลากร ให้มีการเจริญเติบโตทางสายวิชาชีพของตน
- สอดคล้องกับบริบทตามพระราชบัญญัติการศึกษาระดับชาติ

9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม

◆

◆

5. ความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการ

คำตอบของท่านในรอบที่แล้ว	ความตรง	ความไวในการประเมิน	ความสามารถปฏิบัติได้
⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①
⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①

ดัชนีย่อย

(แสดงถึงความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์)

น้ำหนักความสำคัญ (สูงสุด → ต่ำสุด)

- ① มีแผนงานเฉพาะรองรับวัตถุประสงค์แต่ละข้ออย่างครอบคลุม
- ② มีดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
- ③ มีระบบควบคุมกำกับการดำเนินงานตามแผนงาน
- ④ มีการระบุผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างชัดเจน
- ⑤ จัดสรรงบประมาณที่ครอบคลุมภารกิจหลักและวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างชัดเจน

9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม

- ◆
- ◆

6. มีสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์การ

คำตอบของท่าน	ความตรง	ความไวในการประเมิน	ความสามารถปฏิบัติได้
⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①

ดัชนีย่อย

(แสดงถึงการสร้างสิ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์การ)

- ① มีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่สอดคล้องกับภารกิจ และวัตถุประสงค์
- ② สายงานการบริหารขององค์การมีความชัดเจน ยึดหยุ่นและคล่องตัว ตลอดจนแสดงถึงกระจายอำนาจอย่างชัดเจน
- ③ มีการกำหนดคำอธิบายภาระหน้าที่งาน (Job Description) อย่างชัดเจน ครอบคลุมชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติของบุคคลในตำแหน่ง ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงาน
- ④ จัดสรรงบประมาณการดำเนินการอย่างชัดเจน

9 --- 8 --- 7 --- 6 --- 5 --- 4 --- 3 --- 2 --- 1
9 --- 8 --- 7 --- 6 --- 5 --- 4 --- 3 --- 2 --- 1
9 --- 8 --- 7 --- 6 --- 5 --- 4 --- 3 --- 2 --- 1
9 --- 8 --- 7 --- 6 --- 5 --- 4 --- 3 --- 2 --- 1

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม

◆

◆

7. มีระบบการกำกับดูแลบูรณาการในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา

ความตรง ⑤.....④.....③.....②.....① ความไวในการประเมิน ⑤.....④.....③.....②.....① ความสามารถปฏิบัติได้ ⑤.....④.....③.....②.....①

ดัชนีย่อย
(แสดงถึงการมีระบบการกำกับดูแลบูรณาการในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา)
.....
.....
.....

- ① มีคณะกรรมการดูแลกำกับการดำเนินการจัดการศึกษา
- ② มีระเบียบปฏิบัติในการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ และกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน
- ③ มีระบบประกันคุณภาพการจัดการศึกษา

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม

◆.....
◆.....

9 --- 8 --- 7 --- 6 --- 5 --- 4 --- 3 --- 2 --- 1
9 --- 8 --- 7 --- 6 --- 5 --- 4 --- 3 --- 2 --- 1
9 --- 8 --- 7 --- 6 --- 5 --- 4 --- 3 --- 2 --- 1

เป้าหมายการประเมินที่ 3 : การตรวจสอบกำกับดูแลผลลัพธ์ (Monitoring Outcome) ภารกิจและวัตถุประสงค์การ

ดัชนีที่เสนอเพื่อการพิจารณาในรอบที่ผ่านมา 2 ตัว คือ

1. ปริมาณของพันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่บรรลุและไม่บรรลุตามที่แถลงไว้
2. ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบพันธกิจ

คำสัณธิประจำดัชนึและชุดดัชนึที่ได้ปรับปรุงใหม่

8. มีรายงานผลการตรวจสอบภารกิจ และวัตถุประสงค์การที่ครบถ้วน และทันเวลา

คำตอบของท่านในรอบที่แล้ว	ความตรง					ความไวในการประเมิน					ความสามารถปฏิบัติได้				
	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①
คำตอบของท่านในรอบนี้	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①	⑤	④	③	②	①

ดัชนีย่อย

(แสดงถึงผลการตรวจสอบภารกิจและวัตถุประสงค์การที่ครบถ้วนและทันเวลา)

- ① มีการรายงานการดำเนินการตามภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้ตกลงไว้อย่างเป็นระบบ และครอบคลุมทุกภารกิจ และวัตถุประสงค์
- ② ความสามารถในการอธิบายถึง การไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจที่ได้ตกลงไว้ อย่างมีหลักฐานแสดงได้ พร้อมทั้งผลการวิเคราะห์แนวทางแก้ไข
- ③ เปรอร์เซ็นต์รายวิชาที่รายงานไว้ใช้การสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ④ เปรอร์เซ็นต์รายวิชาผู้เรียนรายงานว่า ได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากกว่า 50 เปรอร์เซ็นต์
- ⑤ เปรอร์เซ็นต์ผู้เรียนที่รายงานว่า กระบวนการให้เกรดและการประเมินผลที่ใช้โดยผู้สอน แสดงให้ผู้เรียนได้ทราบอย่างแท้จริงว่าผู้เรียนเรียนรู้หรือไม่

เกณฑ์ย่อยๆ ที่ทำและผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม

◆
 (หมายเหตุ : ดัชนีตัวที่ 1 มีความครอบคลุมภารกิจ 4 ด้าน คือด้านการผลิตบัณฑิต ที่ต้องมีรายงานผู้สำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษา ด้านการวิจัยที่ องค์การต้องมีส่วนวิจัยตามมาตรฐาน รวมทั้งการรายงานการบรรลุมาตรฐานภารกิจในด้านบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนภารกิจ หรือวัตถุประสงค์อื่นๆ ซึ่งขึ้นกับการระบุของสถานศึกษาแต่ละแห่ง)

น้ำหนักความสำคัญ

(สูงสุด —————> ต่ำสุด)

9 — 8 — 7 — 6 — 5 — 4 — 3 — 2 — 1
9 — 8 — 7 — 6 — 5 — 4 — 3 — 2 — 1
9 — 8 — 7 — 6 — 5 — 4 — 3 — 2 — 1
9 — 8 — 7 — 6 — 5 — 4 — 3 — 2 — 1
9 — 8 — 7 — 6 — 5 — 4 — 3 — 2 — 1

เป้าหมายการประเมินที่ 4 : บุคลากรในภาพรวม
ดัชนีที่เสนอเพื่อการพิจารณาในรอบที่ผ่านมา คือ ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากร ที่มีต่อแนวคิดและการปฏิบัติการประเมินพันธกิจองค์กร หรือสถานศึกษา
คำสถิติประจำดัชนีและชุดดัชนีที่ได้ปรับปรุงใหม่
10. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวคิดและการปฏิบัติการประเมินพันธกิจองค์กร หรือสถานศึกษา

ความตรง	ความไวในการประเมิน	ความสามารถปฏิบัติได้
คำตอบของท่านในรอบที่แล้ว	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①
คำตอบของท่านในรอบนี้	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①

ดัชนีย่อย
(แสดงถึงความคิดเห็นของบุคลากร ต่อแนวคิดและการปฏิบัติการประเมินพันธกิจองค์กรหรือสถานศึกษา)
น้ำหนักความสำคัญ
(สูงสุด → ต่ำสุด)

- ① บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานแสดงความเป็นวิชาชีพ
- ② บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- ③ บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง
- ④ บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่า การประเมินพันธกิจแสดงความเป็นวิชาชีพการพยาบาลที่ชัดเจน
- ⑤ บุคลากรทุกระดับยอมรับหลักการจัดการศึกษาว่าการศึกษาเพื่อทุกคน และทุกคนเพื่อการศึกษา
- 9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
- 9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
- 9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
- 9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
- 9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม.....

เป้าหมายการประเมินที่ 5 : การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบการปฏิบัติการกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การ
ดัชนีที่เสนอเพื่อการพิจารณาในรอบที่แล้ว 3 ตัว คือ

- 1. ความครอบคลุมของรายงานผลการประเมินพันธกิจ
- 2. ความมีประสิทธิภาพของรายงาน
- 3. ความเหมาะสมของช่องทางการสื่อสาร

คำสถิติประจำดัชนีและชุดดัชนีที่ปรับปรุงใหม่

11. มีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการประเมินพันธกิจองค์การ

คำตอบของท่านในรอบนี้	⑤.....④.....③.....②.....①	ความตรง	ความไวในการประเมิน	⑤.....④.....③.....②.....①	ความสามารถปฏิบัติได้

ดัชนีย่อย

(แสดงถึงการมีแผนการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมและรับทราบผลการประเมินพันธกิจองค์การ)

- ① ระบุ และจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ② มีการประเมินความจำเป็น / ความต้องการสารสนเทศที่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มต้องการ หรือมีความจำเป็น
- ③ ให้ข้อมูลสารสนเทศที่แต่ละกลุ่มต้องการ / จำเป็นตามการวิเคราะห์อย่างสม่ำเสมอ
- ④ ข้อมูล สารสนเทศที่สื่อไปยังแต่ละกลุ่ม ต้องใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้รับข่าวสาร
- ⑤ มีช่องทางสื่อสารที่เฉพาะในแต่ละกลุ่ม อย่างเป็นระบบ
- ⑥ เป็นการสื่อสาร 2 ทาง คือมีการโต้ตอบกันระหว่างสถานศึกษากับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือกลุ่มที่รับข่าวสาร

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม

น้ำหนักความสำคัญ
(สูงสุด → ต่ำสุด)

9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1

ดัชนีประจำปีการประเมินพันธกิจองค์การของสถาบันจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาล : ในระดับบุคคล

0 ผู้บริหารสถานศึกษา

เป้าหมายการประเมินที่ 6 : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ดัชนีที่เสนอเพื่อการพิจารณาในรอบที่แล้ว 2 ตัว คือ

1. ผลการประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน และผู้ปกครอง
2. ผลการประเมินทัศนคติของผู้สอน ผู้เรียน และผู้ปกครองต่อผู้บริหารสถานศึกษา

คำสถิติประจำดัชนีและชุดดัชนีที่ได้ปรับปรุงใหม่

12. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

ความตรง

คำตอบของท่านในรอบนี้ ⑤.....④.....③.....②.....①

ความไวในการประเมิน

⑤.....④.....③.....②.....①

ความสามารถปฏิบัติได้

⑤.....④.....③.....②.....

(หมายเหตุ : ข้อเสนอแนะโดยท่านผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่าควรวัดพฤติกรรม หรือประเมินทัศนคติเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก น่าจะพยายามใช้ดัชนีที่แสดงรูปธรรมของการมีภาวะ

ผู้นำ ดังนั้นในรอบนี้เฉพาะในข้อนี้จึงเปลี่ยน

ไปจากเดิมทั้งหมด)

ดัชนีย่อย

(แสดงถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้)

- ① สร้างวัฒนธรรมการวิจัยในองค์การ
- ② สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคลากรทุกระดับ
- ③ ให้คุณค่าต่อการสร้างสรรค์ และการมีผลิตภาพในสถานศึกษา

น้ำหนักความสำคัญ

(สูงสุด → ต่ำสุด)

9	—	8	—	7	—	6	—	5	—	4	—	3	—	2	—	1
9	—	8	—	7	—	6	—	5	—	4	—	3	—	2	—	1
9	—	8	—	7	—	6	—	5	—	4	—	3	—	2	—	1

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม ♦

13. มิวสิคัลทัศน์ด้านการจัดการและการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ความตรง

คำตอบของท่านในรอบนี้ ⑤.....④.....③.....②.....①

ความไวในการประเมิน

⑤.....④.....③.....②.....①

ความสามารถปฏิบัติได้

⑤.....④.....③.....②.....①

ดัชนีย่อย

(แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร)

- ① ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงวิธีการจัดการประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอันดับหนึ่ง
- ② มีการตัดสินใจบนฐานของข้อมูล ที่มีการทำนายอนาคตได้
- ③ สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และความรู้สึกรักเป็นเจ้าของสถานศึกษาของบุคลากรทุกระดับในองค์กร
- ④ สร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพการเป็นครู

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม

◆.....

◆.....

๒ ผู้สอน

เป้าหมายการประเมินที่ 7 : การปฏิบัติพันธกิจผู้สอนในระดับอุดมศึกษา

ดัชนีที่เสนอเพื่อการพิจารณาในรอบที่แล้ว 1 ตัว คือ ความครอบคลุมในการปฏิบัติภารกิจของผู้สอน

คำสถิติประจำดัชนีและชุดดัชนีที่ได้ปรับปรุงใหม่

9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1

น้ำหนักความสำคัญ

(สูงสุด → ต่ำสุด)

14. ความครอบคลุมในการปฏิบัติการกิจของผู้สอน

คำตอบของท่านในรอบที่แล้ว	ความตรง	ความไวในการประเมิน	ความสามารถปฏิบัติได้
⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①
⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①

ดัชนีย่อย

(แสดงถึงความครอบคลุมการปฏิบัติการกิจของผู้สอน)

น้ำหนักความสำคัญ
(สูงสุด → ต่ำสุด)

- ① ผู้สอนทุกคน มีรายวิชาที่รับผิดชอบสอนทุกคน
- ② ผู้สอนทุกคน มีการใช้การวิจัยในการปฏิบัติหน้าที่การสอน
- ③ ผู้สอนทุกคนมีการทำวิจัย
- ④ ผู้สอนทุกคน มีการเสนอบทความวิชาการทั้งการบริการเพื่อเสริมสร้างความรู้ในองค์การ
และการเสนอออกสู่สังคม หรือชุมชนภายนอก
- ⑤ ผู้สอน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย
- ⑥ ผู้สอนใช้กลยุทธ์การสอนและการประเมินที่เน้นการให้ความสำคัญที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ⑦ การมีบรรยากาศวิชาการเชิงเกื้อกูลความรู้และประสบการณ์ ในระหว่างกลุ่มผู้สอน

9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม ♦

.....

15. ผู้สอนใช้กระบวนการสอนให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

คำตอบของท่านในรอบนี้ ⑤.....④.....③.....②.....① ความตรง ⑤.....④.....③.....②.....① ความไวในการประเมิน ⑤.....④.....③.....②.....① ความสามารถปฏิบัติได้

(แสดงถึงการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้สอน)

ดัดแปลง

น้ำหนักความสำคัญ

(สูงสุด → ต่ำสุด)

- ① ผู้สอนใช้กลวิธีการสอนที่หลากหลายวิธีในการสอนครั้งหนึ่งๆ
- ② ผู้สอนออกแบบการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการสอนมากกว่าครึ่งหนึ่งของเวลาที่เรียน
- ③ ผู้สอนกระตุ้นกระบวนการคิดของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
- ④ ผู้สอนแสดงถึงความสามารถในการแสดงความคิดเห็นในใจของผู้เรียน
- ⑤ ผู้สอนสร้าง และส่งเสริมบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยในชั้นเรียน
- ⑥ ผู้สอนเน้นกระบวนการประเมินผลการเรียนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อการพัฒนา และเน้นการประเมินตามสภาพจริง
- ⑦ กระบวนการวัดและประเมินผลเน้นการชี้แนะให้ผู้เรียนทราบถึงประเด็นที่ต้องมีการพัฒนา

เกณฑ์ย่อยที่ห้ามผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม

17. การบรรลุคุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุ และสังคมต้องการ

คำตอบของท่านในรอบนี้แล้ว	ความตรง	ความไวในการประเมิน	ความสามารถปฏิบัติได้
คำตอบของท่านในรอบนี้	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①

ดัชนีย่อย
(สูงที่สุด → ต่ำสุด)

(แสดงถึงการบรรลุ คุณลักษณะบัณฑิตทางการพยาบาลตามที่สถานศึกษาระบุและสังคมต้องการ)

- ① มีความรู้ทางการพยาบาล
- ② มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล
- ③ มีความเอื้ออาทร
- ④ มีพื้นฐานทางด้านทฤษฎีการพยาบาล
- ⑤ เข้าใจการดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวม และมีดีทั้ง 4ของการพยาบาล
- ⑥ มีความเมตตา และความรักในเพื่อนมนุษย์
- ⑦ มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
- ⑧ มีความเป็นผู้นำที่ดี
- ⑨ มีความคิดวิจารณ์ญาณ และการแก้ปัญหา

9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม

- ◆
- ◆

18. ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้

	ความตรง	ความไวในการประเมิน	ความสามารถปฏิบัติได้
คำตอบของท่านในรอบที่แล้ว	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①
คำตอบของท่านในรอบนี้	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①	⑤.....④.....③.....②.....①

ดัชนีย่อย

(แสดงถึงผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้)

- ① คะแนน GPA ที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี
- ② ความชำนาญในการปฏิบัติกรพยาบาลที่เพิ่มขึ้น
- ③ การตอบสนองข้อสอบภาคทฤษฎีตาม Bloom ' s Taxonomy ในระดับการวิเคราะห์
สังเคราะห์ และการประมาณค่าที่แสดงความสามารถในการคิดระดับสูง
(higher order thinking) เพิ่มขึ้น
- ④ มีการทักษะการสืบค้นความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
- ⑤ มีคุณลักษณะใฝ่รู้

น้ำหนักความสำคัญ
(สูงสุด -----> ต่ำสุด)

9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1
9 -- 8 -- 7 -- 6 -- 5 -- 4 -- 3 -- 2 -- 1

เกณฑ์ย่อยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มเติม

◆

◆

แบบประเมิน การประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

วิธีการ : วิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้บริหาร

วัตถุประสงค์เพื่อ :

1. ศึกษาว่าการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีลักษณะการประเมิน
พันธภาวะ หรือไม่
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

หลักการ : คุณลักษณะพันธภาวะ มี 5 ประการ คือ

1. ต้องมีการระบุและแถลงพันธกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยที่พันธกิจนั้นต้อง
แสดงถึงความพยายามในการผสมผสานความต้องการ หรือความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียทุกกลุ่มอย่างครอบคลุม ในการแถลงพันธกิจนั้นจะเปรียบเสมือนว่าสถานศึกษาได้ให้คำ
มั่นสัญญาแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้
2. มีกลไกที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายว่าการสนับสนุนใดๆจาก
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นจะได้รับการสนองตอบจากสถานศึกษาด้วยเจตนารมณ์อย่างแรงกล้าที่จะ
ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับการตามที่แถลงไว้ทั้งปริมาณและคุณภาพ และจะธำรงรักษา
ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นไปตลอด
3. มีความมุ่งมั่นและแสดงความมุ่งมั่นในการตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถาน
ศึกษาตามพันธกิจที่ได้แถลงไว้อย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อผลในการแสดงความรับผิดชอบต่อองค์กร
ได้ทุ่มเทความพยายามสนองตอบการสนับสนุนใดๆจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร ในระดับใด
รวมถึงการทบทวนสถานะขององค์กรเองเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่อง
4. คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในผลการจัดการศึกษา และให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มี
โอกาสในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย
5. มีสองระดับ คือระดับองค์กร (Collective) และระดับบุคคล (individual)

การประเมินพันธภาวะควรมีลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินความชัดเจนของพันธกิจของสถานศึกษา
2. ประเมินความมุ่งมั่นในการบรรลุพันธกิจ
 - 2.1 มีการวางแผนดำเนินการ
 - 2.2 มีการประเมินจุดแข็ง เพื่อเสริมจุดแข็ง และประเมินจุดอ่อนเพื่อหาทางป้องกันแก้ไข
 - 2.3 เตรียมสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างเต็มที่
3. ความครอบคลุมในการประเมินพันธกิจ

- 3.1 การจัดลำดับความสำคัญของพันธกิจ
- 3.2 คำเน้ถึงความครอบคลุมพันธกิจขององค์การทั้งหมด
- 3.3 ประเมินในด้านความสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา
4. การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 4.1 ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดบริการการศึกษาของสถานศึกษา
 - 4.2 ระบบบทบาทหน้าที่ในการร่วมจัดการศึกษา
 - 4.3 ติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 4.4 วางแผนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบผลการประเมินการจัดการศึกษา
และหาช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถติดต่อกับสถานศึกษา
ให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง หรือพัฒนาการดำเนินการประเมินพันธกิจ
บุคลากร(ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน)
5. การประเมินพันธกิจบุคลากร(ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน)

คุณภาพการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

การวิจัยนี้ใช้เกณฑ์การประเมินของสตัฟเฟิลบีม คือการประเมินการให้ประโยชน์ (useful) โดยใช้เกณฑ์การประเมิน คือ ให้ 3 ถ้าเอกสารที่ประเมินมีคุณลักษณะตามเกณฑ์การให้ประโยชน์มากกว่าร้อยละ 60 ให้ 2 ถ้าเอกสารที่ประเมินมีคุณลักษณะตามเกณฑ์การให้ประโยชน์ร้อยละ 30-60 และให้ 1 ถ้าเอกสารที่ประเมินมีคุณลักษณะตามเกณฑ์การให้ประโยชน์น้อยกว่าร้อยละ 30

1.มีความสอดคล้อง (relevance) : ข้อค้นพบมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของการประเมิน และความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

2.มีความสำคัญ (importance) : ข้อมูลที่ได้รับการพิจารณาประเมินมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ

3.มีขอบเขต (scope) : มีแผนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นสำคัญๆ มีกระบวนการเกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศ

4.มีความน่าเชื่อถือ (credibility) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการรับรู้การประเมินว่ามีความเที่ยงตรง ไม่มีความลำเอียง

5. มีความทันเวลาในการใช้ (timeliness) : ข้อค้นพบมีความทันการกับความต้องการของผู้ใช้

6. มีการกระจายการใช้ผล (pervasiveness) : ผลการประเมินได้รับการเผยแพร่ไปยังกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม

ประเด็นการประเมิน	สถาบัน (การวิเคราะห์เอกสาร)							การสัมภาษณ์
	1	2	3	4	5	6	7	
การประเมินผลการจัดการศึกษา								
๑ การประเมินความชัดเจนของพันธกิจของสถานศึกษา								
๒ ประเมินความมุ่งมั่นในการบรรลุพันธกิจ								
2.1 มีการวางแผนดำเนินการ								
2.2 มีการประเมินจุดแข็ง เพื่อเสริมจุดแข็ง และประเมินจุดอ่อนเพื่อหาทางป้องกันแก้ไข								
2.3 เตรียมสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างเต็มที่								
๓ ความครอบคลุมในการประเมินพันธกิจ								
3.1 คำนึงถึงความครอบคลุมพันธกิจขององค์การทั้งหมด								
3.2 ประเมินในด้านความสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา								
3.3 คำนึงถึงความครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย								

ประเด็นการประเมิน	สถาบัน (การวิเคราะห์เอกสาร)							การสัมภาษณ์
	1	2	3	4	5	6	7	
4 การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย								
4.1 ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการการศึกษา								
4.2 ระบุบทบาทหน้าที่ในการร่วมจัดการศึกษา								
4.3 ติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย								
4.4 วางแผนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบผลการประเมินการจัดการศึกษา และหาช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถติดต่อกับสถานศึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง หรือพัฒนาการดำเนินการ								
5 การประเมินพันธกิจบุคลากร(ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน)								

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.กมล สดุดประเสริฐ : Ph.D.(Foundation of Ed.)
ที่ปรึกษาโครงการทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ
ที่ปรึกษาการจัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
2. ดร.วิเชียร เกตุสิงห์
ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ)
3. ดร.วันทยา วงศ์ศิลปภิรมย์
รองผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา
(องค์การมหาชน สมศ.)
4. รศ.ดร.สุศักดิ์ หลาบมาลา : การศึกษำบัณฑิต M.E. Ph.D.(Education)
ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ)
5. ผศ.ดร.สุลี ทองวิเชียร
หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน คณะสาธารณสุขศาสตร์ ม.มหิดล
6. ดร.ทัศนีย์ นนทะสร
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาหลักสูตร ส่วนพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก
7. ดร.สุเมธ แยมั่น
ผู้อำนวยการกองวางแผน ทบวงมหาวิทยาลัย (ตำแหน่งในขณะที่เป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิ และยังไม่ได้ปรับผังของทบวง)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มที่ 1 : คณะกรรมการอำนวยการสภาการพยาบาลที่ได้จากการเลือกตั้ง

1. รศ.ดร.ประนอม โอทกานนท์

การศึกษา : การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
ตำแหน่งปัจจุบัน : รองศาสตราจารย์ระดับ 9 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. นส.จินนระรัตน์ ศรีภักธิวิทยุ

การศึกษา : พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
ตำแหน่งปัจจุบัน : นักวิชาการพยาบาล 7 กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3.รศ.ดร.วีณา จีระแพทย์

การศึกษา : Doctor of Nursing Science (Clinical Nursing Research)
ตำแหน่งปัจจุบัน : รองศาสตราจารย์ระดับ 9 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. นาง กฤษฎา แสงดี

การศึกษา : พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลอายุรศาสตร์-ศัลยศาสตร์)
ตำแหน่งปัจจุบัน : นักวิชาการพยาบาล 7 กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

5. ดร.กาญจนา จันทรไทย

การศึกษา : ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน : พยาบาลวิชาชีพ 8 , ที่ปรึกษากลุ่มผู้แทนคณาจารย์
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ

6.รศ.พรจันทร์ สุวรรณชาติ

การศึกษา : MS (nursing)
ตำแหน่งปัจจุบัน : รองศาสตราจารย์ระดับ 9 สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์

7.ผศ.ดร.ประคิน สุจฉายา

การศึกษา : Ph.D.(pediatric Nursing)
ตำแหน่งปัจจุบัน : คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ม.เชียงใหม่

8.ดร.ไพลิน นุกุลกิจ

การศึกษา : Ph.D. in Nursing Science.
ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการศึกษา
สถาบันพระบรมราชชนก สนง.ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

9.ผศ.ดร.พนิดา ดามาวงศ์

การศึกษา : สาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต(การบริหารงานสาธารณสุข)
 ตำแหน่งปัจจุบัน : รองศาสตราจารย์ระดับ 9 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

10.ดร.ยุวดี เกตสัมพันธ์

การศึกษา : Ph.D. (Research)
 ตำแหน่งปัจจุบัน : พยาบาลประจำการระดับ 8 โรงพยาบาลศิริราช ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
 ผู้ช่วยคณบดีคณะแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล

11.ดร. สมหมาย คชนาม

การศึกษา : วทม.(การเจริญพันธุ์และวางแผนประชากร)
 ตำแหน่งปัจจุบัน : หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลพนม

12.รศ.ดร.ยุวดี ฤาชา

การศึกษา : การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
 ตำแหน่งปัจจุบัน : รองศาสตราจารย์ระดับ 9 ภาควิชาพยาบาลศาสตร์
 คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

13.ดร.กรรองกาญจน์ สังเกต

การศึกษา : Ph.D (Health Science Education)
 ตำแหน่งปัจจุบัน : อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์
 คณะพยาบาลศาสตร์ ม.มหิดล

14.ดร.อัฐพร หิรัญพุกษ์

การศึกษา : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต(อุดมศึกษา)
 ตำแหน่งปัจจุบัน : พยาบาลวิชาชีพ 8
 สถาบันพระบรมราชชนก สนง.ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มที่ 2 : กลุ่มผู้บริหารสถาบันผลิตพยาบาลวิชาชีพสังกัดกองการศึกษาเอกชน ทั้ง 7 แห่ง

15. รศ.สัมพันธ์ หิญาชีวันนันทน์

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยคริสเตียน ผู้อำนวยการสำนักวิจัย

16. ดร.จุไรวรรณ มีแสง

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยมิชชั่น

17. อ.สุดารัตน์ สุวาริ

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

18. รศ.ปาหนัน บุญ - หลง

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

19. รศ.ดร.จริยาวัตร คมพัคฆ์

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

20. ผศ.ดร.อำไพวรรณ

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

21. อ.ศิริอนันต์ จูทะ

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

กลุ่มที่ 3 : ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการแนะนำเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มแรก

22. รศ.ดร.กรรณิการ์ สุวรรณโคต

รองศาสตราจารย์ระดับ 9 คณะพยาบาลศาสตร์ โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

23. รศ.ดร.ชื่นชม เจริญยุทธ

รองศาสตราจารย์ระดับ 9 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

24. พล.ร.ต.หญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์

ผู้อำนวยการบดี และ ผู้อำนวยการสำนักคุณภาพ มหาวิทยาลัยสยาม

ภาคผนวก ง

ตาราง 51 จำนวนแบบสำรวจจำแนกตามแหล่งของโรงพยาบาล และการได้รับแบบ
สำรวจ

ตาราง 52 การตอบสนองในการทำเคลฟายของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 26 ท่าน

ตาราง 51 จำนวนแบบสำรวจจำแนกตามแหล่งของโรงพยาบาล และการได้รับแบบสำรวจ

ชื่อโรงพยาบาล	จำนวนแบบประเมินที่ยินยอม ให้เก็บข้อมูล	จำนวนแบบประเมินที่ได้รับ กลับคืน
กรุงเทพ	30	11
กรุงเทพคริสเตียน	25	9
กรุงเทพพระประแดง	10	1
เกษมราษฎร์ (บางแค)	10	1
เซนต์หลุยส์	25	12
บางมด 1	15	9
บางปะกอก 3	50	13
บำรุงราษฎร์	15	2
พญาไทย 3	25	10
ธนบุรี 1	30	14
มิชชั่น	10	1
สมิติเวช	10	-

ตาราง 52 การตอบสนองในการทำเดลฟายของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 26 ท่าน

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	เดลฟายรอบที่ 1	เดลฟายรอบที่ 1
กรรมการสภาการพยาบาล		
กรรมการท่านที่ 1	x	x
กรรมการท่านที่ 2	✓	✓
กรรมการท่านที่ 3	✓	✓
กรรมการท่านที่ 4	✓	✓
กรรมการท่านที่ 5	**	✓
กรรมการท่านที่ 6	✓	✓
กรรมการท่านที่ 7	**	x
กรรมการท่านที่ 8	✓	x
กรรมการท่านที่ 9	✓	x
กรรมการท่านที่ 10	✓	x
กรรมการท่านที่ 11	✓	✓
กรรมการท่านที่ 12	x	x
กรรมการท่านที่ 13	✓	✓
กรรมการท่านที่ 14	✓	✓
กรรมการท่านที่ 15	✓	x
กรรมการท่านที่ 16	✓	✓
ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 แห่ง		
สถานศึกษาที่ 1	**	x
สถานศึกษาที่ 2	✓	✓
สถานศึกษาที่ 3	✓	✓
สถานศึกษาที่ 4	✓	✓
สถานศึกษาที่ 5	✓	✓
สถานศึกษาที่ 6	✓	✓
สถานศึกษาที่ 7	✓	✓
ผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติม		
ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	✓	✓
ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	✓	✓
ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	✓	✓

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง การได้รับคำตอบกลับในการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟาย

x หมายถึง การไม่ได้รับคำตอบกลับในการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟาย

** หมายถึง การได้รับคำแนะนำโดยไม่ได้รับเอกสาร

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นาง สุวรรณี ละออบักนิณ
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่อาศัย	15/353-354 ซ.แบริ่ง 18 ถ.สุขุมวิท ต.ลำโพงใต้ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	หัวหน้าศูนย์วิจัย วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2527 ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต (การพยาบาลและผดุง ครรภ์) ม.มหิดล พ.ศ.2535 ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพยาบาลสา ธารณสุข) ม.มหิดล พ.ศ. 2542 ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง