

การประเมินแบบเสริมพลังกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

Empowerment Evaluation and Internal Quality Assurance in School

พิทักษ์ วงแหวน¹
Pituck Vongvan¹

Received: 15 January 2019 ; Revised: 17 April 2019 ; Accepted: 22 May 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อนำเสนอแนวทางในการนำองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามระบบและกลไกที่หน่วยงานนั้นๆ ได้กำหนดขึ้น การประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการที่พัฒนาศักยภาพบุคลากรเกิดทักษะที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาผลของการประเมินจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร และการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ประกันคุณภาพ, การประเมิน, เสริมพลัง, การมีส่วนร่วม, การศึกษา

1 คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ

1 Faculty of Education, Institute of Physical Education, Chaiyaphum Campus

Abstract

This article's primary objective is to offer guidance on how to apply knowledge about the process of empowerment evaluation to carry out quality assurance of education within schools more effectively. Internal quality assurance in schools is part of continuous management to monitor and evaluate schools whose systems and mechanics are determined. Empowerment evaluation is a process of developing an organization's members to attain skills, attributes, energetics, responsibility, and opportunity to solve problems. Outcomes of an evaluation lead related members to improve their learning and make internal quality assurance effectively.

Keywords: quality assurance, evaluation, empowerment, participation, education

บทนำ

แนวโน้มและกระบวนทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์นี้มีผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถาบันการศึกษาในทุกระดับจำเป็นต้องสร้างความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อยืนยันถึงคุณภาพในการจัดการศึกษา ว่าสามารถตอบสนองยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างชัดเจนหรือไม่อย่างไร กอปรกับการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ซึ่งได้กำหนดสาระเกี่ยวกับความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่

เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเป็นประจำทุกปี นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) นอกจากนี้ สาระสำคัญในกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ได้ปรับเปลี่ยนให้ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประกอบด้วย การประเมินคุณภาพการติดตามตรวจสอบคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพ โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการติดตามประเมินตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปีและเปิดเผยผลการประเมินต่อสาธารณชน การประกันคุณภาพภายในซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อการตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาตามระบบและกลไกที่หน่วยงานนั้นๆ ได้กำหนดขึ้นจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการหรือการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553)

คุณภาพการศึกษา: คุณภาพชาติ

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นแนวคิดการประเมินตนเองของสถานศึกษาที่มีความสำคัญและสามารถสนองตอบวิสัยทัศน์ใหม่ของการประเมินดังกล่าวข้างต้นกล่าวคือ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีระบบโดยสถานศึกษาดำเนินการทบทวนเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยสถานศึกษาเอง ซึ่งต้องเป็นสถานศึกษาที่มีพันธภาวะ (accountability) มีการตรวจสอบการดำเนินงานตามพันธกิจของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนในสถานศึกษามีคุณภาพ ทั้งนี้ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการพัฒนาจากแนวคิดการประเมินแบบต่างๆ เช่น การประเมินแบบเสริมพลัง (empowerment evaluation) การประเมินแบบมีส่วนร่วม (participatory evaluation) เป็นต้น (Nevo. 2001: 95-106) จึงปรากฏอัตลักษณ์ให้เห็นว่าลักษณะที่

โดดเด่นของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีลักษณะความเป็นประชาธิปไตย (democratic) การสนับสนุนความเชื่อแบบประชาธิปไตยและการปฏิบัติที่มาจาก การตกลงร่วมมือกัน (consultation and negotiation) ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีลักษณะความรับผิดชอบ (responsible) มีการเรียนรู้ที่มุ่งสู่ความสำเร็จโดยที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นกันเองหรือความสัมพันธ์แบบเพื่อน (critical friend) การอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อถือ (trust) การทำงานเป็นทีม (teamwork) ความเป็นเจ้าของ (ownership) การมีความสุข (fun) การมีจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นการมีส่วนร่วมตลอดทั้งกระบวนการตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์จนถึงการเผยแพร่ผลการประเมิน (Saunders. 1999: 414-429)

การประเมินแบบเสริมพลัง (empowerment evaluation) ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย Fetterman (1993) ที่นำเสนอแนวคิดการประเมินในที่ประชุม American Evaluation

Association (AEA) ในปี ค.ศ. 1993 ซึ่งก่อให้เกิดความสนใจในกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุมอย่างมากมาย พื้นฐานแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ทฤษฎีด้านจิตวิทยาชุมชน (community psychology) และปฏิบัติการทางมานุษยวิทยา (action anthropology) 2) ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในโครงการปฏิบัติการศึกษาของชาติ 3) แนวคิดจากการพัฒนาและประเมินตนเองโดยอาศัยหลักการสะท้อนผลการประเมินจากกลุ่ม (group dynamic) และ 4) ผลการดำเนินงานในโครงการให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศยากจน ซึ่งมุ่งเน้นให้ชุมชนเหล่านั้นสามารถที่จะสร้างเสริมพลังในการพัฒนาตนเองได้ ดังจะเห็นได้ว่าการประเมินตามแนวคิดนี้มีรากฐานของแนวคิดมาจากการวิจัยปฏิบัติการ (action research) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้บุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับปัญหา เข้ามามีส่วนร่วมในการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยใช้กระบวนการวิจัย แล้วสะท้อนผลการแก้ปัญหาให้ทราบทั่วกัน เพื่อปรับปรุงแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป (Fetterman. 1996: 5-37; สุวิมล ว่องวานิช. 2543: 31-33)

แนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลังเน้นที่ผลของการประเมินในการก่อให้เกิดพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร การประเมินเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนที่ไม่ใช่เป็นแค่เพียงการรายงานผลการประเมินเป็นภาระงานหรือหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การประเมินไม่ใช่การทำงานในช่วงเวลาใดช่วงหนึ่งแต่เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดไป การประเมินเป็นความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมพลังของผู้มีอำนาจและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในองค์กรกับผู้รับผิดชอบการประเมิน (Millett, 1996: 65-76) ทั้งนี้ ในต่างประเทศได้มีการประยุกต์ใช้ในหลายหน่วยงาน เช่น หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ องค์กรอิสระ โครงการการป้องกันการตั้งครม. ในกลุ่มวัยรุ่น โครงการป้องกันความเข้าใจผิดในเรื่องชาติพันธุ์ โครงการเสริมพลังอำนาจในกลุ่มผู้ด้อยความสามารถ และโครงการทางด้านการแพทย์ (Fetterman, 1996: 3-6)

Zimmerman (1990: 121-148) ได้สรุปว่า การเสริมพลัง

ช่วยให้เกิดกรอบความคิดในการประเมินแบบเสริมพลัง กล่าวคือ กระบวนการเสริมพลังเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจในเรื่องสังคมและสภาพแวดล้อม เป็นผู้มีทักษะ สามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจด้วยตนเองมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ มีความรู้สึกมั่นคง เกิดความมั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าชีวิต เกิดทักษะที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ และมีความสามารถในการตัดสินใจพัฒนางานของตนเองจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ขณะเดียวกัน Levin (1996) ได้ดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาสถานศึกษาแบบเร่งด่วน (empowerment evaluation and accelerated school) ซึ่งดำเนินการด้วยกระบวนการเสริมพลังความรับผิดชอบของบุคคลที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจที่จะกำหนดผลลัพธ์ทางการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและในการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งช่วยให้

สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง และการสร้างจุดแข็ง โดยมีการระบุจุดแข็งของผู้ที่มีส่วนร่วมและการสร้างจุดแข็งเพื่อเอาชนะจุดอ่อน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู และคณะทำงาน อันจะก่อให้เกิดสถานการณ การเรียนรู้ที่สูงสุด

สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง และการสร้างจุดแข็ง โดยมีการระบุจุดแข็งของผู้ที่มีส่วนร่วมและการสร้างจุดแข็งเพื่อเอาชนะจุดอ่อน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู และคณะทำงาน ในสถานศึกษาทุกคนได้รับการจัดกระทำให้เป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษจากการแสวงหาและพิจารณาจุดแข็งที่จะใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการทำให้เกิดความมั่นคง เกิดความรวดเร็วในการพัฒนา

ในขณะที่มีการตรวจสอบจุดแข็งและการระบุถึงความต้องการพิเศษ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู และคณะทำงานในสถานศึกษาทุกคนจำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเต็มที่ในการสร้างจุดแข็ง จากนั้นดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังโดยการรวบรวมข้อมูลหลักฐานการประเมิน (taking stock as evaluation) เพื่อหาเป้าหมายของสถานศึกษา การสรุปเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การค้นหาจุดแข็งและความท้าทาย การประเมินเสริมพลังนำไปสู่การสร้างสถานการณ์ที่เรียกว่าการเรียนรู้ที่มีพลังอำนาจก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศ การบริหารจัดการ

หลักสูตร รวมทั้งยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะเพิ่มจุดแข็งให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู และคณะทำงานอันจะก่อให้เกิดสถานการณ การเรียนรู้ที่สูงสุด

หลักการประเมินแบบเสริมพลัง

การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการใช้มนต์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการกำกับตนเองโดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นกระบวนการเสริมพลังที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถช่วยเหลือและพัฒนาการดำเนินงานโดยใช้วิธีการประเมินตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานประกอบด้วยบุคลากรภายใน ซึ่งทำการประเมินผลด้วยตนเอง ขณะที่นักประเมินภายนอกจะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรือผู้อำนวยการความสะดวก ทั้งนี้ประสิทธิผลของการดำเนินการจะขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร และทักษะการทำงานเป็นทีมโดยที่ทุก

คนต้องเสริมพลังให้กับตนเอง ดังนั้นการประเมินลักษณะนี้ จึงมีได้จบลงแค่การทราบคุณค่าเมื่อสิ้นสุดการประเมินเช่นการประเมินแบบดั้งเดิม แต่การประเมินแบบเสริมพลังจะต้องเป็นกระบวนการทำงานที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง (Fetterman. 1999: 5-37)

การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานเช่นเดียวกัน หากแต่เมื่อพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วจะพบว่า การประเมินแบบเสริมพลังก็มีจุดแตกต่างกับการประเมินแบบมีส่วนร่วมในบางประเด็น โดยประเด็นความเหมือนกันคือจุดประสงค์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แก่ 1) เพื่อเพิ่มการใช้ประโยชน์ของผลการประเมิน 2) ผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวกไม่ใช่เป็นตัดสินผลของการประเมิน แต่เป็นการตัดสินร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) เพื่อให้บุคลากรและองค์กรเกิดความชัดเจน (illumination) ในตนเอง 4) สร้างจิตสำนึกความรู้สึกรับผิดชอบในผลของการประเมินแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้มี

ส่วนร่วม ส่วนประเด็นความต่างของทั้งสองแนวคิดมีดังนี้ 1) ระดับการเสริมพลังในการกำหนดตนเองของผู้มีส่วนร่วมในการประเมินแบบเสริมพลัง มุ่งให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของตนเองได้โดยอิสระหรือเข้มข้นกว่าการประเมินแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการเข้ามามีส่วนร่วมได้มุ่งให้เกิดการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของตนเองมากนัก 2) ความแตกต่างของระดับการควบคุมการตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมิน กล่าวคือ การประเมินแบบเสริมพลังนั้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้ควบคุมส่วนการประเมินแบบมีส่วนร่วมนั้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ประเมินร่วมกันควบคุมอย่างสมดุล (Cousins and others. 1996: 207-226)

Fetterman (1996: 18-24) สนองขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้สามารถประเมินผลการดำเนินงานได้ด้วยตนเองเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (internal assurance) 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล (taking stock) หรือตรวจสอบสถานภาพของการดำเนินงานว่า

อยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์ จุดอ่อนจุดแข็งขององค์กรที่ประเมิน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยต้อง ดำเนินกิจกรรมในการรวบรวมข้อมูล หรือตรวจสอบสถานะภาพของการ ดำเนินงาน สร้างกระบวนการหรือ กิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้มีส่วนร่วมรู้สึก ถึงความจำเป็นของการหาหลักฐาน เพื่อยืนยันผลการดำเนินการ รวมทั้ง การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส และอุปสรรคของการดำเนินงาน ซึ่งผลผลิตสำคัญของขั้นตอนนี้ คือการนำเสนอผลการดำเนินงานที่เป็นจริงตามสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ บุคลากรร่วมกันกำหนดจุดยืน

2. การกำหนดเป้าหมาย ที่ต้องการบรรลุผล (setting goals) ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดนั้นต้องมี ลักษณะที่สัมพันธ์กับองค์กรที่ ประเมิน แหล่งทรัพยากร ความ ท้าทาย การแสดงถึงศักยภาพของ บุคลากรภายในองค์กร ในขั้นตอนนี้ ผู้มีส่วนร่วมในองค์กรจะร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย อาจจะด้วยวิธีการ ระดมสมองซึ่งมีลักษณะบรรยากาศ แบบประชาธิปไตย การแลกเปลี่ยน เรียงร้อยซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมาย ที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน หรือ เป็นเป้าหมายที่สำคัญที่ต้องการจะ

บรรลุทั้งนี้ ต้องมีเป้าหมายระยะ ยาวหากแต่เป็นเป้าหมายที่สามารถ เชื่อมโยงกับกิจกรรมและผลลัพธ์ โดยตรงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ (action plan)

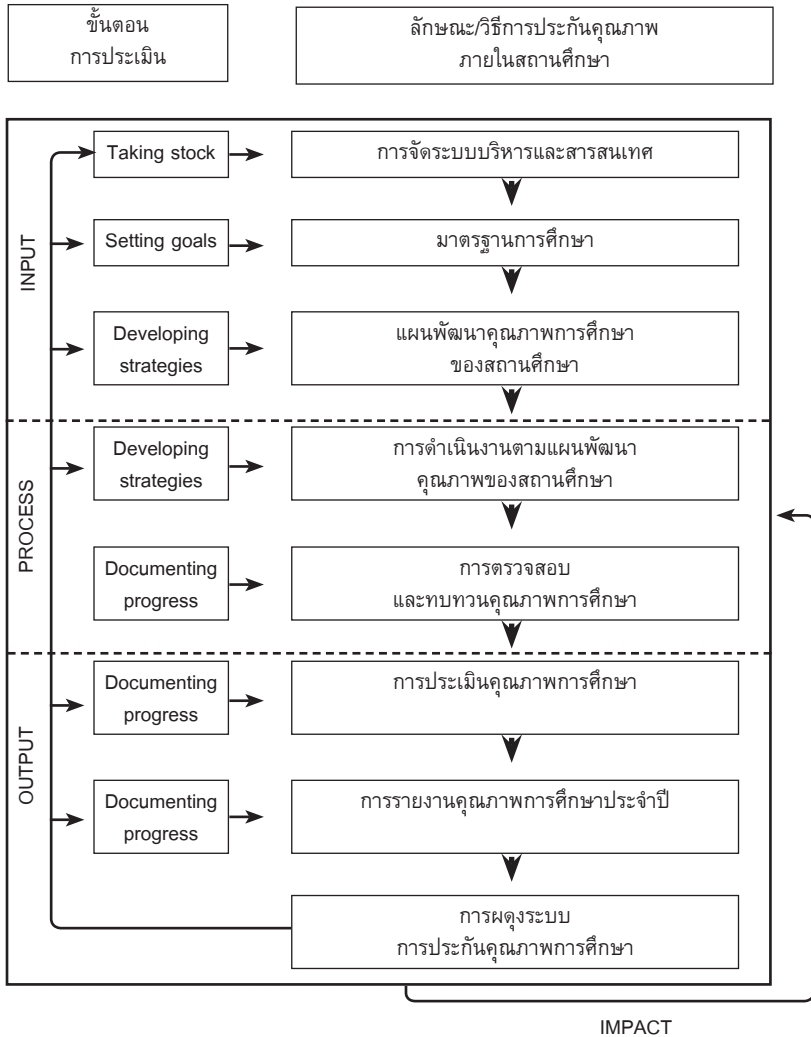
3. การพัฒนากลยุทธ์ เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (developing strategies) ผู้มี ส่วนร่วมในองค์กรจะต้องช่วยกัน รับผิดชอบในการตัดสินใจเลือกและ พัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรมที่จะ ประเมินดำเนินไปจนกระทั่งประสบ ผลสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์อาจ ใช้กระบวนการระดมสมอง การ พิจารณาทบทวนอย่างรอบคอบ มี การจัดทำข้อตกลงต่างๆ ร่วมกัน การทำฉันทามติ (consensual agreement) ซึ่งกลยุทธ์ที่ได้จะ ถูกนำไปปฏิบัติแล้วมีการทบทวน การตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผล ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในการดำเนินการ

4. การจัดหาหลักฐานที่ แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติ งาน (documenting progress) ใน ขั้นนี้ผู้มีส่วนร่วมในองค์กรควร พิจารณาใช้หลักฐานที่แสดงให้เห็น ถึงความก้าวหน้าที่มีความสัมพันธ์ กับเป้าหมายของการดำเนินการ

และหลักฐานที่สนับสนุนต้องมีความน่าเชื่อถือด้วย

การนำแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังมาปรับใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสามารถดำเนินการโดยเน้นให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้ การประเมินตนเอง การสะท้อนผลแก่ตนเองโดยมีองค์ประกอบที่เป็นขั้นตอนดังที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งต้องใช้กลยุทธ์หลายลักษณะ ได้แก่ การฝึกอบรม (training) การอำนวยความสะดวก

(facilitation) การได้รับการสนับสนุน (advocacy) การสร้างความกระจ่าง (illumination) และการมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (liberation) กลยุทธ์ที่กล่าวมานี้ จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรในสถานศึกษา ขั้นตอนในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโดยการประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังในระยะต่างๆ ปรากฏดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 การประเมินแบบเสริมพลังในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

ในแต่ละขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้น นักประเมินภายนอกองค์กรและผู้มีส่วนร่วม (นักประเมินภายใน) ในองค์กรจะทำงานร่วมกัน โดยที่นักประเมินภายนอกองค์กรมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาในการประเมินตนเองมากกว่าที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของผู้ประเมิน ทั้งนี้ บทบาทของนักประเมินภายนอกองค์กรอาจเกี่ยวข้องกับ การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผลจากการทำงานร่วมกันในขั้นตอนหรือกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังนี้ ผู้มีส่วนร่วมจะได้รับความรู้ได้ฝึกฝนได้รับประสบการณ์และเข้าใจเทคนิคเฉพาะของการดำเนินการประเมิน และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้

การประเมินแบบเสริมพลังในการประกันคุณภาพการศึกษา

การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการขององค์กรและการเรียนรู้ตลอดชีวิตในบริบทของการประเมินแบบเสริมพลัง ดังนั้น นักประเมินภายนอกจะมีบทบาทในการเสริมพลังเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลายลักษณะ (facets of empowerment

evaluation) ให้สามารถประเมินตนเองเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาภายในดังต่อไปนี้ (สุวิมล ว่องวานิช. 2543: 54-64)

1. การฝึกอบรม (training) โดยการพัฒนาความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน อันเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของตนเองได้ โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและวิธีการประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง ทำให้บุคลากรภายในเกิดการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนของการทำงาน มุ่งให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในวิธีการมากกว่าการให้ความรู้ต่าง ๆ

2. การอำนวยความสะดวก (facilitation) โดยบทบาทนักประเมินเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน การกระตุ้นการกำกับการทำงาน พยายามขจัดอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการที่ดำเนินงานไม่บังเกิดความล้มเหลว

3. การได้รับการสนับสนุน (advocacy) เป็นขั้นตอนของ

การนำผลการประเมินตนเองไปใช้ประโยชน์ โดยการนำผลการประเมินเสนอผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหาร หรือแหล่งทุนสนับสนุนภายในและภายนอกสถาบันการศึกษาเพื่อขอการสนับสนุนด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน โดยผลที่ได้จากประเมิน อาจจะเป็นไปในทางบวกซึ่งบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ หรือเป็นไปในทางลบก็สามารถขอรับการสนับสนุนเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ

4. การสร้างความกระจ่าง (illumination) เป็นการสร้างความกระจ่างให้เกิดกับบุคลากรภายในที่ผ่านประสบการณ์ในการประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของตนเอง ผลที่ได้จากการประเมินแบบเสริมพลังจะเป็นกระบวนการที่ช่วยเปิดหูเปิดตาทำให้เกิดการสร้างชุมชนของผู้รู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ขึ้นภายในองค์กร

5. การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (liberation) เกิดขึ้นภายหลังจากที่กระบวนการประเมินแบบเสริมพลังช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้แล้วทำให้

บุคลากรสามารถมองเห็นอนาคตของตนเองว่า ควรจะพัฒนาไปในทิศทางใด ถือเป็น การให้เสรีภาพกับคณะทำงานในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและพัฒนา งานของตนเอง กล่าวคือ เป็นการทำให้บุคคลสามารถใช้ความคิดที่อิสระจากกรอบความคิดแบบเดิมสามารถสร้างและกำหนดแนวทางของตนเองได้ ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมนำไปสู่ความไม่น่าเชื่อถือของผลการประเมิน

การประเมินแบบเสริมพลังจึงเป็นแนวคิดการประเมินที่ช่วยพัฒนาการดำเนินของกลุ่มบุคคลในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพสามารถดำเนินการประเมินตนเองสะท้อนผลการดำเนินงานของตนเอง และสามารถพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลได้อย่างยั่งยืนจึงเชื่อได้ว่า การประเมินตามแนวคิดนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในว่ามีผลการดำเนินการอยู่ ณ จุดใด จากนั้นจึงร่วมกัน

กำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล มีการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย มีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมและรับผิดชอบงานที่ดำเนินการ การสะท้อนผล การดำเนินงาน การประเมินผลในระหว่างการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย และการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการควบคุม การตัดสินใจปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามแนวคิดนี้ นอกจากจะทำให้ทราบผลการประเมินแล้ว เชื่อ

ได้ว่ากระบวนการนี้ยังช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและสามารถประเมินผลการดำเนินการได้ด้วยตนเองได้ จึงคาดหวังว่าแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังจะสามารถนำไปบูรณาการและประยุกต์ใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในบริบททางการศึกษาสำหรับประเทศไทย และน่าจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรของสถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2543). *รายงานการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการเลขาธิการคณะกรรมการการปฏิรูประบบราชการ สำนักนายกรัฐมนตรื.วี.ที.ซี. คอมมิวชัน.
- Cousins, J.B., Donohuc, J.J. and Bloom, G.A. (1996). Collaborative evaluation. In North America: evaluators' self-reported opinions. *Evaluation Practice*, 17(3): 207-226.

- Fetterman, D.M. (1993). Empowerment evaluation. *Evaluation Practice*, 15(1): 1-15.
- Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. and Wandersman, A. (1996). *Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment and accountability*. Sage.
- Fetterman, D.M. (1999). Reflections on empowerment evaluation: Learning from experience. *The Canadian journal of program evaluation*, 14: 5-37.
- Levin, H.L. (1996). Empowerment evaluation and accelerated school. In Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. and Wandersman, A. (Eds). *Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment and accountability*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Millett, R.A. (1996). Empowerment evaluation and the WK Kellogg Foundation. *Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment and accountability*, 65-76.
- Nevo, D. (2001). School evaluation: Internal or external?. *Studies in Educational Evaluation*, 27: 95-106.
- Saunders, L. (1999). Who or what is school self-evaluation for?. *School Effectiveness And School Improvement*, 10: 414-429.
- Zimmerman, M.A. and Rappaport, J.(1990). A citizen participation, perceived control, and psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 16: 121-148.