





3. The discriminating validity of the model was statistically significant at .05 level.
4. The evaluation model was well qualified with propriety, feasibility, utility and accuracy standards.

**Keywords:** Professional Teacher and Educational Officer's Evaluators, Evaluation Model

## บทนำ

ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาท และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของประเทศ ทั้งในอดีตและปัจจุบันทุกประเทศที่พัฒนาแล้วได้ให้ความสำคัญกับครู โดยถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการสร้างอนาคตของชาติ แม้ว่าครูจะมีความรู้ความสามารถหรือความถนัดแตกต่างกันเพียงใด แต่บทบาทของครูโดยรวมแล้วจะยังอยู่ในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ นอกจากครูจะต้องรับบทบาทเป็นผู้สอนคนให้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการต่าง ๆ แล้วครูยังจะต้องรับบทบาทในการพัฒนาประเทศชาติในด้านต่าง ๆ อีก เช่น การพัฒนาสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น ดังนั้น ครูจึงต้องรับบทหนักทั้งในอดีตและปัจจุบัน และเป็นบทบาทในการสร้างสังคมในด้านต่าง ๆ ให้มีความเจริญก้าวหน้า

ทุกอาชีพย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งส่วนหนึ่งของการเจริญก้าวหน้าในอาชีพนั้นมาจากความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ ต้องศึกษาและสั่งสมประสบการณ์เพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยในตัวผู้ปฏิบัติงานเอง อีกส่วนหนึ่งที่เป็นปัจจัยภายนอกที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพและส่งผลต่อค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมไปถึงสถานภาพในสังคมในทางที่ดีขึ้น คือ การได้รับการประเมิน เพื่อให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นนั่นเอง และครูเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ต้องได้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน (Office of The Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, 2009)

การพิจารณาบุคคลเพื่อทำหน้าที่ประเมินวิทยฐานะนั้น จากหลักเกณฑ์ของ Office of The Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission (2009) ได้กำหนดแนวทางในการคัดเลือกและแต่งตั้งกรรมการประเมินใช้เป็นแนวทางปฏิบัติกับอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่ โดยกระบวนการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการประเมิน เริ่มจากการให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบประสานงานกับผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ จากนั้นเสนอชื่อไปยัง ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาแต่งตั้งและประกาศให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมินในลำดับต่อไป แต่หลักการดังกล่าวไม่ได้กำหนดรายละเอียดและคุณลักษณะของผู้ประเมินที่ชัดเจน ในด้านความรู้ความสามารถตามหลักวิชาการประเมินแต่อย่างใด หากแต่กำหนดไว้ว่า ให้ผู้มีวิทยฐานะสูงกว่าผู้เสนอขอเป็นผู้ประเมิน และพิจารณาจากหน่วยงานที่กรรมการประเมินสังกัดอยู่เท่านั้น ผลที่ตามมา จึงทำให้ผลการประเมินไม่สอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เสนอขอวิทยฐานะ (Office of The Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, 2015)

คุณลักษณะของผู้ประเมินในระบบคุณวุฒิวิชาชีพไว้ว่า

- 1) เปิดใจกว้าง มีวุฒิภาวะเหมาะสม แสดงออกถึงความต้องการรับฟังความคิดเห็นหรือทัศนคติของผู้อื่น
- 2) ควบคุมการตัดสินใจของตนเองได้ มีทักษะในการวิเคราะห์ และมีจิตใจหนักแน่นมั่นคง
- 3) มีความสามารถที่จะเข้าใจถึงสถานภาพในความเป็นจริงเกี่ยวกับการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ จากมุมมองที่กว้างไกล
- 4) จำแนกสิ่งจำเป็นหรือสาระสำคัญจากข้อมูลจำนวนเล็กน้อยได้อย่างชัดเจน
- 5) มีจริยธรรม จิตใจเป็นธรรม ยึดมั่นความถูกต้อง จริงใจ ซื่อสัตย์ สุขุม รอบคอบ
- 6) มีปฏิภาณไหวพริบ รู้จักกาลเทศะ มีศิลปะในการเจรจาต่อรองกับผู้อื่น
- 7) ช่างสังเกต มีสติตื่นตัวต่อสิ่งแวดล้อม ปรากฏการณ์รอบตัว และธรรมเนียมปฏิบัติรอบข้าง
- 8) ยึดมั่นในการบรรลุเป้าประสงค์อย่างมั่นคง
- 9) มีความสามารถในการตัดสินใจให้สำเร็จลุล่วงในเวลาที่เหมาะสม บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ ด้วยเหตุผลเชิงตรรกวิทยา
- 10) มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองในความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (The ILAC Secretariat, 2006)

จึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพงานประเมินให้เป็นไปในทิศทางที่มีคุณภาพ

และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และความก้าวหน้าของประเทศ

จากเหตุผล และความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น ซึ่งในการพัฒนารูปแบบครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การหาฉันทมติแบบพหุลักษณะ (Multi-Attribute Consensus Reaching) ซึ่งนิยมใช้ในการศึกษาทางองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เพื่อกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ประเมิน งานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (อ.ค.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสรรหาผู้ประเมิน และเพื่อเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการรับรองคุณสมบัติของผู้ประเมินวิทยฐานะ ซึ่งจะส่งผลให้ผลการประเมินที่เกิดขึ้น มีความถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และลดข้อจำกัดต่างๆ ที่เกิดจากผู้ประเมิน อีกทั้ง ยังทำให้ผลการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้อง ยุติธรรม และเกิดประโยชน์อันแท้จริง และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาของประเทศต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคู่มือการใช้รูปแบบฯ
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### วิธีการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาปัญหาการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา

ศึกษาปัญหาการประเมินวิทยฐานะจากบทความ สืบค้นจากอินเทอร์เน็ต สังเกตและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินวิทยฐานะเพิ่มเติม ได้แก่ อ.ค.ค.ศ. เขตพื้นที่การ

ศึกษา ผู้ประเมินวิทยฐานะ เจ้าหน้าที่งานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครูและบุคลากรที่เสนอขอวิทยฐานะ

**แหล่งข้อมูล** ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) อ.ค.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา 2) กรรมการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุดที่ 1 (ด้านที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และ ด้านที่ 2 ความรู้ ความสามารถ) 3) กรรมการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุดที่ 2 (ด้านที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน) และ 4) เจ้าหน้าที่งานบุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ กลุ่มละ 2 คน

**เครื่องมือที่ใช้** แบบสัมภาษณ์ปัญหาเกี่ยวกับปัญหาการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตาม วัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมาย

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการบรรยายสรุป ประเด็น

**ขั้นตอนที่ 2** การสร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมิน และการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาประมวลเข้าด้วยกัน ด้วยวิธีสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) เพื่อให้ได้เนื้อหาโครงสร้างของร่างรูปแบบการประเมินฯ เบื้องต้น และร่างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน จากนั้น ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มกับคณะกรรมการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 7 คน เพื่อให้ผู้สนทนาร่วมแสดงความคิดเห็นที่มีต่อกรอบแนวคิดของการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา นำข้อมูลความคิดเห็นที่ได้มาร่างรูปแบบการประเมิน แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม นำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขจนเสร็จเรียบร้อย จากนั้นดำเนินการจัดประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นร่างรูปแบบการประเมินฯ ด้วยวิธีการหาฉันทมติแบบพหุลักษณะ (Multi-Attribute Consensus Reaching Process) ตรวจสอบส่วนประกอบสำคัญ สารของแต่ละตัวบ่งชี้ แหล่งข้อมูลกำหนดน้ำหนัก เกณฑ์การ



ผ่านขั้นต่ำ การประชุมนี้ใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 24 คน จัดเป็น 2 รอบ รอบแรกประชุมกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้เสนอขอรับการประเมิน กลุ่ม อ.ค.ก.ศ. กลุ่มผู้ประเมินด้าน 1 และด้าน 2 และกลุ่มผู้ประเมินด้าน 3 รอบสองประชุมกลุ่มใหญ่โดยรวมสมาชิกจากกลุ่มย่อยทั้งหมดรวม 24 คน ในการประชุมทั้งสองรอบมีผู้ช่วยวิจัยช่วยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จนได้ครบถ้วนทุกประเด็นเพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบการประเมินฯ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ผู้วิจัยได้สร้างคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินฯ ขึ้น แล้วนำรูปแบบการประเมินฯ ที่ปรับปรุงแล้วและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินฯ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินรูปแบบการประเมินฯ (ก่อนทดลองใช้) เพื่อเตรียมไปทดลองใช้ในขั้นตอนถัดไป

**แหล่งข้อมูล** ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับร่างรูปแบบการประเมินฯ จำนวน 3 คน กรรมการประเมินวิทยฐานะที่สนทนากลุ่มเพื่อแสดงความคิดเห็นที่มีต่อกรอบแนวคิดของการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 7 คน ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามและเข้าร่วมประชุมกลุ่มในกระบวนการหาฉันทามติแบบพหุลักษณะ จำนวน 24 คน ผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ (ก่อนทดลองใช้) จำนวน 5 คนและผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ประเมินตามรูปแบบ 5 คน

**เครื่องมือที่ใช้** มี 5 ฉบับ ได้แก่ 1) ประเด็นสนทนากลุ่มเพื่อแสดงความคิดเห็นที่มีต่อกรอบแนวคิดของการประเมิน 2) แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมิน (รอบที่ 1) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ 3) แบบสรุปผลของความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินผู้ประเมินรายบุคคลเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยรายกลุ่มย่อย 4) แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมิน (รอบที่ 2) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับและเติมค่าตัวเลข และ 5) แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมิน (ก่อนทดลองใช้) และคู่มือดำเนินการประเมิน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** 1) สัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบ 2) สนทนากลุ่มกรรมการประเมินวิทยฐานะ และ 3) จัดประชุมเพื่อหาฉันทามติแบบ

พหุลักษณะ และ 4) สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมิน (ก่อนทดลองใช้) และคู่มือดำเนินการประเมิน **การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการบรรยายสรุปประเด็น แสดงค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter Quartile Range) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

นำรูปแบบการประเมินฯ ไปใช้ในสถานการณ์จริงกับผู้ประเมิน 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 เป็นผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพสูง และกลุ่มที่ 2 เป็นผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพต่ำ โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบและตอบแบบสอบถาม

**แหล่งข้อมูล** ประกอบด้วย ผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพสูง และผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพต่ำ จำนวนกลุ่มละ 6 คน รวม 12 คน

**เครื่องมือที่ใช้** ประกอบด้วย 1) แบบทดสอบด้านความรู้ เป็นแบบทดสอบชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ 2) แบบทดสอบด้านทักษะ เป็นแบบทดสอบชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 5 ข้อ และชนิดเขียนตอบ จำนวน 8 ข้อ 3) แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และ 4) แบบประเมินประสพการณ์ เป็นแบบตรวจสอบรายการ

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ตรวจให้คะแนนแล้วสรุปคะแนนตามเกณฑ์ จำแนกเป็นรายองค์ประกอบย่อยๆ และรวมทุกองค์ประกอบ

**การวิเคราะห์ข้อมูล** นำเสนอค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละองค์ประกอบและรวมทุกองค์ประกอบ

**ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**วิธีดำเนินการวิจัย** ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินฯ ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้ประเมินที่ผ่านการประเมินตามรูปแบบ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินวิทยฐานะ



**แหล่งข้อมูล** ประกอบด้วย ผู้ประเมินวิทยฐานะที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 12 คน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินวิทยฐานะ 12 คน (อ.ค.ศ.เขตพื้นที่ 6 คน ผู้ประเมินวิทยฐานะที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 6 คน)

**เครื่องมือที่ใช้** ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมสอตของเปล่าติดแสตมป์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นแล้วส่งกลับคืน

**การวิเคราะห์ข้อมูล** นำเสนอค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัญหาการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา พบปัญหาใน 5 ประเด็น ประกอบด้วย

1.1 **ปัญหาด้านผู้ประเมินวิทยฐานะ** ได้แก่ วิธีการคัดเลือกกรรมการประเมิน การตรวจสอบคุณสมบัติของกรรมการประเมินด้านต่างๆ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติการประเมิน และการขาดกรรมการประเมินในบางสาขา

1.2 **ปัญหาด้านผู้เสนอขอ** ได้แก่ การเลียงเสนอขอในกลุ่มสาระที่มีจำนวนผู้ผ่านการประเมินน้อยไปเสนอขอในกลุ่มสาระอื่นที่มีจำนวนผู้ผ่านการประเมินจำนวนมากหรือเสนอขอไม่ตรงกับกลุ่มสาระที่ปฏิบัติการสอนหลัก และพบปัญหาในการเขียนงานวิชาการ

1.3 **ปัญหาด้านคุณภาพผลงาน** ได้แก่ ผลงานขาดความแปลกใหม่ และมีการคัดลอกผลงาน

1.4 **ปัญหาด้านการบริหารจัดการประเมิน** ได้แก่ การถูกแทรกแซงการประเมิน และการถูกรุมเร้าจากสังคมซึ่งทำให้ไม่สามารถประเมินได้ตามหลักวิชา

1.5 **ปัญหาอื่นๆ** ได้แก่ ความล่าช้าในการประเมิน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการจัดสรรงบประมาณ

2. ผลการสร้างรูปแบบการประเมินฯ และคู่มือการใช้รูปแบบฯ

2.1 **รูปแบบการประเมิน** ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) **วัตถุประสงค์** เป็นการประเมินเพื่อตัดสินคุณภาพผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

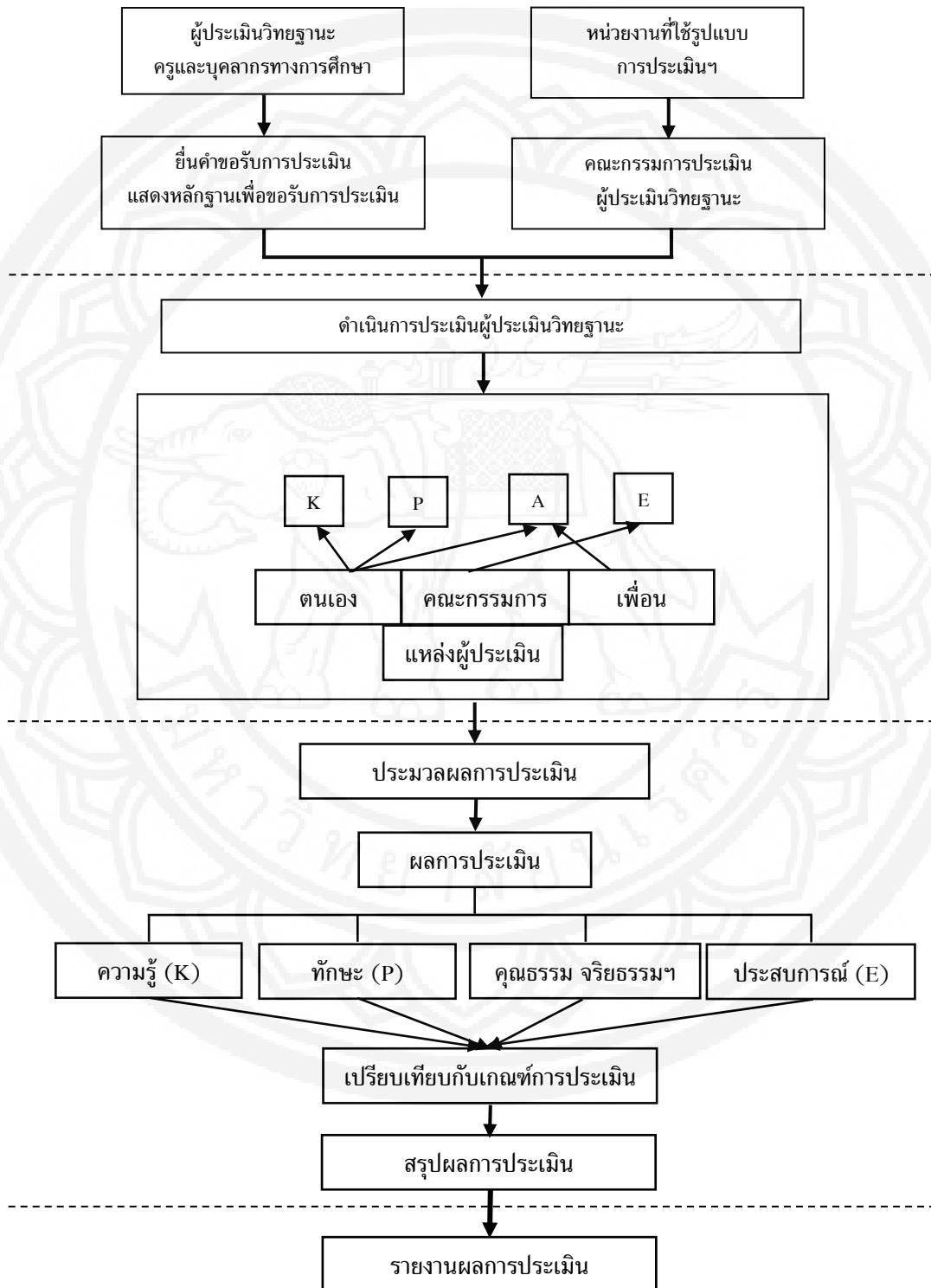
พื้นฐาน 2) **คุณสมบัติของผู้ประเมินวิทยฐานะสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพตรงตามสาขาที่ประเมิน มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม และรักษาความลับของทางราชการ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาคุณวุฒิตดคุณวุฒินึ่งตรงตามสาขาที่จะประเมิน และต้องมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือเคยเป็นข้าราชการครูที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ 3) **องค์ประกอบและตัวบ่งชี้** ควรประเมิน 4 ด้าน 24 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) ด้านความรู้มี 6 ตัวบ่งชี้ 3.2) ด้านทักษะ มี 8 ตัวบ่งชี้ 3.3) ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ มี 8 ตัวบ่งชี้ และ 3.4) ด้านประสพการณ์ มี 2 ตัวบ่งชี้ 4) **น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบการประเมินแต่ละด้าน** ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ และประสพการณ์ มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากันคือร้อยละ 25 5) **เกณฑ์การประเมิน** เป็นเกณฑ์สมบูรณ์ มีทั้งเกณฑ์รายองค์ประกอบและเกณฑ์รวม ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินต้องผ่านเกณฑ์ทั้งหมด คือ ทั้งองค์ประกอบและเกณฑ์รวม 6) **วิธีการประเมิน** มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 6.1) เสนอคำขอ 6.2) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน 6.3) พิจารณาคุณสมบัติและตรวจเอกสารประกอบการประเมิน (องค์ประกอบประสพการณ์) 6.4) ดำเนินการประเมินด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ 6.5) รวบรวมข้อมูลและนำเสนอผลการประเมิน 7) **ผู้ประเมิน** มี 2 ชุดละ 3 คน ชุดที่ 1 พิจารณาคุณสมบัติและตรวจเอกสารของผู้ขอรับการประเมิน ชุดที่ 2 ทดสอบด้านความรู้และทักษะ ชุดที่ 3 เพื่อนผู้ประเมินในชุดเดียวกันประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ 8) **ระยะเวลาการประเมิน** แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ทดสอบด้านความรู้ ทักษะ ประเมินตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ และการตรวจเอกสารประกอบการประเมินด้านประสพการณ์ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ระยะที่ 2 ประเมินคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยเพื่อนผู้ประเมินในชุดเดียวกันใช้เวลา 1 วัน ระยะที่ 3 สรุปรวบรวมและนำเสนอผลการประเมิน ใช้เวลาไม่เกิน 5 วัน และควรทำการประเมินซ้ำทุก 3 ปี

2.2 **คู่มือดำเนินการประเมิน** คู่มือดำเนินการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์การประเมิน



องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบ  
เกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการ  
ประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการประเมิน  
และการรายงานผลการประเมิน ซึ่งคู่มือดำเนินการประเมิน  
นี้ ใช้เป็นแนวทางการประเมิน ประกอบรูปแบบการประเมิน  
ผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา และผ่าน

การตรวจสอบและประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งพบว่า มีสาระ  
และลักษณะทางกายภาพ เหมาะสมทุกรายการ นอกจากนี้  
ยังได้เพิ่มเติมตัวอย่าง การคำนวณ ตารางเทียบคะแนนและ  
การรายงานผล ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้  
สะดวกในการนำไปใช้ เข้าใจง่ายและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น



รูปที่ 1 รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ

จากการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ เพื่อพิจารณาคุณภาพของรูปแบบการประเมินฯ ด้านความตรง (Validity) โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้ชัด (Known Group Technique) พบว่ารูปแบบการประเมินฯ มีความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) สามารถจำแนกกลุ่มได้อย่างถูกต้องพิจารณาจากผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test พบว่ากลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพสูงมีผลการประเมินรวมทุกองค์ประกอบสูงกว่ากลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพต่ำ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินพบว่า องค์ประกอบความรู้และองค์ประกอบทักษะ กลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพสูงมีผลการประเมินสูงกว่ากลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับองค์ประกอบคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ และองค์ประกอบประสบการณ์พบว่า กลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการประเมินไม่แตกต่างกัน

### 4. ผลการประเมินรูปแบบการประเมินฯ

ผลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน ที่เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินฯ ว่ามีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความถูกต้องทั้ง 4 ด้าน ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.95, 4.25, 4.00, 4.07, S.D. = .75, .71, .73, .72$ ) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้น ระหว่างกลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่รับการประเมินกับกลุ่มผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินคุณภาพผู้ประเมินวิทยฐานะ โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test พบว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินฯ ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม รายองค์ประกอบ และรายประเด็นย่อย

### อภิปรายผล

#### 1. ปัญหาการประเมินวิทยฐานะ

ปัญหาการประเมินทั้งหมด เป็นปัญหาที่พบในสภาพจริงของการประเมินวิทยฐานะครู และบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันเป็นปัญหาที่เรื้อรัง มีมานาน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาที่เกิดขึ้นจริงกับผู้เรียนมีแนวโน้มที่ต่ำลง สวนทางกับอัตราการเพิ่ม

วิทยฐานะครูที่มีจำนวนมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสังคมไทยที่มีความประนีประนอม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รักพวกพ้อง โดยถูกนำมาใช้กับทุกเรื่องไม่เว้นแม้กระทั่งเรื่องการประเมินวิทยฐานะ จึงทำให้ปัญหานี้ยังไม่หมดไป จนกลายเป็นวิถีปฏิบัติและกลายเป็นเรื่องปกติ ดังจะเห็นได้จากการสรรหากรรมการผู้ประเมินบางเขตพื้นที่การศึกษาจะทาบทามกรรมการที่เป็นกันเองหรือร้องขอได้ การประเมินผลงานในบางครั้งไม่คำนึงถึงความถูกต้องตามหลักวิชาเพียงแต่มีสายเชืกรรรมการให้ครบ บางท่านขาดความรู้ในเรื่องที่ประเมินก็จะหลีกเลี่ยงการแนะนำ หรือแสดงความคิดเห็นต่อคุณภาพผลงาน บางรายวิชาแบ่งนวัตกรรมกันประเมิน เช่น กรรมการคนหนึ่งประเมินนวัตกรรม อีกคนประเมินรายงานวิจัย แล้วนำผลมารวมกันในวันประชุมพิจารณาผลงาน ซึ่งถ้าหน่วยงานขาดมาตรการคัดสรรกรรมการที่มีคุณภาพแล้ว ผลตามมาก็จะทำให้การประเมินขาดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Wedchayanon (n.d.) ที่กล่าวว่า การประเมินที่ใช้ผู้ประเมินหลายคนมีจุดด้อยที่ไม่สามารถมองข้ามได้ เช่น ผู้บังคับบัญชาไม่กล้าประเมินลูกน้องอย่างตรงไปตรงมาเพราะกลัวลูกน้องเกิดความไม่พอใจและอาจไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน หรือการประเมินตนเองที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่มักจะประเมินตัวเองเกินความเป็นจริง เหตุผลอีกประการหนึ่งอาจเกิดจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หลักของการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้เสนอขอที่เข้าใจว่า เมื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้วจะทำให้ค่าตอบแทนต่อเดือนเพิ่มขึ้น มีความสามารถในการจ่ายเพิ่มขึ้น รวมไปถึงมีความมั่นคงในชีวิตเพิ่มขึ้น ทั้งที่จริง ๆ แล้ว การประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะนั้นเป็นการประเมินที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อรับรองความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องพัฒนาผลการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่เป็นเลิศในการปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ หรืองานที่ปฏิบัติบรรลุผล มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ Wedchayanon (n.d.) ที่กล่าวถึงข้อควรคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ และกำหนดตัวผู้ประเมินประเมินให้ชัดเจนก่อนทำการประเมิน

#### 2. รูปแบบ และคู่มือการประเมินฯ

จากการสร้างรูปแบบการประเมิน ตามขั้นตอนการวิจัย ทำให้ได้รูปแบบการประเมินฯ ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์การประเมิน คุณสมบัติของผู้ประเมินวิทยฐานะ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ น้ำหนักความสำคัญ เกณฑ์ การ











เก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ เพื่อดำเนินการยืนยันความสำคัญขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นตามรูปแบบ

### References

Eisner, E. (1976). Educational connoisseurship and criticism. Their form and function in Education evaluation. *Journal of aesthetic education*, 10, 135-150.

Kangpheng, S. (2002). When the external evaluators visit academy: From the experience into practice. *Academic Journal*, 5(1), 44-45.

Mertens, D. M. (1994). Training evaluators: Unique skills and knowledge. *New Directions for Program Evaluation*, 1994(62), 17-27.

Murry, J. W. & Hammons, J. O. (1995). Delphi: A versatile methodology for conduction qualitative Research. *The Review of Higher Education*, 18(4), 423-436.

Office of National Education. (2001). *A study of educational quality assurance and standard: New Zealand study* (Research report). Bangkok: Pimdee.

Office of The Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission. (2009). *The civil teacher and educational personnel commission academic standing evaluation guide*. Bangkok: Ministry of Education.

Prawanpruek, S. (2001). *Principles and techniques of educational evaluation*. Bangkok: Educational and Psychological Test Bureau Srinakharinwirot University.

Srisa-ard, B. (1990). The use of model for research development. *Journal of Education*, 20(2), 19-25.

The ILAC Secretariat. (2006). Accreditation Requirements and Operating Criteria for Horseracing Laboratories. Retrieved from [http://ilac.org/latest\\_ilac\\_news/ilac-mra-2006-annual-report/](http://ilac.org/latest_ilac_news/ilac-mra-2006-annual-report/)

Wedchayanon, N. (n.d.), *Personnel assessment*. Bangkok: National Institute of Development Administration.