

การพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วาริช รัตนกรติ^{a*} และเอี่ยมพร หลินเจริญ^b

A Development of an Evaluation Model for Teacher Civil Service and Educational Personnel's Evaluators Under the Office of Basic Education Commission

Warich Rattanakad^{a*} and Aumporn Lincharoen^b

^aโรงเรียนบ้านหนองหัวปลวก ตำบลไผ่รอบ อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร 66190

^bภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก 65000

^aBannonghuapluk School, Paibob, Phopraphachang, Phichit, 66190

^bDepartment of Education, Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok, 65000

*Corresponding author. E-mail address: to_name01@hotmail.com

Received: 20 June 2016; Accepted: 25 July 2016

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาปัญหา การสร้างรูปแบบการประเมิน การทดลองใช้รูปแบบการประเมิน และการประเมินรูปแบบการประเมิน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัญหาการประเมินวิทยฐานะมี 4 ประเด็น ได้แก่ ปัญหาด้านผู้ประเมินวิทยฐานะ ปัญหาด้านผู้เสนอขอรับการประเมิน ปัญหาด้านคุณภาพผลงาน ปัญหาด้านการบริหารจัดการประเมิน และปัญหาอื่น ๆ
2. รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ขั้นตอนการประเมิน 8 ขั้นตอน ได้แก่ วัตถุประสงค์การประเมิน คุณสมบัติของผู้ประเมินวิทยฐานะ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ น้ำหนัก ความสำคัญ เกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมิน ผู้ทำการประเมิน และระยะเวลาการประเมิน โดยประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะจาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และประสบการณ์ ใน 4 องค์ประกอบนี้มี 25 ตัวบ่งชี้ ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินเป็น เกณฑ์สัมบูรณ์โดยกำหนดเป็นค่าร้อยละ
3. รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความตรงเชิงจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า รูปแบบการประเมินมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และมีความถูกต้อง ในระดับมากทุกข้อ

คำสำคัญ: ผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา รูปแบบการประเมิน

Abstract

The purposes of this research was to develop the evaluation model for professional teacher and educational officer's evaluators under the office of basic education commission. The research and development approach was divided into 4 stages which are problems identification, construction of evaluation model, evaluation model trial and evaluation of the evaluation model.

The results found that

1. There were 4 issues pertaining to professional evaluation problems, which were evaluator themselves, recipient of evaluation, quality of accomplishment, evaluation management and other problems.
2. The evaluation model composed of 8 steps; 1) The objective of the evaluation, 2) The qualification of evaluators, 3) Factors and indicators, 4) Weighed, 5) Criteria, 6) The evaluation method, 7) Evaluator, and 8) Duration of evaluating process. They were used to evaluate the evaluator from 4 factors; knowledge, skill, moral and ethics, and experience. Those 4 factors possess 25 indicators. The absolute criteria (percentage) were used in the model.



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 นอกจากครูจะต้องรับบทบาทเป็นผู้สอนคน ให้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการต่าง ๆ แล้วครูยังจะต้องรับบทบาทในการพัฒนาประเทศชาติในด้านต่าง ๆ อีก เช่น การพัฒนาสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น ดังนั้น ครูจึงต้องรับบทหนักทั้งในอดีตและปัจจุบัน และเป็นบทบาทในการสร้างสังคมในด้านต่าง ๆ ให้มีความเจริญก้าวหน้า

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

การพิจารณาบุคคลเพื่อทำหน้าที่ประเมินวิทยฐานะนั้นจากหลักเกณฑ์ของ 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 โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบประสานงานกับผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ จากนั้นเสนอชื่อไปยัง ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาแต่งตั้งและประกาศให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมินในลำดับต่อไป แต่หลักการดังกล่าวไม่ได้กำหนดรายละเอียดและคุณลักษณะของผู้ประเมินที่ชัดเจน ในด้านความรู้ความสามารถตามหลักวิชาการประเมินแต่อย่างใด หากแต่กำหนดไว้ว่า ให้ผู้ที่มีวิทยฐานะสูงกว่าผู้เสนอขอเป็นผู้ประเมิน 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 สุจริต 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.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสรรหาผู้ประเมิน และเพื่อเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการรับรองคุณสมบัติของผู้ประเมินวิทยฐานะ ซึ่งจะส่งผลให้ผลการประเมินที่เกิดขึ้น มีความถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และลดข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกิดจากผู้ประเมิน อีกทั้ง ยังทำให้ผลการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้อง ยุติธรรม และเกิดประโยชน์อันแท้จริง และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

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

วิธีการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา

ศึกษาปัญหาการประเมินวิทยฐานะจากบทความ สืบค้นจากอินเทอร์เน็ต สังเกตและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินวิทยฐานะเพิ่มเติม ได้แก่ อ.ค.ศ. เขตพื้นที่การ

ศึกษา ผู้ประเมินวิทยฐานะ เจ้าหน้าที่งานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครูและบุคลากรที่เสนอขอวิทยฐานะ

แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) อ.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 สาระของแต่ละตัวบ่งชี้ 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) แบบประเมินประสิทธิภาพ 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 การเลี้ยงเสนอขอในกลุ่มสาระที่มีจำนวนผู้ผ่านการประเมินน้อยไปเสนอขอในกลุ่มสาระอื่นที่มีจำนวนผู้ผ่านการประเมินจำนวนมากกว่าหรือเสนอขอไม่ตรงกับกลุ่มสาระที่ปฏิบัติการสอนหลัก และพบปัญหาในการเขียนงานวิชาการ

1.3 ปัญหาด้านคุณภาพผลงาน ได้แก่ ผลงานขาดความแปลกใหม่ และมีการคัดลอกผลงาน

1.4 ปัญหาด้านการบริหารจัดการประเมิน ได้แก่ การถูกแทรกแซงการประเมิน และการถูกรุมเร้าจากสังคมซึ่งทำให้ไม่สามารถประเมินได้ตามหลักวิชา

1.5 ปัญหาอื่นๆ ได้แก่ ความล่าช้าในการประเมินซึ่งมีสาเหตุมาจากการจัดสรรงบประมาณ

2. ผลการสร้างรูปแบบการประเมินฯ และคู่มือการใช้รูปแบบฯ

2.1 รูปแบบการประเมิน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ เป็นการประเมินเพื่อตัดสินคุณภาพผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

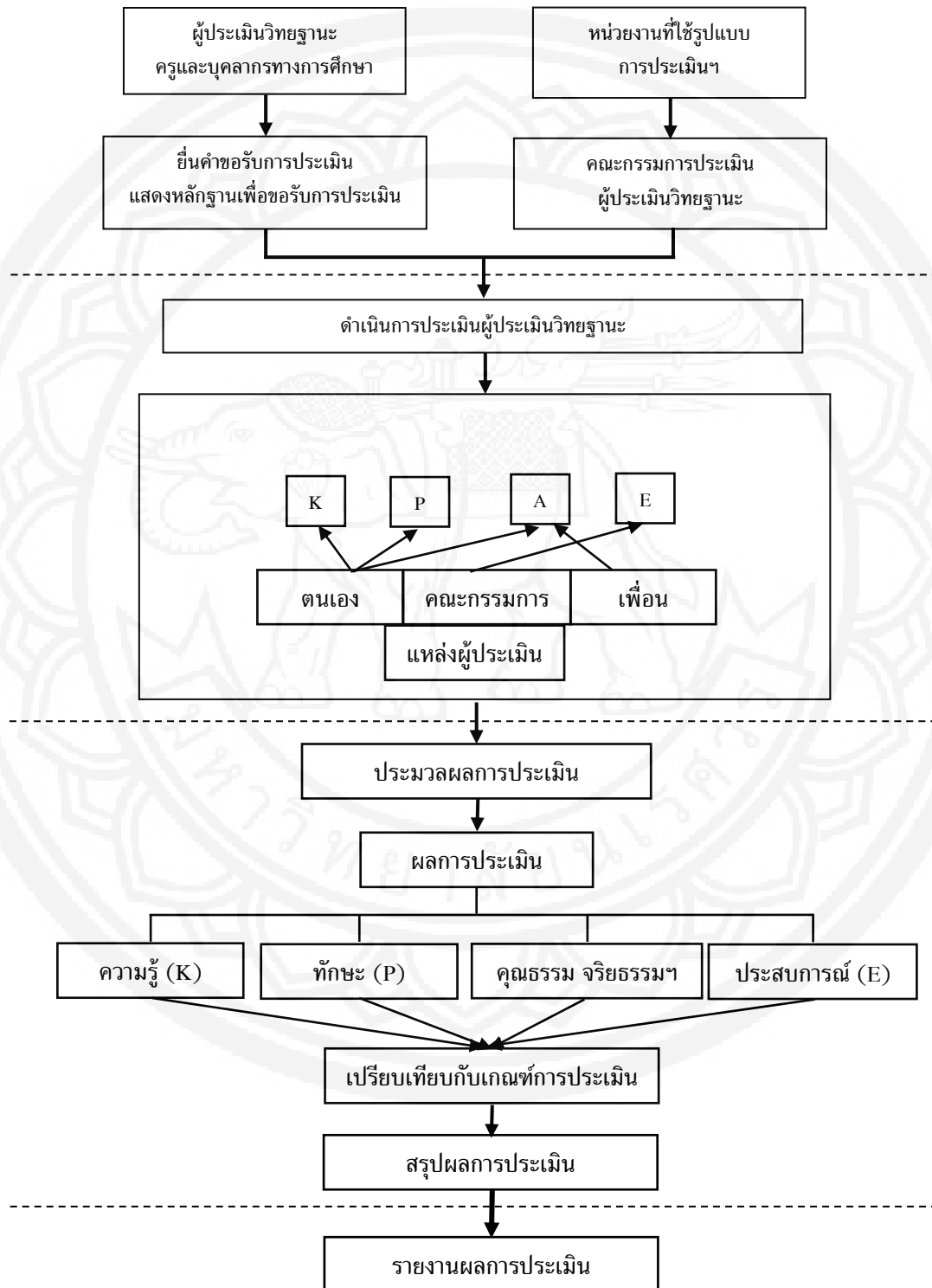
พื้นฐาน 2) คุณสมบัติของผู้ประเมินวิทยฐานะสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพตรงตามสาขาที่ประเมิน มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม และรักษาความลับของทางราชการ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาคุณวุฒิใดคุณวุฒิหนึ่งตรงตามสาขาที่จะประเมิน 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 จริยธรรมและจรรยาบรรณ และประสพการณ์ มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากันคือร้อยละ 25 5) เกณฑ์การประเมิน เป็นเกณฑ์สมบูรณ์ มีทั้งเกณฑ์รายองค์ประกอบและเกณฑ์รวม ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินต้องผ่านเกณฑ์ทั้งหมด คือ ทั้งองค์ประกอบและเกณฑ์รวม 6) วิธีการประเมินมี 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 สรุปรวมรวบและนำเสนอผลการประเมิน 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) โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้จัก (Known Group Technique) พบว่ารูปแบบการประเมินฯ มีความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) สามารถจำแนกกลุ่มได้อย่างถูกต้องพิจารณาจากผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test พบว่ากลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพสูงมีผลการประเมินรวมทุกองค์ประกอบสูงกว่ากลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพต่ำ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินพบว่า องค์ประกอบความรู้และองค์ประกอบทักษะ กลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพสูงมีผลการประเมินสูงกว่ากลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับองค์ประกอบคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ และองค์ประกอบประสบการณ์ พบว่า 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 ระหว่างกลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่รับการประเมิน กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินคุณภาพผู้ประเมินวิทยฐานะ 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 การประเมินผลงานในบางครั้งไม่คำนึงถึงความถูกต้องตามหลักวิชาเพียงแต่มีสายเชื้กรรมการให้ครบ บางท่านขาดความรู้ในเรื่องที่ประเมินก็จะหลีกเลี่ยงการแนะนำ หรือแสดงความคิดเห็นต่อคุณภาพผลงาน บางรายวิชาแบ่งนวัตกรรมกันประเมิน เช่น กรรมการคนหนึ่งประเมินนวัตกรรม อีกคนประเมินรายงานวิจัย แล้วนำผลมารวมกันในวันประชุมพิจารณาผลงาน ซึ่งถ้าหน่วยงานขาดมาตรการคัดสรรกรรมการที่มีคุณภาพแล้ว ผลตามมาก็จะทำให้การประเมินขาดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Wedchayanon (n.d.) ที่กล่าวว่า การประเมินที่ใช้ผู้ประเมินหลายคนมีจุดด้อยที่ไม่สามารถมองข้ามได้ เช่น ผู้บังคับบัญชาไม่กล้าประเมินลูกน้องอย่างตรงไปตรงมาเพราะกลัวลูกน้องเกิดความไม่พอใจและอาจไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน หรือการประเมินตนเองที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่มักจะประเมินตัวเองเกินความเป็นจริง

เหตุผลอีกประการหนึ่งอาจเกิดจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หลักของการประเมินให้ มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้เสนอขอที่เข้าใจว่า เมื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะแล้วจะทำให้ค่าตอบแทนเดือนเพิ่มขึ้น 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



ประเมิน วิธีการประเมิน ผู้ทำการประเมิน และระยะเวลา การประเมิน องค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อรูปแบบ การประเมิน เพราะจะทำให้การคัดเลือกผู้ประเมินวิทยฐานะ มีความชัดเจน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้เห็นแนวทาง ในการประเมิน สามารถนำเกณฑ์การประเมินไปใช้พัฒนา ตนเอง รวมทั้งใช้ประโยชน์ในการคัดเลือกผู้ประเมินวิทยฐานะ ที่เหมาะสม ให้ผลการประเมินที่ถูกต้องตรงตามสภาพจริงได้

จุดเด่นของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นอีกเหตุผล หนึ่ง ก็คือ เป็นรูปแบบที่สามารถให้ข้อมูลและสารสนเทศ เกี่ยวกับผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากรูปแบบนี้มีวิธีการที่ได้มา ซึ่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ เช่น การประเมินด้านความรู้ ทักษะ ด้วยแบบวัดที่ผ่านการหาคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ และการนำไปทดลองใช้ ก่อนนำมาใช้ประเมินจริง และมีการ เก็บข้อมูลการประเมินจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ทำให้ ผลการประเมินมีความแม่นยำยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Office of National Education (2001) ที่กล่าวว่า ในการประเมิน ใด ๆ ไม่ควรยึดข้อมูลใดเป็นหลักเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการ ยืนยันจากแหล่งข้อมูลมากกว่า 1 แหล่ง เพื่อตรวจสอบ ความน่าเชื่อถือของข้อมูล

เมื่อเปรียบเทียบกับการสรรหาผู้ประเมินแบบเดิมที่ ปฏิบัติกันอยู่ โดยการสรรหากรรมการประเมิน เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบงานเป็นผู้ดำเนินการสรรหา โดยใช้วิธีการ สอบถาม ทาบทามโดยตรงจากคนรู้จัก คนสนิท คนใกล้ ๆ ตัว รวมทั้งคนที่ผ่านการประเมินในสาขาวิชาต่าง ๆ ว่า ต้องการเป็นกรรมการประเมินหรือไม่ ให้ได้จำนวนครบ ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด แล้วเสนอรายชื่อทั้งหมดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ให้ความเห็นชอบ จากนั้นส่งให้ ก.ค.ศ. พิจารณา แต่งตั้ง ในการสรรหากรรมการเขตพื้นที่การศึกษาหนึ่ง ๆ ซึ่งไม่มีสิ่งใดที่จะรับรองคุณสมบัติของผู้ประเมินวิทยฐานะ ที่ ก.ค.ศ.ตั้งหลักเกณฑ์ไว้ กล่าวคือ ไม่มีการตรวจสอบด้าน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการประเมิน ที่เป็นรูปธรรมแต่อย่างใด แต่กลับไปให้ความสำคัญแก่คุณวุฒิ หรือการมีวิทยฐานะที่สูงกว่าผู้เสนอขอรับการประเมินเท่านั้น

การตรวจสอบองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การตรวจสอบ องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ นั้นมีความสำคัญมาก ผู้วิจัย ได้ใช้กระบวนการหาฉันทามติแบบพหุลักษณะ (Multi-Attribute Consensus Reaching Process) ซึ่งเป็นกระบวนการ ตรวจสอบความตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและทราบถึงงานปฏิบัติของผู้ประเมิน

วิทยฐานะ และการประเมินวิทยฐานะ รวมทั้งผู้ซึ่งเคยผ่าน การประเมินวิทยฐานะ ร่วมกันพิจารณาตรวจสอบความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ในการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Eisner (1976) ที่เป็นผู้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้โมเดลระบบผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Model) ซึ่ง Eisner เชื่อว่าการรู้ทันสิ่ง ต่าง ๆ เป็นลักษณะพื้นฐานของความเป็นผู้เชี่ยวชาญ จะ เห็นได้ว่ากระบวนการในการตรวจสอบเพื่อพิจารณาคัดเลือก องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างรอบคอบ ใช้เทคนิควิธีที่เชื่อถือได้ มีการตอบแบบสอบถามของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการ หาฉันทามติแบบพหุลักษณะถึง 2 รอบ และมีการเข้าร่วมประชุมกลุ่มเพื่อร่วมกันอภิปราย ถึงความสำคัญขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้แต่ละตัว เพื่อ ให้ผู้ตอบได้พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบในรอบสุดท้าย และเป็นการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยไม่ใ้ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมีอิทธิพลต่อการตอบของผู้เชี่ยวชาญ คนอื่น ๆ Prawanpruek (2001) อีกทั้งการตัดสินใจโดย กลุ่มบุคคลจะมีความตรงมากกว่าการตัดสินใจโดยคนเดียว และการตัดสินใจจะมีความตรงมากขึ้นถ้าผู้เชี่ยวชาญใน กลุ่มประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในประเด็นนั้น Murry and Hammons (1995) ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ เกี่ยวข้องกับการประเมินวิทยฐานะ ดังนั้นองค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทาง การศึกษา จึงมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ใน ปัจจุบัน

คู่มือการดำเนินการประเมินตามรูปแบบการประเมินฯ เป็นเอกสารที่ใช้ประกอบการดำเนินการตามรูปแบบการ ประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วยส่วนสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของการประเมิน องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ นำหนักความสำคัญขององค์ประกอบ เกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการ ประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน วัตถุประสงค์ของการพัฒนา คู่มือการดำเนินการประเมินเพื่อให้ผู้ประเมินใช้ประกอบการ ดำเนินการประเมินตามรูปแบบการประเมินฯ ซึ่งจะทำให้ เกิดความเข้าใจและความชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการ ประเมินที่ถูกต้องตามรูปแบบการประเมิน ดังนั้น การนำ

รูปแบบการประเมินไปใช้ เพื่อจะให้ผลการประเมินเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ผู้ดำเนินการประเมินจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข วิธีการ ที่กำหนดไว้ในคู่มือเสมอ สิ่งสำคัญที่จะทำให้การรูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะที่พัฒนาขึ้นนี้บรรลุวัตถุประสงค์ คือ ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินทุกฝ่ายจะต้องศึกษาเนื้อหาสาระต่าง ๆ ในคู่มืออย่างละเอียด

ผลการประเมินคู่มือการดำเนินการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า สาระและลักษณะทางกายภาพของคู่มือมีความเหมาะสมทุกรายการ สามารถนำไปใช้ประกอบแนวทางการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะได้ ที่เป็นเช่นนั้นเพราะคู่มือที่พัฒนามาใช้คู่กับรูปแบบการประเมินมีสารสนเทศที่สำคัญเพียงพอ สามารถอ่านและเข้าใจได้ง่าย มีตัวอย่างประกอบการอธิบายขั้นตอนการใช้รูปแบบได้อย่างสมบูรณ์

3. การทดลองใช้รูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประเมินฯ ที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ตามแนวคิดของ Srisa-ard (1990) ที่กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดจากรูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ โดยในการทดลองครั้งนี้ใช้เทคนิคกลุ่มรู้จัก (Known Group Technique) พิจารณาคุณภาพของรูปแบบด้านความตรง (Validity) เป็นหลัก โดยการนำรูปแบบการประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้น ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพสูงกับกลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพต่ำ ผลการทดลอง พบว่า กลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพสูงมีผลคะแนนการประเมินตามรูปแบบการประเมินฯ โดยรวมสูงกว่า กลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้นสามารถให้ผลการประเมินที่ตรงกับความเป็นจริง สามารถแยกกลุ่มได้ถูกต้อง ทั้งนี้ รูปแบบที่สร้างขึ้นมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีรองรับ ใช้เทคนิควิธีที่หลากหลาย และผ่านการพิจารณา

ตรวจสอบจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ อีกด้วย ทำให้สามารถนำมาใช้ในการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะได้อย่างถูกต้อง เพราะระบบการประเมินที่ดีต้องสามารถบอกหรือจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างชัดเจน Wedchayanon (n.d.) เมื่อพิจารณาคะแนนการประเมินตามรูปแบบฯ พบว่า ในองค์ประกอบความรู้ และองค์ประกอบทักษะ ผู้ถูกประเมินมีคะแนนการประเมินในองค์ประกอบทั้งสองนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบความรู้ และองค์ประกอบทักษะ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้ประเมินที่มีคุณภาพสอดคล้องกับ Mertens (1994) กล่าวว่า ความรู้และทักษะด้านการประเมินเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการฝึกหัดผู้ประเมิน

จุดเด่นของรูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกประการหนึ่ง ก็คือ เป็นการประเมินโดยใช้วิธีการที่เป็นระบบ มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน รวมถึงมีวิธีการเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ อีกทั้ง มีการเก็บข้อมูลจากหลายแหล่ง ทำให้สามารถให้ผลการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะสอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริง สามารถจำแนกระหว่างผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพสูงกับผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพต่ำ ดังนั้นผู้ประเมินวิทยฐานะที่ผ่านการประเมินตามรูปแบบนี้จะเป็นผู้ประเมินที่มีคุณภาพตรงตามคุณสมบัติที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดไว้ หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เขตพื้นที่การศึกษานำรูปแบบการประเมินนี้ไปใช้ในการคัดเลือกผู้ประเมินวิทยฐานะฯ จะทำให้ปัญหาการประเมินวิทยฐานะที่เป็นอยู่ทุเลาลง อีกทั้ง รูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นนี้ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่นๆ ที่สนใจและยังไม่มีแนวทางในการคัดเลือกผู้ประเมิน

4. การประเมินรูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนนี้ได้เชิญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ แสดงความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการประเมินฯ พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีผลต่อรูปแบบการประเมินฯ ระหว่างกลุ่มผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินคุณภาพผู้ประเมินวิทยฐานะกับกลุ่มผู้ประเมินวิทยฐานะที่ได้รับการประเมิน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นั้นแสดงให้เห็นว่า ทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าว มีการรับรู้ร่วมกันว่ารูปแบบการประเมินฯ ที่



พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม มีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ และมีความถูกต้อง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับทุกฝ่ายมีความเข้าใจในหลักการและรายละเอียดที่ถูกต้องและตรงกันเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินฯ ว่าเป็นการประเมินในทางสร้างสรรค์ มุ่งพัฒนาคุณภาพ มิใช่มีไว้เพื่อการจับผิด ทำให้ทุกฝ่ายคลายข้อกังวลใจได้และเกิดบรรยากาศที่ดีในการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินสถานศึกษาที่ Kangpheng (2002) ได้กล่าวเกี่ยวกับบรรยากาศของการประเมินภายนอกว่าผู้รับการประเมินจะมีความเครียด วิตกกังวล ในช่วงก่อนการประเมิน และวันแรกของการประเมินเท่านั้น หลังจากนั้นจะรู้สึกสบายใจ โล่งใจ เนื่องจากบรรยากาศในการประเมินเป็นไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ ไม่มีการจับผิดใดๆ นอกจากนั้นรูปแบบการประเมินฯ ยังมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินอย่างเหมาะสม ใช้แหล่งข้อมูลการประเมินในแต่ละองค์ประกอบที่หลากหลายทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในผลการประเมิน อีกสิ่งหนึ่งคือ การได้มาซึ่งรูปแบบการประเมินฯ ที่ให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ สิ่งเหล่านี้จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ผลการประเมินรูปแบบการประเมินฯ อยู่ในระดับสูงได้ ประการสุดท้ายเมื่อเปรียบเทียบกับแนวทางการสรรหากรรมการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถือปฏิบัติอยู่โดยการคัดเลือกตาม ก.ค.ศ. ที่กำหนดว่า “ผู้ประเมินวิทยฐานะสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพตรงตามสาขาที่ประเมิน อีกทั้ง ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม และรักษาความลับของทางราชการ” ซึ่งมีข้อจำกัดที่ว่าเป็นการคัดเลือกผู้ประเมินโดยไม่ได้ตรวจสอบถึงคุณสมบัติดังกล่าวที่เป็นรูปธรรม และไม่มีสิ่งใดที่บอกได้ว่าผู้ประเมินฯ มีความรู้ ความสามารถ และมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม และสามารถรักษาความลับของทางราชการมากนักน้อยเพียงใด เพราะไม่ได้ทำการวัดเพื่อสะท้อนคุณลักษณะเหล่านี้ออกมา อย่างไรก็ตามรูปแบบการประเมินฯ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ สามารถทำให้การคัดเลือกแต่งตั้ง กรรมการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวทางการคัดเลือกผู้ประเมินวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ อีกทั้งยังลดข้อจำกัดการคัดเลือกกรรมการประเมินฯ แบบที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้ปัญหาด้านคุณภาพที่ไม่พึงประสงค์ของผู้ประเมินลดลงไปได้มาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้ประเมินควรศึกษารายละเอียดจากคู่มือการประเมิน ผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เข้าใจโดยละเอียดในทุกประเด็น ก่อนทำการประเมินในสถานการณ์จริง

2. ผู้ประเมินวิทยฐานะสามารถนำตัวบ่งชี้ในงานวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้ประเมินที่มีคุณภาพตามตัวบ่งชี้ เพราะทุกตัวบ่งชี้ที่ได้ในแต่ละองค์ประกอบ เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงคุณลักษณะของผู้ประเมินวิทยฐานะที่มีคุณภาพ และได้พัฒนามาจากวิธีการที่เหมาะสมน่าเชื่อถือ

3. ปัจจุบันหน่วยงาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ได้ยุติบทบาทลงไปแล้ว แต่งานวิจัยชิ้นนี้ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคล ซึ่งหมายถึง คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) ทดแทนได้

4. ผู้นำรูปแบบการประเมินไปใช้ สามารถประยุกต์ใช้ประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะเพียงบางองค์ประกอบ โดยเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่จำเป็นและสำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบความรู้ และองค์ประกอบทักษะ เพราะผลจากการทดลองใช้รูปแบบการประเมินฯ พบว่า ทั้ง 2 องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่เห็นความแตกต่างของผู้ประเมินที่มีคุณภาพสูงและผู้ประเมินที่มีคุณภาพต่ำได้อย่างชัดเจน

5. หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับผู้ประเมินวิทยฐานะควรมีการนำรูปแบบการประเมินฯ ไปใช้เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับคุณภาพของผู้ประเมินวิทยฐานะในสังกัด และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์แนวทางในการพัฒนา/ฝึกอบรม เพื่อเติมเต็มศักยภาพของผู้ประเมินวิทยฐานะสู่ความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลงานประเมินที่ประเมินโดยผู้ประเมินวิทยฐานะที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพตามรูปแบบการประเมินนี้ เปรียบเทียบกับงานประเมินขึ้นเดียวกันแต่ถูกประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมิน ว่าคุณภาพของงานประเมินนั้นเป็นอย่างไร ผลการประเมินมีความสอดคล้องกันหรือไม่

2. ในการกำหนดค่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ในงานวิจัยดำเนินการโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญเป็นหลักเท่านั้น ทั้งนี้ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการดำเนินการ



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/

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