

การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับประเมินสมรรถนะ
ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง



นางสาวศศิ จิระโร

ศูนย์วิทยทรัพยากร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

AN APPLICATION OF THE PERFORMANCE APPRAISAL METHOD TO ASSESS
THE COMPETENCY OF BASIC EDUCATION EXTERNAL EVALUATORS
FOR LICENSE RENEWAL



Miss Sajee Jiraro

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Measurement and Evaluation

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education
Chulalongkorn University

Academic year 2008

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับ
ประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

โดย

นางสาวศจี จิระโร

สาขาวิชา

การวัดและประเมินผลการศึกษา

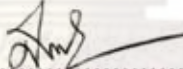
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง)


..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ)

ศูนย์วิทยุโทรพยากรณ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ศศิจิระโร : การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับประเมินสมรรถนะ
ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง (AN APPLICATION
OF THE PERFORMANCE APPRAISAL METHOD TO ASSESS THE COMPETENCY OF
BASIC EDUCATION EXTERNAL EVALUATORS FOR LICENSE RENEWAL)
อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ.ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง, 201 หน้า**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนากฎวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง (2) เพื่อทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ตามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น (3) เพื่อ ประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน การวิจัยดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นและน้ำหนักของ ประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนากฎวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก โดยจัดทำกรอบการ ประเมิน ให้ผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน ตรวจสอบพิจารณา และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนทดลองใช้ โดยนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ที่เรียนวิชา วิธีวิทยาการประกันคุณภาพตามหลักสูตรที่ สมศ. ให้การรับรอง จำนวน 33 คน ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับ การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก โดยการทดลองใช้กับผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน ขั้นตอนที่ 4 ประเมิน คุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก โดยพิจารณาจากผลการประเมินวิธีการ ประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) และผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนทั้งสิ้น 42 คน ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ประเมินทำการประเมินแห่งหลังสุด โดยมีจำนวนครู 26 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน และผู้เข้ารับ การประเมิน จำนวน 10 คน ทำการประเมินภายหลังจากผ่านการทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จากนั้น ทำ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย และการวิเคราะห์เนื้อหาของผลการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการกำหนดประเด็นและน้ำหนักของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 ประเด็น ดังนี้ (1) ความรู้ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด เป็นอันดับที่หนึ่ง คิดเป็น ร้อยละ 28 รองลงมาคือ (2) ความสามารถในการประเมินผล มีน้ำหนักความสำคัญเป็นอันดับที่สอง คิดเป็นร้อยละ 22 (3) ผลการปฏิบัติงาน มีน้ำหนักความสำคัญเป็นอันดับที่สาม คิดเป็นร้อยละ 17 ตามลำดับ (4) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (5) ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และ (6) จรรยาบรรณในการ ประเมิน มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน และมีความสำคัญเป็นอันดับที่สี่ คิดเป็นร้อยละ 11

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือ พบว่า ความตรงตามเนื้อหา ของเครื่องมือส่วนใหญ่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.71 - 0.98 การวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดรายข้อ พบว่า แบบวัดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ส่วนใหญ่เป็นข้อสอบที่มีค่าความยากอยู่ในระดับค่อนข้างง่าย จำนวน 41 ข้อ (ค่า p อยู่ระหว่าง 0.60-0.79) คิดเป็นร้อยละ 60.29 ค่าอำนาจ จำแนกอยู่ในระดับดี จำนวน 32 ข้อ (ค่า r อยู่ระหว่าง 0.40-0.59) คิดเป็นร้อยละ 47.06 ส่วนการวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อ ของแบบประเมิน โดยการทดสอบค่า t (t-test) พบว่า ร้อยละ 83.33 ของข้อคำถามทั้งหมด สามารถจำแนกได้อย่างมีนัยสำคัญ

3. ผลการทดลองใช้วิธีประเมิน พบว่า ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมิน ภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ทั้ง 10 คน ผ่านเกณฑ์การต่ออายุการรับรองความเป็นผู้ประเมินภายนอก ตามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยมีค่าร้อยละของคะแนนรวม อยู่ระหว่าง 71.67 ถึง 89.41

4. ผลการประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ในด้านการประเมินตามมาตรฐานการประเมินพบว่า โดยรวมวิธีการ ประเมิน มีมาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจโดย รวมอยู่ในระดับมาก

ภาควิชา..... วิจัยและจิตวิทยาการศึกษาศาสตร์..... ลายมือชื่อนิติ.....
สาขาวิชา..... การวัดและประเมินผลการศึกษา..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
ปีการศึกษา 2551.....

5083403327: MAJOR EDUCATIONAL MEASUREMENT AND EVALUATION

KEYWORDS : COMPETENCY OF BASIC EDUCATION EXTERNAL EVALUATORS /
PERFORMANCE APPRAISAL

SAJEE JIRARO : AN APPLICATION OF THE PERFORMANCE APPRAISAL
METHOD TO ASSESS THE COMPETENCY OF BASIC EDUCATION
EXTERNAL EVALUATORS FOR LICENSE RENEWAL. ADVISOR :
ASST. PROF. NUTTAPORN LAWTHONG, Ph.D., 201 pp.

The purposes of this research were as follows (1) to develop the performance appraisal method to assess the competency of basic education external evaluators for license renewal, (2) to implement these method that developed by researcher, (3) to evaluate the quality of these method. The process of this research had four steps. The first step was to specify and weigh evaluated topics of performance appraisal to assess the external evaluators by analyzing competencies of external evaluators from several data sources such as studying the related document, surveying the opinion of 12 experts. The second step was to develop the performance appraisal method to assess the competency of external evaluators by making evaluation framework, to evaluate the method by 17 experts, and to test quality of measuring instruments by 33 students of Kanchanaburi Rajabhat University that were studied quality assessment subject. The third step was to implement the performance appraisal method by 10 basic education external evaluators. The fourth step was to assess the quality of method in 2 parts; (1) to evaluate result of assessing this method by the joint committee on standards for educational evaluation (2) to evaluate result of satisfy using the method by 42 persons consisted of 26 teachers, 6 administrators and 10 external evaluators. This research analysis data by descriptive statistics and content analysis of interview result. The results as follows:

1. Evaluate topic consisted of 6 topics (1) quality assessment knowledge weighted highly 28% (2) evaluation ability weighted 22% (3) result performance weighted 17% (4) team work ability (5) friendly evaluator (6) ethics evaluator, three last topic weighted 11%.

2. Testing validity and reliability of measuring instruments, the finding of content validity had IOC value more than 0.50 and reliability coefficient values of 0.71 - 0.98. Item testing analysis found that the basic education external evaluator competency had rather easy 41 items 60.29% ($p = 0.60 - 0.79$) and good discrimination of 32 items 47.06% ($r = 0.40 - 0.59$). Discrimination from inferential statistic by t-test of evaluation form was significantly.

3. Result of implement this method found that 10 external evaluators passed criterion with total score between 71.67% - 87.41%

4. Result of assess quality this method by the joint committee on standards for educational evaluation found that utility standards, feasibility standards, propriety standards, and accuracy standards, were very good, and total satisfy was good.

Department : Educational research and Psychology

Student's Signature Sajee..

Field of Study : Educational Measurement and Evaluation

Thesis Advisor's Signature Nuttapon L..

Academic Year : ..2008.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกและกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาให้ความรู้ ให้ความกรุณาดูแล เอาใจใส่ และช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยไม่เห็นแก่ ความเหน็ดเหนื่อย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบ ขอบพระคุณท่านด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบ ปรับปรุง และ ให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์นี้ให้มีความ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน เป็นอย่างสูงที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ วิทยาการต่าง ๆ ด้านวิชาการอันมีคุณค่ายิ่งต่อผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.คมศร วงศ์รักษา อาจารย์นาวิณ วิทยาภรณ์ และนางวาตรีหญิง ดร.กิตติยา เอ็ฟฟานส รองผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ได้สละเวลาในการกำหนดประเด็นและนำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน วิธีการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ หน่วยประเมินคุณภาพภายนอก หจก. เพชรเกษม อีวาลูชั่น ผู้ประเมินภายนอกทุกท่าน รวมทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชัย หนูแก้ว และ ดร.ศุภลักษณ์ สัตย์พิศพราย อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี รวมทั้งนักศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษา สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้วิธีการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การ มหาชน) ที่สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้

ขอบคุณ นางสาวกัญญ์ สัมพงษ์ธรรม นางสาวดนตรี เงินสูง รวมถึงพี่น้องและผองเพื่อนนิสิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ นางวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร และอาจารย์เจียรนัย จิระโร ผู้เป็นคุณพ่อ และคุณแม่ของผู้วิจัย ที่เป็นผู้ให้ชีวิต อบรมสั่งสอน ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้อย่างสมบูรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญแผนภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ตอนที่ 1 มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	8
ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก.....	11
ตอนที่ 3 การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก.....	21
ตอนที่ 4 การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal).....	25
ตอนที่ 5 การบริหารและการจัดการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การศึกษา.....	30
ตอนที่ 6 ทฤษฎีการประเมินงานประเมิน.....	33
ตอนที่ 7 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดประเด็นประเมิน.....	41
ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน.....	44
ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน.....	60
ขั้นตอนที่ 4 ประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน.....	64

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ตอนที่ 1 ผลการกำหนดประเด็นและน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน การปฏิบัติงาน.....	67
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นการพัฒนาวิธีการประเมิน การปฏิบัติงาน.....	86
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน.....	113
ตอนที่ 4 ผลการประเมินคุณภาพวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน.....	118
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	141
สรุปผลการวิจัย.....	143
อภิปรายผลการวิจัย.....	153
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	159
รายการอ้างอิง.....	161
ภาคผนวก.....	166
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	167
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการวิจัย.....	180
ภาคผนวก ค รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	185
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม.....	187
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	201



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	กรอบการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง.....	49
2	แผนผังข้อสอบ (Test Blueprint) สำหรับวัดสมรรถนะความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบวัดแบบเลือกตอบ 30 ข้อ 30 คะแนน).....	51
3	แผนผังข้อสอบ (Test Blueprint) สำหรับวัดสมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล (แบบวัดแบบเลือกตอบ 20 ข้อ 20 คะแนน).....	52
4	แผนผังข้อสอบ (Test Blueprint) สำหรับวัดสมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล (แบบวัดแบบความเรียง 3 ข้อ 30 คะแนน).....	53
5	สรุปแหล่งข้อมูล จำแนกตามประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง	62
6	วิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	68
7	วิเคราะห์วิธีการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	70
8	วิเคราะห์คุณลักษณะกลุ่มเป้าหมายในการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	71
9	วิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	72
10	วิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	72
11	ผลสรุปการกำหนดประเด็นประเมินการปฏิบัติงานสำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมิน ภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง.....	74
12	การแจกแจงความถี่น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินปฏิบัติงาน สำหรับการประเมิน สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา.....	80
13	การแจกแจงความถี่น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินปฏิบัติงาน สำหรับการประเมิน สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านความสามารถในการประเมินผล.....	80
14	การแจกแจงความถี่น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินปฏิบัติงาน สำหรับการประเมิน สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม.....	81

ตารางที่	หน้า
15 การแจกแจงความถี่น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน.....	81
16 การแจกแจงความถี่น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรองด้านจรรยาบรรณในการประเมิน.....	82
17 การแจกแจงความถี่น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรองด้านผลการปฏิบัติงาน.....	82
18 ค่าฐานนิยมและพิสัยของน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง.....	83
19 ผลการคำนวณค่าน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง.....	84
20 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของแบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบเลือกตอบ).....	88
21 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของ แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบเลือกตอบ).....	90
22 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของ แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบความเรียง).....	91
23 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของ แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม.....	92
24 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของ แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน.....	93
25 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของ แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน.....	95
26 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง.....	96
27 ค่าความยากและค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก.....	98

ตารางที่	หน้า
28	สรุปคุณภาพของข้อสอบรายข้อตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม..... 104
29	อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม โดยการทดสอบค่าที่ (t-test) ระหว่างคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ..... 105
30	อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินสมรรถนะด้านกัลยาณมิตรในการประเมิน โดยการทดสอบค่าที่ (t-test) ระหว่างคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ..... 107
31	อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินสมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน โดยการทดสอบค่าที่ (t-test) ระหว่างคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ..... 108
32	อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก โดยการทดสอบค่าที่ (t-test) ระหว่างคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ..... 109
33	ผลสรุปคุณภาพของเครื่องมือ จำแนกตามประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง..... 110
34	จำนวนและค่าร้อยละ ของข้อมูลทั่วไป ด้านเพศ สถานภาพ และอายุของ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล..... 114
35	ค่าสถิติพื้นฐาน ของผลการประเมินผู้ประเมินภายนอกโดยรวม ตามประเด็นประเมินการ ปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง..... 115
36	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินภายนอก(รายบุคคล) สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง..... 117
37	ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ของผลการประเมินด้านการใช้ประโยชน์ของวิธีการประเมิน การปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง..... 119
38	ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ของผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของวิธีการประเมิน การปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง..... 122
39	ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ของผลการประเมินด้านความเหมาะสมของวิธีการประเมิน การปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง..... 125
40	ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ของผลการประเมินด้านความถูกต้องของวิธีการประเมิน การปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง..... 129

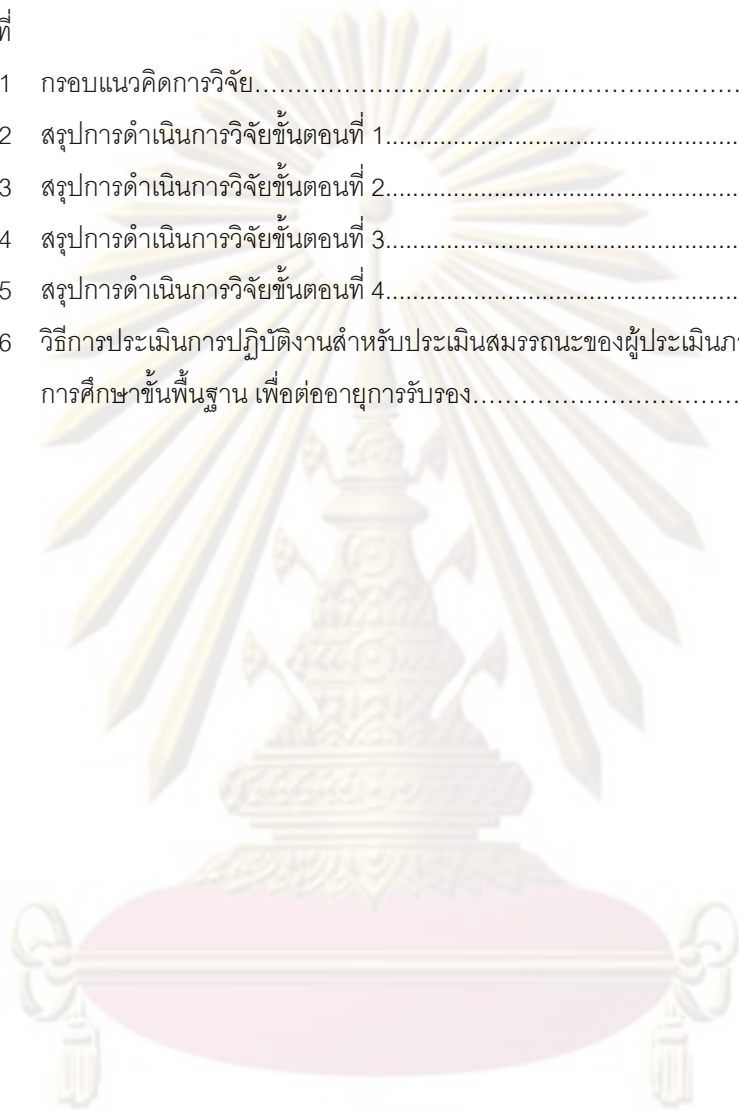
ตารางที่		หน้า
41	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านและโดยรวม ของความพึงพอใจในวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง	132
42	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ของความพึงพอใจในวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง.....	133



ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	38
2 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 1.....	44
3 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2.....	60
4 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 3.....	63
5 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 4.....	66
6 วิธีการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง.....	112



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาชาติได้นั้นจำเป็นต้องประกอบด้วยประชากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะนำพาประเทศสู่ความเจริญก้าวหน้าได้ และในการที่จะสร้างประชากรที่มีคุณภาพได้ จะต้องเริ่มจากการจัดการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนในชาติ ดังปรากฏได้จากการกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาโดยให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ และจากการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้นบังคับใช้ เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2542 ได้กำหนดอย่างชัดเจนถึงความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน แสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้นั้นจำเป็นที่จะต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกลไกสำคัญในระบบการจัดการศึกษา

ด้วยเหตุนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา จึงได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอกโดยการประกันคุณภาพภายในเป็นการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น ส่วนการประกันคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองเพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. เป็นองค์การมหาชนที่ตั้งขึ้นเพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยไม่ขึ้นกับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ทำให้มีความเป็นกลาง และเป็นธรรมปราศจากแรงกดดันที่จะทำให้ผลการประเมินภายนอกเบี่ยงเบนไปจากความจริง โดยได้เริ่มก่อตั้งขึ้นและดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 ทำการประเมินผลการจัดการศึกษา

เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยผู้ประเมินภายนอกซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนของ สมศ. ทั้งนี้ การที่จะได้มาซึ่งผลการประเมินที่มีคุณภาพนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีผู้ประเมินภายนอกที่มีคุณภาพ มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เป็นที่เชื่อถือได้ ซึ่งจะต้องมีกระบวนการสรรหาและพัฒนาผู้ประเมินภายนอกให้มีคุณภาพถึงระดับดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นระดับที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติ เนื่องจากเป็นระดับที่เป็นรากฐานการศึกษา และเป็นระดับที่มีสถานศึกษาสังกัดอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้น ผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพ และมีความสามารถ

สมศ. ในอีกฐานะหนึ่ง จึงเป็นหน่วยงานที่ผลิตและให้การรับรอง ผู้ประเมินภายนอกที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ โดยผ่านกระบวนการสรรหาและพัฒนาผู้ประเมินภายนอก จากหน่วยฝึกอบรมที่ สมศ. ให้การรับรอง หรือสำเร็จการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา ตามหลักสูตรที่ สมศ. กำหนด กระบวนการดังกล่าวได้เริ่มขึ้น ตั้งแต่ พ.ศ.2544 โดยการอบรมจะประกอบด้วยภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ(การตรวจเยี่ยมสถานศึกษา) เป็นเวลาทั้งสิ้น 7 วัน หลังจากผ่านขั้นตอนการอบรมแล้ว สมศ.จะพิจารณาให้การรับรองผู้ประเมินภายนอก โดยการพิจารณาจากการเข้าร่วมการอบรม การเขียนรายงานของผู้เข้ารับการอบรม ผลการทดสอบจากหน่วยฝึกอบรม และจากการทดสอบสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกโดย สมศ. บุคคลที่ได้รับการรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอกจาก สมศ. นั้น เมื่อผ่านการรับรองแล้วบุคคลดังกล่าวจะมีหน้าที่ในการตรวจเยี่ยมสถานศึกษารวบรวมข้อมูลตรวจสอบหลักฐานข้อมูลเพื่อยืนยันสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษาตามที่รายงานไว้ในรายงาน การประเมินตนเอง ประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการประเมินภายนอก และรายงานผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษา ต่อ สมศ. โดยผ่านการจัดจ้างจากหน่วยประเมิน ทั้งนี้ผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำเป็นต้องมีการต่ออายุการรับรองความเป็นผู้ประเมิน ทุก ๆ 3 ปี ซึ่งแต่เดิมนั้น สมศ.จะดำเนินการให้ หากผู้ประเมินออกประเมินสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ในปี พ.ศ. 2551 ผู้ประเมินภายนอก ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ครบกำหนดต่ออายุการรับรอง มีทั้งสิ้นประมาณ 2,080 คน ซึ่งสังกัดบริษัทประเมินต่าง ๆ ผู้ประเมินดังกล่าวต้องต่ออายุการรับรอง เพื่อให้คงไว้ซึ่งคุณภาพของผู้ประเมิน และเพื่อให้คุณภาพของผู้ประเมินภายนอกเป็นไปตามที่ สมศ. กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดให้มีการทดสอบเพื่อต่ออายุการรับรองผู้ประเมินภายนอกตามมติคณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งที่ 14/2550 วันที่ 13 พฤศจิกายน 2550 โดยระบุไว้ในประกาศ เรื่องการทดสอบเพื่อต่ออายุการรับรองผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2551 ข้อ 4 ระบุว่า ผู้ประเมินต้องผ่านการทดสอบตามเกณฑ์ ที่ สมศ. กำหนด

การทดสอบดังกล่าวเป็นการทดสอบแบบข้อเขียน เพียงวิธีการเดียวซึ่งอาจวัดสมรรถนะที่แท้จริงของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร เนื่องจากเป็นการวัดโดยการสอบเพียงมิติเดียวคือ ด้านความรู้ แต่สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มิได้มีเฉพาะด้านความรู้อย่างเดียวเท่านั้น ตามที่กำหนดไว้ใน ระเบียบ ของ สมศ. ว่าด้วยการให้การรับรอง ขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ และการกำกับดูแลผู้ประเมินภายนอก สำหรับระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบ พ.ศ. 2545 ระบุว่า “ ผู้ประเมินภายนอกจะต้อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพ มีความรู้และทักษะด้านการประเมินผล มีทักษะในการสื่อสารด้วยวาจา มีทักษะในการคิดวิเคราะห์หรือบคอบ และสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง มีบุคลิกภาพ สุภาพเรียบร้อย มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา เป็นกัลยาณมิตร และมีความสามารถในการประสานงาน” การทดสอบดังกล่าว จึงควรวัดให้ครอบคลุม สมรรถนะที่กำหนดเช่นเดียวกับการรับรองการผ่านหลักสูตรการอบรมเพื่อคัดเลือกผู้ประเมินภายนอก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกพบว่า มีงานวิจัยจำนวน 2 เรื่อง ที่ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก งานวิจัยของเกื้อ กระแสโสม (2547) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกสำหรับใช้ในการรับรองผู้ประเมินภายนอก เครื่องมือที่พัฒนาขึ้น ในงานวิจัยนี้เป็นแบบสอบประเภทเลือกตอบแบบหลายตัวเลือก และแบบเขียนตอบ ที่มีความเที่ยง อยู่ในช่วง 0.672-0.692 ข้อสอบส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก โครงสร้างอยู่ในระดับดี แบบสอบสมรรถนะด้านความรู้มีความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์กับคะแนนจากแบบสอบวัดความรู้ของ (สมศ.) แบบสอบสามารถจำแนกผู้สอบกลุ่มรอบรู้มากและรอบรู้น้อยได้อย่างมีนัยสำคัญ คะแนนจุดตัดของแบบสอบจากการกำหนดโดยวิธีใช้ทฤษฎีการตัดสินใจ ในสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ และสมรรถนะโดยรวมทุกด้าน มีค่าเท่ากับร้อยละ 58, 56, 75 และ 61 ตามลำดับ

ส่วนงานวิจัยของทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2547) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการประเมินผลมีลักษณะเป็นแผนภูมิโครงสร้างที่แสดงถึง กระบวนการของกิจกรรมการประเมินคุณภาพของผู้ประเมินในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประเมินจาก 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านประสบการณ์ที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการประเมิน องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ เจตคติ คุณธรรมและจรรยาบรรณ องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประเมิน และ องค์ประกอบด้านคุณภาพของเอกสารรายงานผลการประเมินสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของผู้ประเมินในงานวิจัยนี้ คือ แบบทดสอบวัดความรู้ จำนวน 3 ฉบับ และแบบวัดเจตคติ จำนวน 1 ฉบับ โดยใช้แหล่งประเมินจำนวน 3 แหล่ง ซึ่งประกอบด้วย ผู้ประเมินอย่างน้อย แหล่งละ 1 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อผู้ประเมินภายนอก (ในที่ประเมินเดียวกัน) และตัวแทนสถานศึกษา โดยแบ่งขั้นตอนออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมการประเมิน ขั้นตอนดำเนินการประเมิน ขั้นสรุปผลการประเมินและขั้นรายงานผลการประเมิน

ทั้งนี้การดำเนินการวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น มีข้อจำกัดในการวัดสมรรถนะ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะของผู้ประเมิน เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ เป็นเพียงแบบสอบถาม และแบบวัด เจตคติ ซึ่งวัดได้ไม่ครอบคลุมสมรรถนะของผู้ประเมินในทุกด้าน และจากการศึกษารูปแบบ การประเมินที่สามารถประเมินสมรรถนะได้ครอบคลุมหลายมิติ พบว่า การประเมินที่ครอบคลุม หลายมิติโดยใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นวิธีหนึ่งที่น่านำมาประยุกต์ใช้ในการประเมิน เพื่อต่ออายุการรับรองผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินได้อย่าง ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ จิตใจ และทักษะความสามารถ ซึ่งจะเป็นการคัดกรองคุณภาพของ ผู้ประเมิน ทำให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้ผู้ประเมินที่มีศักยภาพสูงในการทำงาน และมีลักษณะตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ซึ่ง จะนำมาสู่การบรรลุเป้าหมายของ สมศ. ในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในลำดับต่อไป ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการ ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย การกำหนด จุดมุ่งหมายของการประเมิน การพัฒนาเครื่องมือ วิธีการวัด เกณฑ์การประเมินผล แผนการ ประเมิน การวิเคราะห์และรายงานผลการประเมิน ซึ่งจะสามารถประเมินได้ครอบคลุมสมรรถนะ ที่กำหนดตามสภาพการณ์ที่เหมือนจริงได้มากกว่าการประเมินโดยการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว

คำถามวิจัย

1. วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง มีลักษณะเป็นอย่างไร
2. ผลการทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมิน สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรองเป็น อย่่างไร
3. ผลการประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมิน สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมิน ภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง
2. เพื่อทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง
3. เพื่อประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมิน สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

- 1.1 ผู้ประเมินภายนอก ในระดับการศึกษา ชั้นพื้นฐาน ที่ครบกำหนดต่ออายุการรับรองความเป็นผู้ประเมินภายนอก
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประกันคุณภาพสถานศึกษา หรือเคยมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ประเมินภายนอก ในขณะตรวจประเมินสถานศึกษา
- 1.3 ผู้ประเมินภายนอกที่เคยมีประสบการณ์ร่วมทีมประเมิน กับผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการประเมิน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

- 2.1 วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง
- 2.2 ผลการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง
- 2.3 ผลการประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะเพื่อต่ออายุการรับรองผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน

ข้อจำกัดของการวิจัย

การประเมินการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามวิธีการที่พัฒนาขึ้น ในประเด็นประเมินสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และจรรยาบรรณในการประเมิน เป็นการประเมินตามการรับรู้ของ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกแห่งหลังสุด โดยผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการประเมิน และเพื่อนร่วมทีมประเมินของผู้ประเมินภายนอก

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก หมายถึง ความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่นำมาซึ่งความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอก

วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) หมายถึง กระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลภายในระยะเวลาหนึ่ง โดยมีวิธีการวัดผลกำหนดไว้อย่างเป็นระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อค้นหาจุดแข็งในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร และค้นหาจุดอ่อนเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

การต่ออายุการรับรองผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การให้การรับรองความเป็นผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แก่ผู้ประเมินภายนอก ที่ผ่านการรับรองความเป็นผู้ประเมินภายนอกมาแล้ว เป็นเวลา 3 ปี นับจากวันที่ได้รับการรับรองความเป็นผู้ประเมินภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จนถึงวันสิ้นสุดการรับรอง

วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับประเมินสมรรถนะเพื่อต่ออายุการรับรองผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง แบบแผนการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง โดยการประยุกต์วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมิน การพัฒนาเครื่องมือ วิธีการวัด เกณฑ์การประเมินผล แผนการประเมิน การวิเคราะห์และรายงานผลการประเมิน โดยผู้ประเมินจากหลายแหล่ง ประกอบด้วย ผู้ประเมินอภิมาน เพื่อนร่วมทีมประเมิน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ได้แก่ ผู้บริหาร และครูของสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก

คุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะเพื่อต่ออายุการรับรองผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผลการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก พิจารณาจากมาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก และผลการสัมภาษณ์เพื่อประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ตามมาตรฐานการประเมินและความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมิน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้วิธีการประเมินที่มีความเหมาะสมในการประเมินสมรรถนะเพื่อต่ออายุการรับรองความเป็นผู้ประเมิน ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ทำให้ทราบผลการประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะเพื่อต่ออายุการรับรองผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการประเมินให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมต่อการปฏิบัติจริง ในโอกาสต่อไป



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประยุกต์ใช้วิธีประเมินการปฏิบัติงาน(Performance Appraisal) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรองในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอสาระและสรุปแนวคิดเบื้องต้นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 7 ตอน ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก
- ตอนที่ 3 การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
- ตอนที่ 4 การประเมินการปฏิบัติงาน(Performance Appraisal)
- ตอนที่ 5 การบริหารและการจัดการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา
- ตอนที่ 6 ทฤษฎีการประเมินงานประเมิน
- ตอนที่ 7 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 1 มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำเสนอ มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แยกเป็น 3 ส่วน คือ การรับรองผู้ประเมินภายนอก บทบาทของผู้ประเมินภายนอก และสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก

1.1 การรับรองผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาการดำเนินงานและพัฒนาระบบการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2549) สรุปได้ว่าสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้กำหนดประเภทของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 กลุ่มผู้ประเมินที่เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยฝึกอบรมที่ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ให้การรับรอง

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) กำหนดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกผู้ประเมินภายนอกโดยให้สถาบันการศึกษาดำเนินการฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก เพื่อให้ได้ผู้ประเมินภายนอกที่มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด โดยหน่วยฝึกอบรม จะทำหน้าที่ฝึกอบรมและประเมินผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ประเมินภายนอก ซึ่งครอบคลุมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และมีการประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมเป็นระยะ เมื่อจบการอบรมจะต้องได้รับการประเมินผลขั้นสุดท้าย

ประเภทที่ 2 การรับรองผู้ประเมินภายนอก จากผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตามหลักสูตรที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) กำหนด

การรับรองผู้ประเมินภายนอก พิจารณาจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพองค์กร และต้องมีคุณวุฒิวิทยากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) กำหนด

1.2 การพิจารณาให้การรับรองผู้ประเมินภายนอก

การให้การรับรองผู้ประเมินภายนอกโดย สมศ. จะให้การรับรองผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ และผ่านการประเมินผลของ สมศ. เป็นผู้ประเมินภายนอก ซึ่งการรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอกมีอายุ 3 ปี นับตั้งแต่ให้การรับรอง

จากการรับรองผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังที่กล่าวมาในข้างต้นมีส่วนที่คล้ายคลึงและแตกต่างจากกระบวนการคัดเลือกผู้ประเมินตามแนวคิดต่างประเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กระบวนการคัดเลือกผู้ประเมินตามแนวคิดของต่างประเทศ เช่น รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา: กรณีศึกษานิวซีแลนด์ โดย วิจารณ์ พานิช และคณะ (2544) ประเทศนิวซีแลนด์ องค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดเลือกผู้ประเมินคือ Education Review Office (ERO) จะกำหนดคุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอก โดยพิจารณาจาก ประสบการณ์ ความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะความสามารถเชิงเทคนิค ประกอบด้วย ทักษะการเขียน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิด ทักษะการบริหารจัดการ คุณลักษณะและคุณค่าส่วนบุคคล

ผู้ที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมินสถานศึกษา จะต้องผ่านการทดสอบทักษะในด้านต่างๆ โดย Education Review Office (ERO) จัดจ้างบริษัทเอกชน ทำการทดสอบ ประกอบด้วยการทดสอบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Critical Reasoning Test) ความสามารถในการคิดคำนวณ (Numerical test) และการเขียนรายงานวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง (Work Sample Test) เมื่อผู้สมัครได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ประเมินสถานศึกษาแล้วจะต้องผ่านกระบวนการทดลองปฏิบัติงาน (Induction Process) และจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา เป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ เพื่อยกระดับความน่าเชื่อถือของงานหรือหน่วยงานให้เป็นที่ยอมรับ ในการฝึกอบรม จะไม่มีหลักสูตรมาตรฐานในการฝึกอบรม (Standard Training Curriculum) แต่เน้นสมรรถนะสำคัญพื้นฐาน (Core Competencies) การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาเฉพาะบุคคล และการฝึกอบรมเพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงาน

จะเห็นได้ว่าการรับรองผู้ประเมินภายนอกในบริบทของไทยและนิวซีแลนด์ มีส่วนที่คล้ายคลึงกันกล่าวคือ การดำเนินการรับรองจะควบคุมโดยหน่วยงานในการประเมินคุณภาพสถานศึกษา หน่วยงานดังกล่าวจะต้องมีหน้าที่ในการรับรองคุณภาพของผู้ประเมินภายนอก โดยการกำหนดคุณสมบัติของผู้ประเมินภายนอกที่สอดคล้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ ทั้งนี้ในการทดสอบคุณสมบัติผู้ประเมินภายนอกในบริบทของไทยและนิวซีแลนด์ จะแตกต่างกันตรงที่ ไทยจะมอบหมายให้หน่วยฝึกอบรมหรือสถาบันการศึกษาที่ สมศ. ให้การรับรอง เป็นผู้ฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอกและทำการทดสอบในขั้นต้น จากนั้นจะต้องเข้ารับการทดสอบโดย สมศ. ในลำดับต่อมาผู้ที่ผ่านการทดสอบดังกล่าว จึงจะได้รับการรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอก ส่วนการทดสอบคุณสมบัติผู้ประเมินในบริบทของประเทศนิวซีแลนด์นั้น ERO จะจัดจ้างบริษัทเอกชนทำการทดสอบ และเมื่อผ่านการทดสอบดังกล่าวแล้วจึงเข้ารับการทดลองงานและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการตรวจเยี่ยมสถานศึกษาโดย ERO เป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ จากนั้นจะต้องเข้ารับการทดสอบ อีกครั้งหนึ่งหากผ่านการทดสอบในขั้นนี้จึงจะได้รับการรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอก

1.3 บทบาทของผู้ประเมินภายนอก

จากการศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของผู้ประเมินภายนอก ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงบทบาทของผู้ประเมินภายนอก ในมุมมองที่มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันดังต่อไปนี้

ปองพล อติเรกสาร (2546) กล่าวถึง บทบาทของผู้ประเมินภายนอกว่าผู้ประเมินภายนอกมิใช่ผู้จับผิดแต่เสมือนเป็นหมอโรงเรียนที่จะมาวินิจฉัยช่วยชี้จุดเด่นจุดด้อย เพื่อจะได้นำสิ่งนั้น ๆ มาปรับปรุงไปสู่การพัฒนาโรงเรียน

วิรุณ ตั้งเจริญ (2546) กล่าวว่า ผู้ประเมินภายนอกควรต้องพัฒนากระบวนทัศน์ใหม่ วิธีคิดใหม่ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงรู้เท่าทันกระแสโลกและกระแสไทย เข้าใจแก่นสาระของการปฏิรูปการศึกษา รู้เท่าทันการบริหารการจัดองค์กรที่ก้าวหน้าทันสมัย เพราะการประเมินคุณภาพ ทางการศึกษาเป็นการประเมินทางด้านการบริหารจัดการระบบ และกลไกในองค์กรด้วย ต้องตระหนักและพัฒนาคุณภาพของตน ผู้ประเมินภายนอกไม่ใช่ผู้พิพากษา ไม่ใช่เพียงผู้ประเมินผลหรือผู้ตรวจสอบทางการศึกษาแต่ผู้ประเมินคุณภาพการศึกษา เป็นผู้สร้างพลัง (Empowerment) ให้กับองค์กร

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2549) ระบุว่า ผู้ประเมินภายนอกจะต้องปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยยึดถือบทบาทในลักษณะ เพื่อนร่วมวิชาชีพ และเป็นกัลยาณมิตร กับสถานศึกษาและชุมชนที่ต่างฝ่ายต่างเรียนรู้จากกัน

Knott (1998) กล่าวถึง บทบาทของผู้ประเมินภายนอกว่าผู้ประเมินภายนอกจะต้องมีบทบาทสำคัญในการประเมินภายนอก ผู้ประเมินต้องรับผิดชอบต่อสังคม ผู้ประเมินภายในอาจขัดแย้งกับผู้จ้างงานหรือถูกตั้งข้อสงสัยได้ หากประเมินว่าผลงานขององค์กรดีกว่าคู่แข่ง การประเมินภายใน จึงอาจได้ผลการประเมินที่ไม่ตรงนัก การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอกจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากผู้ประเมินภายนอกจะมีความเป็นอิสระที่จะรายงานในข้อมูล ที่พบเห็น และรายงานข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา

Patton (1997 อ้างถึงใน อรรนิศา เจริญรอย, 2544) กล่าวถึง บทบาทของผู้ประเมินว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะต้องพิจารณา คือ ที่ตั้งของผู้ประเมินว่าควรอยู่ภายใน หรือภายนอกของโครงการ ผู้ประเมินภายนอกต้องมีการประเมินที่ถูกต้องตรงความเป็นจริง เนื่องจากเป็นผู้อยู่นอกองค์กร ที่ได้รับการประเมิน จึงเป็นที่ยอมรับกันว่า สถานะภายนอกนี้ทำให้ผู้ประเมินมีความเป็นอิสระ และเป็นที่ยอมรับ

จากการศึกษาบทบาทของผู้ประเมินภายนอก ตามมุมมองของนักวิชาการแต่ละท่าน กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับบทบาทผู้ประเมินภายนอกได้ว่า ผู้ประเมินภายนอกเป็นผู้วินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อยขององค์กรที่ได้รับการประเมิน โดยการประเมินอย่างตรงไปตรงมา มีความเป็นอิสระเป็นที่ยอมรับ และมีความเป็นกัลยาณมิตร มุ่งประเมินเพื่อพัฒนามากกว่าการประเมินเพื่อหาข้อผิดพลาดของสถานศึกษาแต่เพียงอย่างเดียว

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก

จากตอนที่ 1 ที่ได้กล่าวถึงมิติที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินภายนอกในส่วนของการรับรองผู้ประเมินและบทบาทของผู้ประเมินภายนอก สำหรับตอนที่ 2 นี้จะกล่าวถึงสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก โดยลำดับแรกผู้วิจัย จะกล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะ ความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะในบริบททั่วไปก่อน จากนั้นจะกล่าวถึงสมรรถนะในบริบทของผู้ประเมินภายนอก รวมทั้งการสรุปข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก

2.1 ความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเป็นเครื่องมือการบริหารสมัยใหม่ที่บริษัทต่าง ๆ นิยมนำมาใช้ปรับปรุงการจัดการ ในประเทศไทย บริษัทข้ามชาติเป็นผู้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้เป็นครั้งแรก จากนั้นได้นำมาใช้ในธุรกิจเอกชนชั้นนำของประเทศ ต่อมาจึงได้มีการนำไปใช้ในหน่วย

ราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ว่าจ้างบริษัท เฮย์ กรุ๊ป เป็นที่ปรึกษา เพื่อนำแนวความคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง และเงินเดือน และเป็นต้นแบบของสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทยในอนาคต (พสุ เดชะรินทร์, 2546)

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เริ่มขึ้นเป็นครั้งแรกในช่วงต้นปี ค.ศ. 1970 โดย David C. McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ได้พัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพเพื่อเป็นเครื่องมือในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำไปใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้ตีพิมพ์บทความเรื่อง “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (excellent performer) กับระดับทักษะความรู้ความสามารถโดยระบุว่า การวัดเชาวน์ปัญญา และการวัดบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายผลการปฏิบัติงาน แต่องค์การควรว่าจ้างบุคคลที่มีสมรรถนะมากกว่าผลคะแนนการทดสอบ บทความนี้ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางทั้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง และทำให้มีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะต่อเนื่องกันมาจนถึงปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ในปี ค.ศ. 1983 Richard Boyatzis ได้เขียนหนังสือชื่อ “The Competent Manager: A Model of Effective Performance” และเป็นคนแรกที่ใช้คำว่า “Competencies” โดยเน้นว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (दनัย เทียนพุดม, 2546) ต่อมาในปี ค.ศ. 1994 Hamel และ Prahalad ได้นำคำว่า “Competencies” เข้ามาใช้ในแวดวงธุรกิจ โดยกล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง “Competing for the Future” ว่า สมรรถนะหลักของธุรกิจ เป็นสิ่งเดียวที่จะทำให้ธุรกิจชนะในการแข่งขัน และคู่แข่งไม่อาจเลียนแบบได้

สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ เนื่องจาก สมรรถนะช่วยให้องค์การสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง รวมทั้งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเอง และสิ่งที่จำเป็นต้องพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นสิ่งที่บ่งบอก สมรรถนะที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผน รวมทั้งสมรรถนะยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์การประสบความสำเร็จเร็วยิ่งขึ้น เพราะถ้าบุคลากรสามารถปรับสมรรถนะของตนให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์การกำหนดได้แล้ว จะสามารถส่งผลให้องค์การ มีสมรรถนะที่เฉพาะและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การได้กำหนดไว้

องค์การสามารถนำสมรรถนะไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้หลายด้าน กล่าวคือ การกำหนดสมรรถนะช่วยพิจารณาบุคคล ในด้านคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งงานนั้นได้ รวมทั้ง เป็นเครื่องมือช่วยในการวางแผนพัฒนาบุคคลในแต่ละขั้นตอนได้ สามารถช่วยในการกำหนดสิ่งที่ ต้องการพัฒนา การออกแบบโครงการ การพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและ มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และทำให้บุคลากรทราบและเห็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อ เสริมสร้างศักยภาพให้สอดคล้องกับภารกิจการทำงานได้ รวมทั้งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการ ประเมินการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การกำหนดสมรรถนะ จะทำให้ทราบระดับของสมรรถนะ ที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานทั่วไป และยังช่วยในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน ว่าพฤติกรรมใดบ้างเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม และสมควรได้รับการยกย่องและให้รางวัล และช่วย ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของบุคลากรได้ ถ้าบุคลากรในองค์การมีการพัฒนาสมรรถนะของ ตนเองให้อยู่ในระดับสูงอยู่ตลอดเวลา จะส่งผลต่อผลงานโดยรวมขององค์การ ดังนั้น หากบุคลากรใด มีการพัฒนาได้ตามที่กำหนดไว้หรือสูงกว่า องค์การก็ควรพิจารณาค่าตอบแทนเป็นพิเศษ

เมื่อมีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรในสายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ แล้ว องค์การ สามารถนำผลการประเมินมาจัดกลุ่มของบุคลากรตามความสามารถได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถนำมาใช้ในการกำหนดการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพตามตำแหน่งต่าง ๆ ได้ เพราะ การบริหารทรัพยากรบุคคลจะใช้หลักความสามารถตามสมรรถนะที่แต่ละบุคคลมี บุคคลที่มี สมรรถนะสูง อาจได้รับการแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ดังนั้น บุคลากรจะ เห็นความสำคัญและพยายามพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับที่สูง ผลสุดท้าย ก็คือ องค์การจะได้บุคลากรที่มีความสามารถในระดับที่ค่อนข้างสูง และกระตุ้นให้บุคลากรทำ ผลงานให้เกิดขึ้นในองค์การในระดับที่สูงอย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญของสมรรถนะที่กล่าวมาในข้างต้น หากพิจารณาในบริบทของสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. จะเห็นได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ของ สมศ. ซึ่งก็คือ ผู้ประเมิน ภายนอกนั่นเอง เนื่องจากสมรรถนะช่วยในการคัดสรรผู้ประเมินที่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน ทำให้งานในการประเมิน คุณภาพสถานศึกษานั้นสำเร็จตามความต้องการของ สมศ. และจะส่งผลให้ สมศ. สามารถบรรลุ เป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ได้

2.2 ความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินการปฏิบัติงานและกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะแตกต่างกันไป รวมทั้งคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับสมรรถนะซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Boyatzis (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

McClelland (1993) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน

Parry (1998) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

McShane & Glinow (2000) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ความรู้และทักษะที่ได้จากการเรียนรู้ รวมถึง ค่านิยม บุคลิกภาพและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลแต่ละคนมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลแสดงออก

Good (1973) ให้นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ มโนคติและเจตคติที่ต้องมีในการทำงานทุกประเภท และสามารถประยุกต์หลักการ เทคนิควิธีการและความรู้พื้นฐานในสาขาวิชาให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง

Wiemann & Backlund (1980) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถในการเลือกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำให้เป้าหมายหนึ่งใดประสบความสำเร็จภายใต้ข้อจำกัดของสถานการณ์นั้น

Ledford (1995 cited in Heneman & Ledford, 1998) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะที่บุคคลแสดงออก ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการกระทำ

Kirschner et al. (1997) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้และทักษะที่ทั้งปวงซึ่งมีอยู่ในตนและสามารถนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างหนึ่งในบริบทหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย หรือสมรรถนะ คือ ความสามารถที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ

และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์เฉพาะอย่างหนึ่ง ในการทำงานที่จะกระทำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในสถานการณ์นั้น ต้องใช้วิจารณญาณ ค่านิยมและความเชื่อมั่นในตนเองด้วย

ศิริชัย กาญจนวาสี (2540) ได้นิยาม สมรรถนะ (Competency) ว่า เป็นลักษณะของกลุ่มความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะที่จำเป็นต่อความพึงพอใจและความสำเร็จของการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง

เดชา เดชะวิวัฒน์ไพศาล (2543) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง

ปิยะมาศ หวังช่วยกลาง (2548) ได้สรุปความหมายของสมรรถภาพไว้ว่า สมรรถภาพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องมีเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

สุจิตรา จันทร์วิภาส (2537) ให้ความหมายสมรรถภาพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ แสดงออกถึงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

दनัย เทียนพุดม (2540) ให้คำจำกัดความของคำว่า สมรรถภาพ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ที่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมาย สมรรถภาพ หมายถึง ความสามารถ

อรนิตา เจริญรอย (2544) ให้ความหมาย คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะประจำตัวที่ชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ดีงาม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมาย คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องชี้ให้เห็นความดี

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมาย คุณสมบัติ หมายถึง คุณความดี, ลักษณะประจำตัวซึ่งบุคคลต้องมีก่อนที่จะได้มาซึ่งสิทธิหรือตำแหน่ง

จากการรวบรวมความหมายของสมรรถนะ และคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับสมรรถนะ สรุปได้ว่า คำว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม หรือคุณลักษณะทั้งที่มีในตัวบุคคล และที่แสดงออกโดยการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า สมรรถภาพ หมายถึง ความสามารถหรือลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คำว่า คุณลักษณะ คือ ลักษณะของบุคคลที่บ่งบอกถึงความดีงาม ส่วนคำว่า คุณสมบัติ หมายถึง ความดี หรือลักษณะประจำตัวของบุคคล จากความหมายของ

แต่ละคำดังกล่าว จะเห็นได้ว่า คำว่า สมรรถนะ มีความหมายที่ครอบคลุมความหมายของ สมรรถภาพ คุณลักษณะ และคุณสมบัตินามากที่สุด ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใช้คำว่า สมรรถนะ ในการนำเสนอข้อมูล ที่มีความหมายในบริบทเดียวกับ คำว่า สมรรถภาพ คุณลักษณะ และคุณสมบัติน

ในส่วนขององค์ประกอบของสมรรถนะ โดยทั่วไปแล้ว ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) **รูปแบบสมรรถนะ (Competency Model)** เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยง และเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มต้นจากการนำ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นตัวตั้ง เพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณาสมรรถนะขององค์การ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายดังกล่าว เมื่อได้ข้อสรุปสมรรถนะขององค์การแล้ว จะนำมาซึ่งการ กำหนดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เพื่อที่จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จดังกล่าว

2) **ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories)** จำแนกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์การจำเป็นต้องมี เหมือนกัน ทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามสายงาน สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรใน ระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด องค์การบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า สมรรถนะเชิงการจัดการ

3) **ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition)** สมรรถนะ แต่ละด้านต้องมีชื่อเรียกและมีคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน มีความเข้าใจตรงกัน

4) **ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale)** คือ ระดับของความสามารถ หรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดความ เชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านของบุคลากรในองค์การ

5) **ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators)** คือ สิ่งบ่งบอกระดับความ เชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมของบุคลากร ว่าอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

2.3 ความหมายของสมรรถนะผู้ประเมิน

Worthen (1999) กล่าวว่า สมรรถนะผู้ประเมิน เป็นทักษะ ความรู้ที่ทำให้ผู้ประเมิน ดำเนินการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป็นลักษณะที่ผู้ประเมินจำเป็นต้องมี

King et al. (2001) กล่าวว่า สมรรถนะผู้ประเมิน เป็นความรู้ ทักษะ คุณลักษณะใน วิชาชีพการประเมิน ที่ผู้ประเมินจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติการประเมินได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

เกื้อ กระแสโสม (2547) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะผู้ประเมิน ว่าเป็นความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของผู้ประเมินที่ทำให้ผู้ประเมินสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติการประเมินได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

จากความหมายของสมรรถนะข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะในบริบททั่วไปนั้น หมายถึง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม หรือคุณลักษณะที่มีในตัวบุคคล และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนสมรรถนะของผู้ประเมินในบริบทของการประเมิน สรุปว่า สมรรถนะของผู้ประเมิน หมายถึง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม หรือคุณลักษณะทางวิชาชีพ การประเมินที่มีในตัวผู้ประเมิน และทำให้ผู้ประเมินนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติการประเมินเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การกำหนดสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก

ก่อนจะกล่าวถึงการกำหนดสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ผู้วิจัยขอกล่าวถึงการ กำหนดสมรรถนะ ในบริบททั่วไปก่อนเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการเลือกวิธีการในการกำหนด สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของงานวิจัยในลำดับต่อไป

การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีรูปแบบในการดำเนินการ 2 รูปแบบ คือ การใช้บริการบริษัทที่ปรึกษา และการกำหนดขึ้นเองภายในองค์กร การ วิธีการกำหนด สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สามารถกระทำได้หลายวิธี ดังนี้ (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2547)

1) การกำหนดสมรรถนะโดยการเชื่อมโยงกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ เริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร นำมากำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ องค์กร จากนั้นนำมากำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ที่วางแผนไว้

2) **การกำหนดสมรรถนะโดยใช้วิธีการประเมินสมรรถนะในงาน** ประกอบด้วย การกำหนดเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ สุ่มตัวอย่างของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถจำแนก ระหว่างบุคคล ที่ปฏิบัติงานได้ดีกว่าปกติกับบุคคลที่ปฏิบัติงานได้โดยเฉลี่ย เก็บข้อมูลโดย เทคนิควิธีการต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย หรือการอภิปรายเป็นคณะของผู้เชี่ยวชาญ การประเมิน 360 องศา หรือใช้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและการสังเกต เป็นต้น จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาระบุงานที่ต้องปฏิบัติ ตรวจสอบความตรงของประเภทสมรรถนะหรือตัวแบบของสมรรถนะ และการนำสมรรถนะที่กำหนดไปใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น การสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการสืบทอดตำแหน่ง

3) **การใช้ผู้เชี่ยวชาญ** อาจเป็นผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนั้น หรือผู้ที่ชำนาญในงานที่ ใกล้เคียง เป็นผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ซึ่ง สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การประชุมร่วมกัน การระดมสมอง การวิเคราะห์หน้าที่หลัก การ วิเคราะห์งาน การใช้เทคนิคเดลฟาย การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ เป็นต้น นอกจากนั้นยัง สามารถใช้วิธีการอื่น ๆ เสริมได้ เช่น การวิจัยเชิงสำรวจโดยอาศัยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ การสังเกต การประเมินผลโดยตนเองและผู้อื่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การตรวจ บันทึกลง และการสร้างสถานการณ์จำลอง เป็นต้น หลักการที่สำคัญคือ ผู้เชี่ยวชาญต้องมีความเห็น ที่ตรงกัน ซึ่งสามารถใช้สถิติเป็นตัวชี้วัดความเห็นที่สอดคล้องดังกล่าวได้

4) **การสำรวจข้อมูลทุติยภูมิ** อาจได้มาจากหลายแหล่ง ได้แก่ วารสารทางวิชาการ ฐานข้อมูลด้านอาชีพ ข้อมูลในองค์การ เป็นต้น วิธีการนี้ ใช้เวลาน้อย บางแหล่งสามารถอธิบาย เหตุผลหรือมีทฤษฎีรองรับ ทำให้สามารถตรวจสอบความตรง ได้ง่าย มีโอกาสที่จะได้ค่าความ ตรงที่ดี แต่ต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการกำหนดสมรรถนะ และ ต้องใช้วิจารณญาณในการคิด เนื่องจากไม่สามารถยืนยันได้ว่า สมรรถนะที่ใช้จะสามารถจำแนก ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานปกติ นอกจากนั้น ข้อมูลบางอย่างอาจไม่มีความ เหมาะสมกับองค์การและตำแหน่งงานที่ต้องการ

จากการศึกษาวิธีการกำหนดสมรรถนะตามที่กล่าวมา หากจะเลือกวิธีการในการ กำหนดสมรรถนะของผู้ประเมินให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของงานวิจัย ผู้วิจัยมี ความเห็นว่า การกำหนดสมรรถนะในขั้นต้นสำหรับงานวิจัยนี้ ควรเลือกวิธีการสำรวจข้อมูล ทุติยภูมิ เนื่องจาก จากการศึกษาดูเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีงานวิจัยหลายเรื่อง ที่ เกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกซึ่งผ่านการสำรวจ ตรวจสอบในระดับหนึ่ง แล้ว แต่ทั้งนี้ การกำหนดสมรรถนะดังกล่าว ควรที่จะสอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกับ

เป้าหมายขององค์การ ซึ่งในบริบทของงานวิจัยนี้ ก็คือ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. นั่นเอง ดังนั้น ในลำดับต่อมา ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพภายนอก ที่สามารถให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกได้ ดังจะกล่าวในรายละเอียดต่อไปในส่วนของวิธีดำเนินการวิจัย

2.5 การกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก

การกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ตามที่กล่าวมาในขั้นต้นแล้วว่า ผู้วิจัยเลือกที่จะสำรวจข้อมูลทุกมิติ ดังนั้นในส่วนนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกในขั้นต้น โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก พบว่า มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายเรื่อง ที่มีการกำหนดสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ซึ่งมีทั้งด้านคล้ายคลึงและแตกต่างกันดังรายละเอียดต่อไปนี้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2550) กล่าวถึง สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกว่า ผู้ที่จะทำงานเป็นผู้ประเมินในนามของ สมศ. ต้องมีความรู้และประสบการณ์ในระดับการศึกษา และสาขาที่ตนจะเป็นผู้ประเมิน ผู้ประเมินจะต้องมีความสามารถในการประเมินผล ประเมินอย่างถูกต้องและเป็นธรรม มีความสามารถในการรวบรวม และสร้างฐานข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลและทำการรายงานได้อย่างเที่ยงตรงเป็นที่เชื่อถือได้ เป็นผู้มีจรรยาบรรณมีความเป็นกลางและดำเนินการด้วยความเป็นกัลยาณมิตรกับสถานศึกษา

อรนิตา เจริญรอย (2544) ศึกษาคุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกสำหรับการตรวจสอบสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการสำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม พบว่า คุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) คุณสมบัติทั่วไป คือ ควรีอายุ 30 ปี ขึ้นไป สำเร็จการศึกษา ขั้นต่ำระดับปริญญาตรี ไม่มีประวัติเสื่อมเสียและมีสุขภาพแข็งแรง (2) คุณสมบัติเฉพาะ คือ ควรผ่านการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการประเมินสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของนักประเมิน มีความรู้เกี่ยวข้องกับการประเมินสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารองค์การ มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการประเมิน เช่น มีภาวะผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา

เกื้อ กระแสโสม (2547) ศึกษาสมรรถภาพที่จำเป็นของผู้ประเมินภายนอกสำหรับการประเมินสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถภาพดังกล่าวประกอบด้วย 3 ด้าน คือ สมรรถภาพด้านความรู้ ประกอบด้วย (1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินภายนอก (2) ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (3) ความรู้เกี่ยวกับหลักการ วิธีการประเมินคุณภาพสถานศึกษา สมรรถภาพด้านทักษะ ประกอบด้วย (1) ทักษะการวางแผนการประเมินสถานศึกษา (2) ทักษะการดำเนินการประเมินสถานศึกษา (3) ทักษะการสรุปผลการประเมินและเขียนรายงานการประเมินสถานศึกษา (4) ทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ (5) ทักษะทางการคิดเชิงตรรกะและการคิดวิเคราะห์ (6) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม สมรรถภาพด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย (1) ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และ (2) จรรยาบรรณในการประเมิน

กัณฐา อรุณรัตน์ (2547) ศึกษาคุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอก ผลการวิจัยสรุปว่าคุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอก แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล: มีอายุอยู่ในช่วงตั้งแต่ 41 - 50 ปี เป็นเพศชายหรือหญิง (2) ด้านการศึกษา: มีการศึกษาอย่างน้อยในระดับปริญญาโท ในสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการประเมิน และต้องผ่านการฝึกอบรมในเรื่องเทคนิควิธีการประเมินผลการฝึกอบรม (3) ด้านการทำงานและประสบการณ์ด้านการประเมิน: ผู้ประเมินภายนอกควรมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อยที่สุด 7-9 ปี มีประสบการณ์การทำงานด้านการประเมิน อย่างน้อยที่สุด 6-7 ปี ประกอบอาชีพนักฝึกอบรม และมีผลงานด้านการประเมิน (4) ด้านการฝึกอบรม: ต้องมีความรู้ในการฝึกอบรมและมีประสบการณ์ในการจัดฝึกอบรมอย่างน้อย 6-7 ปี (5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม: ซื่อสัตย์ ยุติธรรม ปราศจากอคติ/ไประงังใส มีความรับผิดชอบ/มีวินัยในตนเอง (6) ด้านความรู้ความสามารถ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านทักษะการประเมิน/การวัดและการประเมินผล ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ และผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ประเมินภายนอกต้องผ่านการทดสอบหรือสอบคัดเลือก

ปิยะมาศ หวังช่วยกลาง (2548) ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบร่วมกัน 7 องค์ประกอบ คือ (1) ความรู้ความสามารถในการประเมิน (2) ความสามารถในการสื่อสารและการทำงานอย่างมีส่วนร่วม (3) จรรยาบรรณของผู้ประเมินภายนอก (4) การเป็นนักประชาธิปไตย (5) ความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษา (6) ความสามารถในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่สถานศึกษา และ (7) ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์

ภูริต วาจาบัณฑิตย์ (2549) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ การกำหนดความรับผิดชอบของหน่วยประเมิน การสร้างทีมการประเมินของหน่วยประเมิน การให้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยประเมิน การสร้างแรงจูงใจของหน่วยประเมิน สมรรถนะในการทำงานของหน่วยประเมินภายนอก การประเมินผลและปรับปรุงงานของหน่วยประเมิน การให้การสนับสนุนของหน่วยประเมิน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหน่วยประเมิน ความรับผิดชอบในตนเองของผู้ประเมินภายนอก สถานภาพของผู้ประเมินภายนอก ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้ประเมินภายนอก และเจตคติที่ดีในการทำงานของผู้ประเมินภายนอก

สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2550) พัฒนาแบบจำลองเพื่อรับรองผู้ประเมินภายนอก ระบุว่า คุณสมบัติทั่วไปของผู้ประเมินภายนอก มีจำนวน 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีอายุ 30 ปีขึ้นไป วุฒิก่อนการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สาขาศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ สัญชาติไทย ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย มีประสบการณ์ เป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน การบริหารหรือนิเทศการศึกษา ในระดับที่ทำการประเมินไม่น้อยกว่า 5 ปี และไม่เคยถูกถอนใบประกอบวิชาชีพครู ส่วนคุณสมบัติเฉพาะ ประกอบด้วยคุณสมบัติเฉพาะ ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

ตอนที่ 3 การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก

การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การกล่าวถึงการประเมินสมรรถนะในบริบททั่วไป กระบวนการติดตามผลการทำงานของผู้ประเมินภายนอก ในบริบทของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. และส่วนที่ 3 เป็นการสรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก

3.1 การประเมินสมรรถนะ

วิธีการหรือเครื่องมือที่นำมาใช้ในการประเมินสมรรถนะมีหลายวิธี ดังนี้ (อานนท์ ศักดิ์ วรวิบูลย์, 2547)

1) **ข้อมูลประวัติการทำงาน (Biographical Data)** ช่วยในการประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลในเบื้องต้นได้

2) **ระเบียบพนักงาน (Employee Record)** เป็นการรวบรวมประวัติของพนักงาน รวมถึง คุณสมบัติบางประการ ซึ่งช่วยให้เห็นลักษณะนิสัยในการทำงานบางอย่างของพนักงานได้ บางองค์การอาจรวมผลการปฏิบัติงานไว้ด้วย

3) **การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)** แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานตามเนื้องาน จะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรม

นอกเหนือจากหน้าที่ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งการประเมินลักษณะนี้ จะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพมากกว่า แต่การประเมินสมรรถนะจากการปฏิบัติงานนี้ ควรทำอย่างระมัดระวัง เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน นั่นคือ แรงจูงใจ แม้ว่าบุคลากรจะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ แต่หากขาดแรงจูงใจ ก็อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ดีได้

4) **การสัมภาษณ์งาน (Interview)** ทำให้ได้ข้อมูลมากพอสมควร แต่ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความตรง ของการสัมภาษณ์ด้วย เช่น ประเภทการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ เป็นต้น

5) **ศูนย์การประเมิน (Assessment Center)** เป็นการรวบรวมเทคนิคการประเมินทางจิตวิทยาหลายอย่างเข้าด้วยกัน สามารถประเมินสมรรถนะบุคคลได้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมที่แสดงออก และเจตคติของบุคคล

6) **การทดลองจัดการแฟ้มงาน (In-basket Simulation)** เป็นการจำลองสถานการณ์ในหน้าที่ของผู้จัดการโดยมีงานต่าง ๆ เหมือนงานจริง แล้วให้ตัดสินใจสั่งการตามความคิดเห็น

7) **แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Inventory)** ใช้วัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานและองค์กร

8) **แบบทดสอบเชาวน์ปัญญา (Intelligence Test) และความถนัด (Aptitude Test)** ใช้วัดเชาวน์ปัญญาและความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความโดดเด่นไปคนละด้าน ดังนั้นจึงควรใช้บุคคลให้ตรงตามสมรรถนะที่แต่ละคนมีอยู่

9) **การทดสอบความรู้ (Knowledge Test)** เป็นการทดสอบความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน เน้นการวัดองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้ ซึ่งองค์การสามารถสร้างเองได้ หากมีผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น แต่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานของแบบทดสอบด้วย

10) **การสุ่มตัวอย่างงาน (Work Sample)** เป็นการสุ่มตัวอย่างงานที่ตำแหน่งนั้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้บุคคลได้ปฏิบัติ มีข้อจำกัดตรงที่วัดเฉพาะสิ่งที่สามารถกระทำได้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ หากมีการเปลี่ยนแปลงงานที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลนั้นอาจไม่สามารถปรับตัวได้

11) **การให้ข้อมูลป้อนกลับผลการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา (360 Degree Feedback)** เป็นการประเมินโดยอาศัยผู้เกี่ยวข้อง ที่รู้เห็นการปฏิบัติงานของบุคคล ในตำแหน่งเป้าหมายได้

12) **การสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations)** เป็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของบุคคล ในบางสถานการณ์ การสังเกตพฤติกรรมนั้น ผู้สังเกตหรือผู้ประเมินจะต้องกระทำด้วย ความซื่อตรง และจะต้องมีความใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้

จากการศึกษาวิธีการประเมินสมรรถนะ ดังที่กล่าวมาในขั้นต้น ไม่สามารถระบุได้ว่าวิธีการใดเป็นวิธีการที่ดีที่สุด เนื่องจากขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำผลการประเมินสมรรถนะไปใช้ แต่หากพิจารณาถึงความสอดคล้องกับบริบทของงานวิจัยนี้พบว่าการประเมิน

การปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) จะมีความสอดคล้องและเหมาะสมเนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน เหมาะสำหรับการประเมินสมรรถนะที่หลากหลายและสามารถประเมินได้อย่างครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่กำหนดเบื้องต้นไว้ใน ตอนที่ 2 การกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ดังที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งจะพบว่า สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกประกอบด้วยหลายด้าน อันได้แก่ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ดังจะกล่าวรายละเอียดต่อไป ในตอนที่ 4 การประเมินการปฏิบัติงาน

3.2 กระบวนการติดตามผลการทำงานของผู้ประเมินภายนอก

การติดตามผลการทำงานของผู้ประเมินภายนอกเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการควบคุมและพัฒนาศักยภาพของผู้ประเมินภายนอกอย่างสม่ำเสมอ การกำกับดูแลและกำหนดมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ที่ดำเนินการโดยผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2550) มีมาตรการในการควบคุมคุณภาพของผู้ประเมินหลายกระบวนการ ได้แก่

1) การให้ใบอนุญาตเป็นผู้ประเมินภายนอก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษามีมาตรการควบคุม โดยกำหนดระยะเวลาการเป็นผู้ประเมินภายนอก 3 ปี หากผู้ประเมินภายนอกมีความประพฤติ หรือปฏิบัติผิดจรรยาบรรณ ตามเกณฑ์ที่ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษากำหนด สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในขั้นแรกจะเป็นการกล่าวตักเตือนในเบื้องต้น ขั้นต่อมาเป็นการถอดถอนใบอนุญาต ซึ่งไม่สามารถเป็นผู้ประเมินภายนอกได้อีก

2) การควบคุมโดยการประเมินจากสถานศึกษาที่ได้รับการประเมิน ในระหว่างที่ผู้ประเมินดำเนินการประเมินสถานศึกษา สมศ. จะกำกับดูแลคุณภาพการดำเนินงานของผู้ประเมินโดยอาศัยข้อมูลย้อนกลับจากสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยพิจารณาในด้าน ความเหมาะสมของการปฏิบัติหน้าที่ ความเป็นมืออาชีพ การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ความเป็นกัลยาณมิตร การไม่วางอำนาจเหนือบุคลากรในสถานศึกษา และการไม่เรียกร้อยอามิสสินจ้างจากสถานศึกษา

3) การกำกับดูแลโดยการได้รับความร่วมมือจากวุฒิสภา จากโครงการคลังสมองในพระราชดำริสมเด็จพระนางเจ้าฯบรมราชินีนาถ ร่วมกับคณะกรรมการการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ร่วมติดตามประเมินผู้ประเมินภายนอก

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก

นอกจากกระบวนการติดตามผลการทำงานของผู้ประเมินภายนอกดังที่กล่าวมาในส่วนที่ 2 จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก พบว่า มีงานวิจัย จำนวน 2 เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เกื้อ กระแสโสม (2547) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกสำหรับใช้ในการรับรองผู้ประเมินภายนอก ผลการวิจัยสรุปได้ว่า เครื่องมือวัดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกที่พัฒนาขึ้น เป็นแบบสอบ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนรวมอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แบบสอบมีความตรงตามโครงสร้างอยู่ในระดับดี แบบสอบสมรรถนะด้านความรู้มีความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์กับคะแนนจากแบบสอบวัดความรู้ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แบบสอบสามารถจำแนกผู้สอบกลุ่มรอบรู้มากและรอบรู้น้อยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คะแนนจุดตัดของแบบสอบจากการกำหนดโดยวิธีใช้ทฤษฎีการตัดสินใจ ในสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ และสมรรถนะโดยรวมทุกด้าน มีค่าเท่ากับร้อยละ 58, 56, 75 และ 61 ตามลำดับ

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2547) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก และการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก สรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินผลมีลักษณะเป็นแผนภูมิโครงสร้างที่แสดงถึง กระบวนการของกิจกรรมการประเมินคุณภาพของผู้ประเมินในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้แหล่งประเมินจำนวน 3 แหล่ง ซึ่งประกอบด้วย ผู้ประเมินอย่างน้อยแหล่งละ 1 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนผู้ประเมินภายนอก และตัวแทนสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย แบบวัดความรู้ และแบบวัดเจตคติ ขั้นตอนการประเมินประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียมการประเมิน ขั้นดำเนินการประเมิน ขั้นสรุปผลการประเมินและขั้นรายงานผลการประเมิน

จากการศึกษาวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกที่ผ่านมา แม้จะมีรูปแบบของการประเมินแตกต่างกันในรายละเอียด แต่เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกนั้นมีความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เป็นแบบสอบ หรือแบบวัดเจตคติ ซึ่งผ่านกระบวนการในการทดสอบคุณภาพแล้วในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามเครื่องมือดังกล่าวอาจวัดได้ไม่ครอบคลุมสมรรถนะที่กำหนดเท่าใดนัก เนื่องจากเป็นการวัดโดยแบบสอบข้อเขียนเพียงอย่างเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิธีการประเมินที่สามารถประเมินสมรรถนะที่กำหนดได้ครอบคลุม ดังที่จะกล่าวต่อไปในตอนที่ 4

ตอนที่ 4 การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

จากการศึกษาวิธีการประเมินสมรรถนะ ที่ได้กล่าวไปในตอนที่ 3 ซึ่งได้ข้อสรุปว่าวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) มีความสอดคล้องและเหมาะสมในการประเมินสมรรถนะ เนื่องจากเป็นการประเมินสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลายและสามารถประเมินได้อย่างครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่กำหนดเบื้องต้นไว้ในตอนที่ 2 ดังนั้นในตอนี่ 4 นี้ จะกล่าวถึงรายละเอียดของการประเมินการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความหมาย วัตถุประสงค์ ประโยชน์ รูปแบบการประเมิน และวิธีที่ใช้ในการประเมิน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ความหมายของการประเมินการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการประเมินการปฏิบัติงานไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Beach (1970) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินบุคคลแต่ละรายอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาที่ผลการทำงานและศักยภาพการพัฒนา

Douglas et al. (1985) เสนอว่า การประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินอย่างมีระบบ เพื่อทบทวนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (Job Behavior) ของผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งที่ประสิทธิผลของการบรรลุข้อกำหนด และหน้าที่รับผิดชอบ

Bedeian (1993) ให้ความหมายของการประเมินการปฏิบัติงานว่า หมายถึงกระบวนการพิจารณาตัดสินว่าผู้ปฏิบัติงานกำลังปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

Dessler (2000) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินพนักงาน ในด้านที่ปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันหรือในอดีต โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

Gomez – Mejia, Balkin & Cardy (2001) ได้นิยามคำว่า การประเมินการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการกำหนดหรือวางระบบการวัดที่อาศัยการวิเคราะห์งาน โดยวัดการปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ และสามารถใช้เพื่อบริหารจัดการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) ได้กล่าวถึง การประเมินการปฏิบัติงาน ว่า เป็นการประเมินที่แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานตามเนื้องาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้สตี รุมาคม (2551) ได้ให้ความหมายของการประเมินการปฏิบัติงานไว้ว่า คือ กระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในการประเมินและการบริหารพฤติกรรม และผลที่ได้จากการปฏิบัติงานของพนักงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็น กระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลภายในระยะเวลาหนึ่ง โดยมีวิธีการวัดผลกำหนด ไว้อย่างเป็นทางการและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อค้นหาจุดแข็งในการ ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น และค้นหาจุดอ่อนเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขผลการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงาน

การประเมินการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปใช้ เกี่ยวกับการตัดสินใจและการให้แนวทางกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา โดยเป็นสิ่งที่ กำหนดวัตถุประสงค์ด้านการพัฒนา หากแผนการประเมินการปฏิบัติงานสามารถทำให้ วัตถุประสงค์ในการประเมินการปฏิบัติงานที่ให้ความเป็นธรรมและเป็นประโยชน์บรรลุผลสำเร็จได้ และยังสามารถทำให้วัตถุประสงค์ในการให้แนวทางและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงาน ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกันแล้วก็แสดงว่า แผนการประเมินการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะถูกนำไปใช้ในการตัดสินใจให้ค่าตอบแทน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง และการ ดูแลพนักงาน รวมทั้งเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ โดยจะทำให้พนักงานตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อน ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และ กำหนดว่าพนักงานควรจะใช้แนวทางใดเพื่อที่จะปรับปรุง ให้ดีขึ้น ผลที่ได้จากการประเมิน จะมี อิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน

4.3 ประโยชน์ของการประเมินการปฏิบัติงาน

การประเมินการปฏิบัติงานเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพ ประโยชน์ของการประเมินการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

1) การปฏิบัติงานของพนักงาน การประเมินเป็นเครื่องมือช่วยชนิดหนึ่งในการสร้าง และ รักษาระดับการปฏิบัติงานที่น่าพอใจของพนักงานให้เกิดขึ้นในปัจจุบัน กระบวนการประเมินซึ่ง มีการติดตามผลโดยการสัมภาษณ์พนักงานแต่ละคนหลังการประเมินอาจจะมีส่วนทำให้เกิด ประสิทธิภาพมากขึ้น หรือการปฏิบัติงานที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น

2) **การพัฒนาพนักงาน** การประเมินจะช่วยให้เห็นความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยอาจได้จากการศึกษาด้วยตนเอง หรือจากหลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นทางการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานต่าง ๆ เช่น การขยายขอบเขตงานให้กว้างขึ้น และการหมุนเวียนงานและควรจะทำให้มีความชัดเจนว่าการฝึกอบรมพนักงานและการพัฒนาผู้บริหารจะทำให้องค์การเข้มแข็งขึ้น

3) **ความเข้าใจการบังคับบัญชา** การประเมินอย่างเป็นทางการและตามระยะเวลา จะกระตุ้นผู้บังคับบัญชาให้ทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การที่ถูกกระตุ้น โดยเจตคติที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชาสามารถได้รับการจูงใจให้มีความสนใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และเสนอให้ความช่วยเหลือ และถ้าหากว่าได้มีการดำเนินการอย่างเหมาะสมแล้ว กระบวนการประเมินทั้งหมดสามารถช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้

4) **การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน** การประเมินช่วยการตัดสินใจในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การโยกย้าย การงดจ้างชั่วคราว และการให้ออกจากงาน การประเมินบุคคลคนหนึ่งอย่างเป็นระบบโดยผู้ประเมินจำนวนหนึ่ง ทำการประเมินตลอดระยะเวลาหนึ่ง และบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จะช่วยทำให้กระบวนการนี้มีเหตุผลและเหมาะสม การประเมินควรจะพิจารณาถึงความต้องการขององค์การและความต้องการของบุคคล

5) **การปฏิบัติในเรื่องค่าตอบแทน** การประเมินการปฏิบัติงาน มีส่วนสำคัญอย่างมาก ในการพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้กับพนักงาน

6) **การวางแผนทรัพยากรมนุษย์** การคัดเลือกพนักงานอย่างถูกต้องนั้น มักจะมาจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินการปฏิบัติงานกับคะแนนสอบคัดเลือก การประเมินของผู้สัมภาษณ์ และอื่น ๆ การชี้ให้เห็นคุณค่าของแผนการฝึกอบรม บางครั้งจะถูกวัดโดยการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของพนักงานภายหลังจากหลักสูตรการฝึกอบรมหลักสูตรหนึ่งเสร็จสมบูรณ์

จากการพิจารณาประโยชน์ของการประเมินการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการประเมินการปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น สองประเภทใหญ่ ๆ กล่าวคือ ประเภทแรก เป็นประโยชน์จากการที่ได้รับข้อมูลการประเมินที่เกี่ยวกับพนักงานเพื่อทำการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ อาทิเช่น การปรับค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การโยกย้าย การให้ออกจากงาน ประเภทที่สองเป็นประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน ได้แก่ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การสอนงาน และการให้คำปรึกษา

4.4 รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน (A Model of Performance Appraisal)

การประเมินการปฏิบัติงานมีรูปแบบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ การกำหนดเกณฑ์การประเมิน (Identification) การวัด (Measurement) การบริหาร (Management) แต่ละส่วนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การกำหนดเกณฑ์การประเมิน (Identification)

โดยทั่วไป องค์กรจะใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งในการประเมินการปฏิบัติงาน เกณฑ์ที่ถูกลนำมาใช้ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน หรืออาจจะผสมผสานกัน อย่างไรก็ตาม เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานควรจะมีการกำหนดขึ้น เป็นอันดับแรกก่อนการวัดหรือการประเมินการปฏิบัติงาน หลักการสำคัญในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน คือ ควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร (Strategic Business Objectives) ควรใช้หลายเกณฑ์ และควรให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์

2) การวัด (Measurement)

กระบวนการที่สำคัญในการเลือกเครื่องมือวัดเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับว่าเมื่อใดที่จะทำการเลือกและใครเป็นผู้เลือก เครื่องมือวัดควรจะเป็นการตกลงร่วมกันก่อนที่ช่วงเวลาของการวัดการปฏิบัติงานจะเริ่มขึ้นขึ้นเพื่อเป็นการจูงใจและช่วยให้การประเมินในขั้นสุดท้ายได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจว่าจะใช้เครื่องมือวัดประเภทใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ประเภทของงาน และวิธีการประเมิน การเลือกเครื่องมือวัดจะต้องตัดสินใจโดยยึดถือ แบบการบริหาร วัฒนธรรม และคุณลักษณะอื่น ๆ ภายในองค์กร

3) การบริหาร (Management)

เมื่อการประเมินการปฏิบัติงานสิ้นสุดลง ผู้บริหารจะนำข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไปใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน คือ การตัดสินใจทางการบริหาร ในเรื่อง เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ออกจากงาน การจัดทำแผนการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การบริหารปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4.5 วิธีการที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติ

1) การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Supervisor Rating)

แบบทดสอบด้วยตัวอย่างงาน และแบบทดสอบเชิงจำแนก เป็นวิธีการประเมินผลภาคปฏิบัติในแง่ที่ต่างกัน ผู้เชี่ยวชาญจะรวบรวมข้อมูลของผู้สอบด้วยตัวอย่างงาน การสังเกต โดยผู้สอบรู้ตัวดำเนินการในขณะที่ผู้สอบปฏิบัติงานตามสภาพแวดล้อมปกติ ผู้เชี่ยวชาญสังเกตหรือทำงานกับผู้สอบและประเมินผลผลิตหรือกระบวนการ หรือทั้งผลผลิตและกระบวนการทำงานของผู้สอบ การสังเกตจะใช้แบบประเมินที่สร้างขึ้นและบันทึกตามเกณฑ์ที่กำหนด

โดยทั่วไปผู้เชี่ยวชาญประเมินทักษะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้สอบ ซึ่งแสดงออกในขณะที่ปฏิบัติงาน คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานนี้ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาของ ซึ่งไม่ควรจะมีความเห็นหรือเจตคติที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตอาจเป็นแบบสังเกต มาตรฐานประมาณค่าหรือบันทึก ซึ่งจะเป็นแนวทางในการสังเกตและเป็นเอกสารที่จะบันทึกผล

การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญมักใช้กันมากเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้สอบขณะดำเนินงานเพื่อการสนับสนุนตำแหน่งหน้าที่หรือเพื่อกำหนดเงินเดือน แต่อาจใช้เพื่อประเมินผู้ฝึกงานที่เข้ามาร่วมโปรแกรมในรูปแบบต่าง ๆ ด้วย การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญนี้อาจกำหนดในเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ผลผลิตในการปฏิบัติงานของผู้ที่มาฝึกงาน เช่น การประเมินคนงานจากความเร็วในการปฏิบัติงาน จำนวนชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ หรือจากการควบคุมคุณภาพจากแบบฟอร์มที่กำหนด

2) การประเมินตนเอง (Self Assessment)

เทคนิคการประเมินตนเอง มีทั้งการให้ผู้สอบประเมินการปฏิบัติของตนเองอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การประเมินอย่างไม่เป็นทางการอาจเป็นการอภิปรายความคิดเห็นร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ หรือครู การประเมินที่เป็นทางการมากขึ้นได้แก่ การใช้แบบประเมินตนเอง การสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง การใช้แบบสำรวจรายการหรือการใช้มาตรฐานประมาณค่า การประเมินตนเองอาจใช้ประเมินกระบวนการประเมินผลเฉพาะด้าน หรือใช้ประเมินโปรแกรม เช่น การฝึกอบรมระยะยาว หลักการสำคัญในการประเมินตนเอง คือ ผู้ประเมินจะต้องรู้ว่า จะประเมินตนเองอย่างไร จะใช้เกณฑ์อะไรเป็นพื้นฐานในการประเมิน การประเมินชนิดนี้ จะมีคุณค่ามากขึ้นถ้ามีการกำหนดนิยามหรือสื่อความหมายของกระบวนการประเมินให้ชัดเจนมากขึ้น

3) การประเมินโดยใช้เทคนิคการสังเกต (Observation Technique)

ผู้สังเกตงานภาคปฏิบัติจะต้องระบุประเด็นที่ต้องประเมินและกำหนดน้ำหนักความสำคัญให้กับประเด็นแต่ละประเด็นของกระบวนการหรือผลงาน เป็นการเพิ่มความตรงและความเป็นปรนัยในการให้คะแนนมากขึ้น

ตอนที่ 5 การบริหารและการจัดการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา

จากแนวคิดการประเมินการปฏิบัติงานดังที่กล่าวในตอนต้นที่ 4 หากจะนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารและการจัดการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และมีความเป็นระบบ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา ดังที่จะกล่าวต่อไป

5.1 ความหมายและขั้นตอนการบริหารจัดการ

กมล ภูประเสริฐ (2549) ระบุว่า การบริหารและการจัดการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งกลุ่มบุคคลได้ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขั้นตอนการบริหารและการจัดการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา มีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การบริหารและการจัดการในด้านการเตรียมการก่อนการวัดและประเมินผล การศึกษา ประกอบด้วยการบริหารและการจัดการ ดังต่อไปนี้

1) การเตรียมการด้านปัจจัยการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ได้แก่ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับระเบียบเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลทางการศึกษา เอกสารทางวิชาการ เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า การรวบรวมตัวอย่างเครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการวัดและประเมินผล การเตรียมบุคลากรที่จะมอบหมายให้ทำหน้าที่และพัฒนาบุคลากรนั้น ๆ ให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ และการสร้างเครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผล

2) การวางแผนการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้แก่ จุดมุ่งหมายและเป้าหมายของการวัดและประเมินผลการศึกษา งาน หรือโครงการที่จะปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมาย ปฏิทินการปฏิบัติงานการวัดและประเมินผลตลอดปีการศึกษา ตลอดจนการวางแผนเกี่ยวกับการประเมินผลงานการวัดและประเมินผลการศึกษา การวางแผนนี้จะครอบคลุมงานในการเตรียมการก่อนการวัดและประเมินผลการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การบริหารและการจัดการในด้านการดำเนินงานการก่อนการวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วยการบริหารและการจัดการ ดังต่อไปนี้

1) การดำเนินงานการวัดและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถ หรือคุณลักษณะของผู้เข้ารับการทดสอบ อันเป็นผลจากการกำกับดูแล หรือการติดตามงาน และการนิเทศงานการวัดและประเมินผลการศึกษาให้ดำเนินไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดในแผนงาน หรือโครงการ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้เหมาะสมในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้ได้ผลการวัดและประเมินผลที่จะนำไปวิเคราะห์รายงานและดำเนินการในเรื่องอื่นต่อไป

2) การวิเคราะห์ผลและการรายงานผลการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้แก่ การติดตามและนิเทศงานการนำผลการวัดและประเมินมาวิเคราะห์เพื่อทราบระดับผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เข้ารับการทดสอบ

3) การนำผลการวัดและประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน การเรียนการสอน งานหรือโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และงานบริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การบริหารและการจัดการในด้านการประเมินและพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา การพิจารณาตรวจสอบการดำเนินการและผลการดำเนินการวัดและประเมินผลการศึกษาว่ามีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขในส่วนใด เพื่อที่จะทำให้งานการวัดและประเมินผลการศึกษา มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้ผลการวัดที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน และพัฒนางานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาได้

5.2 การวางแผนการวัดและประเมินผลการศึกษา

การบริหารและการจัดการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา ต้องมีการวางแผนการ ตามขั้นตอนและกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของการวัดและประเมินผลการศึกษา

เพื่อให้ทราบสถานภาพปัจจุบัน ว่าได้กระทำสิ่งใดสำเร็จผลตามระเบียบ ตามหลักการและวิธีการวัดและประเมินผล และยังมีสิ่งใดที่มีข้อบกพร่อง หรือกระทำไม่ได้ไม่สมบูรณ์ ทั้งในด้านการกำหนดวิธีการและการสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์และรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ ตลอดจนการใช้ผลการวัดและประเมินที่ผ่านมา

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของงานวัดและประเมินผลการศึกษา

พิจารณา จุดเด่นหรือจุดที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น การกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายนี้ควรทำทั้งจุดมุ่งหมายและเป้าหมายรวมของงานทั้งหมด รวมทั้งจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของแต่ละงานย่อยของงานวัดและประเมินผลการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดวิธีดำเนินการของงานแต่ละงาน

เป็นการกำหนดขั้นตอนและกิจกรรมในการปฏิบัติงานแต่ละงาน เกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงาน กิจกรรมย่อยในแต่ละขั้นตอน โดยจะต้องคำนึงถึงหลักการและแนวปฏิบัติในเชิงวิชาการประกอบด้วย เพื่อให้การดำเนินการอยู่ในขอบข่ายของหลักวิชา

ขั้นตอนที่ 4 การประสานงานต่าง ๆ

การประสานงานต่าง ๆ เมื่อการกำหนดวิธีดำเนินการและตัวบุคคลที่จะปฏิบัติงานแล้ว ควรมีการพิจารณาประสานงานต่าง ๆ เพื่อให้ทราบลำดับการทำงาน กิจกรรมของงาน ระยะเวลา ดำเนินการและบุคลากรควรปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสม เพื่อให้ทุกงานสอดคล้องสัมพันธ์กัน ลดความซ้ำซ้อนของงานและใช้บุคลากรและทรัพยากรอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ จากนั้นจึงสรุป กิจกรรมของแต่ละงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานและปฏิทินการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 5 การเขียนโครงการและแผนงาน

เขียนโครงการและแผนงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยเรียบเรียง รายละเอียดที่ได้ดำเนินการไปตามรูปแบบโครงการต่าง ๆ และแผนงาน

5.3 การดำเนินการวัดและประเมินผลการศึกษา

การดำเนินการวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย การประชุมชี้แจงบุคลากร การกำกับหรือการติดตามงาน การนิเทศงานวัดและประเมินผลการศึกษา และการมอบหมายการ ตรวจให้คะแนน งานวิเคราะห์ผลประกอบด้วยกิจกรรมการมอบหมายงานในการคำนวณค่าสถิติ และการพิจารณาผลการวิเคราะห์ ส่วนการรายงานผลเป็นการรวบรวมระบบข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้รับทราบ และการนำผลการวัดและประเมินผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การ พัฒนานักเรียน การปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน การแนะแนวการศึกษาและอาชีพการ บริหาร การจัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษา รวมถึงการนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของ บุคลากรทางการศึกษา และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้ประเมิน ภายนอกได้ด้วยเช่นกัน

5.4 การประเมินและพัฒนางานวัดและประเมินผลการศึกษา

การประเมินงานวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการตรวจสอบว่างานที่ปฏิบัติไปนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ มีข้อบกพร่องใดที่ควรปรับปรุงแก้ไข การประเมินจึงต้องคำนึงถึง องค์ประกอบด้านผลผลิต กระบวนการและปัจจัย การพัฒนางานวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์จุดที่ควรพัฒนา การแสวงหาวิธีการและสื่อใหม่ ๆ ในการ พัฒนาและการลงมือปฏิบัติและปรับปรุง

ตอนที่ 6 ทฤษฎีการประเมินงานประเมิน

การบริหารและการจัดการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา ดังที่กล่าวไว้ในตอนที่ 5 จะเห็นได้ว่า นอกจากงานประเมินจะต้องมีการวางแผนและการดำเนินการ ที่เป็นระบบแล้วยังต้องมีการตรวจสอบงานประเมินด้วย เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้งานประเมินมีคุณภาพมากที่สุดซึ่งจะนำไปสู่ผลประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทฤษฎีการประเมินงานประเมิน สำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยทำการพัฒนาขึ้น โดยทฤษฎีดังกล่าวมีรายละเอียดดังที่จะกล่าวต่อไป

6.1 มโนทัศน์ของทฤษฎีการประเมินงานประเมิน

การประเมินงานประเมิน เป็นการตัดสินคุณภาพของการประเมิน ถ้าการประเมินใดมีคุณภาพ การประเมินนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณภาพของการกำหนดคำถามของการประเมิน วิธีการประเมิน และผลการประเมิน การประเมินงานประเมินจึงอาจใช้เป็นกลไกของการควบคุมคุณภาพของการประเมิน โดยสามารถกระทำได้ด้วยการติดตามตรวจสอบการประเมิน การวิพากษ์วิจารณ์ การเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของปฏิบัติการทางการประเมินหรือ โดยการประเมินซ้ำ

การตัดสินคุณค่าของการประเมินจำเป็นต้องตรวจสอบความเหมาะสมของคำถามของการประเมินด้านการเป็นไปตามความต้องการจำเป็น และการสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศ จำเป็นต้องตรวจสอบความเหมาะสมของ รูปแบบการประเมินทั้งมิติวัตถุประสงค์และมิติวิธีการที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของการประเมิน รวมทั้งต้องมีการตัดสินคุณค่า ของผลการประเมินครอบคลุมด้านความเป็นประโยชน์ ความยุติธรรม และความน่าเชื่อถือ การตัดสินคุณภาพของการประเมินจะมีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ ถ้ากระทำโดยนักประเมินจากภายนอกที่เป็นอิสระจากสิ่งที่ประเมิน โดยนักประเมินนั้นจะต้องมีความเชี่ยวชาญในวิธีการประเมิน มีประสบการณ์ในเรื่องที่ประเมิน และมีจรรยาบรรณ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) ได้กล่าวว่า การประเมินงานประเมินควรครอบคลุมการประเมินคุณภาพของคำถามการประเมิน วิธีการประเมิน และผลการประเมิน เกณฑ์สำคัญที่ควรใช้ตัดสินคุณภาพของการกำหนดคำถามการประเมิน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการมีส่วนร่วมของผู้ต้องการใช้สารสนเทศ เกณฑ์สำคัญที่ควรใช้ตัดสินคุณภาพของวิธีการประเมิน ได้แก่ การมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการประเมินที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับประสบการณ์ ค่านิยมของผู้เกี่ยวข้องและสภาพแวดล้อมของการประเมิน เกณฑ์สำคัญที่ควรใช้ตัดสินคุณภาพของผลการประเมิน ได้แก่ สัมพันธภาพที่ีระหว่างนักประเมินกับผู้ต้องการให้ผลการประเมิน ความสมเหตุสมผลของเกณฑ์และการยอมรับเกณฑ์ของผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนนักประเมินจะต้องมีความเชี่ยวชาญในวิธีการประเมิน เนื้อเรื่องของสิ่งที่ประเมินและมีจรรยาบรรณ

6.2 มาตรฐานของการประเมิน

Stufflebeam (2001) ประธานคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมิน เอกสารและโครงการทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Education Evaluation) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางการประเมิน เชื่อว่าการประเมินเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ กิจกรรมของมนุษย์ การประเมินที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาสิ่งที่ดีกว่า ส่วนการ ประเมินที่ไม่ดีจะเป็นตัวถ่วงและทำลายความเจริญก้าวหน้า คณะกรรมการจึงได้เสนอเกณฑ์ เพื่อ เป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการประเมิน ซึ่งสามารถจัดได้เป็น 4 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility standards) ผลการประเมินต้องให้ ได้ข้อมูลตรงตามที่ใช้ผลการประเมินอย่างรู้และนำไปใช้ในประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการ ดำเนินงานได้จริง มาตรฐานด้านนี้ ประกอบด้วยเกณฑ์ 8 เกณฑ์ ดังนี้ (1) การระบุผู้เกี่ยวข้องที่ ต้องการใช้สารสนเทศทั้งที่มีส่วนได้และส่วนเสีย (2) ความเป็นที่เชื่อถือของผู้ประเมิน (3) การ รวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง (4) การแปล ความหมายที่ให้คุณค่าชัดเจน (5) รายงานการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน (6) การเผยแพร่ ผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง (7) การรายงานผลการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับ นำไปใช้ประโยชน์ (8) การประเมินส่งผลกระทบต่อในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไป อย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 2 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards) วิธีการที่ใช้ในการ ประเมินจะต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง ประหยัด คุ่มค่า และเหมาะสม มาตรฐานด้านนี้ ประกอบด้วยเกณฑ์ 3 ข้อ ดังนี้ (1) วิธีการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (2) การเป็นที่ ยอมรับได้ทางการเมืองของการประเมิน (3) ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

หมวดที่ 3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) วิธีการที่ใช้ในการ ประเมินต้องไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน เช่น ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายกับผู้ให้ ข้อมูล มาตรฐานนี้ ประกอบด้วยเกณฑ์ 8 เกณฑ์ ดังนี้ (1) การกำหนดข้อตกลงของการประเมิน อย่างเป็นทางการ (2) ความสนใจแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรม (3) การรายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผยและความสมบูรณ์ของการประเมิน (4) การให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ (5) การคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูล (6) การเคารพสิทธิในการปฏิสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้อง (7) การรายงานผล การประเมินที่ยุติธรรมและเสนอทั้งจุดเด่น จุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน (8) การประเมินด้วยความ รับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

หมวดที่ 4 มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standards) วิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้อง ให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินต้องสามารถวัดตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัดได้จริง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ของตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด ข้อมูลที่เชื่อถือได้ ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง วิธีการวิเคราะห์และเสนอผลการประเมินถูกต้องและมีความเป็นปรนัยของผลการประเมิน มาตรฐานด้านนี้ ประกอบด้วยเกณฑ์ 11 เกณฑ์ ดังนี้ (1) การระบุและอธิบายรายละเอียดของการประเมินอย่างชัดเจน (2) การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ (3) การระบุจุดประสงค์และอธิบายกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน (4) การอธิบายการใช้เครื่องมือวัดผลอย่างชัดเจน (5) การวัดผลมีความตรง (6) การวัดผลมีความเที่ยง (7) การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงาน (8) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (9) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ (10) การลงข้อสรุปผลการประเมินอย่างสมเหตุสมผล (11) การรายงานผลการประเมินอย่างเป็นปรนัย

6.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบประเมินสมรรถนะ

ศิริชัย กาญจนวาสี(2548) ได้กล่าวว่าเครื่องมือที่ดีจะต้องมีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย อำนาจจำแนก และมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) **ความตรง (Validity)** เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของเครื่องมือ ซึ่งแสดงให้เห็นทราบว่าเครื่องมือนั้นสามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการวัดได้ถูกต้องครบถ้วนเพียงใด ซึ่งคุณสมบัตินี้ต้องทำให้เกิดเป็นเบื้องต้นจึงจะตรวจสอบคุณภาพด้านอื่น ๆ ความตรงจำแนกได้ 3 อย่างตามเกณฑ์ที่ใช้เทียบ

1.1) **ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)** เป็นความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของเครื่องมือที่สร้างขึ้น กับเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการศึกษา ถ้าเครื่องมือใดสร้างได้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการศึกษา ก็กล่าวได้ว่าเครื่องมือมีความตรงตามเนื้อหา

1.2) **ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity)** เป็นความสอดคล้องระหว่างลักษณะพฤติกรรมของข้อคำถามกับพฤติกรรมที่เป็นเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการจะวัด และพฤติกรรมที่เป็นเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการจะวัดนี้คือ พฤติกรรมที่เป็นโครงสร้างของเรื่องนั้น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในทฤษฎีของเรื่องนั้น ๆ

1.3) **ความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์(Criterion-Related Validity)** เป็นความตรงที่พิจารณาจากพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกทดสอบเป็นหลัก โดยอาศัยสภาพเวลาเป็นเกณฑ์ซึ่งแบ่งถึงความตรงแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

1.3.1) ความตรงตามสภาพ(Concurrent Validity) เป็นความตรงตามเกณฑ์ซึ่งสัมพันธ์กับสมรรถนะการดำเนินงานในสภาพปัจจุบัน การประมาณค่าความตรงตามสภาพของแบบสอบถามให้ความสนใจประมาณ สถานภาพปัจจุบัน ของสมรรถนะที่มุ่งวัดโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนจากแบบสอบถาม กับคะแนนเกณฑ์ จากเครื่องมืออื่นที่สามารถใช้บ่งบอกสถานภาพปัจจุบันของลักษณะที่มุ่งวัดนั้นได้ เนื่องจากเครื่องมือทั้งสองทำการวัดในเวลาเดียวกัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางบวกที่สูง แสดงถึงคะแนนจากแบบสอบถามสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีของสถานภาพของลักษณะที่มุ่งวัดนั้น

1.3.2) ความตรงเชิงทำนาย(Predictive Validity) เป็นความตรงตามเกณฑ์ซึ่งสัมพันธ์กับสมรรถนะการดำเนินงานในอนาคต การประมาณค่าความตรงเชิงทำนายของแบบสอบถามให้ความสนใจประมาณ สถานภาพอนาคต ของคุณลักษณะที่มุ่งวัดโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนจากแบบสอบถาม กับ คะแนนเกณฑ์ จากเครื่องมือที่สามารถใช้บ่งบอกผลสำเร็จของลักษณะที่มุ่งวัดนั้นในอนาคต เนื่องจากเครื่องมือทั้งสองทำการวัดในเวลาต่างกัน โดยแบบสอบถามที่สร้างทำการวัดเพื่อให้ได้คะแนนสอบในปัจจุบัน แต่อีกเครื่องมือหนึ่งต้องทิ้งช่วงเวลาทำการวัดในเวลาต่อมาเพื่อให้ได้คะแนนเกณฑ์ในอนาคต สำหรับนำมาใช้คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

1.4) ความตรงเชิงทฤษฎี(Construct Validity) เป็นคุณสมบัติสำคัญที่สุดของเครื่องมือวัดลักษณะที่เป็นนามธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง ต้องทำการวัดทางอ้อม จึงจำเป็นต้องใช้การพิจารณาลักษณะนั้นในบริบทของทฤษฎี โดยอาศัยแนวคิดเชิงทฤษฎี สำหรับการนิยาม ลักษณะที่มุ่งวัดเสนอ โครงสร้างการวัด และกำหนดแนวทางการตั้งสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างผลการวัดลักษณะนั้นกับลักษณะอื่น ๆ เพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องและคำทำนายตามทฤษฎี

วิธีการสำหรับตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎี ที่นิยมใช้ มีดังนี้

1.4.1) วิธีตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยการให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของทฤษฎีที่นำมาใช้ นิยาม ผังข้อสอบ และคุณภาพของข้อสอบ

1.4.2) วิธีเปรียบเทียบคะแนนระหว่างกลุ่มที่ทราบผล ในกรณีที่มีความเชื่อมั่นตามทฤษฎีว่า คะแนนผลการวัดลักษณะที่สนใจนั้นจะมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มผู้สอบที่ทราบแน่ชัดว่ามีลักษณะสำคัญบางประการแตกต่างกัน (Known Group) ถ้าเครื่องมือสามารถวัดลักษณะที่สนใจนั้นได้ผลการวัดจะต้องมีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

1.4.3) วิธีวิเคราะห์เมทริกซ์พหุลักษณะ-พหุวิธี (Multitrait- Multimethod; MTMM) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการวัดลักษณะหลายลักษณะ (Multitrait) โดยใช้วิธีการวัดหลายวิธี (Multimethod)

2) **ความเที่ยง (Reliability)** เป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือ นั้น ๆ ให้ผลการวัดที่สม่ำเสมอแน่นอน คงที่คงวาไม่ว่านำไปวัดกี่ครั้งก็ตามก็ให้ผลคงที่ ซึ่งการ ตรวจสอบหาความเที่ยงมีหลายวิธี คือ

2.1) แบบสอบซ้ำ (Test – Retest Method) เป็นการนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปสอบวัด กับกลุ่มคนเดียวกัน 2 ครั้งในเวลาต่างกันแล้วนำคะแนนมาหาความสัมพันธ์กัน ถ้าได้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงแสดงว่าเครื่องมือนั้นมีความเที่ยงสูง

2.2) แบบใช้เครื่องมือวัดที่มีลักษณะเท่าเทียมกัน หรือคู่ขนานกัน (Equivalent Form or Parallel form Method) เป็นการหาความเที่ยงโดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นกับเครื่องมืออีกฉบับ หนึ่งที่มีคุณภาพเหมือนกันทุกประการ ไปสอบวัดกับกลุ่มทดลองแล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้เรียกว่า สัมประสิทธิ์ของความเท่าเทียมกัน

2.3) แบบแบ่งครึ่ง (Split Half Method) เป็นการนำเครื่องมือที่ต้องการหาความ เที่ยงไปสอบวัดกับกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียว แล้วนำเครื่องมือพร้อมคำตอบมาแบ่งครึ่งเป็น 2 ฉบับแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันซึ่งเป็นความเที่ยงของเครื่องมือ เพียงครึ่งฉบับ ซึ่งต้องปรับให้เป็นค่าความเที่ยงทั้งฉบับโดยใช้สูตรของ Spearman Brown

2.4) แบบของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) เป็นการหาความคงที่ภายในที่ นิยมกันมากเพราะมีข้อดีตรงที่ว่าสอบครั้งเดียวกับกลุ่มเดียวแล้วหาค่าความเที่ยงได้ โดยมี ข้อตกลงว่าเครื่องมือชุดนั้นต้องวัดลักษณะเดียวกันร่วมกันและมีระบบการให้คะแนนที่เป็น Dichotomous คือ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

2.5) แบบของครอนบาค (Cronbach) ใช้ในกรณีที่เครื่องมือที่สร้างมีการให้คะแนน เป็นแบบจัดอันดับ หรือมาตราส่วนประมาณค่า เช่น ข้อสอบอัตนัยแบบสอบถาม มาตราวัด เจต คติต่าง ๆ ครอนบาคเสนอแนะให้หาความเที่ยงโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา

2.6) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ซึ่งเป็นวิธีที่ฮอยท์เป็นผู้ คิดขึ้น เป็นวิธีที่ใช้กับเครื่องมือที่ระบุให้คะแนนไม่เป็น Dichotomous เช่นการสัมภาษณ์

3) **ความเป็นปรนัย (Objective)** เป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่แสดงลักษณะ 3 ประการ

3.1) คำถามมีความแจ่มแจ้งชัดเจนชี้เฉพาะ ทุกคนอ่านแล้วมีความเข้าใจตรงกัน

3.2) การตรวจให้คะแนนมีความแน่นอนตรงกัน ไม่ว่าจะให้ใครตรวจก็ตาม

3.3) มีความชัดเจนในการแปลความหมาย นั่นคือคะแนนที่ได้แปลความหมายได้

ตรงกัน

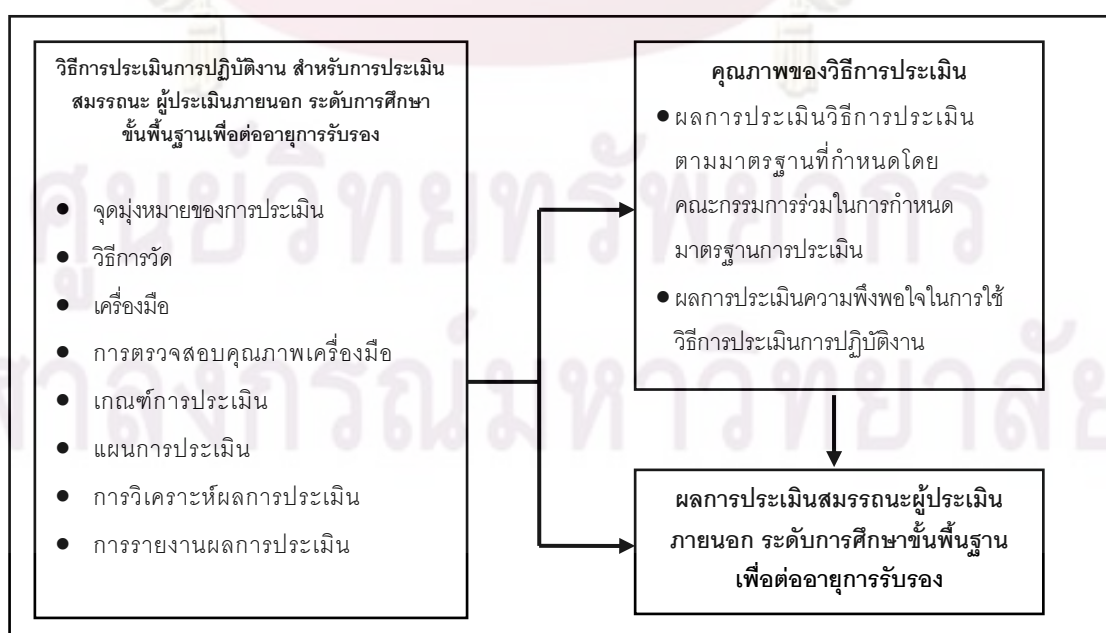
4) **อำนาจจำแนก (Discrimination)** เป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถจำแนกบุคคลออกเป็น 2 กลุ่มที่มีลักษณะต่างกันในเรื่องที่ศึกษา ถ้าเครื่องมือเป็นแบบทดสอบวิชาความรู้ และปัญญาจำแนกเป็นกลุ่มเก่งและกลุ่มอ่อน ถ้าเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นหรือเป็นมาตราวัดเจตคติก็จำแนกเป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นหรือมีเจตคติในทางบวกกลับกลุ่มที่มีความคิดเห็นหรือมีเจตคติในทางบวกกับกลุ่มที่มีความคิดเห็นหรือมีเจตคติในทางลบ

5) **ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency)** เป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่ลงทุนและใช้เวลาในการวัดน้อย สะดวกในการใช้ ให้ผลในการวัดถูกต้องไม่ต่างจากเครื่องมือที่ลงทุนมาก

ตอนที่ 7 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของการประเมิน วิธีการวัด เครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เกณฑ์การประเมิน แผนการประเมิน การวิเคราะห์ผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน โดยวิธีการประเมินดังกล่าว ผ่านการประเมินคุณภาพจากการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ตามมาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) และผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) ซึ่งวิธีการประเมินนี้จะส่งผลต่อผลการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง และคุณภาพของวิธีการประเมิน ส่งผลต่อผลการประเมินสมรรถนะด้วยเช่นกัน ดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรองโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เครื่องมือในการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก นำหนักความสำคัญ และการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน มีดังนี้

- 1) แบบสัมภาษณ์ความเหมาะสมของสมรรถนะและการกำหนดน้ำหนักความสำคัญ
- 2) แบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินประสิทธิภาพการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรองตามมาตรฐานการประเมินและความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมิน
- 3) แบบประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

4) แบบประเมินความพึงพอใจในการใช้การประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ส่วนที่ 2 เครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง มีดังนี้

- 1) แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ
- 2) แบบวัดความสามารถในการประเมินผล
- 3) แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม
- 4) แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน
- 5) แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน
- 6) แบบประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกตามมาตรฐานของ สมศ.
- 7) แบบประเมินผลคะแนนดิบผลการประเมิน ผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หมายเหตุ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ส่วนที่ 2 ฉบับสมบูรณ์ ตามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เก็บรวบรวมไว้ที่ศูนย์ทดสอบและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลใน **ขั้นตอนที่ 1** การกำหนดประเด็นประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก โดยการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก **ขั้นตอนที่ 2** พัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก เก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดทำกรอบการประเมิน ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาตามแบบการประเมินวิธีการประเมินรวมทั้งพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประเด็นประเมินต่าง ๆ ก่อนทดลองใช้ โดยในการวิจัยนี้ ได้การเก็บรวบรวมข้อมูลกับ นักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จำนวน 33 คน ที่เรียนรายวิชา วิธีวิทยาการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ สมศ. ให้การรับรอง และมีคุณสมบัติเบื้องต้น สอดคล้องกับผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ รวมทั้งมีจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เหมาะสมแก่การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนทดลองใช้ **ขั้นตอนที่ 3** ทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบและเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินสมรรถนะ ด้านความเป็นกัลยาณมิตร จรรยาบรรณในการประเมิน และสมรรถนะ ด้านการทำงานเป็นทีม จากครูและผู้บริหารสถานศึกษา แห่งหลังสุดที่ผู้ประเมินดำเนินการ ประเมินคุณภาพ รวมทั้งให้เพื่อนร่วมทีมประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีมด้วย ส่วนสมรรถนะ ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ และ ความสามารถในการประเมินผล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการ จัดทดสอบผู้ประเมินภายนอก **ขั้นตอนที่ 4** ประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก เก็บรวบรวมโดยพิจารณาจากผลการประเมิน วิธีการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการ ประเมิน (the joint committee on standards for educational evaluation) และผลการประเมิน ความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพิจารณาจาก ผลการสัมภาษณ์ เพื่อประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ตามมาตรฐานการประเมินและความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมิน

การจัดกระทำข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล มาทำการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการ วิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

การดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอนมี วิธีดำเนินการวิจัย ที่แตกต่างกัน ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีดำเนินการ วิจัยในแต่ละขั้นตอน มีรายละเอียดดังจะกล่าวต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดประเด็นประเมิน

ตามที่ได้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ดังรายละเอียดที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 ได้ข้อสรุปว่า การประเมินการ ปฏิบัติงาน จะต้องประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดประเด็นประเมินเพื่อประยุกต์ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการ รับรอง ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ จะประกอบด้วย 2 ส่วน ดังกล่าว โดยส่วนของการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จะเป็นการประเมินจากผลการตรวจประเมินรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ประเมินอภิมานที่ผ่านการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ส่วนการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนและรายละเอียดในการกำหนดสมรรถนะ รวมทั้งการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของ ประเด็นประเมิน ดังที่จะกล่าวต่อไปนี้

1. การกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มีขั้นตอนและรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก มีเงื่อนไขในการเลือกงานวิจัยหรือเอกสารที่ใช้ในครั้งนี้เป็น เอกสารหรืองานวิจัยของประเทศไทย ที่มีการดำเนินการหลังจาก สมศ. ได้ก่อตั้งและเริ่มดำเนินการประเมินภายนอกรอบแรก (พ.ศ.2543) โดยศึกษาในประเด็นหลัก ต่อไปนี้

- 1) สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
- 2) วิธีการในการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
- 3) คุณลักษณะกลุ่มเป้าหมายในการกำหนดสมรรถนะ
- 4) เครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
- 5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

แหล่งของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารประกอบการฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก คำสั่ง/ประกาศ/ระเบียบสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2550) ภูริต วาจาบัณฑิตย์ (2549) ปิยะมาศ หวังช่วยกลาง (2548) เกื้อ กระแสโสม (2547) กวีธัญญา อรุณรัตน์ (2547) และอรนิตา เจริญรอย (2544)

1.2 วิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก

วิเคราะห์สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกจากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแต่ละแหล่ง ได้สมรรถนะทั้งสิ้น 22 รายการ ดังนี้ (1) ความรู้ในหลักการจัดการศึกษา (2) ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก (3) ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (4) มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดฝึกอบรม (5) มีความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษา (6) มีภาวะผู้นำ (7) ความสามารถในการประเมินผล (8) ทักษะในการสื่อสารด้วยวาจา (9) ทักษะในการคิดวิเคราะห์ (10) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (11) มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ (12) มีความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน (13) บุคลิกภาพสุภาพเรียบร้อย (14) มีเจตคติที่ดีในการทำงาน (15) มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา (16) มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น (17) มีความสามารถในการประสานงาน (18) มีความเป็นประชาธิปไตย (19) มีความสามารถในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่สถานศึกษา (20) มีความรับผิดชอบ (21) เห็นคุณค่าในตนเอง (22) มีจรรยาบรรณในการประเมิน

วิเคราะห์สมรรถนะทั้ง 22 รายการ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการอ่านเชิงวิเคราะห์และตีความรายการสมรรถนะของแต่ละแหล่งข้อมูล ที่สัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับสมรรถนะใน 22 รายการที่กำหนดไว้ จากนั้น คำนวณความถี่ ร้อยละ ของจำนวนแหล่งข้อมูลที่ตรงกันในแต่ละสมรรถนะ และจัดอันดับสมรรถนะ ที่มีความถี่ของจำนวนแหล่งข้อมูลที่ตรงกัน จากมากไปน้อย

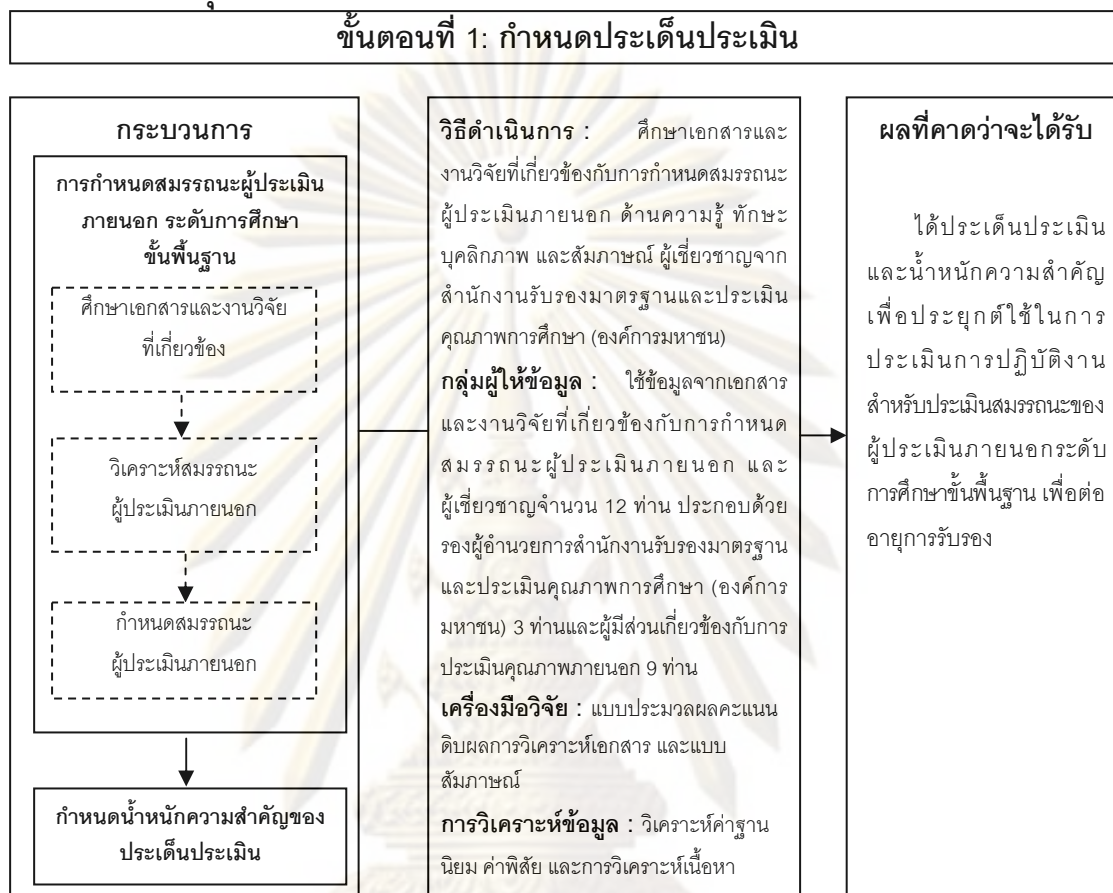
1.3 กำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก เพื่อกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกที่ใช้เป็นกรอบในการประเมินผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง โดยคัดเลือกจากสมรรถนะ ที่มีจำนวนแหล่งข้อมูลตรงกันตั้งแต่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ดังตารางที่ 1 สรุปได้ว่า สมรรถนะที่ใช้เป็นกรอบในการประเมินเพื่อต่ออายุผู้ประเมินภายนอก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ (1) ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (2) ความสามารถในการประเมินผล (3) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (4) ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน (5) จรรยาบรรณในการประเมิน จากนั้นผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายนอก จำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วย วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก ผู้ประเมินภายนอก และผู้ประเมินอภิมานที่ สมศ. ให้การรับรอง เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ที่ใช้ในการกำหนดกรอบการประเมินเพื่อต่ออายุผู้ประเมินภายนอก โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม ในการสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์ จากนั้นดำเนินการปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. กำหนดน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน (กลุ่มเดียวกับข้อ 1.3) ตามแบบสัมภาษณ์ที่กล่าวไว้ในข้อ 1.3 โดยเป็นการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาร้อยละของน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน ซึ่งประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดดังข้อ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาค่าฐานนิยม (Mode) ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าพิสัย (Range) จากนั้นผู้วิจัยคำนวณค่าน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน โดยการคำนวณค่าร้อยละของสัดส่วน ค่าฐานนิยมน้ำหนักความสำคัญแต่ละประเด็นต่อค่าฐานนิยมโดยรวม รวมทั้งวิเคราะห์เนื้อหาของผลการสัมภาษณ์ ประกอบการพิจารณาน้ำหนักความสำคัญ

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 สามารถสรุปได้ดังแผนภาพที่ 2
แผนภาพที่ 2 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 1



ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน(Performance Appraisal Method)
 สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

1.ร่างกรอบการประเมินการปฏิบัติงาน

1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน(Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ในการพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก ซึ่งจะเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการต่ออายุการรับรองผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) ในลำดับต่อไป

1.2 วางแผนการพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

1) กำหนดนิยามและตัวบ่งชี้ของประเด็นประเมิน

หลังจากกำหนดสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้การกำหนดนิยามและตัวบ่งชี้ของประเด็นประเมิน ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะที่มุ่งวัดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ความสามารถในการประเมินผล ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และจรรยาบรรณในการประเมิน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ สมรรถนะที่มุ่งวัด และกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้ลักษณะเหล่านั้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้ประเมินภายนอกที่แสดงออกได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ในเรื่อง อุดมการณ์ หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษา ทราบความหมาย ความเป็นมาของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก คุณสมบัติ บทบาท และหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งทราบวิธีการและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล หมายถึง ความสามารถของผู้ประเมินภายนอกที่แสดงออกได้ว่าเป็นผู้ที่สามารถ กำหนดประเด็นและรายการข้อมูลที่ต้องประเมินตามมาตรฐานการประเมินภายนอกที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม วิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาได้ เลือกใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินได้อย่างเหมาะสม วิเคราะห์และตัดสินผลการประเมินสถานศึกษาได้ รวมทั้งสามารถระบุจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้

สมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกที่แสดงออกได้ว่าเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติการประเมินร่วมกับผู้อื่นได้ โดยมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติการประเมินเป็นทีม ตามองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การรับรู้ในเป้าหมายของงาน การยอมรับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบ มีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

สมรรถนะด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน หมายถึง คุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกที่แสดงออกได้ว่าเป็นผู้ประเมินตามวิธีกัลยาณมิตรประเมิน 4 ขั้นตอน (ตามข้อกำหนดของ สมศ.) ดังนี้ ขั้นที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนา ขั้นที่ 2 สร้างศรัทธาต่อหอโรงเรียน ขั้นที่ 3 เพียรประเมินอย่างกัลยาณมิตร ขั้นตอนที่ 4 ซักถามและเสริมแรงพัฒนา

สมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน หมายถึง คุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกที่แสดงออกได้ว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติการประเมินเพื่อให้ผลการประเมินมีคุณภาพ เชื่อถือได้ ได้แก่ มีความเที่ยงตรงและเป็นกลาง สื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เปิดเผย รักษาความลับของข้อมูลการประเมิน ไม่เรียกร้องสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ไม่แสวงหาผลประโยชน์หรือทำธุรกิจอื่นในการตรวจเยี่ยม

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพของการเขียนรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้ประเมินภายนอก ที่ได้ทำการประเมินสถานศึกษา 3 แห่งล่าสุด ก่อนที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อต่ออายุการรับรอง ตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2) กำหนดกรอบการประเมิน

ผู้วิจัยกำหนดวิธีการวัด เครื่องมือ แหล่งข้อมูล และเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมในการประเมิน โดยในส่วนของกำหนัดร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ ของประเด็นการประเมินในแต่ละประเด็น ได้จากการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ ดังที่กล่าวในขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเกณฑ์การต่ออายุการรับรองความเป็นผู้ประเมินภายนอก ใช้เกณฑ์มาตรฐานของ สมศ. กล่าวคือ ค่าร้อยละของคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์ สำหรับข้อมูลในส่วนอื่น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา วัดโดยการจัดการทดสอบผู้ประเมิน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ เป็นแบบสอบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบตรงตามเนื้อหา จากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) โดยพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และเป็นวิทยากรฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยวิธีของคูเดอร์ - ริชาร์ดสัน สูตร KR20 ตรวจสอบคุณภาพรายข้อตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical Test Theory; CTT) โดยการวิเคราะห์ค่าความยาก (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) วิเคราะห์ผลคะแนนรวม กำหนดร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ เท่ากับ 28

สมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล วัดโดยการจัดการทดสอบผู้ประเมินเครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดความสามารถในการประเมินผล ประกอบด้วย แบบสอบเลือกตอบ 4 ตัวเลือกและแบบสอบความเรียง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) โดยพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และเป็นวิทยากรฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก ตรวจสอบคุณภาพรายข้อตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม(Classical Test Theory; CTT) โดยการวิเคราะห์ค่าความยาก (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของแบบสอบเลือกตอบ โดยวิธีของ คูเดอร์ - ริชาร์ดสัน สูตร KR20 ส่วนแบบสอบความเรียงตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องในการตรวจให้คะแนนแบบสอบความเรียง (Inter-Rater Reliability; IRR) ของกรรมการตรวจให้คะแนน 2 ท่าน ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำวิชา วิธีวิทยาการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยการคำนวณ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) วิเคราะห์ผลคะแนนรวม กำหนดร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ เท่ากับ 22

สมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม วัดโดยการประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครูและผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาหลังสุดที่ผู้ประเมินภายนอกทำการประเมิน และเพื่อนร่วมทีมประเมิน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) โดยพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และเป็นวิทยากรฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) วิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมิน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมที่ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล กำหนดร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ เท่ากับ 11

สมรรถนะด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน จากการประเมินความเป็นกัลยาณมิตร โดยครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้ประเมินได้ทำการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งหลังสุด เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตร ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective

Congruence; IOC) โดยพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และเป็นวิทยากรฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องในการให้คะแนนของกรรมการตรวจให้คะแนน (Inter-Rater Reliability) โดยการคำนวณ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) วิเคราะห์อำนาจจำแนกรายชื่อ ของแบบประเมิน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมที่ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล กำหนดร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ เท่ากับ 11

สมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน วัดโดยการประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน โดยครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้ประเมินได้ทำการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งล่าสุด เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) โดยพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และเป็นวิทยากรฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) วิเคราะห์อำนาจจำแนกรายชื่อของแบบประเมิน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมที่ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล กำหนดร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ เท่ากับ 11

ผลการปฏิบัติงาน วัดโดยการประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาที่ผู้ประเมินภายนอกทำการประเมิน 3 แห่งหลังสุด โดยผู้ประเมินอภิमान ที่ สมศ. ให้การรับรอง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินอภิमानรายการการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นแบบประเมินมาตรฐานของ สมศ. ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) วิเคราะห์อำนาจจำแนกรายชื่อของแบบประเมิน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมของผลประเมินอภิमान 3 แห่ง กำหนดร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ เท่ากับ 17

กรอบการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ที่กล่าวในข้างต้น สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กรอบการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ประเด็นประเมิน	ตัวบ่งชี้	วิธีการวัด	เครื่องมือ	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	น้ำหนักความสำคัญ (ร้อยละ)*	เกณฑ์
ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	ความสามารถของผู้ประเมินภายนอกที่แสดงออกได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ในเรื่อง อุดมการณ์ หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษา ทราบความหมาย ความเป็นมาของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก คุณสมบัติ บทบาท และหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งทราบวิธีการและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	การสอบ	แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบเลือกตอบ)	IOC / KR 20 / ค่า p / ค่า r	ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ	28	ค่าร้อยละของคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์
ความสามารถในการประเมินผล	ความสามารถของผู้ประเมินภายนอกที่แสดงออกได้ว่าเป็นผู้ที่สามารถ กำหนดประเด็นและรายการข้อมูลที่ต้องประเมินตามมาตรฐานการประเมินภายนอกที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม วิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาได้ เลือกใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินได้อย่างเหมาะสม วิเคราะห์และตัดสินผลการประเมินสถานศึกษาได้ รวมทั้งสามารถระบุจุดเด่นจุดที่ควรพัฒนา ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้	การสอบ	แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบเลือกตอบ)	IOC / KR 20 / ค่า p / ค่า r	ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ	22	
			แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบความเรียง)	IOC / IRR / ค่า p / ค่า r			
ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	การมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติการประเมินเป็นทีม สามารถปฏิบัติการประเมินร่วมกับผู้อื่นได้	การประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม	แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม	IOC / Cronbach's α	ครู/ผู้บริหาร/เพื่อนร่วมทีม	11	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประเด็นประเมิน	ตัวบ่งชี้	วิธีการวัด	เครื่องมือ	การ ตรวจสอบ คุณภาพ เครื่องมือ	แหล่ง ข้อมูล	น้ำหนัก ความสำคัญ (ร้อยละ)*	เกณฑ์
ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน	คุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกที่แสดงออกได้ว่าเป็นผู้ประเมินตามวิธีกัลยาณมิตรประเมิน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนา ขั้นที่ 2 สร้างศรัทธาต่อหมอโรงเรียน ขั้นที่ 3 เพียรประเมินอย่างกัลยาณมิตร ขั้นตอนที่ 4 ชี้ทิศและเสริมแรงพัฒนา	การประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน	แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน (แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ)	IOC / Cronbach's α	ครู/ ผู้บริหาร/	11	ค่าร้อยละของคะแนนรวม ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์
จรรยาบรรณในการประเมิน	คุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกที่แสดงออกได้ว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติการประเมิน เพื่อให้ผลการประเมินมีคุณภาพ เชื่อถือได้	การประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน (แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ)	IOC / Cronbach's α	ครู/ ผู้บริหาร/	11	
ผลการปฏิบัติงาน	คุณภาพของการเขียนรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้ประเมินภายนอก ที่ได้ทำการประเมินสถานศึกษา แห่งหลังสุด ก่อนเข้ารับการประเมินเพื่อต่ออายุการรับรอง	การประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก	แบบประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกตามมาตรฐาน สมศ.(แบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ)	Cronbach's α	ผู้ประเมิน อภิमान	17	

* กำหนดน้ำหนักความสำคัญตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

3) สร้างเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมิน ภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง

การสร้างเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง เป็นไปตามประเด็นประเมินที่กำหนดในกรอบ การประเมิน มีรายละเอียดของเครื่องมือตามแต่ละประเด็นประเมินดังนี้

3.1) สมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ เป็นแบบสอบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ประกอบด้วยข้อ คำนวณจำนวน 30 ข้อ คะแนนเต็ม 30 คะแนน จำแนกข้อตามวัตถุประสงค์และพฤติกรรมที่มุ่งวัด โดยมีการจัดทำแผนผังข้อสอบ (Test Blueprint) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แผนผังข้อสอบ (Test Blueprint) สำหรับวัดสมรรถนะความรู้ด้านการประกัน คุณภาพ(แบบสอบเลือกตอบ 30 ข้อ 30 คะแนน)

ระดับพฤติกรรมที่มุ่งวัด วัตถุประสงค์	ความรู้ ความจำ	ความ เข้าใจ	การ นำไป ใช้	การ วิเคราะห์	การ สังเคราะห์	การ ประเมิน ค่า	รวม (คะแนน)
1. อธิบายอุดมการณ์ หลักการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ มาตรฐานการศึกษาได้	3	2	-	-	-	-	5
2. อธิบายความหมาย ความ เป็นมาของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในและภายนอกได้	1	4	-	-	-	-	5
3. อธิบายคุณสมบัติ บทบาท และหน้าที่ของ ผู้ประเมินภายนอก ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้	1	2	-	-	-	-	3
4. อธิบายวิธีการและเกณฑ์ การประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	-	5	4	6	-	2	17
รวม	5	13	4	6	-	2	30

3.2) **สมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล** เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดความสามารถในการประเมินผล ประกอบด้วย แบบสอบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ คะแนนเต็ม 20 คะแนน และแบบสอบความเรียง จำนวน 3 ข้อ คะแนนเต็ม 30 คะแนน จำแนกข้อตามวัตถุประสงค์และพฤติกรรมที่มุ่งวัด ตามแผนผังการออกข้อสอบ (Test Blueprint) ดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 แผนผังข้อสอบ (Test Blueprint) สำหรับวัดสมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบเลือกตอบ 20 ข้อ 20 คะแนน)

วัตถุประสงค์ / ระดับพฤติกรรมที่มุ่งวัด	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	รวม (คะแนน)
1. กำหนดประเด็นและรายการข้อมูลที่ต้องประเมินตามมาตรฐานการประเมินภายนอกที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม	-	-	3	-	-	-	3
2. วิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาได้	-	-	-	2	-	-	2
3. เลือกใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินได้อย่างเหมาะสม	-	-	3	-	-	-	3
4. วิเคราะห์และตัดสินผลการประเมินสถานศึกษาตามข้อมูลที่กำหนดให้ได้	-	-	4	2	-	3	9
5. ระบุจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้	-	-	3	-	-	-	3
รวม	-	-	13	4	-	3	20

ตารางที่ 4 แผนผังข้อสอบ (Test Blueprint) สำหรับวัดสมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบความเรียง 3 ข้อ 30 คะแนน)

ระดับพฤติกรรมที่มุ่งวัด วัตถุประสงค์	ความรู้ ความจำ	ความ เข้าใจ	การ นำไป ใช้	การ วิเคราะห์	การ สังเคราะห์	การ ประเมิน ค่า	รวม (คะแนน)
1. สามารถประเมินคุณภาพ ภายนอกสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้เรียน ได้ถูกต้อง	-	-	2	4	2	2	10
2. สามารถประเมินคุณภาพ ภายนอกสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน มาตรฐานด้านครูได้ ถูกต้อง	-	-	2	4	2	2	10
3. สามารถประเมินคุณภาพ ภายนอกสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน มาตรฐานด้าน ผู้บริหารได้ถูกต้อง	-	-	2	4	2	2	10
รวม	-	-	6	12	6	6	30

3.3) สมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ข้อคำถาม 20 ข้อ คะแนนเต็ม 100 คะแนนจำแนกตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (1) การรับรู้ในเป้าหมายของงาน มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ (2) การยอมรับเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ (3) การให้ความร่วมมือในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ (4) การมีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย มีจำนวนข้อคำถาม 2 ข้อ (5) การมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ (6) การมีความรับผิดชอบ มีจำนวนข้อคำถาม 2 ข้อ ทุกข้อเป็นข้อคำถามเชิงบวก ผู้ให้ข้อมูลประเมินระดับการแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานเป็นทีมของผู้ประเมินภายนอก ที่เข้ารับการประเมิน ประกอบด้วยมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	ระดับการแสดงออก มากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	ระดับการแสดงออก มาก
3	คะแนน	หมายถึง	ระดับการแสดงออก ปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	ระดับการแสดงออก น้อย
1	คะแนน	หมายถึง	ระดับการแสดงออก น้อยที่สุด

3.4) **สมรรถนะด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน** เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 20 ข้อ คะแนนเต็ม 100 คะแนน จำแนกตามองค์ประกอบของกัลยาณมิตรในการประเมิน 4 ขั้นตอน (ตามข้อกำหนดของ สมศ.) ขั้นที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนา ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ขั้นที่ 2 สร้างศรัทธาต่อหอโรงเรียน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ขั้นที่ 3 เพียรประเมินอย่างกัลยาณมิตร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ และขั้นที่ 4 ซึ่ทศและเสริมแรงพัฒนา ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ทุกข้อเป็นข้อคำถามเชิงบวก ผู้ให้ข้อมูลประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมินของผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการประเมิน ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย มาตรฐานค่า 5 ระดับ ดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	มีระดับความเป็นกัลยาณมิตร มากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	มีระดับความเป็นกัลยาณมิตร มาก
3	คะแนน	หมายถึง	มีระดับความเป็นกัลยาณมิตร ปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	มีระดับความเป็นกัลยาณมิตร น้อย
1	คะแนน	หมายถึง	มีระดับความเป็นกัลยาณมิตร น้อยที่สุด

3.5) **สมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน** เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน จำนวน 9 ข้อ คะแนนเต็ม 45 คะแนน ตามข้อกำหนดของ สมศ. ดังนี้ (1) ทำการประเมินคุณภาพภายนอกด้วยตนเอง (2) มีความเที่ยงตรง โปร่งใส รายงานตามความเป็นจริง (3) ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียง (4) รักษาความลับของข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา (5) ไม่เรียกร้องในสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก (6) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น (7) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน (8) ไม่นำบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องเข้ามาในสถานศึกษา (9) ผู้ประเมินต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับสถานศึกษาที่ประเมิน ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก 4 ข้อ ได้แก่ 1,2,7,10 และข้อคำถาม เชิงลบ 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3,5,6,8,9 เป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ

มาตรฐานค่าสำหรับข้อคำถามเชิงบวก มีดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	มีจรรยาบรรณในการประเมินระดับ มากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	มีจรรยาบรรณในการประเมินระดับ มาก
3	คะแนน	หมายถึง	มีจรรยาบรรณในการประเมินระดับ ปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	มีจรรยาบรรณในการประเมินระดับ น้อย
1	คะแนน	หมายถึง	มีจรรยาบรรณในการประเมินระดับ น้อยที่สุด

มาตรฐานค่าสำหรับข้อคำถามเชิงลบ มีดังนี้

1	คะแนน	หมายถึง	มีจรรยาบรรณในการประเมินระดับ มากที่สุด
2	คะแนน	หมายถึง	มีจรรยาบรรณในการประเมินระดับ มาก
3	คะแนน	หมายถึง	มีจรรยาบรรณในการประเมินระดับ ปานกลาง
4	คะแนน	หมายถึง	มีจรรยาบรรณในการประเมินระดับ น้อย
5	คะแนน	หมายถึง	มีจรรยาบรรณในการประเมินระดับ น้อยที่สุด

3.6) **ผลการปฏิบัติงาน** เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรฐานของ สมศ. ประเมินตามข้อกำหนดมาตรฐาน สมศ. 4 มาตรฐาน 11 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 ความตรงของการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ สมศ. มาตรฐาน มีตัวบ่งชี้ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 2 ความถูกต้องสมบูรณ์ของกระบวนการประเมิน มีตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 3 ประสิทธิภาพของการประเมิน มีตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และมาตรฐานที่ 4 ความเป็นไปได้และความเหมาะสมของข้อเสนอแนะ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ระดับคะแนนเป็นมาตรฐานค่า 4 ระดับ ดังนี้

4	คะแนน	หมายถึง	มีผลการประเมินในระดับ ดีมาก
3	คะแนน	หมายถึง	มีผลการประเมินในระดับ ดี
2	คะแนน	หมายถึง	มีผลการประเมินในระดับ พอใช้
1	คะแนน	หมายถึง	มีผลการประเมินในระดับ ปรับปรุง

4) กำหนดวิธีการประเมินผล

จัดทำแบบประเมินผลคะแนนดิบที่ได้จากการวัดของผู้เข้ารับการประเมิน ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

4.1) จัดทำแบบประเมินผลคะแนนดิบของผู้เข้ารับการประเมิน

รายละเอียดของตารางประกอบด้วย

- รหัสประจำตัวผู้เข้ารับการประเมิน
- คะแนนดิบจำแนกตามประเด็นการประเมิน

4.2) ประมวลผลคะแนนดิบตามประเด็นประเมิน

การประมวลผลคะแนนในแต่ละประเด็นประเมิน มีการประมวลผลที่แตกต่างกันดังนี้

- ประเด็นประเมินสมรรถนะด้านความรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษา

คำนวณผลคะแนนรวมที่ได้จาก แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (แบบสอบถามเลือกตอบ) คะแนนเต็ม 30 คะแนน โดยการทดสอบผู้ประเมินภายนอก จากนั้นเทียบคะแนน ตามร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ ของสมรรถนะความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ที่ได้จากการกำหนดในขั้นตอนที่ 1

- ประเด็นประเมินสมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล

รวมคะแนนจากแบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามเลือกตอบ) คะแนนเต็ม 20 คะแนน และแบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามความเรียง) คะแนนเต็ม 30 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 50 คะแนน โดยการทดสอบผู้ประเมินภายนอก จากนั้นเทียบคะแนน ตามร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ ของสมรรถนะความสามารถในการประเมินผล ที่ได้จากการกำหนดในขั้นตอนที่ 1

- ประเด็นประเมินสมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม

รวมคะแนนจากแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม (แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ) ซึ่งประเมินโดยเพื่อนร่วมทีมประเมิน ครู และผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพโดยผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ คะแนนเต็ม 100 คะแนน และคำนวณค่าเฉลี่ยรวมของผลประเมิน จากนั้นเทียบคะแนนตามร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ ของสมรรถนะความสามารถในการทำงานเป็นทีม ที่ได้จากการกำหนดในขั้นตอนที่ 1

- ประเด็นประเมินสมรรถนะด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน

รวมคะแนนจากแบบประเมินเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน (แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ) ซึ่งประเมินโดย ครู และผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพโดยผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ คะแนนเต็ม 100 คะแนน และคำนวณค่าเฉลี่ยรวมของผลประเมิน จากนั้นเทียบคะแนนตามร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ ของสมรรถนะด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน ที่ได้จากการกำหนดในขั้นตอนที่ 1

- ประเด็นประเมินสมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน

รวมคะแนนจากแบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน (แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ) ซึ่งประเมินโดย ครู และผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพโดยผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ คะแนนเต็ม 45 คะแนน และคำนวณค่าเฉลี่ยรวมของผลประเมิน จากนั้นเทียบคะแนนตามร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ ของสมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน ที่ได้จากการกำหนดในขั้นตอนที่ 1

- ประเด็นประเมินผลการปฏิบัติงาน

รวมคะแนนจากแบบประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ที่ผู้ประเมินภายนอกได้จัดทำไว้ จำนวน 3 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบประเมินตามมาตรฐาน สมศ. (แบบมาตรฐานประมาณค่า 4 ระดับ) ประเมินโดยผู้ประเมินอภิमानที่ สมศ. ให้การรับรอง คะแนนเต็ม 44 คะแนน และคำนวณค่าเฉลี่ยรวมของผลประเมิน จากนั้นเทียบคะแนนตามร้อยละของน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ได้จากการกำหนดในขั้นตอนที่ 1

หมายเหตุ การเทียบคะแนนตามน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินในแต่ละประเด็น คำนวณตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

$$\text{คะแนนตามประเด็นประเมิน} = \frac{\text{คะแนนรวม}}{\text{คะแนนเต็ม}} \times \text{ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ}$$

4.3) คำนวณคะแนนรวม

นำคะแนนตามประเด็นประเมิน ที่ผ่านการเทียบคะแนนตามน้ำหนักความสำคัญแล้ว ทั้ง 6 ประเด็น ประกอบด้วย (1) สมรรถนะด้านความรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษา (2) สมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล (3) สมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม (4) สมรรถนะด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน (5) สมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน (6) ผลการปฏิบัติงาน มาคำนวณคะแนนร้อยละรวม โดยมีคะแนนเต็มคิดเป็นร้อยละ 100

4.4) ตัดสินผลการต่ออายุการรับรองผู้ประเมินภายนอก

ผลการต่ออายุการรับรองความเป็นผู้ประเมินภายนอกพิจารณาจาก ค่าร้อยละของคะแนนรวมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การต่ออายุการรับรองความเป็นผู้ประเมินภายนอก

2. สร้างเครื่องมือประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

การสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก เพื่อต่ออายุการรับรอง พิจารณาจากมาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) แบ่งออกเป็น 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility

Standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) และมาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) จากนั้นดำเนินการร่างแบบประเมินวิธีการประเมินฯ และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบประเมินวิธีการประเมินฯ และปรับปรุงแก้ไข โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence; IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. ประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงานก่อนทดลองใช้

ดำเนินการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน โดยการนำแบบประเมินวิธีการประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้นตามข้อ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน ประเมินวิธีการประเมินฯ ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก ผู้ประเมินภายนอก และผู้ประเมินอภิบาล ที่ สมศ. ให้การรับรอง

4. วิเคราะห์ผลการประเมินและปรับปรุงกรอบการประเมิน

วิเคราะห์ผลการประเมินวิธีการประเมินฯ โดยการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยควอไทล์ (Interquatile Range) พิจารณาความสอดคล้องของผลการประเมินโดยจะต้องมีค่าพิสัยควอไทล์ (Interquatile Range) ไม่เกิน 1.5 จึงจะถือว่าสอดคล้อง และปรับปรุงกรอบการประเมินตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนทดลองใช้

ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนทดลองใช้ โดยการประเมินนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ที่เรียนวิชาวิธีวิทยาการประกันคุณภาพการศึกษา ตามหลักสูตรที่ สมศ. รับรอง จำนวน 33 คน ตามกรอบการประเมินที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว และวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือก่อนการทดลองใช้ในขั้นตอนที่ 3 พร้อมทั้งปรับปรุงข้อคำถามการดำเนินการ แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลสมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความ เป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และจรรยาบรรณในการประเมิน โดยอาจารย์ประจำวิชาวิธี วิทยาการประกันคุณภาพการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เป็นผู้ ประเมิน จากการฝึกปฏิบัติการภาคสนามประเมินคุณภาพภายนอก ของนักศึกษา 33 คน โดย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ฝึกปฏิบัติการ ณ โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จำนวน 16 คน และ โรงเรียนเทศบาล 3 วัดไชนาวาส จำนวน 17 คน ระหว่างวันที่ 10 – 11 กุมภาพันธ์ 2552 เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน และ แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม ประเมินโดยอาจารย์ประจำวิชา จำนวน 2 ท่าน (กลุ่มละ 1 ท่าน) ผู้วิจัยเข้าร่วมสังเกตการฝึกปฏิบัติการภาคสนาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย ตนเอง

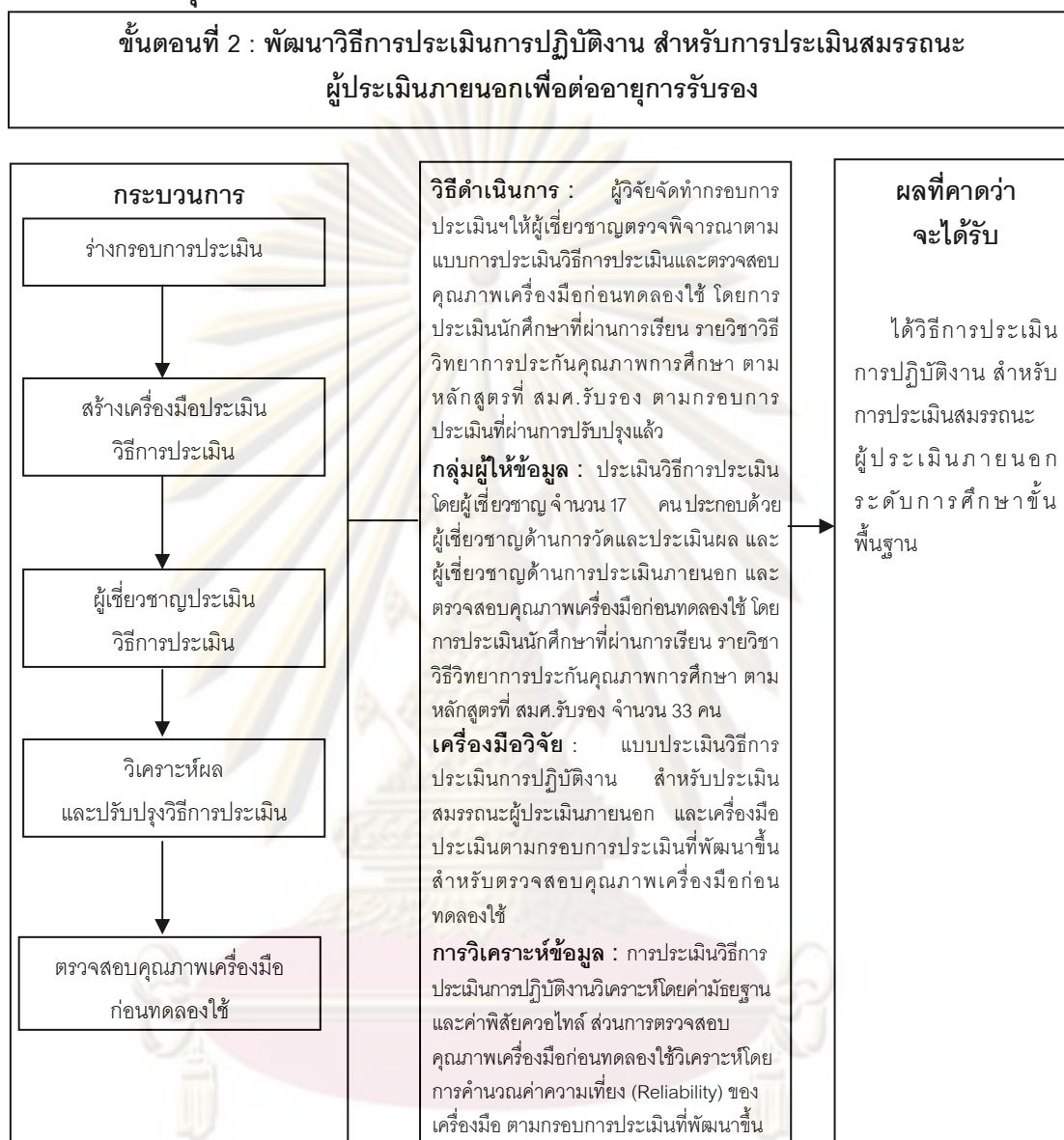
ระยะที่ 2 ดำเนินการทดสอบสมรรถนะความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ สมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล แก่นักศึกษาจำนวน 33 คน ณ ห้อง 908 อาคาร 9 มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2552 เวลา 13.00-16.00 น. เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วยแบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ และแบบวัดความสามารถในการประเมินผล ผู้วิจัยควบคุมการจัดการทดสอบด้วยตนเอง ทั้งนี้ ในการตรวจให้คะแนนแบบวัดความสามารถใน การประเมินผล (แบบสอบความเรียง) อาจารย์ประจำวิชาวิธีวิทยาการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 2 ท่านเป็นผู้ตรวจให้คะแนน เพื่อนำผลคะแนนมาใช้ในการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงระหว่าง ผู้ตรวจให้คะแนน

ระยะที่ 3 ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาจารย์ประจำวิชาวิธีวิทยาการประกันคุณภาพ การศึกษา ทำการประเมินอภิธานรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ที่นักศึกษา ทำการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบประเมินอภิธาน รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรฐาน ของ สมศ.

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลผลการประเมินทั้ง 3 ระยะเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตามที่ระบุไว้ในกรอบการประเมิน การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 สามารถสรุปได้ดังแผนภาพที่ 3

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2



ขั้นตอนที่3 ทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

1.กำหนดกลุ่มผู้เข้ารับการประเมิน

ผู้เข้ารับการประเมินตามวิธีการประเมินที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นประกอบด้วยผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน สังกัดหน่วยประเมิน หจก.เพชรเกษมอีวาลูชั่นที่มีประสบการณ์ในการประเมินปีละไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง (ตามเกณฑ์การประเมินเพื่อรักษาสถานภาพ กำหนดโดย สมศ.)

2.ชี้แจงวิธีการประเมิน

ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมชี้แจงวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ให้ผู้เข้ารับการประเมิน ได้รับทราบในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมิน กรอบการประเมิน แผนการประเมิน วิธีการประเมินผล เป็นต้น เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน โดยจัดประชุมชี้แจง ณ หน่วยประเมิน หจก.เพชรเกษมอีวาลูชั่น ในวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2552 เวลา 10.00 – 12.00 น.

3.ดำเนินการประเมิน

การดำเนินการประเมิน ประกอบด้วย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลสมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และจรรยาบรรณในการประเมิน โดยสำรวจสถานศึกษาที่ผู้ประเมินภายนอก ทำการประเมินครั้งล่าสุด (รายชื่อสถานศึกษา ระบุในภาคผนวก ค) จากนั้นผู้วิจัยเดินทางเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน และแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาแห่งล่าสุด ที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกโดยผู้ประเมินภายนอก เป็นผู้ตอบแบบประเมิน รวมทั้งเพื่อนร่วมทีมทำการประเมินแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ระยะที่ 2 ดำเนินการทดสอบสมรรถนะความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และสมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ 10 คน เวลาในการทดสอบ 3 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ และแบบวัดความสามารถในการประเมินผล โดยใช้หน่วยประเมิน หจก.เพชรเกษมอีวาลูชั่น เป็นสถานที่จัดการทดสอบ ดำเนินการทดสอบในวันที่ 6 มีนาคม 2552 เวลา 9.00-12.00 น. ผู้วิจัยควบคุมการจัดการทดสอบด้วยตนเอง

ระยะที่ 3 ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ประเมินอภิमानที่ สมศ. ให้การรับรอง ทำการประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา 3 แห่ง ที่ผู้ประเมินภายนอกทำการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบประเมินอภิमान รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรฐาน สมศ.

ตารางที่ 5 สรุปแหล่งข้อมูล จำแนกตามประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	ความสามารถในการประเมินผล	ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมินและจรรยาบรรณในการประเมิน				ความสามารถในการทำงานเป็นทีม				ผลการปฏิบัติงาน		
		รหัสผู้ประเมิน	โรงเรียน	จำนวนผู้ให้ข้อมูล		รหัสผู้ประเมิน	รหัสเพื่อนร่วมทีมประเมินที่ให้ข้อมูล	โรงเรียน	จำนวนผู้ให้ข้อมูล		รหัสผู้ประเมิน	จำนวนข้อมูลผลการประเมินอภิمانรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก(ฉบับ)
				ครู (คน)	ผู้บริหาร (คน)				ครู (คน)	ผู้บริหาร (คน)		
ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการประเมินจำนวน 10 คน	ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการประเมินจำนวน 10 คน	01	บ้านโคกล่าม	4	1	01	02	บ้านโคกล่าม	4	1	01	3
		02				02	01				02	3
		03	บ้านดงพอง	5	1	03	01	บ้านดงพอง	5	1	03	3
		04	นททของพุ่มวิทยา	4	1	04	05	นททของพุ่มวิทยา	4	1	04	3
		05				06	05				3	
		06				04	06				3	
		07	บ้านหนองไผ่ล้อม	4	1	07	10	บ้านหนองไผ่ล้อม	4	1	07	3
		08	บ้านหนองรวก	5	1	08	09	บ้านหนองรวก	5	1	08	3
		09				08	09				3	
		10	บ้านโคกงาม	4	1	10	07	บ้านโคกงาม	4	1	10	3
		รวม		26	6	รวม		26	6	รวม	30	

4.วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินผู้เข้ารับการประเมิน

วิเคราะห์ผลการประเมิน โดยการรวมคะแนนตามวิธีการประมวลผลที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 2 และจัดทำรายงานนำเสนอผลการประเมิน

การดำเนินการในขั้นตอนที่ 3 สรุปได้ดังแผนภาพที่ 4
แผนภาพที่ 4 สรุปการดำเนินการ ขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 3: ทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอก เพื่อต่ออายุการรับรอง



ขั้นตอนที่ 4 ประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

1. สร้างเครื่องมือประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง หลังทดลองใช้

เครื่องมือประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก เพื่อต่ออายุการรับรอง หลังการทดลองใช้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1) แบบประเมินความพึงพอใจในการใช้การประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง โดยมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และแต่ละอันดับจะมีค่าเป็นตัวเลขคือ 5,4,3,2 และ 1 ตามลำดับ ตรวจสอบคุณภาพความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาและปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence; IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5

2) แบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ตามมาตรฐานการประเมินและความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมิน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม ในการสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์ จากนั้นดำเนินการปรับแก้ตามคำแนะนำ

2. ดำเนินการประเมินคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ประเมินคุณภาพการประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1) ผลการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ได้จากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน รายละเอียดดังที่กล่าวไว้ในขั้นตอนที่ 2

2) ความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ได้จากข้อมูลการตอบแบบประเมินความพึงพอใจ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนทั้งสิ้น 42 คน ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ประเมินทำการประเมินแห่งหลังสุด ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ต่อคุณภาพของผู้ประเมินภายนอก โดยมีจำนวนครู 26 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน และผู้เข้ารับการประเมิน จำนวน 10 คน ทำการประเมินภายหลังจากการทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการประเมิน จำนวน 10 คน รวมทั้งการสัมภาษณ์ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก โดยผู้ประเมินภายนอก ตามแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ตามมาตรฐานการประเมินและความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมิน ดังกล่าว โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3. วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

การวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงปริมาณ

1) วิเคราะห์ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยควอไทล์ ของข้อมูลจากการตอบแบบประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง การเลือกใช้สถิติดังกล่าว เนื่องจาก ข้อมูลมีมาตรการวัดแบบเรียงอันดับ (ordinal scale) และมีลักษณะการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย

2) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลจากการตอบแบบประเมินความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

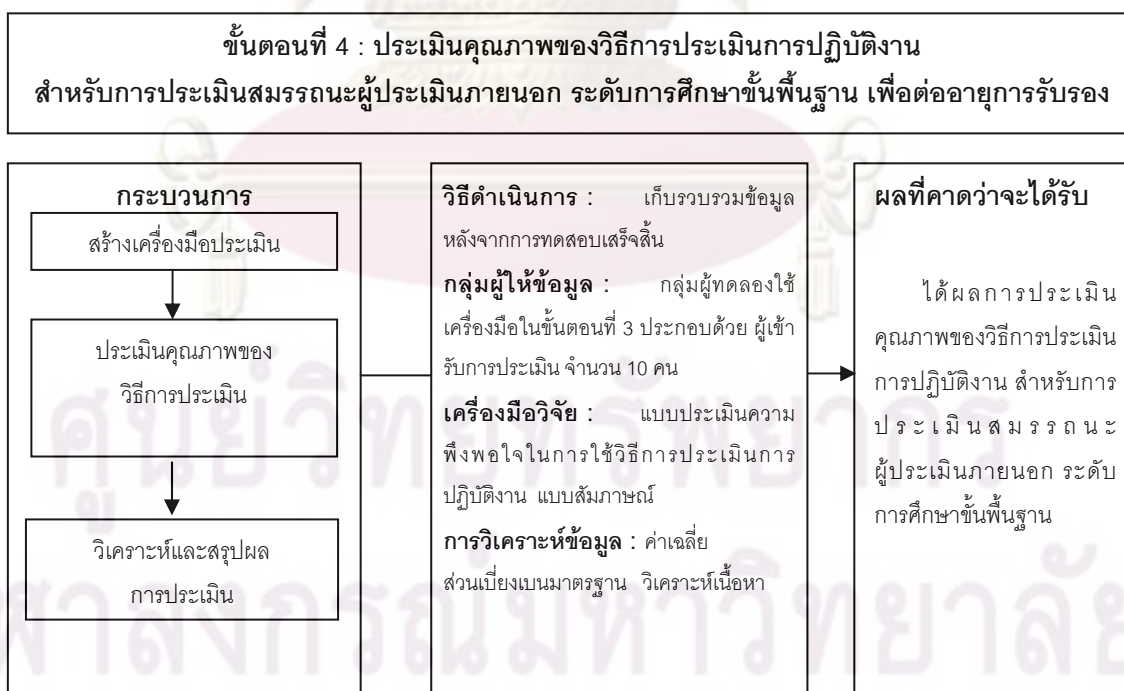
แปลผลค่าเฉลี่ย และค่ามัธยฐานจากข้อมูลที่ได้จาก 1) และ 2) โดยการจัดช่วงคะแนนแบบช่วงเท่า แบ่งเป็นระดับดังนี้

ระดับมากที่สุด	คะแนนระหว่าง	4.21 - 5.00	คะแนน
ระดับมาก	คะแนนระหว่าง	3.41 - 4.20	คะแนน
ระดับปานกลาง	คะแนนระหว่าง	2.61 - 3.40	คะแนน
ระดับน้อย	คะแนนระหว่าง	1.81 - 2.60	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	คะแนนระหว่าง	1.00 - 1.80	คะแนน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์โดย การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการสัมภาษณ์ ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการประเมินตามวิธีการประเมินที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น รวมทั้ง การสัมภาษณ์ครู และผู้บริหารสถานศึกษาแห่งหลังสุดที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกโดย ผู้ประเมินภายนอกในประเด็นการประเมินวิธีการประเมินฯ ตามมาตรฐานการประเมินและความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมิน จากนั้น ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพ และเขียนรายงานนำเสนอ

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 4 สรุปได้ดังแผนภาพที่ 5 ดังนี้
แผนภาพที่ 5 สรุปการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 4



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง รวมทั้งทดลองใช้และประเมินวิธีการประเมินดังกล่าว การดำเนินการประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้น และขั้นตอนที่ 4 ประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าว

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลตามลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยนำเสนอ 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการกำหนดประเด็นและน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นการพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ตอนที่ 4 ผลการประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ตอนที่ 1 ผลการกำหนดประเด็นและน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ผลการกำหนดประเด็นและน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นและการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนำเสนอผลการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก เพื่อกำหนดประเด็นประเมิน ที่ใช้เป็นกรอบในการประเมินผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

1.1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาในประเด็นหลัก ต่อไปนี้ (1)สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก (2) วิธีการในการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก (3) คุณลักษณะกลุ่มเป้าหมายในการกำหนดสมรรถนะ (4) เครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก (5)สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยแหล่งของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารประกอบการฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก คำสั่ง/ประกาศ/ระเบียบสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2550) ภูริต วาจาบัณฑิตย์ (2549) ปิยะมาศ หวังช่วยกลาง (2548) เกื้อ กระแสโสม (2547) กรัณญา อรุณรัตน์ (2547) และอรนิตา เจริญรอย (2544) ผลการศึกษาดังแสดงตารางที่ 6

ตารางที่ 6 วิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก	อรนิตา เจริญรอย (2544)	สมศ. (2545)	เกื้อ กระแสโสม (2547)	กรัณญา อรุณรัตน์ (2547)	ปิยะมาศ หวังช่วยกลาง (2548)	ภูริต วาจาบัณฑิตย์ (2549)	สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2550)	รวม	ร้อยละ	อันดับ
1. ความรู้ในหลักการจัดการศึกษา		✓	✓					2	28.57	7
2. ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก			✓					1	14.29	11
3. ความรู้ด้านการประเมินคุณภาพสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6	85.71	1
4. มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดฝึกอบรม				✓				1	14.29	11

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอก	อรุณิศา เจริญรอย (2544)	สมศ. (2545)	เกื้อ กระแสโสม (2547)	กวีณญา อรุณรัตน์ (2547)	ปิยะมาศ หวังช่วยกลาง (2548)	ภูริต วาจาบัณฑิตย์ (2549)	สุภาณี ศรีพุทธรินทร์ (2550)	รวม	ร้อยละ	อันดับ
5. มีความรู้ด้านการบริหาร สถานศึกษา	✓				✓			2	28.57	7
6. มีภาวะผู้นำ	✓							1	14.29	11
7. ทักษะด้านการประเมินผล		✓	✓	✓			✓	4	57.14	2
8. ทักษะในการสื่อสารด้วยวาจา		✓	✓					2	28.57	7
9. ทักษะในการคิดวิเคราะห์		✓	✓					2	28.57	7
10. ทักษะการทำงานเป็นทีม	✓		✓	✓	✓			4	57.14	2
11. มีความสามารถในการใช้ คอมพิวเตอร์					✓			1	14.29	11
12. มีความเป็นกัลยาณมิตรในการ ประเมิน	✓	✓	✓				✓	4	57.14	2
13. บุคลิกภาพ สุภาพเรียบร้อย	✓	✓				✓		3	42.86	6
14. มีเจตคติที่ดี ในการทำงาน						✓		1	14.29	11
15. มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา	✓	✓						2	28.57	7
16. มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น		✓						1	14.29	11
17. มีความสามารถในการ ประสานงาน		✓						1	14.29	11
18. มีความเป็นประชาธิปไตย					✓			1	14.29	11
19. มีความสามารถในการให้ข้อมูล ป้อนกลับแก่สถานศึกษา					✓			1	14.29	11

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอก	อรนิตา เจริญรอย (2544)						รวม	ร้อยละ	อันดับ
	สมศ. (2545)	เกื้อ กระแสโสม (2547)	กัณญา อรุณรัตน์ (2547)	ปิยะมาศ หวังชัชวาล (2548)	ภูริต วาจาบัณฑิตย์ (2549)	สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2550)			
20. มีความรับผิดชอบ						✓	1	14.29	11
21. เห็นคุณค่าในตนเอง						✓	1	14.29	11
22. มีจรรยาบรรณในการประเมิน	✓		✓	✓	✓		4	57.14	2

จากตารางผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก สรุปได้ว่า สมรรถนะที่มีจำนวนแหล่งข้อมูลที่ตรงกันมากที่สุด คือ ความรู้ด้านการประเมินคุณภาพสถานศึกษา จำนวน 6 แหล่ง คิดเป็นร้อยละ 85.71 รองลงมา คือ ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะการทำงานเป็นทีม มีความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และมีจรรยาบรรณในการประเมิน โดยมีจำนวนแหล่งข้อมูลที่ตรงกัน 4 แหล่ง คิดเป็นร้อยละ 57.14

ตารางที่ 7 วิเคราะห์วิธีการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการกำหนดสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอก	อรนิตา เจริญรอย (2544)						รวม	ร้อยละ	อันดับ
	เกื้อ กระแสโสม (2547)	กัณญา อรุณรัตน์ (2547)	ปิยะมาศ หวังชัชวาล (2548)	ภูริต วาจาบัณฑิตย์ (2549)	สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2550)				
1. วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100.00	1
2. วิเคราะห์งานเกี่ยวกับการประเมินสถานศึกษา		✓					1	16.67	4
3. ประเมินความจำเป็นของรายการสมรรถนะ		✓					1	16.67	4
4. อภิปรายหาข้อสรุป		✓					1	16.67	4
5. สัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	✓				✓		2	33.33	3
6. สอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	✓		✓	✓	✓	✓	5	83.33	2

จากตารางผลการวิเคราะห์วิธีการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก สรุปได้ว่าวิธีการกำหนดสมรรถนะที่มีจำนวนแหล่งข้อมูลที่ตรงกันมากที่สุด คือ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่

เกี่ยวข้อง จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมา คือ การสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีจำนวนแหล่งข้อมูลที่ตรงกัน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 83.33 และ การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 วิเคราะห์คุณลักษณะกลุ่มเป้าหมายในการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คุณลักษณะกลุ่มเป้าหมายในการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก	อรนิตา เจริญรอย (2544)	เกื้อ กระแสใส่ม (2547)	กัณญา อรุณรัตน์ (2547)	ปิยะมาศ หวังชัชวาลาง (2548)	ภูริต วาจาบัณฑิตย์ (2549)	สมภาลี ศรีพุทธรินทร์ (2550)	รวม	ร้อยละ	อันดับ
1. ผู้ประเมินภายนอก		✓			✓		2	33.33	4
2. ผู้บริหารการจัดการศึกษาระดับประเทศ	✓	✓				✓	3	50.00	2
3. นักวิชาการด้านการศึกษา	✓	✓	✓			✓	4	66.67	1
4. ผู้มีประสบการณ์ในการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา	✓	✓				✓	3	50.00	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษา	✓			✓			2	33.33	4
6. ครู	✓						1	16.67	6
7. ประชาชนทั่วไป	✓						1	16.67	6
8. หัวหน้าหน่วยฝึกอบรม			✓				1	16.67	6

จากตารางผลการวิเคราะห์คุณลักษณะกลุ่มเป้าหมายในการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก สรุปได้ว่าคุณลักษณะกลุ่มเป้าหมายในการกำหนดสมรรถนะที่มีจำนวนแหล่งข้อมูลที่ตรงกันมากที่สุด คือ นักวิชาการด้านการศึกษา จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา คือ ผู้บริหารการจัดการศึกษาระดับประเทศ และผู้มีประสบการณ์ในการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา มีจำนวนแหล่งข้อมูลที่ตรงกัน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.00

ตารางที่ 9 วิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอก	อรนิตา เจริญฉาย (2544)	แก้ว กระแสเสียม (2547)	กัณญา อรุณรัตน์ (2547)	ปิยะมาศ หวังชัญกลาง (2548)	ภูริต วาจาบัณฑิตย์ (2549)	สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2550)	รวม	ร้อยละ	อันดับ
1.แบบสอบถาม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100.00	1
2.แบบสัมภาษณ์	✓						1	16.67	2

จากตารางผลการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก สรุปได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะที่มีจำนวนแหล่งข้อมูลที่ตรงกันมากที่สุด คือ แบบสอบถาม มีจำนวน 6 แหล่ง คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนแบบสัมภาษณ์ มีจำนวนแหล่งข้อมูลที่ใช้เพียง 1 แหล่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67

ตารางที่ 10 วิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก	อรนิตา เจริญฉาย (2544)	แก้ว กระแสเสียม (2547)	กัณญา อรุณรัตน์ (2547)	ปิยะมาศ หวังชัญกลาง (2548)	ภูริต วาจาบัณฑิตย์ (2549)	สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2550)	รวม	ร้อยละ	อันดับ
1.สถิติบรรยาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100.00	1
2.วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)	✓			✓			2	33.33	2
3.วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)					✓		1	16.67	4
4.วิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนาม				✓			1	16.67	4

ตารางที่ 10 (ต่อ)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดสมรรถนะผู้ประเมิน ภายนอก	อรนิตา เจริญพราย (2544)	เกื้อ กระแสเสียม (2547)	กัณเภา อรุณรัตน์ (2547)	ปิยะมาศ หวังชัญญกลาง (2548)	ภูริต วาจาบัณฑิตย์ (2549)	สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2550)	รวม	ร้อยละ	อันดับ
5.การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square Test)	✓						1	16.67	4
6.เทคนิคเดลฟาย			✓			✓	2	33.33	2

จากตารางผลการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก สรุปได้ว่าสถิติที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะที่มีจำนวนแหล่งข้อมูลที่ตรงกันมากที่สุด คือ สถิติบรรยาย จำนวน 6 แหล่ง คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และเทคนิคเดลฟาย มีจำนวนแหล่งข้อมูลที่ตรงกัน 2 แหล่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33

1.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก เพื่อกำหนดประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ที่ใช้เป็นกรอบในการประเมินผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

การกำหนดประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในขั้นต้นพิจารณาจากผลการศึกษาศมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก เพื่อกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกที่ใช้เป็นกรอบในการประเมินผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง โดยคัดเลือกสมรรถนะ จากตารางที่ 8 โดยคัดเลือกสมรรถนะที่มีจำนวนแหล่งข้อมูลตรงกันตั้งแต่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป ผลสรุปดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลสรุปการกำหนดประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมิน
สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

องค์ประกอบของการประเมิน การปฏิบัติงาน	ประเด็นประเมินการปฏิบัติงานสำหรับการประเมิน สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง
การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน	สมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
	สมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล
	สมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม
	สมรรถนะด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน
	สมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผลการปฏิบัติงาน

จากตารางสรุปได้ว่า ประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมิน
สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ประกอบด้วย
องค์ประกอบของการประเมินการปฏิบัติงาน 2 องค์ประกอบหลัก คือ การประเมินสมรรถนะการ
ปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในส่วนขององค์ประกอบด้านการประเมินสมรรถนะ
การปฏิบัติงานประกอบด้วย ประเด็นประเมิน 5 ประเด็น คือ (1) สมรรถนะด้านความรู้ด้านการ
ประกันคุณภาพการศึกษา (2) สมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล (3) สมรรถนะด้าน
ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (4) สมรรถนะด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน (5)
สมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน ส่วนขององค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ประกอบด้วยประเด็นประเมิน 1 ประเด็น คือ ผลการปฏิบัติงาน

**ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นและการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของประเด็น
ประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ**

จากผลสรุปที่ 1.2 ในส่วนที่ 1 ผู้วิจัยได้นำผลสรุปดังกล่าวมาใช้ในการประกอบการ
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน
และประเมินคุณภาพการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐาน
และประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
การประเมินคุณภาพภายนอก จำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วย วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก

ผู้ประเมินภายนอก และผู้ประเมินอภิมานที่ สมศ. ให้การรับรอง โดยเป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ที่ใช้ในการกำหนดกรอบการประเมินเพื่อต่ออายุผู้ประเมินภายนอก ตามผลสรุปจากตารางที่ 8 และการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละประเด็น ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

2.1 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

จากการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ที่ใช้ในการกำหนดกรอบการประเมิน ผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรองตามตารางที่ 11 โดยการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก จำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วย วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก ผู้ประเมินภายนอก และผู้ประเมินอภิมานที่ สมศ. ให้การรับรอง สรุปผลการสัมภาษณ์จำแนกตามประเด็นประเมิน ดังต่อไปนี้

1) ความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะความรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษา

ผลการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะความรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษา สรุปได้ว่าประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะความรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษามีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นหลักการเบื้องต้นที่ผู้ประเมินจะต้องเข้าใจ เพื่อจะได้ถ่ายทอด และทำความเข้าใจให้แก่สถานศึกษาได้อีกทั้งในการประเมินประเด็นดังกล่าวจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ประเมินมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเนื่องจากองค์ความรู้ดังกล่าวมีการปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

ตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นหัวใจสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอก หากผู้ประเมินไม่รู้จริงแล้ว โรงเรียนก็จะไม่เชื่อถือ และอาจไม่ยอมรับในผลการประเมิน รวมทั้งจะส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของ สมศ. อีกด้วย”

รองผู้อำนวยการ สมศ. ระดับอาชีวศึกษา 15 มกราคม 2552

“ความรู้ในการประกันคุณภาพ เป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อผู้ประเมิน เพราะเป็นหลักการเบื้องต้นที่ผู้ประเมินต้องรู้ และเมื่อจะต้องต่ออายุการรับรอง ก็ควรจะต้องประเมินส่วนนี้ เพื่อดูความคงอยู่ของความรู้ อีกทั้งองค์ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพนี้ มีการปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอด ผู้ประเมินต้องตามให้ทัน”

รองผู้อำนวยการ สมศ. ฝ่ายบริหาร 19 มกราคม 2552

“การที่ผู้ประเมินจะประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาได้นั้น ผู้ประเมินจะต้องมีความรู้ในเรื่องการประกันคุณภาพ อย่างถ่องแท้ เพื่อที่จะสามารถชี้แจงทำความเข้าใจ ให้โรงเรียนได้รับทราบหลักการของการประกันคุณภาพ และเตรียมรับการประกันคุณภาพได้อย่างถูกต้อง”

วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก 20 มกราคม 2552

2) ความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะความสามารถในการประเมินผล

ผลการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะความสามารถในการประเมินผล สรุปได้ว่า ประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สมรรถนะความสามารถในการประเมินผล มีความเหมาะสม เนื่องจาก หน้าที่หลักของผู้ประเมินภายนอกคือการประเมินสถานศึกษา ดังนั้นผู้ประเมินจะต้องสามารถนำหลักการในการประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ เพื่อให้ผลประเมินเป็นที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ

ตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“ความสามารถในการประเมินผลของผู้ประเมินภายนอกในที่นี้ นอกจากจะต้องประเมินความสามารถเบื้องต้นแล้ว ที่สำคัญมากก็คือ จะต้องประเมินความสามารถที่เฉพาะกับการประเมินคุณภาพภายนอก โดยจะเป็นการประเมินตามมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ ที่ สมศ. กำหนด ซึ่งมีการพัฒนา ปรับปรุงอยู่เป็นระยะ ๆ ดังนั้นผู้ประเมินที่จะได้รับการต่ออายุ จะต้องมีการติดตามข้อมูล ข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถประเมินได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีความคลาดเคลื่อนในการประเมินเกิดขึ้นน้อยที่สุด”

รองผู้อำนวยการ สมศ. ระดับอาชีวศึกษา 15 มกราคม 2552

“ในการตรวจประเมินสถานศึกษา ผู้ประเมินจะต้องมีความสามารถในการประเมินผลอย่างมาก โดยจะต้องสามารถประยุกต์ความรู้ที่มี มาสู่การปฏิบัติให้ได้อย่างคล่องแคล่ว เพราะในการทำงานจริง ไม่สามารถเปิดตำราตลอดเวลาได้ ดังนั้นผู้ประเมินของ สมศ. จะต้องมีความสามารถด้านนี้”

รองผู้อำนวยการ สมศ. ฝ่ายบริหาร 19 มกราคม 2552

“ผู้ประเมินภายนอกต้องมีความสามารถในการประเมินผลด้วย เพราะงานหลักของผู้ประเมินภายนอกก็คือการประเมิน หากประเมินผลไม่เป็น ผลการประเมินอาจมีความคลาดเคลื่อน ไม่เป็นที่น่าเชื่อถือได้ และจะไม่สามารถตัดสินใจ และชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องให้กับโรงเรียนได้”

ผู้ประเมินอภิमान 22 มกราคม 2552

3) ความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ผลการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะความสามารถในการทำงานเป็นทีม ได้ข้อสรุปว่า ความสามารถในการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญยิ่งที่ผู้ประเมินจะต้องมีเนื่องจาก การทำงานของผู้ประเมินภายนอกนั้นจะต้องทำงานร่วมกับทีมประเมิน ดังนั้นผู้ประเมินจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เพื่อให้งานประเมินคุณภาพภายนอกสำเร็จลุล่วงลงได้ อีกทั้งยังส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของผลการประเมินคุณภาพภายนอกอีกด้วย เนื่องจาก หากผู้ประเมินมีการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้การตรวจประเมินเป็นไปอย่างไม่ราบรื่นนัก เป็นที่สังเกตและรับรู้ถึงระดับความสามารถในการทำงานเป็นทีมของผู้ประเมินได้ ทำให้ผู้ประเมินขาดความน่าเชื่อถือ ซึ่งจะรวมไปถึงความน่าเชื่อถือของผลการประเมินด้วย

ตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“การลงตรวจประเมินสถานศึกษานั้นผู้ประเมินจะต้องแบ่งงานกัน ไม่สามารถทำงานเพียงลำพังคนเดียวได้ อีกทั้งในการตรวจประเมิน จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ กับบุคลากรของสถานศึกษาโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา หรือแม้กระทั่งนักการภารโรงก็ตาม หากผู้ประเมินไม่สามารถทำงานประสานกันกับเพื่อนร่วมทีมได้ บุคลากรของสถานศึกษาเหล่านี้ ก็จะสามารถรับรู้และสังเกตได้ นอกจากจะทำให้งานประเมินไม่ได้คุณภาพแล้ว ยังจะส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของผู้ประเมินภายนอกอีกด้วย ”

รองผู้อำนวยการ สมศ. ระดับอุดมศึกษา 26 ธันวาคม 2551

“การทำงานของผู้ประเมินภายนอก ทุกครั้งผู้ประเมินจะต้องทำงานร่วมกับผู้ประเมินคนอื่นด้วยอย่างน้อยที่สุด ก็ทีมละ 2 คน ไม่มีการประเมินภายนอกใดที่จะใช้ผู้ประเมินแค่คนเดียว เพราะฉะนั้นผู้ประเมินจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็น หากไม่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ จะส่งผลต่อการตรวจประเมิน เป็นอย่างมากเพราะโรงเรียนจะไม่เชื่อถือผู้ประเมินคนนี้ และจะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของผลการประเมินด้วย”

ผู้ประเมินภายนอก 26 ธันวาคม 2551

4) ความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน

ผลการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน ได้ข้อสรุปว่า ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมินนั้นเป็นแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก ที่สมศ. ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากความมุ่งหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก คือ ต้องการให้สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาตน และสถานศึกษาจะมีมุมมองเช่นนี้ได้ ผู้ประเมินภายนอกต้องเป็นผู้ชี้แจงทำความเข้าใจ เพื่อสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อการประกันคุณภาพให้กับสถานศึกษา

ตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“การประเมินภายนอกจะต้องไม่ใช่การประเมินเพื่อจับผิด ผู้ประเมินจะต้องตรวจประเมินด้วยความ เป็นกัลยาณมิตร อยากให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนา ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่สำคัญมากต่อการประเมินภายนอก เพื่อให้สถานศึกษาเกิดความรู้สึกในเชิงบวกต่อการประเมิน และพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตน”

ผู้ประเมินอธิมาน 22 ธันวาคม 2551

“ตามแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก ที่ สมศ.กำหนด คุณลักษณะหนึ่งของผู้ประเมินที่มีความ สำคัญอย่างมาก ก็คือ จะต้องมีความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน โดยจะเป็นการประเมินเพื่อส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งจะต้องสร้างความศรัทธาที่มีต่อตัวผู้ประเมินให้เกิดขึ้น เพื่อให้การ ประเมินภายนอกสามารถเข้าถึงสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง”

รองผู้อำนวยการ สมศ. ระดับอาชีวศึกษา 15 มกราคม 2552

5) ความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะจรรยาบรรณ ในการประเมิน

ผลการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะ จรรยาบรรณในการประเมิน ได้ข้อสรุปว่า จรรยาบรรณในการประเมินนั้นมีความสำคัญต่อการ ประเมินคุณภาพภายนอกมาก เนื่องจาก จรรยาบรรณของผู้ประเมินจะส่งผลโดยตรงต่อความ ถูกต้อง น่าเชื่อถือของผลการประเมิน หากผู้ประเมินขาดจรรยาบรรณ จะทำผลการประเมิน ภายนอกสถานศึกษาไม่เป็นที่ยอมรับ รวมทั้งจะส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของการประเมินคุณภาพ ภายนอกด้วย

ตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“จรรยาบรรณมีความสำคัญมาก สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประเมินในส่วนนี้ด้วย เพราะบางครั้ง ผู้ประเมินเพียง 1 คนไม่มีจรรยาบรรณ ก็จะส่งผลต่อผู้ประเมินคนอื่นในทีมด้วย ทำให้ทีมไม่เป็นที่ยอมรับ และ แม้ว่าอาจจะไม่ร้ายแรงถึงขั้นฟ้องร้องถึง สมศ.ก็ตาม แต่มันก็เป็นภาพที่ติดลบต่อตัวผู้ประเมิน และจะทำให้ โรงเรียนเกิดความรู้สึกต่อต้านระบบการประเมินภายนอกได้”

ผู้ประเมินภายนอก 26 ธันวาคม 2551

“จรรยาบรรณในการประเมินมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากผู้ประเมินไม่มีจรรยาบรรณแล้ว การ ดำเนินการประเมินภายนอกในทุกขั้นตอนจะถือว่าล้มเหลวหมด เพราะ ผลการประเมินจะไม่มีที่น่าเชื่อถือ ส่งผลเสียหายต่อภาพลักษณ์ของการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นอย่างยิ่ง”

รองผู้อำนวยการ สมศ. ระดับอาชีวศึกษา 15 มกราคม 2552

6) ความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน

ผลการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ได้ข้อสรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการนำผลการอภิปรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก มาประมวลผลเป็นรายบุคคลนั้นจะเป็นการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินอภิปรายมาประเมินผู้ประเมินภายนอกเป็นรายบุคคลได้ ซึ่งจะบ่งบอกถึงระดับคุณภาพของผู้ประเมินได้อย่างแท้จริง เนื่องจากเป็นผลของงานที่ผู้ประเมินได้ปฏิบัติ

ตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“เห็นด้วยที่จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะที่ผ่านมาแม้จะมีการประเมินอภิปรายงานการประเมินก็จริง แต่ก็แค่เพียงการประเมินในภาพรวมไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อผู้ประเมินเป็นรายบุคคล ดังนั้นหากมีการให้นำหน้าการประเมินส่วนนี้ด้วยก็จะทำให้ผู้ประเมินทำงานอย่างตั้งใจมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผลการประเมินออกมาดี เพราะรู้ว่าจะส่งผลถึงการต่ออายุการรับรองของตัวเองโดยตรง”

ผู้ประเมินภายนอก 9 มกราคม 2552

“ผลการปฏิบัติงาน เป็นบทสรุปสุดท้ายของงานที่ผู้ประเมินทำ ดังนั้นหากจะประเมินผู้ประเมินแล้ว ก็ควรอย่างยิ่งที่จะต้องประเมินผลของงานที่ผู้ประเมินทำด้วย เพราะสิ่งนี้จะบ่งบอกถึงคุณภาพของผู้ประเมินได้อย่างแท้จริง โรงเรียนจะยอมรับผลการประเมินหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับกรรายงานผลประเมินของผู้ประเมิน”

ผู้ประเมินภายนอก 9 มกราคม 2552

2.2 ผลการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน พิจารณาร้อยละของน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน ซึ่งประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน ตามผลสรุปจากตารางที่ 10 พิจารณาค่าฐานนิยม (Mode) ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าพิสัย (Range) และคำนวณค่าน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน โดยการคำนวณร้อยละของสัดส่วนค่าฐานนิยมน้ำหนักความสำคัญแต่ละประเด็นต่อค่าฐานนิยมโดยรวม รวมทั้งวิเคราะห์เนื้อหาของผลการสัมภาษณ์ ประกอบการพิจารณาน้ำหนักความสำคัญ

การนำเสนอประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน และการวิเคราะห์เนื้อหาของผลการสัมภาษณ์ ประกอบการพิจารณาน้ำหนักความสำคัญ

2.2.1 การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน

ผลการวิเคราะห์น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินปฏิบัติงาน นำเสนอการแจกแจงความถี่ของน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน ในแต่ละประเด็นตามการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การแจกแจงความถี่น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ชั้นที่	ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ	ความถี่	ความถี่สะสม	ร้อยละของความถี่สะสม
1	20	2	2	16.67
2	25	4	6	50.00
3	30	3	9	75.00
4	40	2	11	91.67
5	45	1	12	100.00

จากตารางพบว่า ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินปฏิบัติงาน ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าฐานนิยม คือ 25 ค่าสูงสุด คือ 45 ค่าต่ำสุด คือ 20 และค่าพิสัย เท่ากับ 25

ตารางที่ 13 การแจกแจงความถี่น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านความสามารถในการประเมินผล

ชั้นที่	ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ	ความถี่	ความถี่สะสม	ร้อยละของความถี่สะสม
1	15	3	3	25.00
2	20	6	9	75.00
3	25	3	12	100.00

จากตารางพบว่า ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการประเมินผล มีค่าฐานนิยม คือ 20 ค่าสูงสุด คือ 25 ค่าต่ำสุด คือ 15 และค่าพิสัย เท่ากับ 10

ตารางที่ 14 การแจกแจงความถี่น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ชั้นที่	ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ	ความถี่	ความถี่สะสม	ร้อยละของความถี่สะสม
1	5	1	1	8.33
2	10	7	8	66.67
3	15	2	10	83.33
4	20	1	11	91.67
5	25	1	12	100.00

จากตารางพบว่า ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีค่าฐานนิยม คือ 10 ค่าสูงสุด คือ 25 ค่าต่ำสุด คือ 5 และค่าพิสัย เท่ากับ 20

ตารางที่ 15 การแจกแจงความถี่น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน

ชั้นที่	ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ	ความถี่	ความถี่สะสม	ร้อยละของความถี่สะสม
1	5	3	3	25.00
2	10	5	8	66.67
3	15	3	11	91.67
4	20	1	12	100.00

จากตารางพบว่า ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินปฏิบัติงาน ด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน มีค่าฐานนิยม คือ 10 ค่าสูงสุด คือ 20 ค่าต่ำสุด คือ 5 และค่าพิสัย เท่ากับ 15

ตารางที่ 16 การแจกแจงความถี่น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านจรรยาบรรณในการประเมิน

ชั้นที่	ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ	ความถี่	ความถี่สะสม	ร้อยละของความถี่สะสม
1	5	2	2	16.67
2	10	5	7	58.33
3	15	4	11	91.67
4	20	1	12	100.00

จากตารางพบว่า ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านจรรยาบรรณในการประเมิน มีค่าฐานนิยม คือ 10 ค่าสูงสุด คือ 20 ค่าต่ำสุด คือ 5 และค่าพิสัยเท่ากับ 15

ตารางที่ 17 การแจกแจงความถี่น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านผลการปฏิบัติงาน

ชั้นที่	ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ	ความถี่	ความถี่สะสม	ร้อยละของความถี่สะสม
1	10	2	2	16.67
2	15	8	10	83.33
3	20	1	11	91.67
4	25	1	12	100.00

จากตารางพบว่า ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าฐานนิยม คือ 15 ค่าสูงสุด คือ 25 ค่าต่ำสุด คือ 10 และค่าพิสัยเท่ากับ 15

ตารางที่ 18 ค่าฐานนิยมและพิสัยของน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน

ลำดับที่ ผู้เชี่ยวชาญ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ค่าฐาน นิยม (mode)	ค่า พิสัย (range)	อันดับ
ประเด็นประเมิน															
ความรู้ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา	30	40	30	25	20	25	45	40	25	30	20	25	25	25	1
ความสามารถในการ ประเมินผล	20	20	15	20	15	25	20	25	20	15	20	25	20	10	2
ความสามารถในการ ทำงานเป็นทีม	15	10	15	10	10	10	10	5	10	10	25	20	10	20	4
ความเป็นกัลยาณมิตร ในการประเมิน	10	10	10	10	20	15	5	5	15	15	10	5	10	15	4
จรรยาบรรณในการ ประเมิน	10	10	15	10	20	15	5	10	15	15	10	5	10	15	4
ผลการปฏิบัติงาน	15	10	15	25	15	10	15	15	15	15	15	20	15	15	3
รวม	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	90		

จากตารางพบว่า ประเด็นประเมิน ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีค่าฐานนิยมของน้ำหนักความสำคัญสูงสุด (mode = 25) รองลงมาคือ ความสามารถในการประเมินผล (mode = 20) และผลการปฏิบัติงาน (mode = 15) ตามลำดับ ส่วนความสามารถในการทำงานเป็นทีมความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และจรรยาบรรณในการประเมิน มีค่าฐานนิยมของน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน โดยอยู่ในระดับต่ำสุด (mode = 10)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ผลการคำนวณค่าน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ประเด็นประเมิน	ร้อยละของน้ำหนัก ความสำคัญ*	การคำนวณ (ค่าฐานนิยม / ผลรวมค่าฐานนิยม ทั้งหมด) x100
ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	28	(25/90) x 100
ความสามารถในการประเมินผล	22	(20/90) x 100
ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	11	(10/90) x 100
ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน	11	(10/90) x 100
จรรยาบรรณในการประเมิน	11	(10/90) x 100
ผลการปฏิบัติงาน	17	(15/90) x 100
รวม	100	

* การกำหนดร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ อยู่ในรูปของจำนวนเต็ม เพื่อความสะดวกในการประมวลผลคะแนน

จากตารางผลการคำนวณค่าน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง สรุปได้ว่า ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด เป็นอันดับที่หนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 28 รองลงมาคือ ความสามารถในการประเมินผล มีน้ำหนักความสำคัญเป็นอันดับที่สอง คิดเป็นร้อยละ 22 ผลการปฏิบัติงาน มีน้ำหนักความสำคัญเป็นอันดับที่สาม คิดเป็นร้อยละ 17 ตามลำดับ ส่วนความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และจรรยาบรรณในการประเมิน มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน และมีความสำคัญเป็นอันดับที่สี่ คิดเป็นร้อยละ 11

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2.2 การวิเคราะห์เนื้อหาของผลการสัมภาษณ์ ประกอบการพิจารณานำหนัก ความสำคัญ

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการจัดอันดับความสำคัญของประเด็น ประเมินในแต่ละประเด็นนั้น มีความสอดคล้องกับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญ ตามตารางที่ 18

จากผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า สมรรถนะความรู้ด้านการ ประกันคุณภาพ มีความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง เนื่องจาก ผู้ประเมินภายนอกจะต้องเป็นผู้ชี้แจง ทำความเข้าใจ ในหลักการของการประกันคุณภาพให้แก่สถานศึกษาได้รับทราบ ดังนั้นจะต้องมี ความรู้ในข้อมูลและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพอย่างถ่องแท้ ส่วนประเด็นประเมินที่มี ความสำคัญเป็นอันดับที่สอง คือ ความสามารถในการประเมินผล เพราะหน้าที่หลักของผู้ประเมิน คือ การประเมินคุณภาพสถานศึกษาเพื่อให้ผลการประเมินมีความถูกต้องครอบคลุม ตามหลักการ ของการประเมิน ประเด็นประเมินที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่สาม คือ ผลการปฏิบัติงานของผู้ ประเมิน เนื่องจากเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพของผู้ประเมินโดยภาพรวม ส่วนประเด็นประเมินที่มี ความสำคัญเป็นอันดับที่สี่ มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน คือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม จรรยาบรรณในการประเมิน และความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน เนื่องจากเป็นคุณลักษณะ ของตัวบุคคลที่ประกอบกัน และเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานของผู้ประเมินทำให้การ ดำเนินงานประเมินนั้นมีความสมบูรณ์

ตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“จากประเด็นประเมินทั้ง 6 ประเด็นนี้ คิดว่าความรู้ด้านการประกันคุณภาพ สำคัญเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องจากการจะให้โรงเรียนยอมรับในตัวผู้ประเมินได้ ผู้ประเมินจะต้องมีความรู้อย่างถ่องแท้ สามารถอธิบาย ชี้แจงหลักการต่างๆ ให้โรงเรียนเข้าใจได้”

รองผู้อำนวยการ สมศ. ระดับอาชีวศึกษา 15 มกราคม 2552

“แม้การประเมินการปฏิบัติงานจะมีการประเมินในหลายประเด็นก็จริง แต่เรื่องความรู้เกี่ยวกับการ ประกันคุณภาพก็ยังคงสำคัญสุด เพราะจะเป็นพื้นฐานให้ผู้ประเมินสามารถประเมินคุณภาพได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตามเรื่องของความเป็นกัลยาณมิตรและจรรยาบรรณใน การประเมินก็คงมีความสำคัญเช่นกัน เพราะหากผู้ประเมินมีความรู้ดี แต่ไม่มีจรรยาบรรณ ไม่เป็นกัลยาณมิตร ก็คง จะไม่สามารถเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาได้”

รองผู้อำนวยการ สมศ. ฝ่ายบริหาร 19 มกราคม 2552

“ถ้าจะให้เรียงลำดับความสำคัญก็คิดว่า ความรู้เรื่องประกันคุณภาพยังคงสำคัญเป็นอันดับหนึ่งเพราะจะประเมินเขาได้ตัวเองก็ต้องมีความรู้ในเรื่องนั้นอย่างถ่องแท้ก่อน รองลงมาคือความสามารถในการประเมินผล เพราะงานหลักของผู้ประเมินก็คือการประเมินโรงเรียน ก็ต้องสามารถประเมินผลให้ถูกต้องครอบคลุม ตามหลักการของการประเมิน ส่วนอันดับ 3 ควรเป็นผลการปฏิบัติงาน เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะบ่งบอกถึงคุณภาพของผู้ประเมินภายนอก โรงเรียนจะยอมรับในผลการประเมินคุณภาพภายนอกหรือไม่ นั่นก็ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน ส่วนความสามารถในการทำงานเป็นทีม จรรยาบรรณ และความเป็นกัลยาณมิตรนั้น ควรจะมีน้ำหนักเท่ากัน โดยอยู่ในอันดับที่ 4 เพราะทั้ง 3 สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของตัวบุคคลที่ประกอบกัน ทำให้การดำเนินงานประเมินนั้นมีความสมบูรณ์”

รองผู้อำนวยการ สมศ. ระดับอุดมศึกษา 26 ธันวาคม 2552

“คิดว่าความรู้ด้านการประกันคุณภาพสำคัญที่สุด เพราะผู้ประเมินต้องมีความรู้จริงในการประกันคุณภาพเป็นอันดับหนึ่งก่อนจึงจะประเมินโรงเรียนได้”

วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก 20 มกราคม 2552

“ความสำคัญอันดับสอง คิดว่าเป็นการประเมินความสามารถในการประเมินผล เพราะในการตรวจประเมินสถานศึกษา งานหลักของผู้ประเมินภายนอก คือ การประเมิน ถ้าไม่มีความสามารถในการประเมินมากพอสถานศึกษาก็จะไม่ยอมรับในตัวผู้ประเมินและไม่ยอมรับในผลการประเมิน”

ผู้ประเมินอภิमान 22 ธันวาคม 2551

“ผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมินมีความสำคัญเป็นอันดับที่สาม เนื่องจากเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพของผู้ประเมินโดยภาพรวมได้ หากผู้ประเมินมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงพอ ก็จะส่งผลถึงคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน”

ผู้ประเมินภายนอก 8 มกราคม 2552

“คิดว่าความสามารถในการทำงานเป็นทีม จรรยาบรรณในการประเมิน ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมินมีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 4 เหมือนกัน เพราะ เป็นสมรรถนะที่เป็นองค์ประกอบให้การปฏิบัติงานของผู้ประเมินมีความสมบูรณ์”

ผู้ประเมินภายนอก 8 มกราคม 2552

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นการพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นการพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงานฯ เป็นการนำเสนอผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ก่อนนำไปทดลองใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก โดยการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และเป็นวิทยากรฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก รวมทั้งการประเมินนักศึกษาที่ผ่านการเรียน รายวิชาวิธีวิทยาการประกันคุณภาพการศึกษา ตาม

หลักสูตรที่ สมศ.รับรอง จำนวน 33 คน การนำเสนอประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพความตรง และความเที่ยง และส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดรายข้อตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical Test Theory; CTT)

ส่วนที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพความตรง และความเที่ยง

ความตรง

ในขั้นต้นของการพัฒนาเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือโดยพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และเป็นวิทยากรฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก จากนั้นคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) โดยเครื่องมือที่นำมาตรวจสอบคุณภาพความตรง ประกอบด้วย แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบเลือกตอบ) แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบเลือกตอบ) แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบความเรียง) แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และแบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรง ดังตารางที่ 20

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบถามเลือกตอบ)

วัตถุประสงค์	ระดับพฤติกรรมที่มุ่งวัด	ข้อที่	การให้คะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			คน	คน	คน		
			ที่	ที่	ที่		
			1	2	3		
1. อธิบายอุดมการณ์หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษาได้	ความรู้ความจำ	1	0	1	0	0.33	ตัวเลือกควรเรียงลำดับความยาวของประโยค
	ความรู้ความจำ	2	1	1	1	1.00	-
	ความรู้ความจำ	3	1	1	1	1.00	-
	ความเข้าใจ	4	1	1	1	1.00	-
	ความเข้าใจ	5	1	0	0	0.33	ปรับคำถามให้ชัดเจน
2. อธิบายความหมายความเป็นมาของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกได้	ความรู้ความจำ	6	1	1	1	1.00	-
	ความเข้าใจ	7	0	1	1	0.67	ตัวเลือกสื่อความหมายไม่ชัดเจน
	ความเข้าใจ	8	1	1	1	1.00	-
	ความเข้าใจ	9	1	1	1	1.00	-
	ความเข้าใจ	10	1	1	1	1.00	-
3. อธิบายคุณสมบัติบทบาท และหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	ความรู้ความจำ	11	1	1	1	1.00	-
	ความเข้าใจ	12	1	0	1	0.67	ตัวเลือก ก. ควรระบุสาขาที่ศึกษา
	ความเข้าใจ	13	1	1	1	1.00	-

ตารางที่ 20 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ระดับพฤติกรรม ที่มุ่งวัด	ข้อ ที่	การให้คะแนน โดยผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			คนที่	คนที่	คนที่		
			1	2	3		
4.อธิบายวิธีการมาตรฐาน	ความเข้าใจ	14	1	1	1	1.00	-
ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การ	ความเข้าใจ	15	1	1	1	1.00	-
ประเมินคุณภาพภายนอก	ความเข้าใจ	16	1	1	1	1.00	-
ระดับการศึกษาระดับ พื้นฐานได้	ความเข้าใจ	17	1	1	1	1.00	-
	การนำไปใช้	18	1	1	1	1.00	-
	ความเข้าใจ	19	1	1	1	1.00	-
	การนำไปใช้	20	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	21	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	22	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	23	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	24	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	25	1	1	1	1.00	-
	การประเมินค่า	26	1	1	1	1.00	-
	การนำไปใช้	27	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	28	0	1	1	0.67	ปรับภาษา - คำว่า "ใช้ใน" เป็น "สอดคล้อง" - คำว่า "ครอบคลุมที่สุด" เป็น "มากที่สุด"
	การนำไปใช้	29	1	1	1	1.00	-
	การประเมินค่า	30	1	1	1	1.00	-

จากตารางพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของแบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบถามเลือกตอบ) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.33 – 1.00 มีการปรับปรุงข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ โดยข้อที่มี ค่า IOC ต่ำกว่าเกณฑ์ กล่าวคือ น้อยกว่า 0.50 มีจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อที่ 1 และ 5 (IOC = 0.33) ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งปรับปรุงข้อคำถามเพิ่มเติมตามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ข้อที่ 7, 12 และ 28

ตารางที่ 21 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านความสามารถในการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบเลือกตอบ)

วัตถุประสงค์	ระดับพฤติกรรมที่มุ่งวัด	ข้อที่	การให้คะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. กำหนดประเด็นและรายการข้อมูลที่ต้องประเมินตามมาตรฐานการประเมินภายนอกที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม	การนำไปใช้	31	1	1	1	1.00	-
	การนำไปใช้	32	1	1	1	1.00	-
	การนำไปใช้	33	1	1	1	1.00	-
2. วิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาได้	การวิเคราะห์	34	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	35	1	1	1	1.00	-
3. เลือกใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินได้อย่างเหมาะสม	การนำไปใช้	36	1	1	1	1.00	-
	การนำไปใช้	37	1	1	0	0.67	เปลี่ยนคำว่า "วิธีการ" เป็นคำว่า "แหล่ง"
	การนำไปใช้	38	1	1	1	1.00	-
4. วิเคราะห์และตัดสินผลการประเมินสถานศึกษาตามข้อมูลที่กำหนดให้ได้	การนำไปใช้	39	1	1	1	1.00	-
	การนำไปใช้	40	1	1	1	1.00	-
	การนำไปใช้	41	1	1	1	1.00	-
	การนำไปใช้	42	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	43	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	44	1	1	1	1.00	-
	การประเมินค่า	45	1	1	1	1.00	-
5. ระบุนจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทาง การพัฒนาสถานศึกษาได้	การนำไปใช้	48	1	1	1	1.00	-
	การนำไปใช้	49	1	1	1	1.00	-
	การนำไปใช้	50	1	1	1	1.00	-

จากตารางพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของแบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบเลือกตอบ) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีการปรับปรุงข้อคำถามจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 37

ตารางที่ 22 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านความสามารถในการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบความเรียง)

วัตถุประสงค์	ระดับพฤติกรรมที่มุ่งวัด	ข้อที่	การให้คะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
			คนที่	คนที่	คนที่		
			1	2	3		
1. สามารถประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานด้านผู้เรียนได้ถูกต้อง	การนำไปใช้	1.1	1	1	1	1.00	-
	การนำไปใช้	1.2	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	1.3	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	1.4	1	1	1	1.00	-
	การประเมินค่า	1.5	1	1	1	1.00	-
	การสังเคราะห์	1.6	1	1	1	1.00	-
2. สามารถประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานด้านครูได้ถูกต้อง	การนำไปใช้	2.1	1	1	1	1.00	-
	การนำไปใช้	2.2	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	2.3	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	2.4	1	1	1	1.00	-
	การประเมินค่า	2.5	1	1	1	1.00	-
	การสังเคราะห์	2.6	1	1	1	1.00	-
3. สามารถประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานด้านผู้บริหารได้ถูกต้อง	การนำไปใช้	3.1	1	1	1	1.00	-
	การนำไปใช้	3.2	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	3.3	1	1	1	1.00	-
	การวิเคราะห์	3.4	1	1	1	1.00	-
	การประเมินค่า	3.5	1	1	1	1.00	-
	การสังเคราะห์	3.6	1	1	1	1.00	-

จากตารางพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของแบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบความเรียง) ทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เห็นตรงกันว่า ข้อคำถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ตารางที่ 23 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	รายการ	การให้คะแนน โดยผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ผู้ประเมิน <u>รับรู้</u> รับทราบถึงวัตถุประสงค์ของทีม	1	1	0	0.67	ใช้คำซ้ำซ้อน ตัดคำว่า “รับรู้”
2	ผู้ประเมินให้การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม ของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00	
3	ผู้ประเมินแสดงออกถึงความต้องการให้ทีม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการ ประเมิน	1	1	1	1.00	
4	ผู้ประเมินยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	
5	ผู้ประเมินพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานด้วยความ จริงใจ	1	1	1	1.00	
6	เมื่อเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกัน ผู้ประเมินเป็นผู้ ประสานงานให้เข้าใจกันอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	
7	ผู้ประเมินเข้าใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	
8	ผู้ประเมินยอมรับในความเห็นที่แตกต่างของ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	
9	ผู้ประเมินช่วยงานกลุ่มอย่างเต็ม ความสามารถ	1	1	1	1.00	
10	ผู้ประเมินแสดงความเห็นอันเป็นประโยชน์ใน การปฏิบัติงาน	1	1	0	0.67	เปลี่ยนคำว่า “อัน”เป็น “ที่”
11	ผู้ประเมินให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตามแผน ที่วางไว้	1	1	1	1.00	
12	ผู้ประเมินปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มที่	1	1	1	1.00	
13	ผู้ประเมินมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติอย่างถ่องแท้	1	1	1	1.00	
14	ผู้ประเมินมีความสามารถในงานที่ได้รับ มอบหมาย	1	1	1	1.00	

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	การให้คะแนน			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		โดยผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
15	ผู้ประเมินปฏิบัติงานตามแผนที่ทีมกำหนดไว้	1	1	1	1.00	-
16	ผู้ประเมินทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1.00	-
17	ผู้ประเมินมุ่งหมายให้ทีมบรรลุวัตถุประสงค์ในการประเมิน	1	1	1	1.00	-
18	ผู้ประเมินปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน	1	1	1	1.00	-
19	ผู้ประเมินแสดงความเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	-
20	ผู้ประเมินเข้าใจในความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	-

จากตารางพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีการปรับปรุงข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 และ 10

ตารางที่ 24 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน

ข้อที่	รายการ	การให้คะแนน			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		โดยผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	สร้างความตระหนักในปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1.00	-
2	กระตุ้นความคิดในการแก้ปัญหา	1	1	1	1.00	-
3	ให้แนวทางการปรับปรุงคุณภาพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	1	1	1	1.00	-
4	ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	-

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	การให้คะแนน			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		โดยผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5	อยากปรึกษา ได้ถาม	1	1	1	1.00	-
6	มีความน่าเคารพ ยกย่อง	1	1	1	1.00	-
7	มีความรู้อย่างแท้จริง	1	1	1	1.00	-
8	เป็นที่ปรึกษาที่ดี	1	1	1	1.00	-
9	พร้อมรับฟังคำวิจารณ์	1	1	1	1.00	-
10	อธิบายเรื่องซับซ้อนให้เข้าใจได้	1	1	1	1.00	-
11	แนะนำในสิ่งที่มีสาระ	1	0	1	0.67	เปลี่ยนคำว่า "มีสาระ" เป็นคำว่า "เป็นประโยชน์"
12	มีการประเมินตามสภาพจริง	1	1	1	1.00	-
13	เปิดโอกาสให้สถานศึกษาได้ประเมินตนเอง	1	1	1	1.00	-
14	เน้นการประเมินเพื่อเสริมพลังสร้างสรรค์	0	1	1	0.67	เปลี่ยนจาก "เสริมพลังสร้างสรรค์" เป็น "การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา"
15	มีการประเมินโดยเทียบกับมาตรฐาน	1	1	0	0.67	เปลี่ยนจาก "เทียบกับมาตรฐาน" เป็น "เทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน"
16	มีการประเมินเชิงคุณภาพ	1	1	0	0.67	เปลี่ยนจาก "เชิงคุณภาพ" เป็น "อย่างหลากหลาย"
17	รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา	1	1	1	1.00	-
18	ชื่นชมความสำเร็จของสถานศึกษา	1	1	1	1.00	-
19	ชี้จุดพัฒนาที่มีความเป็นไปได้	1	1	1	1.00	-
20	ให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษาเพื่อพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษา	1	1	1	1.00	-

จากตารางพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของแบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีการปรับปรุงข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11, 14, 15 และ 16

ตารางที่ 25 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ด้านจรรยาบรรณในการประเมิน เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน

ข้อที่	รายการ	การให้คะแนน โดยผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ทำการประเมินคุณภาพภายนอกด้วยตนเอง	1	1	1	1.00	
2	เสนอข้อมูลที่ชัดเจนถูกต้องตรงกับความเป็นจริง	1	1	1	1.00	
3	ประพฤติตนให้เกิดความเสื่อมเสีย	1	1	1	1.00	
4	รักษาความลับข้อมูลของสถานศึกษา	1	1	0	0.67	เปลี่ยนจาก “รักษาความลับ” เป็น “ไม่เปิดเผย”
5	เรียกร่องสินจ้าง รางวัล	1	1	1	1.00	
6	แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น	1	1	0	0.67	เปลี่ยนจาก “แสวงหา ผลประโยชน์” เป็น “กระทำการ เอื้อผลประโยชน์”
7	ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน สมบูรณ์	1	1	1	1.00	
8	นำบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพเข้าไปในสถานศึกษา	1	1	1	1.00	
9	เคยเป็น / เป็นที่ปรึกษาหรือวิทยากรให้กับสถานศึกษา	1	1	1	1.00	

จากตารางพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) ของแบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีการปรับปรุงข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4 และ 6

ความเที่ยง

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาและปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ไปใช้ในการประเมินนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ที่เรียน รายวิชา วิชาวิทยาการประกันคุณภาพการศึกษา ตามหลักสูตรที่ สมศ. ให้การรับรอง จำนวน 33 คน จากนั้น ได้วิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงานฯ โดยเครื่องมือที่นำมาตรวจสอบคุณภาพความเที่ยง ประกอบด้วย แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบถามเลือกตอบ), แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามเลือกตอบ), แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามเรียง), แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม, แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และแบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน และแบบประเมินรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกตามมาตรฐาน สมศ. การตรวจสอบคุณภาพความเที่ยง ปรากฏผลดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ประเด็นประเมิน	เครื่องมือ	จำนวนข้อ คำถาม (ข้อ)	ประเภทความเที่ยง	ค่าความเที่ยง
ความรู้ด้านการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	แบบวัดความรู้ด้าน การประกันคุณภาพ (แบบสอบถามเลือกตอบ)	30	ความสอดคล้องภายใน โดยวิธี ของคูเดอร์ - ริชาร์ดสัน สูตร KR20	0.87
ความสามารถใน การประเมินผล	แบบวัดความสามารถ ในการประเมินผล (แบบสอบถามเลือกตอบ)	20	ความสอดคล้องภายใน โดยวิธี ของคูเดอร์ - ริชาร์ดสัน สูตร KR20	0.83
	แบบวัดความสามารถ ในการประเมินผล (แบบสอบถามเรียง)	18	ความสอดคล้องในการให้คะแนน ของกรรมการตรวจให้คะแนน (Inter-Rater Reliability) โดยการ คำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Product- Moment Correlation)	0.97

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ประเด็น ประเมิน	เครื่องมือ	จำนวนข้อ คำถาม (ข้อ)	ประเภทความเที่ยง	ค่าความเที่ยง
ความสามารถใน การทำงานเป็นทีม	แบบประเมิน ความสามารถในการ ทำงานเป็นทีม	20	ความสอดคล้องภายในโดยวิธี สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha)	0.97
ความเป็น กัลยาณมิตรในการ ประเมิน	แบบประเมินความเป็น กัลยาณมิตรในการ ประเมิน	20	ความสอดคล้องภายในโดยวิธี สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอ นบาค (Cronbach's Alpha)	0.98
จรรยาบรรณในการ ประเมิน	แบบประเมิน จรรยาบรรณในการ ประเมิน	9	ความสอดคล้องภายในโดยวิธี สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha)	0.77
ผลการปฏิบัติงาน	แบบประเมินรายงานการ ประเมินคุณภาพ ภายนอกตาม มาตรฐาน สมศ.	11	ความสอดคล้องภายในโดยวิธี สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha)	0.71

จากตารางพบว่า ค่าความเที่ยงของเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.71 ถึง 0.98 โดยเครื่องมือที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือแบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน เท่ากับ 0.98 รองลงมาคือแบบประเมินความสามารถในการเป็นทีม มีค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน เท่ากับ 0.97 และ ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องในการตรวจให้คะแนนของแบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามความเรียง) โดยกรรมการตรวจให้คะแนน 2 ท่าน ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำวิชาวิธีวิทยาการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี วิเคราะห์ค่าความเที่ยงความสอดคล้องในการให้คะแนนของกรรมการตรวจให้คะแนน (Inter-rater reliability) โดยการคำนวณ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ได้ค่าความเที่ยง 0.97 เช่นกัน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดรายข้อตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical Test Theory; CTT)

เครื่องมือที่ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical Test Theory; CTT) ประกอบด้วย (1) แบบวัดที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพ และสมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบเลือกตอบ 50 ข้อ ประกอบด้วยแบบวัด 2 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ จำนวน 30 ข้อ และชุดที่ 2 แบบวัดความสามารถในการประเมินผล จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบความเรียง ประกอบด้วยแบบวัด 1 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 3 แบบวัดความสามารถในการประเมินผล 3 ข้อใหญ่ 18 ข้อย่อย โดยแบบวัดชุดที่ 1 ใช้ในการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ส่วนชุดที่ 2 และ 3 ใช้ในการประเมินสมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล ผลการวิเคราะห์ค่าความยาก และค่าอำนาจจำแนก ของแบบวัดเป็นรายข้อ ดังตารางที่ 27

(2) แบบประเมินที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน จรรยาบรรณในการประเมิน และการประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก วิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมิน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ดังตารางที่ 29-32

2.1 การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของแบบวัดที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพ และสมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล

ตารางที่ 27 ค่าความยากและค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก

ข้อ ที่	วัตถุประสงค์	การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ ตามทฤษฎี CTT	
		ค่าความยาก(p)	ค่าอำนาจจำแนก(r)
ตอนที่ 1 แบบสอบเลือกตอบ; ชุดที่ 1 แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ			
1	วัตถุประสงค์ที่ 1 อธิบายอุดมการณ์ หลักการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษาได้	0.69	0.53
2	วัตถุประสงค์ที่ 1 อธิบายอุดมการณ์ หลักการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษาได้	0.61	0.44
3	วัตถุประสงค์ที่ 1 อธิบายอุดมการณ์ หลักการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษาได้	0.76	0.51

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อ ที่	วัตถุประสงค์	การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ ตามทฤษฎี CTT	
		ค่าความยาก (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4	วัตถุประสงค์ที่ 1 อธิบายอุดมการณ์ หลักการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษาได้	0.33	0.33
5	วัตถุประสงค์ที่ 1 อธิบายอุดมการณ์ หลักการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษาได้	0.30	0.43
6	วัตถุประสงค์ที่ 2 อธิบายความหมาย ความเป็นมาของ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกได้	0.64	0.48
7	วัตถุประสงค์ที่ 2 อธิบายความหมาย ความเป็นมาของ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกได้	0.45	0.37
8	วัตถุประสงค์ที่ 2 อธิบายความหมาย ความเป็นมาของ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกได้	0.30	0.43
9	วัตถุประสงค์ที่ 2 อธิบายความหมาย ความเป็นมาของ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกได้	0.73	0.33
10	วัตถุประสงค์ที่ 2 อธิบายความหมาย ความเป็นมาของ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกได้	0.61	0.30
11	วัตถุประสงค์ที่ 3 อธิบายคุณสมบัติ บทบาท และ หน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานได้	0.70	0.43
12	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.67	0.38
13	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.59	0.40
14	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.79	0.41
15	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.70	0.43
16	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.70	0.28
17	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.61	0.30
18	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.58	0.40

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อ ที่	วัตถุประสงค์	การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ ตามทฤษฎี CTT	
		ค่าความยาก (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)
19	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.67	0.38
20	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.79	0.41
21	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.76	0.37
22	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.64	0.48
23	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.70	0.43
24	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.67	0.24
25	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.72	0.27
26	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.30	0.43
27	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.76	0.23
28	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.73	0.47
29	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.61	0.44
30	วัตถุประสงค์ที่ 4 อธิบายวิธีการและเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	0.39	0.42
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเลือกตอบ; ชุดที่ 2 แบบวัดความสามารถในการประเมินผล			
31	วัตถุประสงค์ที่ 1 กำหนดประเด็นและรายการข้อมูลที่ต้อง ประเมินตามมาตรฐานการประเมินภายนอกที่กำหนดได้ อย่างเหมาะสม	0.64	0.31
32	วัตถุประสงค์ที่ 1 กำหนดประเด็นและรายการข้อมูลที่ต้อง ประเมินตามมาตรฐานการประเมินภายนอกที่กำหนดได้ อย่างเหมาะสม	0.58	0.32

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อ ที่	วัตถุประสงค์	การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ ตามทฤษฎี CTT	
		ค่าความยาก (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)
33	วัตถุประสงค์ที่ 1 กำหนดประเด็นและรายการข้อมูลที่ต้องประเมินตามมาตรฐานการประเมินภายนอกที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม	0.52	0.33
34	วัตถุประสงค์ที่ 2 วิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาได้	0.73	0.36
35	วัตถุประสงค์ที่ 2 วิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาได้	0.48	0.40
36	วัตถุประสงค์ที่ 3 เลือกใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมิน ได้อย่างเหมาะสม	0.61	0.38
37	วัตถุประสงค์ที่ 3 เลือกใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมิน ได้อย่างเหมาะสม	0.70	0.30
38	วัตถุประสงค์ที่ 3 เลือกใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมิน ได้อย่างเหมาะสม	0.73	0.48
39	วัตถุประสงค์ที่ 4 วิเคราะห์และตัดสินผลการประเมินสถานศึกษาตามข้อมูลที่กำหนดให้ได้	0.55	0.39
40	วัตถุประสงค์ที่ 4 วิเคราะห์และตัดสินผลการประเมินสถานศึกษาตามข้อมูลที่กำหนดให้ได้	0.58	0.69
41	วัตถุประสงค์ที่ 4 วิเคราะห์และตัดสินผลการประเมินสถานศึกษาตามข้อมูลที่กำหนดให้ได้	0.55	0.39
42	วัตถุประสงค์ที่ 4 วิเคราะห์และตัดสินผลการประเมินสถานศึกษาตามข้อมูลที่กำหนดให้ได้	0.67	0.49
43	วัตถุประสงค์ที่ 4 วิเคราะห์และตัดสินผลการประเมินสถานศึกษาตามข้อมูลที่กำหนดให้ได้	0.67	0.24
44	วัตถุประสงค์ที่ 4 วิเคราะห์และตัดสินผลการประเมินสถานศึกษาตามข้อมูลที่กำหนดให้ได้	0.52	0.70
45	วัตถุประสงค์ที่ 4 วิเคราะห์และตัดสินผลการประเมินสถานศึกษาตามข้อมูลที่กำหนดให้ได้	0.52	0.33

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อ ที่	วัตถุประสงค์	การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ ตามทฤษฎี CTT	
		ค่าความยาก(p)	ค่าอำนาจจำแนก(r)
46	วัตถุประสงค์ที่ 4 วิเคราะห์และตัดสินผลการประเมิน สถานศึกษาตามข้อมูลที่กำหนดให้ได้	0.61	0.38
47	วัตถุประสงค์ที่ 4 วิเคราะห์และตัดสินผลการประเมิน สถานศึกษาตามข้อมูลที่กำหนดให้ได้	0.39	0.48
48	วัตถุประสงค์ที่ 5 ระบุจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้	0.42	0.53
49	วัตถุประสงค์ที่ 5 ระบุจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้	0.48	0.52
50	วัตถุประสงค์ที่ 5 ระบุจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้	0.67	0.24
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเรียง; ชุดที่ 2 แบบวัดความสามารถในการประเมินผล			
1.1	วัตถุประสงค์ที่ 1 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้เรียนได้ถูกต้อง	0.63	0.25
1.2	วัตถุประสงค์ที่ 1 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้เรียนได้ถูกต้อง	0.73	0.46
1.3	วัตถุประสงค์ที่ 1 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้เรียนได้ถูกต้อง	0.80	0.34
1.4	วัตถุประสงค์ที่ 1 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้เรียนได้ถูกต้อง	0.72	0.56
1.5	วัตถุประสงค์ที่ 1 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้เรียนได้ถูกต้อง	0.64	0.59
1.6	วัตถุประสงค์ที่ 1 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้เรียนได้ถูกต้อง	0.55	0.59
2.1	วัตถุประสงค์ที่ 2 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านครูได้ถูกต้อง	0.81	0.38
2.2	วัตถุประสงค์ที่ 2 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านครูได้ถูกต้อง	0.69	0.38
2.3	วัตถุประสงค์ที่ 2 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านครูได้ถูกต้อง	0.73	0.28

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อ ที่	วัตถุประสงค์	การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ ตามทฤษฎี CTT	
		ค่าความยาก(p)	ค่าอำนาจจำแนก(r)
2.4	วัตถุประสงค์ที่ 2 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านครูได้ถูกต้อง	0.55	0.66
2.5	วัตถุประสงค์ที่ 2 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านครูได้ถูกต้อง	0.53	0.56
2.6	วัตถุประสงค์ที่ 2 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านครูได้ถูกต้อง	0.41	0.69
3.1	วัตถุประสงค์ที่ 3 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้บริหารได้ถูกต้อง	0.50	0.50
3.2	วัตถุประสงค์ที่ 3 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้บริหารได้ถูกต้อง	0.79	0.42
3.3	วัตถุประสงค์ที่ 3 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้บริหารได้ถูกต้อง	0.75	0.31
3.4	วัตถุประสงค์ที่ 3 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้บริหารได้ถูกต้อง	0.69	0.63
3.5	วัตถุประสงค์ที่ 3 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้บริหารได้ถูกต้อง	0.70	0.34
3.6	วัตถุประสงค์ที่ 3 สามารถประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้บริหารได้ถูกต้อง	0.59	0.56

จากตารางพบว่า แบบวัดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกในตอนที่ 1 แบบสอบเลือกตอบ
จำนวน 50 ข้อ มีค่าความยาก (p) อยู่ในช่วงตั้งแต่ 0.30 – 0.79 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่
ในช่วง 0.23 - 0.70

แบบวัดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกในตอนที่ 2 แบบสอบความเรียง จำนวน 3 ข้อใหญ่
18 ข้อย่อย มีค่าความยาก (p) อยู่ในช่วง ตั้งแต่ 0.41 – 0.81 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ในช่วง
0.25 – 0.69

เมื่อพิจารณาคุณภาพข้อสอบรายข้อทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปคุณภาพของข้อสอบรายข้อ
ตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical Test Theory; CTT) ได้ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 สรุปคุณภาพของข้อสอบรายข้อตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม ของแบบ
สอบเลือกตอบและแบบสอบความเรียง

อำนาจจำแนก (r) ความยาก(p)	ดีมาก (0.00- 0.09)	ค่อนข้าง ต่ำ (0.10- 0.19)	พอใช้ได้ (0.20-0.39)	ดี (0.40-0.59)	ดีมาก (0.60- 1.00)	รวม	ร้อยละ
ยากมาก (0.00-0.19)	-	-	-	-	-	0	0.00
ค่อนข้างยาก (0.20-0.39)	-	-	1(4)	1(5),1(8),1(26), 1(30),1(47)	-	6	8.82
ปานกลาง (0.40-0.59)	-	-	1(7),1(32),1(33), 1(39),1(41),1(45)	1(13),1(18),1(35), 1(48),1(49),2(1.6), 2(2.5),2(3.1), 2(3.6)	1(40), 1(44), 2(2.4), 2(2.6)	19	27.94
ค่อนข้างง่าย (0.60-0.79)	-	-	1(9),1(10),1(12), 1(16),1(17),1(19), 1(21),1(24),1(25), 1(27),1(31),1(34), 1(36),1(37),1(43), 1(46),1(50),2(1.1), 2(2.2),2(2.3), 2(3.3),2(3.5)	1(1),1(2),1(3), 1(6),1(11),1(14), 1(15),1(20),1(22), 1(23),1(28),1(29), 1(38),1(42), 2(1.2),2(1.4), 2(1.5),2(3.2)	2(3.4)	41	60.29
ง่ายมาก (0.80-1.00)	-	-	2(1.3),2(2.1)	-	-	2	2.95
รวม	0	0	31	32	5	68	100.00
ร้อยละ	0.00	0.00	45.59	47.06	7.35	100.00	

หมายเหตุ ตัวเลข 1(1) หมายถึง แบบวัดตอนที่ 1 ข้อที่ 1

จากตารางพบว่า แบบวัดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพ
และความสามารถในการประเมินผล ส่วนใหญ่เป็นข้อสอบที่มีค่าความยากอยู่ในระดับค่อนข้างง่าย
จำนวน 41 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 60.29 รองลงมาคือ ระดับปานกลาง จำนวน 19 ข้อ คิดเป็นร้อยละ
27.94 ระดับค่อนข้างยาก จำนวน 6 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 8.82 และระดับง่ายมาก จำนวน 2 ข้อ คิด
เป็นร้อยละ 2.95 ตามลำดับ

แบบวัดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกดี จำนวน 32 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 47.06 ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกพอใช้ได้ จำนวน 31 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 45.59 และข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกดีมาก จำนวน 5 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 7.35

เมื่อพิจารณาคุณภาพรายข้อของแบบวัดในด้านความยากและอำนาจจำแนกประกอบกันพบว่า ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกพอใช้ได้ถึงระดับดีมาก และมีค่าความยากตั้งแต่ระดับค่อนข้างยากถึงค่อนข้างง่าย กล่าวคือ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ในช่วง 0.20 – 1.00 และมีค่าความยาก (p) อยู่ในช่วง 0.20 – 0.80 มีจำนวน 66 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 97.06

2.2 การวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน และการประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก

วิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน จรรยาบรรณในการประเมิน และการประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก โดยการทดสอบค่าที (t -test) ระหว่างคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยแบ่งกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ 25%

ตารางที่ 29 อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม โดยการทดสอบค่าที (t -test) ระหว่างคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ข้อ ที่	รายการ	t	df	P-value	ผลการ จำแนก
1	ผู้ประเมินรับรู้ รับทราบถึงวัตถุประสงค์ของทีม	4.822	7	.002	จำแนกได้
2	ผู้ประเมินให้การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ	6.110	14	.000	จำแนกได้
3	ผู้ประเมินแสดงออกถึงความต้องการให้ทีมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการประเมิน	10.693	7	.000	จำแนกได้
4	ผู้ประเมินยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	7.937	7	.000	จำแนกได้
5	ผู้ประเมินพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	10.693	7	.000	จำแนกได้
6	เมื่อเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกัน ผู้ประเมินเป็นผู้ประสานงานให้เข้าใจกันอยู่เสมอ	7.514	7	.000	จำแนกได้
7	ผู้ประเมินเข้าใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	7.514	7	.000	จำแนกได้
8	ผู้ประเมินยอมรับในความเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน	7.514	7	.000	จำแนกได้
9	ผู้ประเมินช่วยงานกลุ่มอย่างเต็มความสามารถ	5.000	7	.002	จำแนกได้

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	t	df	P-value	ผลการ จำแนก
10	ผู้ประเมินแสดงความเห็นอันเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	7.937	7	.000	จำแนกได้
11	ผู้ประเมินให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้	7.937	7	.000	จำแนกได้
12	ผู้ประเมินปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ	10.693	7	.000	จำแนกได้
13	ผู้ประเมินมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติอย่างถ่องแท้	7.937	7	.000	จำแนกได้
14	ผู้ประเมินมีความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย	10.693	7	.000	จำแนกได้
15	ผู้ประเมินปฏิบัติงานตามแผนที่ทีมกำหนดไว้	8.881	7	.000	จำแนกได้
16	ผู้ประเมินทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ	7.000	7	.000	จำแนกได้
17	ผู้ประเมินมุ่งหมายให้ทีมบรรลุวัตถุประสงค์ในการ ประเมิน	5.612	7	.001	จำแนกได้
18	ผู้ประเมินปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่าง ครบถ้วน	5.612	7	.001	จำแนกได้
19	ผู้ประเมินแสดงความเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน	7.937	7	.000	จำแนกได้
20	ผู้ประเมินเข้าใจในความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน	7.937	7	.000	จำแนกได้

จากตารางพบว่า แบบประเมินสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ทุกข้อรายการสามารถจำแนกสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของผู้ประเมินกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ได้อย่างมีนัยสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยข้อรายการที่สามารถจำแนกผู้ประเมินกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีจำนวน 16 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 และจำแนกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 9, 17, 18

ตารางที่ 30 อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินสมรรถนะด้านกัลยาณมิตรในการประเมิน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ข้อ ที่	รายการ	t	df	P-value	ผลการ จำแนก
1	สร้างความตระหนักในปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา	7.638	7	.000	จำแนกได้
2	กระตุ้นความคิดในการแก้ปัญหา	7.000	7	.000	จำแนกได้
3	ให้แนวทางการปรับปรุงคุณภาพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	5.612	7	.001	จำแนกได้
4	ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง	10.693	7	.000	จำแนกได้
5	อยากปรึกษา ไต่ถาม	9.000	7	.000	จำแนกได้
6	มีความน่าเคารพ ยกย่อง	10.693	7	.000	จำแนกได้
7	มีความรู้อย่างแท้จริง	7.937	7	.000	จำแนกได้
8	เป็นที่ปรึกษาที่ดี	10.693	7	.000	จำแนกได้
9	พร้อมรับฟังคำวิจารณ์	8.881	7	.000	จำแนกได้
10	อธิบายเรื่องซับซ้อนให้เข้าใจได้	8.881	7	.000	จำแนกได้
11	แนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์	15.000	7	.000	จำแนกได้
12	มีการประเมินตามสภาพจริง	8.881	7	.000	จำแนกได้
13	เปิดโอกาสให้สถานศึกษาได้ประเมินตนเอง	8.881	7	.000	จำแนกได้
14	เน้นการประเมินเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	7.937	7	.000	จำแนกได้
15	มีการประเมินโดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน	7.937	7	.000	จำแนกได้
16	มีการประเมินอย่างหลากหลาย	8.881	7	.000	จำแนกได้
17	รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา	6.177	7	.000	จำแนกได้
18	ชื่นชมความสำเร็จของสถานศึกษา	10.693	7	.000	จำแนกได้
19	ชี้จุดพัฒนาที่มีความเป็นไปได้	6.177	7	.000	จำแนกได้
20	ให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษาเพื่อพัฒนาสู่มาตรฐาน	6.177	7	.000	จำแนกได้

จากตารางพบว่า แบบประเมินสมรรถนะด้านกัลยาณมิตรในการประเมินทุกข้อรายการสามารถจำแนกสมรรถนะด้านกัลยาณมิตรในการประเมินของผู้ประเมินกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยข้อรายการที่สามารถจำแนกผู้ประเมินกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีจำนวน 19 ข้อ คือ ข้อที่ 2 - 20 และจำแนกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 1

ตารางที่ 31 อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินสมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ข้อ ที่	รายการ	t	df	P-value	ผลการ จำแนก
1	ทำการประเมินคุณภาพภายนอกด้วยตนเอง	5.227	7	.001	จำแนกได้
2	เสนอข้อมูลที่ชัดเจนถูกต้องตรงกับความเป็นจริง	4.432	7	.003	จำแนกได้
3	ประพฤติตนให้เกิดความเสียหาย	1.000	7	.351	จำแนกไม่ได้
4	ไม่เปิดเผยข้อมูลของสถานศึกษา	2.986	7	.020	จำแนกได้
5	เรียกร้องสินจ้าง รางวัล	1.000	7	.351	จำแนกไม่ได้
6	แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น	1.000	7	.351	จำแนกไม่ได้
7	ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน สมบูรณ์	4.782	7	.002	จำแนกได้
8	นำบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพ เข้าไปในสถานศึกษา	1.000	7	.351	จำแนกไม่ได้
9	เคยเป็น / เป็นที่ปรึกษาหรือวิทยากรให้กับสถานศึกษา	1.000	7	.351	จำแนกไม่ได้

จากตารางพบว่า แบบประเมินสมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน จำแนกสมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน ของผู้ประเมินกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 4 ข้อรายการ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 4, 7 คิดเป็นร้อยละ 44.44 ส่วนข้อรายการที่จำแนกได้อย่างไม่มีนัยสำคัญ มีจำนวน 5 ข้อรายการ ได้แก่ ข้อ 3, 5, 6, 8, 9

ตารางที่ 32 อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินอภิมานรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก โดยการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ตัวบ่งชี้ที่	รายการ	t	df	P-value	ผลการจำแนก
1.1	ประเมินสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก	3.000	14	.010	จำแนกได้
1.2	ประเมินตามระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ สมศ. กำหนด	1.930	14	.074	จำแนกไม่ได้
2.1	กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลได้มาตรฐาน	4.243	14	.001	จำแนกได้
2.2	ความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล	4.830	14	.000	จำแนกได้
2.3	ความถูกต้องของการวิเคราะห์ข้อมูล	2.376	14	.032	จำแนกได้
2.4	การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเทียบกับมาตรฐานการประเมิน	2.593	14	.021	จำแนกได้
3.1	ความถูกต้อง เชื่อถือได้ของผลประเมิน	4.249	14	.001	จำแนกได้
3.2	ความชัดเจนและถูกต้องของรายงานการประเมิน	1.210	14	.024	จำแนกได้
3.3	ความเป็นประโยชน์และการเป็นที่ยอมรับของรายงานการประเมิน	1.528	14	.149	จำแนกไม่ได้
4.1	ความชัดเจนและความเป็นไปได้ของข้อเสนอแนะ	2.376	14	.032	จำแนกได้
4.2	ความสมเหตุสมผลของข้อเสนอแนะ	3.416	7	.011	จำแนกได้

จากตารางพบว่า แบบประเมินอภิมานรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก จำแนกสมรรถนะด้านผลการปฏิบัติงาน ของผู้ประเมินกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 จำแนกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 และ 3.1 จำแนกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1.1, 2.3, 2.4, 3.2, 4.1, 4.2 ส่วนตัวบ่งชี้ที่จำแนกได้อย่างไม่มีนัยสำคัญ มีจำนวน 2 ข้อรายการ ได้แก่ ข้อ 1.2, 3.3

ตารางที่ 33 ผลสรุปคุณภาพของเครื่องมือ จำแนกตามประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ประเด็นประเมิน	เครื่องมือ	จำนวน ข้อคำถาม (ข้อ)	ผลการตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือ		ผลการวิเคราะห์ คุณภาพรายข้อ
			ความตรง (ค่า IOC)	ความ เที่ยง	
ความรู้ด้านการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	แบบวัดความรู้ด้านการ ประกันคุณภาพ (แบบสอบถามเลือกตอบ)	30	0.33-1.00	0.87	ค่า p อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.79 ค่า r อยู่ระหว่าง 0.23 – 0.53
	แบบวัดความสามารถใน การประเมินผล (แบบสอบถามเลือกตอบ)	20	0.67-1.00	0.83	ค่า p อยู่ระหว่าง 0.39 – 0.73 ค่า r อยู่ระหว่าง 0.24 – 0.70
ความสามารถใน การประเมินผล	แบบวัดความสามารถใน การประเมินผล (แบบสอบถามเลือกตอบ)	18	1.00	0.97	ค่า p อยู่ระหว่าง 0.41 – 0.81 ค่า r อยู่ระหว่าง 0.25 – 0.69
	แบบประเมินความสามารถ ในการทำงานเป็นทีม (แบบมาตราประมาณค่า)	20	0.67-1.00	0.97	ข้อคำถามจำแนกได้ อย่างมีนัยสำคัญ ร้อยละ 100.00
ความเป็นกัลยาณมิตร ในการประเมิน	แบบประเมินความเป็น กัลยาณมิตรในการ ประเมิน (แบบมาตรา ประมาณค่า)	20	0.67-1.00	0.98	ข้อคำถามจำแนกได้ อย่างมีนัยสำคัญ ร้อยละ 100.00
จรรยาบรรณในการ ประเมิน	แบบประเมินจรรยาบรรณ ในการประเมิน(แบบมาตรา ประมาณค่า)	9	0.67-1.00	0.77	ข้อคำถามจำแนกได้ อย่างมีนัยสำคัญ ร้อยละ 44.44
ผลการปฏิบัติงาน	แบบประเมินสายงานการ ประเมินคุณภาพภายนอก ตามมาตรฐาน สมศ. (แบบมาตราประมาณค่า)	11	-	0.71	ข้อคำถามจำแนกได้ อย่างมีนัยสำคัญ ร้อยละ 81.82

จากตาราง เมื่อพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือที่พัฒนาขึ้น ในด้านความตรง พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) อยู่ระหว่าง 0.33 – 1.00 ในด้านความเที่ยง มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.71 – 0.98 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์คุณภาพพรายข้อพบว่า มีค่าความยาก (p) อยู่ระหว่าง 0.33 – 0.81 มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.23 – 0.70 ส่วนแบบประเมินแบบมาตราประมาณค่า ส่วนใหญ่จำแนกความสามารถของผู้ประเมินภายนอกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม และแบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน มีข้อคำถามที่จำแนกได้อย่างมีนัยสำคัญจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนแบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน มีข้อคำถามที่จำแนกได้อย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.44

จากผลการดำเนินการดังที่กล่าวไว้ในตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน จนได้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ที่มีความครบถ้วน ครอบคลุมตามกรอบการประเมินที่กล่าวไว้ในบทที่ 3 พร้อมนำไปทดลองใช้ในการประเมินผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ในขั้นตอนต่อไป

วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง สรุปได้ดังแผนภาพที่ 6



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 6 วิธีการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

จากการพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรองดังแผนภาพที่ 6 ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น โดยมีผู้เข้ารับการประเมินตามวิธีการประเมินดังกล่าว ประกอบด้วยผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 ท่าน ที่มีประสบการณ์ในการประเมินปีละ ไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง (ตามเกณฑ์การประเมินเพื่อรักษาสถานภาพ กำหนดโดย สมศ.) การดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ระยะ กล่าวคือ **ระยะที่ 1** ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในการประเมินประเด็นประเมิน สมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และจรรยาบรรณในการประเมิน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 42 ท่าน ประกอบด้วย ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้ประเมินภายนอก ทำการประเมินครั้งหลังสุด แบ่งเป็น ครู 26 ท่าน และผู้บริหาร 6 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน และแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลสมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม จากเพื่อนร่วมทีมประเมิน จำนวน 10 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่เคยร่วมทีมประเมินเดียวกับผู้ประเมินที่เข้ารับการทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงานฯ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม เช่นเดียวกัน **ระยะที่ 2** ดำเนินการทดสอบสมรรถนะความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และสมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ 10 คน เวลาในการทดสอบ 3 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ และแบบวัดความสามารถในการประเมินผล **ระยะที่ 3** ประเมินประเด็นประเมิน ด้านผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ประเมินอภิमानที่ สมศ. ให้การรับรอง ทำการประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา 3 แห่ง ที่ผู้ประเมินภายนอกทำการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบประเมินรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกตามมาตรฐาน สมศ.

นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับต่อไปนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน

นำเสนอผลการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการประเมินประเด็นประเมินด้าน สมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และจรรยาบรรณในการประเมิน (ตารางที่ 34) รวมทั้งนำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินผู้ประเมินภายนอกในภาพรวม ตามประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง (ตารางที่ 35)

ตารางที่ 34 จำนวนและค่าร้อยละ ของข้อมูลทั่วไป ด้านเพศ สถานภาพ และอายุ ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

รายการ	จำนวน (n = 42)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
1. ชาย	22	52.38
2. หญิง	20	47.62
รวม	42	100.00
สถานภาพ		
1. ครู	26	61.90
2. ผู้บริหารสถานศึกษา	6	14.29
3. เพื่อนร่วมทีมประเมิน	10	23.81
รวม	42	100.00
อายุ		
1. ไม่เกิน 30 ปี	4	9.52
2. 31 – 40 ปี	13	30.95
3. 41 – 50 ปี	15	35.71
4. 51 ปีขึ้นไป	10	23.82
รวม	42	100.00

จากตาราง พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนทั้งสิ้น ส่วนมาก เป็นเพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 52.38 มีสถานภาพเป็นครู มากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 รองลงมา คือ เพื่อนร่วมทีมประเมิน มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 23.91 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ มีอายุ ระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 30.95 และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 23.82 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52

ตารางที่ 35 ค่าสถิติพื้นฐาน ของผลการประเมินผู้ประเมินภายนอกโดยรวม ตามประเด็น ประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับ การศึกษาชั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

สถิติพื้นฐาน	ประเด็นประเมิน						รวม
	ความรู้ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา	ความสามารถ ในการประเมินผล	ความสามารถ ในการทำงานเป็นทีม	ความเป็นกัลยาณมิตร ในการประเมิน	จรรยาบรรณ ในการประเมิน	ผลการทำงาน	
คะแนนเต็ม	30.00	50.00	100.00	100.00	45.00	44.00	369.00
คะแนนสูงสุด	27.00	46.00	92.17	96.20	43.80	40.00	329.33
คะแนนต่ำสุด	20.00	30.00	81.50	30.00	27.40	35.67	240.66
ค่าเฉลี่ยเลขคณิต	23.60	38.80	86.87	79.54	38.32	38.20	305.34
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	2.50	5.25	3.78	17.94	4.55	1.47	25.24
ค่าความความเบ้	.20	-.70	-.04	-2.79	-1.62	-.59	-2.12
ค่าความโค้ง	-1.39	-.23	-1.50	8.54	3.48	-.92	5.38
จำนวนผู้เข้ารับการประเมิน(คน)	10	10	10	10	10	10	10

จากตารางพบว่า คะแนนรวมของผลการประเมินผู้ประเมินภายนอก มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 305.34 จากคะแนนเต็ม 369.00 คะแนน มีคะแนนสูงสุด 329.33 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 240.66 คะแนน ตามลำดับ มีการแจกแจงเบ้ซ้าย ($sk = -2.12$) แสดงให้เห็นว่าผู้สอบส่วนใหญ่ได้ คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีการกระจายของคะแนนน้อย ($ku = 5.38$)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินประเด็นประเมิน ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 23.60 จากคะแนนเต็ม 30.00 คะแนน มีคะแนนสูงสุด 27.00 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 20.00 คะแนน ตามลำดับ มีการแจกแจงเบ้ขวา ($sk = .20$) แสดงให้เห็นว่าผู้สอบส่วนใหญ่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย มีการกระจายของคะแนนมาก ($ku = -1.39$)

ผลการประเมินประเด็นประเมิน ความสามารถในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 38.80 จากคะแนนเต็ม 50.00 คะแนน มีคะแนนสูงสุด 46.00 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 30.00 คะแนน ตามลำดับ มีการแจกแจงเบ้ซ้าย ($sk = -.70$) แสดงให้เห็นว่าผู้สอบส่วนใหญ่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีการกระจายของคะแนนมาก ($ku = -.23$)

ผลการประเมินประเด็นประเมิน ความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 86.87 จากคะแนนเต็ม 100.00 คะแนน มีคะแนนสูงสุด 92.17 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 81.50 คะแนน ตามลำดับ มีการแจกแจงเบ้ซ้าย ($sk = -.04$) แสดงให้เห็นว่าผู้สอบส่วนใหญ่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยไม่มากนักเนื่องจากมีค่าความเบ้เข้าใกล้ 0 มีการกระจายของคะแนนมาก ($ku = -1.50$)

ผลการประเมินประเด็นประเมิน ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 79 จากคะแนนเต็ม 100.00 คะแนน มีคะแนนสูงสุด 96.20 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 30.00 คะแนน ตามลำดับ มีการแจกแจงเบ้ซ้าย ($sk = -2.79$) แสดงให้เห็นว่าผู้สอบส่วนใหญ่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีการกระจายของคะแนนน้อย ($ku = 8.54$)

ผลการประเมินประเด็นประเมิน จรรยาบรรณในการประเมิน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 38.32 จากคะแนนเต็ม 45.00 คะแนน มีคะแนนสูงสุด 43.80 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 27.40 คะแนน ตามลำดับ มีการแจกแจงเบ้ซ้าย ($sk = -1.62$) แสดงให้เห็นว่าผู้สอบส่วนใหญ่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีการกระจายของคะแนนน้อย ($ku = 3.48$)

ผลการประเมินประเด็นประเมิน ผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 38.20 จากคะแนนเต็ม 44.00 คะแนน มีคะแนนสูงสุด 40.00 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 35.67 คะแนน ตามลำดับ มีการแจกแจงเบ้ซ้าย ($sk = -.59$) แสดงให้เห็นว่าผู้สอบส่วนใหญ่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีการกระจายของคะแนนมาก ($ku = -.92$)

3.2 ผลการประเมินการปฏิบัติงาน

การนำเสนอผลการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง เป็นการนำเสนอผลคะแนนในการประเมินการปฏิบัติงาน ตามน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน รวมทั้งสรุปผลการตัดสินใจต่อการอายุการรับรอง ผู้ประเมินภายนอก เป็นรายบุคคล ตามเกณฑ์การผ่าน ร้อยละ 60 ขึ้นไป (ตารางที่ 36)

ตารางที่ 36 ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินภายนอก (รายบุคคล) สำหรับ
ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

รหัส ผู้ประเมิน	ประเด็นประเมิน							รวม (ร้อยละ)	ผล การ รับรอง*
	ความรู้ด้านการศึกษา คุณภาพการศึกษา	ความสามารรถ ในการประเมินผล	ความสามารรถ ในการทำงานเป็นทีม	ความเป็นกัลยาณมิตร ในการประเมิน	จรรยาบรรณ ในการประเมิน	ผลทบทวน ปฏิบัติงาน			
น้ำหนัก ความสำคัญ (ร้อยละ)	28	22	11	11	11	17	100		
01	21.47	17.6	10.01	9.44	9.78	13.78	82.07	รับรอง	
02	25.20	20.24	9.77	9.24	10.02	14.94	89.41	รับรอง	
03	21.47	19.36	9.33	9.17	10.10	14.30	83.73	รับรอง	
04	25.20	18.04	8.97	9.04	9.53	14.55	85.33	รับรอง	
05	20.53	13.2	9.04	9.02	9.14	14.94	75.87	รับรอง	
06	23.33	15.84	9.72	10.58	10.71	15.45	85.63	รับรอง	
07	19.60	17.16	10.14	9.61	9.97	15.33	81.81	รับรอง	
08	20.53	17.6	9.27	9.11	8.60	15.20	80.31	รับรอง	
09	18.67	18.26	9.37	8.98	9.13	15.07	79.47	รับรอง	
10	24.27	13.42	9.95	3.30	6.70	14.04	71.67	รับรอง	

* ผลการต่ออายุการรับรองความเป็นผู้ประเมินภายนอกพิจารณาจาก ค่าร้อยละของคะแนนรวม ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การต่ออายุการรับรองความเป็นผู้ประเมินภายนอก

จากตารางพบว่า ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ทั้ง 10 คน ผ่านเกณฑ์การต่ออายุการรับรองความเป็นผู้ประเมินภายนอก โดยมีค่าร้อยละของคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 71.67 ถึง 89.41 ผู้ที่มีค่าร้อยละของคะแนนรวมสูงสุด คือ ผู้ประเมิน รหัส 02 มีค่าร้อยละของคะแนนรวม 89.41 รองลงมาคือ ผู้ประเมิน รหัส 06 และ รหัส 04 มีค่าร้อยละของคะแนนรวม 85.63 และ 85.33 ตามลำดับ ส่วนผู้ประเมิน รหัส 10 มีค่าร้อยละของคะแนนรวม ต่ำที่สุดคือ 71.67

ตอนที่ 4 ผลการประเมินคุณภาพวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ผลการประเมินคุณภาพวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ประกอบด้วย ผลการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงานฯ ผลการประเมินความพึงพอใจในการประเมินการปฏิบัติงาน และผลการสัมภาษณ์ นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

การประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง เป็นการประเมินก่อนการทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ทำการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล, วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก, ผู้ประเมินภายนอก และผู้ประเมินอภิमान ที่ สมศ. ให้การรับรอง การประเมินพิจารณาจากมาตรฐานการประเมินที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (the joint committee on standards for educational evaluation) แบ่งออกเป็น 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standards) และมาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy standards) นำเสนอคำมัยฐานและพิสัยควอไทล์ของผลการประเมิน ตาม 4 มาตรฐาน ดังตารางที่ 37 ถึง 40

ตารางที่ 37 ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ของผลการประเมินด้านการใช้ประโยชน์ของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ที่	รายการ	Mdn	IQR	แปลความ หมาย	ความ สอดคล้อง
จุดมุ่งหมายของการประเมิน					
1	เพื่อประเมินความรู้ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	4.42	0.56	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	เพื่อประเมินความสามารถในการประเมินผล	4.48	0.48	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	เพื่อประเมินความสามารถในการทำงานเป็น ทีม	4.40	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	เพื่อประเมินความเป็นกัลยาณมิตร ในการประเมิน	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	เพื่อประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.40	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
วิธีการวัด					
7	<u>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u> -การสอบ	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	<u>ความสามารถในการประเมินผล</u> -การสอบ	4.30	1.02	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	<u>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</u> -การประเมินความสามารถในการทำงานเป็น ทีม	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	<u>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</u> -การประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการ ประเมิน	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	<u>จรรยาบรรณในการประเมิน</u> -การประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	<u>ผลการปฏิบัติงาน</u> -การประเมินอภิमानรายงานการประเมิน คุณภาพภายนอก	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ที่	รายการ	Mdn	IQR	แปลความ หมาย	ความ สอดคล้อง
เครื่องมือ					
<i>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</i>					
13	- แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบถามเลือกตอบ 30 ข้อ)	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการประเมินผล</i>					
14	- แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามเลือกตอบ 20 ข้อ)	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
15	- แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามความเรียง 3 ข้อ)	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</i>					
16	- แบบประเมินความสามารถในการทำงาน เป็นทีม	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</i>					
17	- แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการ ประเมิน	4.20	0.90	มาก	สอดคล้อง
<i>จรรยาบรรณในการประเมิน</i>					
18	- แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.11	0.90	มาก	สอดคล้อง
<i>ผลการปฏิบัติงาน</i>					
19	- แบบประเมินรายงานการประเมินคุณภาพ ภายนอกตามมาตรฐาน สมศ.	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
แหล่งข้อมูล					
<i>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</i>					
20	- ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการประเมินผล</i>					
21	- ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ	4.42	0.56	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</i>					
22	- ครู	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
23	- ผู้บริหารสถานศึกษา	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
24	- เพื่อนร่วมทีมประเมิน	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ที่	รายการ	Mdn	IQR	แปลความ หมาย	ความ สอดคล้อง
<i>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</i>					
25	- ครู	4.45	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
26	- ผู้บริหารสถานศึกษา	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>จรรยาบรรณในการประเมิน</i>					
27	- ครู	4.36	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
28	- ผู้บริหารสถานศึกษา	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ผลการปฏิบัติงาน</i>					
29	- ผู้ประเมินอภิมาน	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
น้ำหนักความสำคัญ					
<i>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</i>					
30	- ร้อยละ 28	3.11	1.30	ปานกลาง	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการประเมินผล</i>					
31	- ร้อยละ 22	3.96	1.18	มาก	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</i>					
32	- ร้อยละ 11	3.96	1.18	มาก	สอดคล้อง
<i>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</i>					
33	- ร้อยละ 11	4.11	1.15	มาก	สอดคล้อง
<i>จรรยาบรรณในการประเมิน</i>					
34	- ร้อยละ 11	4.11	1.30	มาก	สอดคล้อง
<i>ผลการปฏิบัติงาน</i>					
35	- ร้อยละ 17	3.80	1.42	มาก	สอดคล้อง
เกณฑ์การประเมิน					
36	ค่าร้อยละของคะแนนรวมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางพบว่า ผลการประเมินด้านการใช้ประโยชน์ของวิธีการประเมินฯ ที่ได้รับการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน ส่วนใหญ่เห็นว่า การใช้ประโยชน์ของวิธีการประเมินฯ อยู่ในระดับมากที่สุด 28 รายการ คิดเป็นร้อยละ 77.78 รองลงมาคือ ระดับมาก 7 รายการ คิดเป็นร้อยละ 19.44 และระดับปานกลาง 1 รายการ คิดเป็นร้อยละ 2.78 ค่ามัธยฐานของผลการประเมิน

อยู่ระหว่าง 3.11 ถึง 4.48 โดยผู้เชี่ยวชาญ โดยข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินสูงสุด คือ จุดมุ่งหมายในการประเมินเพื่อประเมินความสามารถในการประเมินผล ($Mdn = 4.48$) มีการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินต่ำสุด คือ น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ร้อยละ 28 ($Mdn = 3.11$) มีการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าพิสัยควอไทล์ พบว่า มีค่าไม่เกิน 1.5 ในทุกข้อรายการ กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกรายการ

ตารางที่ 38 ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ของผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ที่	รายการ	Mdn	IQR	แปลความ หมาย	ความ สอดคล้อง
จุดมุ่งหมายของการประเมิน					
1	เพื่อประเมินความรู้ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	4.42	0.56	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	เพื่อประเมินความสามารถในการประเมินผล	4.40	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	เพื่อประเมินความสามารถในการทำงานเป็น ทีม	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	เพื่อประเมินความเป็นกัลยาณมิตร ในการประเมิน	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	เพื่อประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
วิธีการวัด					
7	<u>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u> -การสอบ	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	<u>ความสามารถในการประเมินผล</u> -การสอบ	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	<u>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</u> -การประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.20	0.90	มาก	สอดคล้อง
10	<u>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</u> -การประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการ ประเมิน	4.30	1.02	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ที่	รายการ	Mdn	IQR	แปลความ หมาย	ความ สอดคล้อง
<u>จรรยาบรรณในการประเมิน</u>					
11	-การประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
<u>ผลการปฏิบัติงาน</u>					
12	-การประเมินอภิमानรายงานการประเมิน คุณภาพภายนอก	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
เครื่องมือ					
<u>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u>					
13	-แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบถามเลือกตอบ 30 ข้อ)	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
<u>ความสามารถในการประเมินผล</u>					
14	-แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามเลือกตอบ 20 ข้อ)	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
15	-แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามความเรียง 3 ข้อ)	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
<u>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</u>					
16	- แบบประเมินความสามารถในการทำงาน เป็นทีม	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
<u>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</u>					
17	- แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการ ประเมิน	4.00	1.06	มาก	สอดคล้อง
<u>จรรยาบรรณในการประเมิน</u>					
18	- แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.11	0.88	มาก	สอดคล้อง
<u>ผลการปฏิบัติงาน</u>					
19	-แบบประเมินรายงานการประเมินคุณภาพ ภายนอกตามมาตรฐาน สมศ.	4.40	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
แหล่งข้อมูล					
<u>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u>					
20	- ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ	4.35	0.56	มากที่สุด	สอดคล้อง
<u>ความสามารถในการประเมินผล</u>					
21	- ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ที่	รายการ	Mdn	IQR	แปลความ หมาย	ความ สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</i>					
22	- ครู	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
23	- ผู้บริหารสถานศึกษา	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
24	- เพื่อนร่วมทีมประเมิน	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</i>					
25	- ครู	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
26	- ผู้บริหารสถานศึกษา	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>จรรยาบรรณในการประเมิน</i>					
27	- ครู	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
28	- ผู้บริหารสถานศึกษา	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ผลการปฏิบัติงาน</i>					
29	- ผู้ประเมินอภิमान	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
น้ำหนักความสำคัญ					
<i>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</i>					
30	- ร้อยละ 28	4.00	1.28	มาก	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการประเมินผล</i>					
31	- ร้อยละ 22	4.11	1.15	มาก	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</i>					
32	- ร้อยละ 11	4.20	1.10	มาก	สอดคล้อง
<i>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</i>					
33	- ร้อยละ 11	4.20	1.10	มาก	สอดคล้อง
<i>จรรยาบรรณในการประเมิน</i>					
34	- ร้อยละ 11	4.20	1.27	มาก	สอดคล้อง
<i>ผลการปฏิบัติงาน</i>					
35	- ร้อยละ 17	4.11	0.55	มาก	สอดคล้อง
เกณฑ์การประเมิน					
36	ค่าร้อยละของคะแนนรวมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางพบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของวิธีการประเมินฯ ที่ได้รับการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน ส่วนใหญ่เห็นว่า ความเป็นไปได้ของวิธีการประเมินฯ อยู่ในระดับมากที่สุด 27 รายการ คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือ ระดับมาก 9 รายการ คิดเป็นร้อยละ 25.00 ค่ามัธยฐานของผลการประเมินอยู่ระหว่าง 4.00 ถึง 4.42 โดยข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินสูงสุด คือ จุดมุ่งหมายในการประเมินเพื่อประเมินความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ($Mdn = 4.42$) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินต่ำสุด คือ เครื่องมือที่ใช้ประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน โดยใช้แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และน้ำหนักความสำคัญของแต่ละประเด็นประเมิน ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ร้อยละ 28 มีค่ามัธยฐานเท่ากัน ($Mdn = 4.00$) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าพิสัยควอไทล์ พบว่า มีค่าไม่เกิน 1.5 ในทุกข้อรายการ กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกรายการ

ตารางที่ 39 ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ของผลการประเมินด้านความเหมาะสมของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ที่	รายการ	Mdn	IQR	แปลความ หมาย	ความ สอดคล้อง
จุดมุ่งหมายของการประเมิน					
1	เพื่อประเมินความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.40	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	เพื่อประเมินความสามารถในการประเมินผล	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	เพื่อประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.40	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	เพื่อประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน	4.32	0.56	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	เพื่อประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.42	0.56	มากที่สุด	สอดคล้อง
วิธีการวัด					
7	<u>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u> -การสอบ	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	<u>ความสามารถในการประเมินผล</u> -การสอบ	4.30	1.02	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ที่	รายการ	Mdn	IQR	แปลความ หมาย	ความ สอดคล้อง
9	<u>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</u> -การประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	<u>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</u> -การประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการ ประเมิน	4.30	1.02	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	<u>จรรยาบรรณในการประเมิน</u> -การประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	<u>ผลการปฏิบัติงาน</u> -การประเมินอภิमानรายงานการประเมิน คุณภาพภายนอก	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
เครื่องมือ					
13	<u>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u> -แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบถามเลือกตอบ 30 ข้อ)	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
14	<u>ความสามารถในการประเมินผล</u> -แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามเลือกตอบ 20 ข้อ)	4.45	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
15	-แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามความเรียง 3 ข้อ)	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
16	<u>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</u> - แบบประเมินความสามารถในการทำงาน เป็นทีม	4.20	1.10	มาก	สอดคล้อง
17	<u>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</u> - แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการ ประเมิน	4.11	1.15	มาก	สอดคล้อง
18	<u>จรรยาบรรณในการประเมิน</u> - แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.00	1.16	มาก	สอดคล้อง
19	<u>ผลการปฏิบัติงาน</u> -แบบประเมินรายงานการประเมินคุณภาพ ภายนอกตามมาตรฐาน สมศ.	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ที่	รายการ	Mdn	IQR	แปลความ หมาย	ความ สอดคล้อง
แหล่งข้อมูล					
<i>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</i>					
20	- ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ	4.20	1.00	มาก	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการประเมินผล</i>					
21	- ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</i>					
22	- ครู	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
23	- ผู้บริหารสถานศึกษา	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
24	- เพื่อนร่วมทีมประเมิน	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</i>					
25	- ครู	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
26	- ผู้บริหารสถานศึกษา	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>จรรยาบรรณในการประเมิน</i>					
27	- ครู	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
28	- ผู้บริหารสถานศึกษา	4.45	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ผลการปฏิบัติงาน</i>					
29	- ผู้ประเมินอกิมาณ	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
น้ำหนักความสำคัญ					
<i>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</i>					
30	- ร้อยละ 28	3.64	1.32	มาก	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการประเมินผล</i>					
31	- ร้อยละ 22	3.70	1.18	มาก	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</i>					
32	- ร้อยละ 11	3.70	1.18	มาก	สอดคล้อง
<i>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</i>					
33	- ร้อยละ 11	3.70	1.18	มาก	สอดคล้อง
<i>จรรยาบรรณในการประเมิน</i>					
34	- ร้อยละ 11	3.64	1.32	มาก	สอดคล้อง
<i>ผลการปฏิบัติงาน</i>					
35	- ร้อยละ 17	3.64	1.32	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ที่	รายการ	<i>Mdn</i>	IQR	แปลความ หมาย	ความ สอดคล้อง
เกณฑ์การประเมิน					
36	ค่าร้อยละของคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์	4.45	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางพบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสมของวิธีการประเมินฯ ที่ได้รับการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน ส่วนใหญ่เห็นว่า ความเหมาะสมของวิธีการประเมินฯ อยู่ในระดับมากที่สุด 26 รายการ คิดเป็นร้อยละ 72.22 รองลงมาคือ ระดับมาก 10 รายการ คิดเป็นร้อยละ 27.78 ค่ามัธยฐานของผลการประเมินอยู่ระหว่าง 3.64 ถึง 4.45 โดยข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินสูงสุด (*Mdn* = 4.45) มี 3 รายการ คือ เกณฑ์การประเมินการรับรอง พิจารณา ค่าร้อยละของคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์ การให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน และเครื่องมือวัดความสามารถในการประเมินผลโดยใช้แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบเลือกตอบ 20 ข้อ) โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินต่ำสุด (*Mdn* = 3.36) มี 3 รายการ คือ น้ำหนักความสำคัญของความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ร้อยละ 28, น้ำหนักความสำคัญของจรรยาบรรณในการประเมิน ร้อยละ 11 และน้ำหนักความสำคัญของผลการปฏิบัติงานร้อยละ 17 โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าพิสัยควอไทล์พบว่า มีค่าไม่เกิน 1.5 ในทุกข้อรายการ กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกรายการ

ตารางที่ 40 ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ของผลการประเมินด้านความถูกต้องของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ที่	รายการ	Mdn	IQR	แปลความ หมาย	ความ สอดคล้อง
จุดมุ่งหมายของการประเมิน					
1	เพื่อประเมินความรู้ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	เพื่อประเมินความสามารถในการประเมินผล	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	เพื่อประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.40	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	เพื่อประเมินความเป็นกัลยาณมิตร ในการประเมิน	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	เพื่อประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.30	1.02	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
วิธีการวัด					
7	<i>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</i> -การสอบ	4.32	0.64	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	<i>ความสามารถในการประเมินผล</i> -การสอบ	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	<i>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</i> -การประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.30	1.02	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	<i>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</i> -การประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการ ประเมิน	4.30	1.02	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	<i>จรรยาบรรณในการประเมิน</i> -การประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.11	0.90	มาก	สอดคล้อง
12	<i>ผลการปฏิบัติงาน</i> -การประเมินอภิमानรายงานการประเมิน คุณภาพภายนอก	4.30	1.02	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ที่	รายการ	Mdn	IQR	แปลความ หมาย	ความ สอดคล้อง
เครื่องมือ					
<i>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</i>					
13	- แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบถามเลือกตอบ 30 ข้อ)	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการประเมินผล</i>					
14	- แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามเลือกตอบ 20 ข้อ)	4.45	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
15	- แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามความเรียง 3 ข้อ)	4.35	0.56	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</i>					
16	- แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.20	1.10	มาก	สอดคล้อง
<i>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</i>					
17	- แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน	4.00	1.16	มาก	สอดคล้อง
<i>จรรยาบรรณในการประเมิน</i>					
18	- แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.11	1.04	มาก	สอดคล้อง
<i>ผลการปฏิบัติงาน</i>					
19	- แบบประเมินรายงานการประเมินคุณภาพ ภายนอกตามมาตรฐาน สมศ.	4.45	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
แหล่งข้อมูล					
<i>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</i>					
20	- ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ	4.40	0.72	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการประเมินผล</i>					
21	- ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</i>					
22	- ครู	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
23	- ผู้บริหารสถานศึกษา	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
24	- เพื่อนร่วมทีมประเมิน	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</i>					
25	- ครู	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
26	- ผู้บริหารสถานศึกษา	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ที่	รายการ	Mdn	IQR	แปลความ หมาย	ความ สอดคล้อง
<i>จรรยาบรรณในการประเมิน</i>					
27	- ครู	4.36	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
28	- ผู้บริหารสถานศึกษา	4.45	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
<i>ผลการปฏิบัติงาน</i>					
29	- ผู้ประเมินอภิมาน	4.27	1.04	มากที่สุด	สอดคล้อง
น้ำหนักความสำคัญ					
<i>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</i>					
30	- ร้อยละ 28	3.56	1.20	มาก	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการประเมินผล</i>					
31	- ร้อยละ 22	3.55	0.89	มาก	สอดคล้อง
<i>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</i>					
32	- ร้อยละ 11	3.63	1.07	มาก	สอดคล้อง
<i>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</i>					
33	- ร้อยละ 11	3.63	1.07	มาก	สอดคล้อง
<i>จรรยาบรรณในการประเมิน</i>					
34	- ร้อยละ 11	3.56	1.20	มาก	สอดคล้อง
<i>ผลการปฏิบัติงาน</i>					
35	- ร้อยละ 17	3.42	1.20	มาก	สอดคล้อง
เกณฑ์การประเมิน					
36	ค่าร้อยละของคะแนนรวมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์	4.20	1.00	มาก	สอดคล้อง

จากตารางพบว่า ผลการประเมินด้านความถูกต้องของวิธีการประเมินฯ ที่ได้รับการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน ส่วนใหญ่เห็นว่า ความถูกต้องของวิธีการประเมินฯ อยู่ในระดับมากที่สุด 25 รายการ คิดเป็นร้อยละ 69.44 รองลงมาคือ ระดับมาก 11 รายการ คิดเป็นร้อยละ 30.56 ค่ามัธยฐานของผลการประเมินอยู่ระหว่าง 3.42 ถึง 4.45 โดยข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินสูงสุด (Mdn = 4.45) มี 3 รายการ คือ การให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน การใช้แบบประเมินรายงานการประเมินคุณภาพ

ภายนอกตามมาตรฐาน สมศ.เป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน และการใช้แบบวัดความสามารถในการประเมินผล(แบบสอบถามเลือกตอบ 20 ข้อ) มีความถูกต้องอยู่ในระดับ มากที่สุด ส่วนข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินต่ำสุด ($Mdn = 3.42$) มี 1 รายการ คือ น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินด้านผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 17 โดยมีความถูกต้องอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าพิสัยควอไทล์ พบว่า มีค่าไม่เกิน 1.5 ในทุกข้อรายการ กล่าวคือผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกรายการ

4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจในการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

การประเมินความพึงพอใจในการประเมินการปฏิบัติงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนทั้งสิ้น 42 คน ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ประเมินทำการประเมินแห่งหลังสุด ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ต่อคุณภาพของผู้ประเมินภายนอก ประกอบด้วยครู จำนวน 26 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน และผู้เข้ารับการประเมิน จำนวน 10 คน ซึ่งทำการประเมินภายหลังจากผ่านการทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ผลการประเมิน นำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านและโดยรวม ของความพึงพอใจในวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ด้าน	M	SD	แปลความหมาย
จุดมุ่งหมายของการประเมิน	4.38	.61	มากที่สุด
วิธีการวัด	4.22	.52	มากที่สุด
เครื่องมือ	4.14	.47	มาก
สถิติที่ใช้	4.10	.63	มาก
น้ำหนักความสำคัญ	3.98	.69	มาก
เกณฑ์การประเมิน	4.37	.63	มากที่สุด
รวม	4.20	.52	มาก

จากตารางพบว่า ความพึงพอใจในวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20, SD = .52$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านจุดมุ่งหมายของการประเมิน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงที่สุด ($M = 4.38, SD = .61$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เกณฑ์การประเมิน ($M = 4.37, SD = .63$) และวิธีการวัด ($M = 4.22, SD = .52$) ตามลำดับ โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน ส่วนด้านน้ำหนักความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับต่ำสุด ($M = 3.98, SD = .69$) โดยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อ ของความพึงพอใจในวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ที่	รายการ	M	SD	แปลความหมาย
จุดมุ่งหมายของการประเมิน				
1	เพื่อประเมินความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.44	.50	มากที่สุด
2	เพื่อประเมินความสามารถในการประเมินผล	4.38	.63	มากที่สุด
3	เพื่อประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.27	.97	มากที่สุด
4	เพื่อประเมินความเป็นกัลยาณมิตร ในการประเมิน	4.52	.67	มากที่สุด
5	เพื่อประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.25	.98	มากที่สุด
6	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.41	.66	มากที่สุด
วิธีการวัด				
7	<u>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</u> -การสอบ	4.06	.50	มาก
8	<u>ความสามารถในการประเมินผล</u> -การสอบ	3.98	.58	มาก
9	<u>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</u> -การประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.25	.97	มากที่สุด
10	<u>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</u> -การประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน	4.43	.67	มากที่สุด
11	<u>จรรยาบรรณในการประเมิน</u> -การประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.16	.95	มาก

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ที่	รายการ	M	SD	แปลความ หมาย
<i>ผลการปฏิบัติงาน</i>				
12	-การประเมินปริมาณรายงานการประเมินคุณภาพ ภายนอก	4.41	.50	มากที่สุด
เครื่องมือ				
<i>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</i>				
13	-แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบถามเลือกตอบ 30 ข้อ)	4.14	.59	มาก
<i>ความสามารถในการประเมินผล</i>				
14	-แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามเลือกตอบ 20 ข้อ)	4.17	.55	มาก
15	-แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามความเรียง 3 ข้อ)	3.98	.87	มาก
<i>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</i>				
16	-แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.05	.79	มาก
<i>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</i>				
17	-แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน	4.17	.71	มาก
<i>จรรยาบรรณในการประเมิน</i>				
18	-แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน	4.16	.72	มาก
<i>ผลการปฏิบัติงาน</i>				
19	-แบบประเมินรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกตาม มาตรฐาน สมศ.	4.32	.47	มากที่สุด
แหล่งข้อมูล				
<i>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</i>				
20	- ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ	4.24	.76	มากที่สุด
<i>ความสามารถในการประเมินผล</i>				
21	- ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการทดสอบ	4.25	.59	มากที่สุด
<i>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</i>				
22	- ครู	4.25	.59	มากที่สุด
23	- ผู้บริหารสถานศึกษา	4.08	.90	มาก
24	- เพื่อนร่วมทีมประเมิน	4.00	.86	มาก

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ที่	รายการ	M	SD	แปลความ หมาย
<i>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</i>				
25	- ครู	4.11	.67	มาก
26	- ผู้บริหารสถานศึกษา	4.11	.67	มาก
<i>จรรยาบรรณในการประเมิน</i>				
27	- ครู	3.92	.92	มาก
28	- ผู้บริหารสถานศึกษา	3.92	.92	มาก
<i>ผลการปฏิบัติงาน</i>				
29	- ผู้ประเมินอภิमान	4.10	.76	มาก
น้ำหนักความสำคัญ				
<i>ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</i>				
30	- ร้อยละ 28	4.19	.56	มาก
<i>ความสามารถในการประเมินผล</i>				
31	- ร้อยละ 22	4.10	.50	มาก
<i>ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</i>				
32	- ร้อยละ 11	3.92	.99	มาก
<i>ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน</i>				
33	- ร้อยละ 11	3.92	.77	มาก
<i>จรรยาบรรณในการประเมิน</i>				
34	- ร้อยละ 11	3.73	.95	มาก
<i>ผลการปฏิบัติงาน</i>				
35	- ร้อยละ 17	4.02	.71	มาก
เกณฑ์การประเมิน				
36	ค่าร้อยละของคะแนนรวมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์	4.37	.63	มากที่สุด

จากตารางพบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจรายข้ออยู่ระหว่าง 3.73 ถึง 4.52 โดยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 22 รายการ คิดเป็นร้อยละ 61.11 และอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 14 รายการ คิดเป็นร้อยละ 38.89 ส่วนรายการที่มีระดับความ

พึงพอใจสูงสุดคือ จุดมุ่งหมายการประเมินเพื่อประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน ($M = 4.52$, $SD = .67$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมาคือ จุดมุ่งหมายการประเมินเพื่อประเมินความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ($M = 4.44$, $SD = .50$) และวิธีการวัดความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน ($M = 4.43$, $SD = .67$) ตามลำดับ โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ส่วนน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินด้านจรรยาบรรณในการประเมิน 11% มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ต่ำที่สุด ($M = 3.73$, $SD = .95$) โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

4.3 ผลการสัมภาษณ์คุณภาพของการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ประเมินภายนอก จำนวน 10 คน ที่เข้ารับการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว รวมทั้งการสัมภาษณ์ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกโดยผู้ประเมินภายนอก ตามแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ตามมาตรฐานการประเมินและความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมิน ดังกล่าว โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

ผลการสัมภาษณ์ จำแนกตามมาตรฐานการประเมิน โดยแบ่งออกเป็น 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standards) และมาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy standards) รวมทั้งนำเสนอผลการสัมภาษณ์ความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1) มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility standards)

ผลการสัมภาษณ์ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ ของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้ข้อสรุปว่า วิธีการประเมินดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างยิ่ง เนื่องจาก จะสามารถประเมินผู้ประเมินได้อย่างถูกต้อง ครอบคลุมสมรรถนะการปฏิบัติงานในทุกด้าน ทำให้ได้ผู้ประเมินที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง นำมาสู่ผลการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพผู้ประเมิน อีกทั้งยังเป็นการลดความกดดันในการเข้ารับการทดสอบของผู้ประเมินภายนอกได้ เนื่องจากไม่ได้เป็นการตัดสินผู้ประเมินแค่เพียงสมรรถนะด้านใดด้านหนึ่ง

ตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“วิธีการประเมินผู้ประเมินรูปแบบนี้ สามารถประเมินผู้ประเมินได้ครอบคลุมการทำงานของผู้ประเมิน และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประเมินอย่างยิ่งในการปรับปรุงพัฒนาตน เพราะไม่ใช่แค่ทบทวนความรู้เพื่อเตรียมทดสอบอย่างเดียว แต่ยังสามารถพัฒนาตนอย่างรอบด้านด้วย”

ผู้ประเมินภายนอก รหัส 02

6 มีนาคม 2552

“การประเมินแบบนี้ จะช่วยให้ผู้ประเมินไม่เครียด ไม่รู้สึกกดดันมากนัก เพราะไม่ได้เป็นการตัดสินเรา เพียงวันที่จัดทดสอบแค่วันเดียว แล้วพินิจไปเลยว่าเราได้รับการต่ออายุหรือไม่ แบบนั้นมันเครียดมาก เพราะเราก็ตั้งใจทำงานมาโดยตลอด แต่ก็ไม่รู้ว่าเมื่อถึงเวลาต่ออายุ เขาจะใช้ ข้อสอบอะไรมาตัดสิน แล้วเราจะผ่านอีกหรือไม่ ถ้าวันนั้นเกิดตื่นเต้น สมองไม่แล่น คิดไม่ออกขึ้นมากะทันหัน ก็คงจะถูกตัดสินให้ไม่ได้รับการต่ออายุ ทั้งที่ทำงานอย่างทุ่มเทมาตลอด”

ผู้ประเมินภายนอก รหัส 05

6 มีนาคม 2552

“หาก สมศ.นำรูปแบบการประเมินนี้ไปใช้จริงจะมีความคุ้มค่าเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้คุณภาพของผู้ประเมินเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ สถานศึกษา เพราะครู และผู้บริหาร ได้มีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพผู้ประเมินด้วยตนเอง และสามารถประเมินในระดับรายบุคคลได้”

ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านโคกล่าม

19 กุมภาพันธ์ 2552

2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards)

ผลการสัมภาษณ์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้ข้อสรุปว่า วิธีการดังกล่าวมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง หาก สมศ. มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยคาดว่า การประเมินดังกล่าวจะได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย เนื่องจาก เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับคุณภาพของผู้ประเมินภายนอก ได้ประเมินผู้ประเมินโดยตรง เป็นรายบุคคล

ตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“มีความเป็นไปได้อย่างมากในการนำไปใช้จริง แหล่งข้อมูลในการประเมินแต่ละสมรรถนะ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างไม่ยากเย็นนักและคิดว่าทุกฝ่ายจะให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพผู้ประเมิน โดยเฉพาะครู และผู้บริหารสถานศึกษา เพราะ เป็นช่องทางหนึ่งที่โรงเรียนจะสามารถสื่อสารกับ สมศ. ได้โดยตรงเลยว่า ผู้ประเมินมีคุณภาพมากน้อยแค่ไหนอย่างไร”

ครู โรงเรียนบ้านดงพอง 17 กุมภาพันธ์ 2552

“การประเมินนี้มีความเป็นไปได้หาก สมศ. มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการจัดเก็บข้อมูลการประเมินผู้ประเมินแต่ละคน จากการประเมินโดยสถานศึกษาแห่งต่าง ๆ หากเป็นระบบแล้ว จะง่ายต่อการประเมินผู้ประเมินมาก”

ผู้ประเมินภายนอก รหัส 04

6 มีนาคม 2552

“คิดว่าการประเมินนี้ น่าจะได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายเป็นอย่างดี เนื่องจากทุกฝ่ายอยากเห็น ผู้ประเมินที่มีคุณภาพ เพราะการที่ผู้ประเมินมีคุณภาพนั้นจะนำมาซึ่งผลการประเมินภายนอกที่เป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือ หาก สมศ. จัดการทดสอบเพียงอย่างเดียว สถานศึกษาจะไม่สามารถมั่นใจในคุณภาพด้านอื่นของผู้ประเมินได้เลย”

ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านหนองจวก

20 กุมภาพันธ์ 2552

3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standards)

ผลการสัมภาษณ์ มาตรฐานด้านความเหมาะสมของวิธีการประเมินการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้ข้อสรุปว่า วิธีการประเมินดังกล่าวสามารถประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากการพัฒนาวิธีการประเมิน มีขั้นตอนการดำเนินการที่เป็นมาตรฐาน โดยมีการทดลองใช้และผ่านการพิจารณาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก ในหลายฝ่าย

ตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“การประเมินการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นมาได้ผ่านการประเมินและกลั่นกรองแล้วจากหลายฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประเมินคุณภาพภายนอก จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการประเมินคุณภาพผู้ประเมิน”

ผู้ประเมินภายนอก รหัส 01

6 มีนาคม 2552

“เป็นวิธีการประเมินที่มีความเหมาะสมต่อการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ประเมินอย่างมาก เนื่องจากมีการดำเนินการที่เป็นมาตรฐาน ผ่านการปรับปรุง พัฒนา รวมทั้งผ่านการทดลองใช้ในการประเมินผู้ประเมินภายนอกมาแล้ว จึงน่าจะเป็นที่ยอมรับจากหลายฝ่าย”

ผู้ประเมินภายนอก รหัส 03

6 มีนาคม 2552

4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy standards)

ผลการสัมภาษณ์ มาตรฐานด้านความถูกต้องของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้ข้อสรุปว่า วิธีการประเมินดังกล่าวสามารถประเมินผู้ประเมินได้อย่างครอบคลุมสมรรถนะที่เกี่ยวข้องในการทำงานของผู้ประเมิน เครื่องมือที่ใช้ และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความหลากหลาย นำมาซึ่งผลการประเมินที่มีความถูกต้อง และประเมินคุณภาพของผู้ประเมินได้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

ตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“การนำวิธีการประเมินปฏิบัติงาน มาประยุกต์ใช้ในการต่ออายุการรับรองผู้ประเมินนั้น เป็นการเลือกใช้วิธีการประเมินที่สามารถประเมินผู้ประเมินภายนอกได้อย่างครอบคลุมการทำงานของผู้ประเมินในทุกด้านจึงเป็นการประเมินที่มีความถูกต้อง เหมาะสม”

ผู้ประเมินภายนอก รหัส 07

6 มีนาคม 2552

“การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินสามารถกำหนดได้อย่างครอบคลุมการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน รวมทั้งมีการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแต่ละประเด็นได้อย่างน่าเชื่อถือ”

ผู้ประเมินภายนอก รหัส 09

6 มีนาคม 2552

“การประเมินผู้ประเมินด้วยวิธีนี้ จะสามารถประเมินผู้ประเมินได้อย่างถูกต้องและประเมินคุณภาพของผู้ประเมินได้จริง เพราะเป็นการประเมินจากการทำงานจริงๆ ของผู้ประเมิน และโรงเรียนก็มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลในการประเมินด้วย ซึ่งโรงเรียนก็เปรียบเสมือนเป็นกระจกสะท้อนการทำงานของผู้ประเมินเช่นกัน”

ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านโคกล่าม

19 กุมภาพันธ์ 2552

5) ความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน

ผลการสัมภาษณ์ความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ตามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยการสัมภาษณ์ ผู้ประเมินภายนอก ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า วิธีการดังกล่าวเป็นที่พึงพอใจ โดยในมุมมองของผู้ประเมินภายนอกจะมีความเห็นว่า การประเมินในรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ ช่วยลดความเครียดในการเข้ารับการทดสอบได้มาก และสามารถประเมินผู้ประเมินได้อย่างครอบคลุมการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน รวมทั้งมีการใช้เครื่องมือในการประเมินอย่างหลากหลาย

ส่วนกลุ่มครูและผู้บริหาร มีความพึงพอใจในการประเมินเนื่องจาก เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรของสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพของผู้ประเมินด้วย ซึ่งจะทำให้สถานศึกษายอมรับในคุณภาพของผู้ประเมินมากขึ้นเพราะได้มีโอกาสประเมินผู้ประเมินด้วยตนเอง

นอกจากนี้ยังมีการเสนอแนะเพิ่มเติมด้วยว่าหาก สมศ. จะนำวิธีการประเมินดังกล่าวไปใช้ ควรให้สถานศึกษาทุกแห่งได้มีโอกาสประเมินผู้ประเมินเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่องในทุกปี และจัดทำฐานข้อมูลผลการประเมินผู้ประเมินอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมีการรายงานผลการประเมินให้ผู้ประเมินได้รับทราบผลการประเมินคุณภาพของตน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง แต่ในส่วนของ การประเมินเพื่อต่ออายุการรับรองนั้น ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า การดำเนินการทุก 3 ปี มีความเหมาะสมแล้ว แต่ควรนำผลการประเมินจากสถานศึกษาทุกแห่งที่จัดทำเป็นระบบแล้ว มาร่วมประมวลผล ประกอบการต่ออายุการรับรองด้วย

ตัวอย่างข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“วิธีการประเมินการปฏิบัติงานนี้ ช่วยลดความเครียดในการเข้ารับการทดสอบของผู้ประเมินได้มาก เพราะเป็นการประเมินคุณภาพผู้ประเมินอย่างหลากหลาย ไม่ได้ตัดสินที่การสอบเพียงอย่างเดียว”

ผู้ประเมินภายนอก รหัส 02

6 มีนาคม 2552

“เป็นการประเมินสมรรถนะที่สามารถประเมินได้อย่างครอบคลุมสมรรถนะในการทำงานของผู้ประเมิน รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมินด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ประเมินต้องดำเนินการอยู่แล้วในการทำงาน ”

ครู โรงเรียนบ้านดงพอง 18 กุมภาพันธ์ 2552

“การประเมินรูปแบบนี้ เป็นการประเมินที่หลายฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพภายนอกผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยหลายกลุ่ม ทั้งครู ผู้บริหาร รวมทั้งเพื่อนร่วมทีมก็มีโอกาสได้ประเมินเพื่อนในทีมด้วย หากมีการนำวิธีนี้มาใช้ในการประเมินผู้ประเมินภายนอก คิดว่าควรมีการประเมินอย่างต่อเนื่องทุกปี รวมทั้งมีการรายงานผลการประเมินกลับให้ผู้ประเมินได้รับทราบเพื่อปรับปรุงตัว ส่วนการประเมินเพื่อต่ออายุนั้น อาจมีการรวบรวมข้อมูลผลการประเมินดังกล่าว แล้วนำมาตัดสินทุก 3 ปี จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้ประเมินอย่างมาก”

ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านโคกงาม

6 มีนาคม 2552

“หาก สมศ. นำวิธีการประเมินรูปแบบนี้มาใช้ คิดว่าหลายฝ่ายจะมีความพอใจในคุณภาพของผู้ประเมินเป็นอย่างมาก เพราะจะได้ผู้ประเมินที่เป็นที่ยอมรับจากโรงเรียนอย่างแท้จริง และหากเป็นไปได้อยากให้มีการประเมินอย่างต่อเนื่องในประเด็นประเมินที่ให้โรงเรียนประเมินด้วย คืออยากให้ทุกโรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกได้ประเมินผู้ประเมินทุกคน ทุกครั้ง และมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เมื่อถึงเวลาที่จะต้องต่ออายุการรับรองผู้ประเมิน ก็ดึงข้อมูลนี้มาประมวลผล จะทำให้ผลการประเมินสมรรถนะต่างๆ มีความคงเส้นคงวา”

ผู้ประเมินภายนอก รหัส 09

6 มีนาคม 2552

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาวีธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง (2) ทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ตามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น (3) ประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากมาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (the joint committee on standards for educational evaluation) และผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) รวมทั้งการพิจารณาจาก ผลการสัมภาษณ์เพื่อประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ตามมาตรฐานการประเมินและความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมิน

การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ **ขั้นตอนที่ 1** กำหนดประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก รวมทั้งการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินในแต่ละประเด็น **ขั้นตอนที่ 2** พัฒนาวีธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก โดยจัดทำกรอบการประเมิน ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาตามแบบการประเมินวิธีการประเมิน รวมทั้งพัฒนาและตรวจสอบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประเด็นประเมินต่าง ๆ ก่อนทดลองใช้ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลกับ นักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จำนวน 33 คน ที่เรียนรายวิชา วิชาวิทยาการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ สมศ. ให้การรับรอง **ขั้นตอนที่ 3** ทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบและเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินสมรรถนะ ด้านความเป็นกัลยาณมิตร จรรยาบรรณในการประเมิน และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม จากครูและผู้บริหารสถานศึกษา แห่งหลังสุดที่ผู้ประเมินดำเนินการประเมินคุณภาพ รวมทั้งให้เพื่อนร่วมทีมประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นทีมด้วย ส่วนสมรรถนะความรู้ด้านการประกันคุณภาพ และ ความสามารถในการประเมินผล เก็บ

รวบรวมข้อมูลโดยการจัดทดสอบผู้ประเมินภายนอก **ขั้นตอนที่ 4** ประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก เก็บรวบรวมโดยพิจารณาจากผลการประเมินวิธีการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (the joint committee on standards for educational evaluation) และผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพิจารณาจาก ผลการสัมภาษณ์เพื่อประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ตามมาตรฐานการประเมินและความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เครื่องมือในการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก นำหนักความสำคัญ และการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) แบบสัมภาษณ์ความเหมาะสมของสมรรถนะและการกำหนดน้ำหนักความสำคัญ

(2) แบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินประสิทธิภาพการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ตามมาตรฐานการประเมินและความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมิน (3) แบบประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง (4) แบบประเมินความพึงพอใจในการใช้การประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ส่วนที่ 2 เครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ประกอบด้วย (1) แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (2) แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (3) แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม (4) แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน (5) แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน (6) แบบประเมินรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกตามมาตรฐานของ สมศ. (7) แบบบันทึกผลการประเมิน ผู้ประเมินภายนอก

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการกำหนดประเด็นและน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจากการศึกษาความคิดเห็นและการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ผลการกำหนดประเด็นและน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง สรุปได้ดังนี้

1. ผลการกำหนดประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน

ประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ประกอบด้วยองค์ประกอบของการประเมินการปฏิบัติงาน 2 องค์ประกอบหลัก คือ การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานประกอบด้วย ประเด็นประเมิน 5 ประเด็น คือ สมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา สมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล สมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และสมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน ส่วนองค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยประเด็นประเมิน 1 ประเด็น คือ ผลการปฏิบัติงาน

2. ผลการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน

ผลการคำนวณค่าน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง สรุปได้ว่าความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด เป็นอันดับที่หนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 28 รองลงมาคือ ความสามารถในการประเมินผล มีน้ำหนักความสำคัญเป็นอันดับที่สอง คิดเป็นร้อยละ 22 ผลการปฏิบัติงาน มีน้ำหนักความสำคัญเป็นอันดับที่สาม คิดเป็นร้อยละ 17 ตามลำดับ ส่วนความสามารถในการทำงานเป็นทีม, ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และจรรยาบรรณในการประเมิน มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน และมีความสำคัญเป็นอันดับที่สี่ คิดเป็นร้อยละ 11

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ผลการพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นผลของการตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ก่อนนำไปทดลองใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก โดยการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และเป็นวิทยากรฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก รวมทั้งการประเมินนักศึกษาที่ผ่านการเรียน รายวิชาวิธีวิทยาการประกันคุณภาพการศึกษา ตามหลักสูตรที่ สมศ.รับรอง จำนวน 33 คน ได้ผลสรุปลักษณะทั่วไปของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบคุณภาพความตรง ความเที่ยง และการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดรายชื่อตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical Test Theory; CTT) สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทั่วไปของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ตามประเด็นประเมิน จากกรอบการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สรุปได้ดังนี้

1.1) สมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ เป็นแบบสอบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ คะแนนเต็ม 30 คะแนน

1.2) สมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดความสามารถในการประเมินผล ประกอบด้วย แบบสอบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ คะแนนเต็ม 20 คะแนน และแบบสอบความเรียง จำนวน 3 ข้อ คะแนนเต็ม 30 คะแนน

1.3) สมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ข้อคำถาม 20 ข้อ คะแนนเต็ม 100 คะแนน จำแนกตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (1) การรับรู้ในเป้าหมายของงาน มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ (2) การยอมรับเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ (3) การให้ความร่วมมือในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ (4) การมีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย มีจำนวนข้อคำถาม 2 ข้อ (5) การมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ (6) การมีความรับผิดชอบ มีจำนวนข้อคำถาม 2 ข้อ ทุกข้อเป็นข้อคำถามเชิงบวก ผู้ให้ข้อมูลประเมินระดับการแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานเป็นทีมของผู้ประเมินภายนอก ที่เข้ารับการประเมิน ประกอบด้วยมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

1.4) สมรรถนะด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 20 ข้อ คะแนนเต็ม 100 คะแนน จำแนกตามองค์ประกอบของกัลยาณมิตรในการประเมิน 4 ขั้นตอน (ตามข้อกำหนดของ สมศ.) ขั้นที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนา ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ขั้นที่ 2 สร้างศรัทธาต่อหอโรงเรียน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ขั้นที่ 3 เพียรประเมินอย่างกัลยาณมิตร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ และขั้นที่ 4 ซื่อสัตย์และเสริมแรงพัฒนา ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ทุกข้อเป็นข้อคำถามเชิงบวก ผู้ให้ข้อมูลประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมินของผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการประเมิน ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยมาตรฐานค่า 5 ระดับ

1.5) สมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน จำนวน 9 ข้อ คะแนนเต็ม 45 คะแนน ตามข้อกำหนดของ สมศ. ดังนี้ (1)ทำการประเมินคุณภาพภายนอกด้วยตนเอง (2)มีความเที่ยงตรง โปร่งใส รายงานตามความเป็นจริง (3)ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียง (4)รักษาความลับของข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา (5)ไม่เรียกร้องในสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก (6)ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น (7)ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน (8)ไม่นำบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องเข้ามาในสถานศึกษา (9)ผู้ประเมินต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับสถานศึกษาที่ประเมิน ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงลบ 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3,5,6,8,9 และข้อคำถามเชิงบวก 4 ข้อ ได้แก่ 1,2,7,10 เป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ

1.6) ผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรฐานของ สมศ. ประเมินตามข้อกำหนดมาตรฐาน สมศ. 4 มาตรฐาน 11 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 ความตรงของการประเมินตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ สมศ มาตรฐาน มีตัวบ่งชี้ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 2 ความถูกต้อง สมบูรณ์ของกระบวนการประเมิน มีตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 3 ประสิทธิภาพของการประเมิน มีตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และมาตรฐานที่ 4 ความเป็นไปได้และความเหมาะสมของข้อเสนอแนะ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ระดับคะแนนเป็นมาตรฐานค่า 4 ระดับ

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือประเมิน

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือโดยพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และเป็นวิทยากรฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก จากนั้นคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence; IOC) โดยเครื่องมือที่นำมาตรวจสอบคุณภาพความตรง ประกอบด้วย แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบถามเลือกตอบ), แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามเลือกตอบ) แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามเรียง) แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และแบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน

ส่วนการตรวจสอบความเที่ยง ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ที่เรียน รายวิชาวิธีวิทยาการประกันคุณภาพการศึกษา ตามหลักสูตรที่ สมศ. ให้การรับรอง จำนวน 33 คน จากนั้นได้วิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงานฯ โดยเครื่องมือที่นำมาตรวจสอบคุณภาพความเที่ยง ประกอบด้วย แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบถามเลือกตอบ) แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามเลือกตอบ) แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามเรียง) แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน และแบบประเมินรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกตามมาตรฐาน สมศ. การตรวจสอบคุณภาพความเที่ยง

ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรงและความเที่ยง สรุปได้ดังนี้

2.1) แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ (แบบสอบถามเลือกตอบ) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.33 – 1.00 มีการปรับปรุงข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ โดยข้อที่มี ค่า IOC ต่ำกว่าเกณฑ์ กล่าวคือน้อยกว่า 0.50 มีจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อที่ 1 และ 5 ($IOC = 0.33$) ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งปรับปรุงข้อคำถามเพิ่มเติมตามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ข้อที่ 7, 12 และ 28 ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยวิธีของ คูเดอว์-ริชาร์ดสัน สูตร KR20 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.87

2.2) แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบถามเลือกตอบ) มีค่า IOC ความตรง อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีการปรับปรุงข้อคำถามจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 37 ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยวิธีของ คูเดอว์-ริชาร์ดสัน สูตร KR20 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.83

2.3) แบบวัดความสามารถในการประเมินผล (แบบสอบความเรียง) ทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เห็นตรงกันว่า ข้อคำถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.88 และตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องในการให้คะแนนของกรรมการตรวจให้คะแนน (Inter-Rater Reliability) โดยกรรมการตรวจให้คะแนน 2 ท่าน ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำวิชาวิธีวิทยาการประกันคุณภาพ การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี วิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยการคำนวณ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) ได้ค่าความเที่ยง 0.97

2.4) แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีการปรับปรุงข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 และ 10 ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97

2.5) แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีการปรับปรุงข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11, 14, 15 และ 16 ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

2.6) แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีการปรับปรุงข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4 และ 6 ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.77

2.7) แบบประเมินอภิमान รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกตามมาตรฐาน สมศ. ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.71

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดรายข้อตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical Test Theory; CTT)

ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า แบบวัดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ตอนที่ 1 แบบสอบเลือกตอบ จำนวน 50 ข้อ มีค่าความยาก (p) อยู่ในช่วงตั้งแต่ 0.30 – 0.79 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ในช่วง 0.23 - 0.70 แบบวัดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ตอนที่ 2 แบบสอบความเรียง จำนวน 3 ข้อ ใหญ่ 18 ข้อย่อย มีค่าความยาก (p) อยู่ในช่วง ตั้งแต่ 0.41 – 0.81 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ในช่วง

0.25 – 0.69 ส่วนใหญ่เป็นข้อสอบที่มีค่าความยากอยู่ในระดับค่อนข้างง่าย จำนวน 41 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 60.29 รองลงมาคือ ระดับปานกลาง จำนวน 19 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 27.94 ระดับค่อนข้างยาก จำนวน 6 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 8.82 และระดับง่ายมาก จำนวน 2 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 2.95 ตามลำดับ ค่าอำนาจจำแนกดี จำนวน 32 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 47.06 ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกพอใช้ได้ จำนวน 31 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 45.59 และข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกดีมาก จำนวน 5 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 7.35 เมื่อพิจารณาคุณภาพรายข้อของแบบวัดในด้านความยากและอำนาจจำแนกประกอบกัน พบว่า ข้อสอบมีค่าอำนาจจำแนกพอใช้ได้ถึงระดับดีมาก และมีค่าความยากตั้งแต่ระดับค่อนข้างยากถึงค่อนข้างง่าย กล่าวคือ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ในช่วง 0.20 – 1.00 และมีค่าความยาก (p) อยู่ในช่วง 0.20 – 0.80 มีจำนวน 66 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 97.06

การวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อโดยการทดสอบค่าที (t -test) พบว่า แบบประเมินสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และแบบประเมินสมรรถนะด้านกัลยาณมิตรในการประเมินทุกข้อรายการสามารถจำแนกสมรรถนะของผู้ประเมินกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ได้อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนแบบประเมินสมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน จำแนกสมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน ของผู้ประเมินกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 4 ข้อรายการ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 4, 7 ส่วนข้อรายการที่จำแนกได้อย่างไม่มีนัยสำคัญ มีจำนวน 5 ข้อรายการ ได้แก่ ข้อ 3, 5, 6, 8, 9 และแบบประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก จำแนกสมรรถนะด้านผลการปฏิบัติงาน ของผู้ประเมินกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ได้อย่างมีนัยสำคัญ มีจำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1.1, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 3.1, 3.2, 4.1, 4.2 ส่วนตัวบ่งชี้ที่จำแนกได้อย่างไม่มีนัยสำคัญ มีจำนวน 2 ข้อรายการ ได้แก่ ข้อ 1.2, 3.3

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

หลังจากการพัฒนานิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ดังปรากฏผลที่กล่าวในตอนต้นที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น โดยมีผู้เข้ารับการประเมินตามวิธีการประเมินดังกล่าว ประกอบด้วยผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 ท่าน ที่มีประสบการณ์ในการประเมินปีละ ไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง (ตามเกณฑ์การประเมินเพื่อรักษาสถานภาพกำหนดโดย สมศ.) ผลการทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินภายนอกโดยรวม ตามประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

คะแนนรวมของผลการประเมินผู้ประเมินภายนอก มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 305.34 จากคะแนนเต็ม 369.00 คะแนน มีคะแนนสูงสุด 329.33 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 240.66 คะแนน ตามลำดับ มีการแจกแจงเบ้ซ้าย ($sk = -2.12$) แสดงให้เห็นว่าผู้สอบส่วนใหญ่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีการกระจายของคะแนนน้อย ($ku = 5.38$) เมื่อพิจารณา ผลการประเมินประเด็นประเมิน ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 23.60 จากคะแนนเต็ม 30.00 คะแนน มีคะแนนสูงสุด 27.00 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 20.00 คะแนน ตามลำดับ มีการแจกแจงเบ้ขวา ($sk = .20$) แสดงให้เห็นว่าผู้สอบส่วนใหญ่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย มีการกระจายของคะแนนมาก ($ku = -1.39$) ผลการประเมินประเด็นประเมิน ความสามารถในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 38.80 จากคะแนนเต็ม 50.00 คะแนน มีคะแนนสูงสุด 46.00 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 30.00 คะแนน ตามลำดับ มีการแจกแจงเบ้ซ้าย ($sk = -.70$) แสดงให้เห็นว่าผู้สอบส่วนใหญ่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีการกระจายของคะแนนมาก ($ku = -.23$) ผลการประเมินประเด็นประเมิน ความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 86.87 จากคะแนนเต็ม 100.00 คะแนน มีคะแนนสูงสุด 92.17 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 81.50 คะแนน ตามลำดับ มีการแจกแจงเบ้ซ้าย ($sk = -.04$) แสดงให้เห็นว่าผู้สอบส่วนใหญ่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยไม่มากนักเนื่องจากมีค่าความเบ้เข้าใกล้ 0 มีการกระจายของคะแนนมาก ($ku = -1.50$) ผลการประเมินประเด็นประเมิน ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 79 จากคะแนนเต็ม 100.00 คะแนน มีคะแนนสูงสุด 96.20 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 30.00 คะแนน ตามลำดับ มีการแจกแจงเบ้ซ้าย ($sk = -2.79$) แสดงให้เห็นว่าผู้สอบส่วนใหญ่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีการกระจายของคะแนนน้อย ($ku = 8.54$) ผลการประเมินประเด็นประเมิน จรรยาบรรณในการประเมิน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 38.32 จากคะแนนเต็ม 45.00 คะแนน มีคะแนนสูงสุด 43.80 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 27.40 คะแนน ตามลำดับ มีการแจกแจงเบ้ซ้าย ($sk = -1.62$) แสดงให้เห็นว่าผู้สอบส่วนใหญ่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีการกระจายของคะแนนน้อย ($ku = 3.48$) ผลการประเมินประเด็นประเมิน ผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต 38.20 จากคะแนนเต็ม 44.00 คะแนน มีคะแนนสูงสุด 40.00 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 35.67 คะแนน ตามลำดับ มีการแจกแจงเบ้ซ้าย ($sk = -.59$) แสดงให้เห็นว่าผู้สอบส่วนใหญ่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีการกระจายของคะแนนมาก ($ku = -.92$)

2. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินภายนอกรายบุคคล ตามประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ผลการประเมินสรุปได้ว่า ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ทั้ง 10 คน ผ่านเกณฑ์การต่ออายุการรับรองความเป็นผู้ประเมินภายนอก โดยมีค่าร้อยละของคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 71.67 ถึง 89.41 ผู้ที่มีค่าร้อยละของคะแนนรวมสูงสุด คือ ผู้ประเมิน รหัส 02 มีค่าร้อยละของคะแนนรวม 89.41 รองลงมาคือ ผู้ประเมิน รหัส 06 และ รหัส 04 มีค่าร้อยละของคะแนนรวม 85.63 และ 85.33 ตามลำดับ ส่วนผู้ประเมิน รหัส 10 มีค่าร้อยละของคะแนนรวม ต่ำที่สุดคือ 71.67

ตอนที่ 4 ผลการประเมินคุณภาพวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

การประเมินคุณภาพวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ประกอบด้วย ผลการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงานฯ และผลการประเมินความพึงพอใจในการประเมินการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1. ผลการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

การประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง เป็นการประเมินก่อนการทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ทำการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล, วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก, ผู้ประเมินภายนอก และผู้ประเมินอภิमान ที่ สมศ. ให้การรับรอง การประเมินพิจารณาจากมาตรฐานการประเมินที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (the joint committee on standards for educational evaluation) แบ่งออกเป็น 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standards) และมาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy standards) ผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

1) ผลการประเมินด้านการใช้ประโยชน์ของวิธีการประเมินฯ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 28 รายการ คิดเป็นร้อยละ 77.78 รองลงมาคือ ระดับมาก 7 รายการ คิดเป็นร้อยละ 19.44 และระดับปานกลาง 1 รายการ คิดเป็นร้อยละ 2.78 ค่ามัธยฐานของผลการประเมินอยู่ระหว่าง 3.11 ถึง 4.48 โดยผู้เชี่ยวชาญ ข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินสูงสุด คือ จุดมุ่งหมายในการประเมินเพื่อประเมินความสามารถในการประเมินผล ($Mdn = 4.48$) มีการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินต่ำสุด คือ น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ร้อยละ 28 ($Mdn = 3.11$) มีการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกรายการ

2) ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของวิธีการประเมินฯ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า ความเป็นไปได้ของวิธีการประเมินฯ อยู่ในระดับมากที่สุด 27 รายการ คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือ ระดับมาก 9 รายการ คิดเป็นร้อยละ 25.00 ค่ามัธยฐานของผลการประเมินอยู่ระหว่าง 4.00 ถึง 4.42 โดยข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินสูงสุด คือ จุดมุ่งหมายในการประเมินเพื่อประเมินความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ($Mdn = 4.42$) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินต่ำสุด คือ เครื่องมือที่ใช้ประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน โดยใช้แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ร้อยละ 28 มีค่ามัธยฐานเท่ากัน ($Mdn = 4.00$) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกรายการ

3) ผลการประเมินด้านความเหมาะสมของวิธีการประเมินฯ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า ความเหมาะสมของวิธีการประเมินฯ อยู่ในระดับมากที่สุด 26 รายการ คิดเป็นร้อยละ 72.22 รองลงมาคือ ระดับมาก 10 รายการ คิดเป็นร้อยละ 27.78 ค่ามัธยฐานของผลการประเมินอยู่ระหว่าง 3.64 ถึง 4.45 โดยข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินสูงสุด ($Mdn = 4.45$) มี 3 รายการ คือ เกณฑ์การประเมินการรับรอง พิจารณาค่าร้อยละของคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์ การให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน และเครื่องมือวัดความสามารถในการประเมินผลโดยใช้แบบวัดความสามารถในการประเมินผล(แบบสอบถามเลือกตอบ 20 ข้อ) โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินต่ำสุด ($Mdn = 3.36$) มี 3 รายการ คือ น้ำหนักความสำคัญของความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ร้อยละ 28 น้ำหนักความสำคัญของจรรยาบรรณในการประเมิน ร้อยละ 11 และน้ำหนักความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 17 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกรายการ

4) ผลการประเมินด้านความถูกต้องของวิธีการประเมินฯ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า ความถูกต้องของวิธีการประเมินฯ อยู่ในระดับมากที่สุด 25 รายการ คิดเป็นร้อยละ 69.44 รองลงมาคือ ระดับมาก 11 รายการ คิดเป็นร้อยละ 30.56 ค่ามัธยฐานของผลการประเมิน อยู่ระหว่าง 3.42 ถึง 4.45 โดยข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินสูงสุด ($Mdn = 4.45$) มี 3 รายการ คือ การให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน การใช้แบบประเมินรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกตามมาตรฐาน สมศ.เป็น เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน และ การใช้แบบวัดความสามารถในการประเมินผล(แบบสอบ เลือกตอบ 20 ข้อ) มีความถูกต้องอยู่ในระดับ มากที่สุด ส่วนข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการ ประเมินต่ำสุด ($Mdn = 3.42$) มี 1 รายการ คือ นำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินด้านผล การปฏิบัติงาน ร้อยละ 17 โดยมีความถูกต้องอยู่ในระดับมาก โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น สอดคล้องกันทุกรายการ

2. ผลการประเมินความพึงพอใจในการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมิน สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

การประเมินความพึงพอใจในการประเมินการปฏิบัติงาน จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีจำนวน 42 คน ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ประเมินทำการประเมินแห่งหลังสุด ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีส่วนได้ ส่วนเสีย (stakeholder) ต่อคุณภาพของผู้ประเมินภายนอก ประกอบด้วยครู จำนวน 26 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน และผู้เข้ารับการประเมิน จำนวน 10 คน ซึ่งทำการประเมินภายหลัง จากผ่านการทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผลการประเมินสรุปได้ ดังนี้

ความพึงพอใจในวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินผู้ประเมินภายนอก ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $SD = .52$) เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านจุดมุ่งหมายของการประเมิน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูง ที่สุด ($M = 4.38$, $SD = .61$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เกณฑ์การประเมิน ($M = 4.37$, $SD = .63$) และวิธีการวัด ($M = 4.22$, $SD = .52$) ตามลำดับ โดยมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน ส่วนด้านน้ำหนักความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจใน ระดับต่ำสุด ($M = 3.98$, $SD = .69$) โดยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มผู้ให้ ข้อมูล มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจรายข้ออยู่ระหว่าง 3.73 ถึง 4.52 โดยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 22 รายการ คิดเป็นร้อยละ 61.11 และอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 14 รายการ คิดเป็นร้อยละ 38.89 ส่วนรายการที่มีระดับความพึงพอใจสูงที่สุดคือ จุดมุ่งหมาย

การประเมินเพื่อประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน ($M = 4.52, SD = .67$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมาคือ จุดมุ่งหมายการประเมินเพื่อประเมินความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ($M = 4.44, SD = .50$) และวิธีการวัดความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน ($M = 4.43, SD = .67$) ตามลำดับ โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ส่วนน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินด้านจรรยาบรรณในการประเมิน 11% มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด ($M = 3.73, SD = .95$) โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาวิธีการประเมินสมรรถนะเพื่อต่ออายุการรับรองผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Method) การดำเนินการวิจัย มุ่งผลในการกำหนดประเด็นและน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน การพัฒนาวิธีการประเมิน การทดลองใช้วิธีการประเมิน และการประเมินคุณภาพวิธีการประเมินการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จากสรุปผลการวิจัยที่กล่าวในข้างต้น มีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยอภิปราย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การกำหนดประเด็นและน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน

การดำเนินการวิจัยในขั้นการกำหนดประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ได้ข้อสรุปว่า ประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบของการประเมินการปฏิบัติงาน 2 องค์ประกอบหลัก คือ การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานประกอบด้วยประเด็นประเมิน 5 ประเด็น คือ สมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา สมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล สมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และสมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน ส่วนองค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยประเด็นประเมิน 1 ประเด็น คือ ผลการปฏิบัติงาน โดยความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีน้ำหนักความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง ความสามารถในการประเมินผล มีน้ำหนักความสำคัญเป็นอันดับที่สอง ผลการปฏิบัติงาน มีน้ำหนักความสำคัญเป็นอันดับที่สาม ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และจรรยาบรรณในการประเมิน มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน และมีความสำคัญเป็นอันดับที่สี่ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) การประเมินสมรรถนะความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าเป็นหลักการเบื้องต้นที่ผู้ประเมินภายนอกจะต้องเข้าใจ เพื่อจะได้ถ่ายทอด และทำความเข้าใจให้แก่สถานศึกษาได้ อีกทั้งในการประเมินประเด็นนี้ จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ประเมินมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเนื่องจากองค์ความรู้ดังกล่าวมีการปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอด และเห็นว่ามีผลสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง เนื่องจากเป็นความรู้พื้นฐานที่ผู้ประเมินต้องทราบเพื่อนำไปใช้ประกอบการทำงานประเมินภายนอกสถานศึกษา และจะต้องเป็นผู้ชี้แจง ทำความเข้าใจ ในหลักการของการประกันคุณภาพให้แก่สถานศึกษาได้รับทราบ จึงต้องมีความรู้ในข้อมูลและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพอย่างถ่องแท้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2547) ที่ระบุว่า ความรู้ของผู้ประเมินภายนอกเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ที่จะเอื้อต่อประสิทธิภาพในการประเมิน อีกทั้งวิจารณ์ พานิช และคณะ (2544) จากรายงานการศึกษาวิจัยการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา: กรณีศึกษานิวซีแลนด์ ระบุว่าองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การประเมินสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถ

2) การประเมินสมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้ประเมินภายนอกจะต้องมี เนื่องจากผู้ประเมินจะต้องสามารถนำหลักการในการประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ เพื่อให้ผลการประเมินมีความถูกต้องครอบคลุมตามหลักการของการประเมินภายนอก เป็นที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสมรรถนะดังกล่าวมีความสำคัญเป็นอันดับที่สอง สอดคล้องกับแนวคิดของ King et al. (2003) ได้ระบุว่าความสามารถในการประเมิน เป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะสำหรับผู้ประเมิน ประกอบด้วย ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล ความรอบรู้ในความหลากหลายของกลวิธีในการประเมิน ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับหลักการประเมิน ความสามารถในการตีความข้อมูล ความสามารถในการรายงานผลการประเมิน ตัดสินผลประเมิน และความสามารถในการให้คำแนะนำ

3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเป็นการบ่งบอกถึงระดับคุณภาพของผู้ประเมินได้อย่างแท้จริง เนื่องจากเป็นผลของงานที่ผู้ประเมินได้ปฏิบัติ โดยส่วนใหญ่เห็นว่ามีผลสำคัญเป็นอันดับที่สาม สอดคล้องกับ ผุสดี รุมาคม (2551) ที่ได้ระบุว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการประเมินการปฏิบัติงาน และ Beach (1970) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินบุคคลแต่ละรายอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาที่ผลการทำงานและศักยภาพการพัฒนา

4) การประเมินสมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ เห็นว่าเป็นสมรรถนะเหมาะสมในการประเมินผู้ประเมินภายนอก เนื่องจากการทำงานของผู้ประเมิน เป็นการทำงานในรูปแบบของทีมประเมิน ผู้ประเมินจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้งานประเมินคุณภาพภายนอกสำเร็จลุล่วงลงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนิศา เจริญรอย (2544) พบว่า การมีทักษะในการทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ประเมินภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของ King et al. (2003) ในด้านการใช้ทักษะที่หลากหลายในการมีปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ ทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการพูด และทักษะในการเขียน

5) การประเมินสมรรถนะด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้ประเมินภายนอกต้องมี เนื่องจากผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้ที่เข้าใจทำความเข้าใจ สร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อการประกันคุณภาพให้กับสถานศึกษา สอดคล้องกับ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2550) กล่าวถึง สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกว่า ผู้ที่จะทำงานเป็นผู้ประเมินในนามของ สมศ. จะต้องดำเนินการประเมินด้วยความเป็นกัลยาณมิตรกับสถานศึกษา มุ่งประเมินเพื่อให้สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาตน

6) การประเมินสมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า จรรยาบรรณของผู้ประเมินจะส่งผลโดยตรงต่อความถูกต้อง น่าเชื่อถือของผลการประเมิน หากผู้ประเมินขาดจรรยาบรรณ จะทำผลการประเมินภายนอกสถานศึกษาไม่เป็นที่ยอมรับ รวมทั้งจะส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของการประเมินคุณภาพภายนอกด้วย สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อรนิศา เจริญรอย (2544) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2550) และปิยะมาศ หวังช่วยกลาง (2548) ระบุว่า ผู้ประเมินภายนอกจะต้องเป็นผู้มีจรรยาบรรณ ซึ่งประกอบด้วย การมีความยุติธรรม เป็นกลาง ไม่ลำเอียง ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการประเมิน ไม่แปลงข้อมูลเท็จ ไม่แก้ข้อมูลเท็จ สำเนียงรับผิดชอบด้วยหลักคุณธรรม จริยธรรม และรักษาความลับข้อมูลสารสนเทศส่วนบุคคลในการประเมิน

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า การประเมินสมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และจรรยาบรรณในการประเมิน มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน โดยมีความสำคัญเป็นลำดับที่สี่ เนื่องจากเป็นคุณลักษณะของตัวบุคคลที่ประกอบกัน และเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานของผู้ประเมินทำให้การดำเนินงานประเมินนั้นมีความสมบูรณ์

2. คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ในด้านความเที่ยง พบว่า เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นทั้งหมดแม้จะมีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับที่เหมาะสม กล่าวคือ มีค่ามากกว่า 0.70 แต่ในส่วนของแบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน และแบบประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.77 และ 0.71 ตามลำดับ แม้จะมีค่าอยู่ในระดับที่ใช้ได้ แต่อาจกล่าวได้ว่าเครื่องมือทั้งสองมีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับเครื่องมือประเมินประเด็นประเมินในด้านอื่น ที่มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.83 – 0.98 อีกทั้งเมื่อพิจารณาอำนาจจำแนกของเครื่องมือทั้งสอง พบว่ามีข้อคำถามหลายข้อที่จำแนกได้อย่างไม่มีนัยสำคัญเท่าใดนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้อคำถามมีความเป็นตัวแทนของคุณลักษณะนั้น ๆ ไม่มากเท่าที่ควรและคำที่ใช้ในบางข้อคำถามยังไม่สามารถบ่งบอกลักษณะของพฤติกรรมที่สังเกตได้อย่างชัดเจนนัก เช่น “ประพฤติตนให้เกิดความเสียหาย” คำว่า “เสียหาย” อาจเป็นคำที่ยังไม่สามารถเป็นตัวแทนของพฤติกรรมบ่งชี้ในด้านจรรยาบรรณในการประเมินได้เท่าที่ควร อีกทั้งระดับการให้คะแนนแบบมาตรฐานประมาณค่า อาจสะท้อนถึงคุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการประเมินได้ไม่มากเท่าใดนัก เนื่องจาก เป็นการประเมินตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่เคยมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ประเมินภายนอก ที่เข้ารับการประเมิน มิได้เป็นการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญในการประเมินคุณลักษณะนั้น ๆ โดยตรง

3. การประเมินคุณภาพวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

การประเมินคุณภาพวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง ประกอบด้วย ผลการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงานฯ และผลการประเมินความพึงพอใจในการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ ผู้ประเมินภายนอก จำนวน 10 คน ที่เข้ารับการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสัมภาษณ์ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกโดยผู้ประเมินภายนอก ดังต่อไปนี้

1) ผลการประเมินด้านการใช้ประโยชน์ของวิธีการประเมินฯ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 28 รายการ รองลงมาคือ ระดับมาก 7 รายการ และระดับปานกลาง 1 รายการ ข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินสูงสุด คือ จุดมุ่งหมายในการประเมินเพื่อประเมินความสามารถในการประเมินผล ($Mdn = 4.48$) มีการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินต่ำสุด คือ น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ร้อยละ 28 ($Mdn = 3.11$) มีการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ การประเมินมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ ของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยผู้ถูกสัมภาษณ์มีความเห็นว่า วิธีการประเมินดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างยิ่ง เนื่องจาก จะสามารถประเมินผู้ประเมินได้อย่างถูกต้อง ครอบคลุมสมรรถนะการปฏิบัติงานในทุกด้าน ทำให้ได้ผู้ประเมินที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง นำมาสู่ผลการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพผู้ประเมิน อีกทั้งยังเป็นการลดความกดดันในการเข้ารับการทดสอบของผู้ประเมินภายนอกได้ เนื่องจากไม่ได้เป็นการตัดสินผู้ประเมินแค่เพียงสมรรถนะด้านใดด้านหนึ่ง แต่เห็นว่าการให้น้ำหนักความสำคัญ ของ ประเด็นประเมินความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ร้อยละ 28 จะนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินความรู้ของผู้ประเมินได้ไม่มากเท่าใดนัก เนื่องจากมีคะแนนจากส่วนอื่นมาร่วมพิจารณาด้วย

2) ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของวิธีการประเมินฯ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า ความเป็นไปได้ของวิธีการประเมินฯ อยู่ในระดับมากที่สุด 27 รายการ รองลงมาคือ ระดับมาก 9 รายการ โดยข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินสูงสุด คือ จุดมุ่งหมายในการประเมินเพื่อประเมินความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ($Mdn = 4.42$) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินต่ำสุด คือ เครื่องมือที่ใช้ประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน โดยใช้แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมิน ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ร้อยละ 28 มีค่ามัธยฐานเท่ากัน ($Mdn = 4.00$) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับความเห็นของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า วิธีการดังกล่าวมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง หาก สมศ. มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยคาดว่า การประเมินดังกล่าว จะได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายเนื่องจาก เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับคุณภาพของผู้ประเมินภายนอกได้ประเมินผู้ประเมินโดยตรง เป็นรายบุคคล แต่เห็นว่าการประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน โดยใช้แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตร เพียงอย่างเดียวอาจทำให้ประเมินได้ไม่ครอบคลุมนัก ควรมีการใช้วิธีการอื่นประกอบ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์

3) ผลการประเมินด้านความเหมาะสมของวิธีการประเมินฯ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า ความเหมาะสมของวิธีการประเมินฯ อยู่ในระดับมากที่สุด 26 รายการ รองลงมาคือ ระดับมาก 10 รายการ โดยข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินสูงสุด ($Mdn = 4.45$) มี 3 รายการ คือ เกณฑ์การประเมินการรับรอง พิจารณาค่าร้อยละของคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์ การให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน และ เครื่องมือวัดความสามารถในการประเมินผลโดยใช้แบบวัดความสามารถในการประเมินผล(แบบ สอบเลือกตอบ 20 ข้อ) โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อรายการที่มีค่ามัธยฐาน ของผลการประเมินต่ำสุด ($Mdn = 3.36$) มี 3 รายการ คือ น้ำหนักความสำคัญของความรู้ ด้านการประกันคุณภาพ ร้อยละ 28 น้ำหนักความสำคัญของจรรยาบรรณในการประเมิน ร้อยละ 11 และน้ำหนักความสำคัญของผลการปฏิบัติงานร้อยละ 17 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ โดยผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นว่า วิธีการประเมินดังกล่าวสามารถประเมิน การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากการพัฒนาวิธีการประเมิน มีขั้นตอนการดำเนินการ ที่เป็นมาตรฐาน โดยมีการทดลองใช้และผ่านการพิจารณาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน คุณภาพภายนอกในหลายฝ่าย รวมทั้งในส่วนของกรรมการกำหนดเกณฑ์การประเมินการต่ออายุการรับรอง โดยพิจารณาค่าร้อยละของคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าผ่านเกณฑ์การต่ออายุการรับรองนั้น มีค่ามัธยฐานของผลประเมินด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงสุด เนื่องจากเกณฑ์การประเมิน ดังกล่าว เป็นเกณฑ์ที่สะท้อนถึงระดับความสามารถของผู้ประเมินภายนอก ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถมากกว่าครึ่งหนึ่งของคุณลักษณะทั้งหมด รวมทั้งมีพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะนั้น ๆ ไปถึงระดับที่เป็นสาระสำคัญในการปฏิบัติการประเมินให้เป็นไปตามมาตรฐานเบื้องต้นได้อย่าง เหมาะสม ภายใต้เงื่อนไขของคุณภาพเครื่องมือที่ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ และมีความเป็น ตัวแทนของพฤติกรรมบ่งชี้ในคุณลักษณะนั้น ๆ

4) ผลการประเมินด้านความถูกต้องของวิธีการประเมินฯ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า ความถูกต้องของวิธีการประเมินฯ อยู่ในระดับมากที่สุด 25 รายการ รองลงมาคือ ระดับมาก 11 รายการ โดยข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินสูงสุด ($Mdn = 4.45$) มี 3 รายการ คือ การให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน, การใช้ แบบประเมินรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกตามมาตรฐาน สมศ.เป็นเครื่องมือประเมินผล การปฏิบัติงาน และการใช้แบบวัดความสามารถในการประเมินผล(แบบสอบเลือกตอบ 20 ข้อ) มีความถูกต้องอยู่ในระดับ มากที่สุด ส่วนข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานของผลการประเมินต่ำสุด ($Mdn = 3.42$) มี 1 รายการ คือ น้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินด้านผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 17 โดยมีความถูกต้องอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ โดยผู้ถูกสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่เห็นว่าวิธีการประเมินดังกล่าวสามารถประเมินผู้ประเมินได้อย่างครอบคลุมสมรรถนะ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของผู้ประเมิน เครื่องมือที่ใช้ และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความหลากหลาย นำมาซึ่งผลการประเมินที่มีความถูกต้อง และประเมินคุณภาพของผู้ประเมินได้ตรงตามความเป็น จริงมากที่สุด

5) ผลการประเมินความพึงพอใจในวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20, SD = .52$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านจุดมุ่งหมายของการประเมิน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงที่สุด ($M = 4.38, SD = .61$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เกณฑ์การประเมิน ($M = 4.37, SD = .63$) และวิธีการวัด ($M = 4.22, SD = .52$) ตามลำดับ โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน ส่วนด้านน้ำหนักความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับต่ำสุด ($M = 3.98, SD = .69$) โดยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ โดยผู้ประเมินภายนอก มีความเห็นว่า การประเมินในรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ ช่วยลดความเครียดในการเข้ารับการทดสอบได้มาก และสามารถประเมินผู้ประเมินได้อย่างครอบคลุม การปฏิบัติงานของผู้ประเมิน รวมทั้งมีการใช้เครื่องมือในการประเมินอย่างหลากหลาย ส่วนกลุ่มครูและผู้บริหาร มีความพึงพอใจในการประเมินเนื่องจาก เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรของสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพของผู้ประเมินด้วย ซึ่งจะทำให้สถานศึกษายอมรับในคุณภาพของผู้ประเมินมากขึ้นเพราะได้มีโอกาสประเมินผู้ประเมินด้วยตนเอง แต่ควรมีการปรับในด้านน้ำหนักความสำคัญ โดยควรเปิดโอกาสให้ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การนำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัย แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิเคราะห์ประเด็นประเมินที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินคุณภาพภายนอก ได้ข้อสรุปว่า ประเด็นประเมินทั้ง 6 ประเด็น ซึ่งประกอบด้วย (1) สมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (2) สมรรถนะด้านความสามารถในการประเมินผล (3) สมรรถนะด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม (4) สมรรถนะด้านความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน (5) สมรรถนะด้านจรรยาบรรณในการประเมิน (6) สมรรถนะด้านผลการปฏิบัติงาน ล้วนมีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและประเมินคุณภาพของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา

ชั้นพื้นฐาน เช่น สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หน่วยประเมินที่มีผู้ประเมินภายนอกในสังกัด ควรนำประเด็นประเมินดังกล่าวไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนา และประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก รวมทั้งสามารถนำวิธีการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรองได้

2. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ควรมีนโยบายติดตามประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก โดยเปิดโอกาสให้หลายฝ่าย เช่น ครู ผู้บริหาร ศึกษา เป็นต้น ได้ร่วมวางแผนกำหนดน้ำหนักความสำคัญของประเด็นประเมินในแต่ละประเด็นให้เหมาะสม เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย และเปิดโอกาสให้ได้ประเมินคุณภาพผู้ประเมินในระดับรายบุคคล และจัดเก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ประเมินได้รับทราบเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาตน และควรนำผลการประเมินดังกล่าว มาร่วมพิจารณาในการประเมินสมรรถนะเพื่อต่ออายุการรับรอง ผู้ประเมิน ภายนอก ระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน รวมทั้งควรใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินคุณภาพที่หลากหลาย ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับประเด็นประเมินในแต่ละประเด็น

3. ควรมีการนำวิธีการประเมินการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้กับการประเมินคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรอื่น โดยสามารถนำวิธีการดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ได้อย่างครอบคลุมการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งจะสามารถปรับปรุงแก้ไขการทำงานที่ผิดพลาดได้อย่างทันที่ และจะสามารถตัดสินคุณภาพของบุคลากรได้อย่างครอบคลุมการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ ผลของการประเมินมีความถูกต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำการประเมินรูปแบบอื่นมาประยุกต์ใช้ในการประเมินคุณภาพผู้ประเมิน โดยอาจเป็นการผสมผสานให้เข้ากับวิธีการประเมินที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนี้ เพื่อให้ได้วิธีการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับการดำเนินการของหน่วยงานมากที่สุด

2. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละประเด็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้การประเมินมีความน่าสนใจ เข้าใจผู้ตอบ มีความเหมาะสมกับธรรมชาติของประเด็นการประเมินในแต่ละประเด็นที่มุ่งวัด รวมทั้งเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่มีความครอบคลุมพฤติกรรมที่แสดงออกมากยิ่งขึ้น โดยอาจใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือวิธีการอื่น ๆ ร่วมด้วย หรืออาจประยุกต์ใช้เครื่องมือประเมินในรูปแบบอื่น เช่น ข้อสอบแบบอัตนัย ประยุกต์ (modified essay question)

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมล ภูประเสริฐ และคนอื่น ๆ. (2549). *การบริหารและการจัดการการวัดและประเมินผล การศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กัณญา อรุณรัตน์. (2547). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกสำหรับตรวจสอบ หน่วยงานฝึกอบรมภาคเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกื้อ กระแสใส่ม. (2547). *การพัฒนาการรับรองผู้ประเมินภายนอกตามแนวคิดที่เน้นสมรรถภาพ สำหรับการประเมินสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและ จิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2548). *เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ*. (ระบบออนไลน์). แหล่งที่มา. [http:// www. Ocsc. Go.th/reform/สมรรถนะ.pdf](http://www.Ocsc.Go.th/reform/สมรรถนะ.pdf) (21 มิถุนายน 2548).
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- दनัย เทียนพุดม. (2540). *กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บูคแบงค์.
- दनัย เทียนพุดม. (2546). *Human core competencies ความสามารถปัจจัยชนะของธุรกิจและคน*. กรุงเทพมหานคร: นาโกต้า.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). *ความสามารถในการบริหารงานบุคคล*. วารสารบริหารคน.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปิยะมาศ หวังช่วยกลาง. (2548). *สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปองพล อติเรกสาร. (2546). *ปองพลเนะผลิตผู้ประเมินระดับคุณภาพ*. หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ (11 สิงหาคม 2546): 15.

- ผุสดี รุมาคม. (2551). การประเมินการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: ธนาเพรส.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลุ เดชชะรินทร์. (2546). *กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.
- ภูริต วาจาบัณฑิตย์. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์.
- วิจารณ์ พาณิช และคนอื่น ๆ. (2544). *รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา: กรณีศึกษานิวซีแลนด์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- วิเชียร ชิวพิมาย. (2546). คุณธรรมจริยธรรมของผู้ประเมิน. *ประชาคมประกันคุณภาพการศึกษา* (5 พฤษภาคม 2546): 31.
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (2546). ผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัย. *หนังสือพิมพ์มติชน* (16 มิถุนายน 2547): 31.
- วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2545). *การพัฒนาแนวทางการเตรียมการประเมินภายนอก ระดับอุดมศึกษา*. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical Test Theory)*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา จันทร์วิภาส. (2537). *การศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียน สายสามัญระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามการรับรู้ของตนเอง ผู้ดำเนินงาน และนักศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2550). *การพัฒนาแบบจำลองเพื่อรับรองผู้ประเมินภายนอกในการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

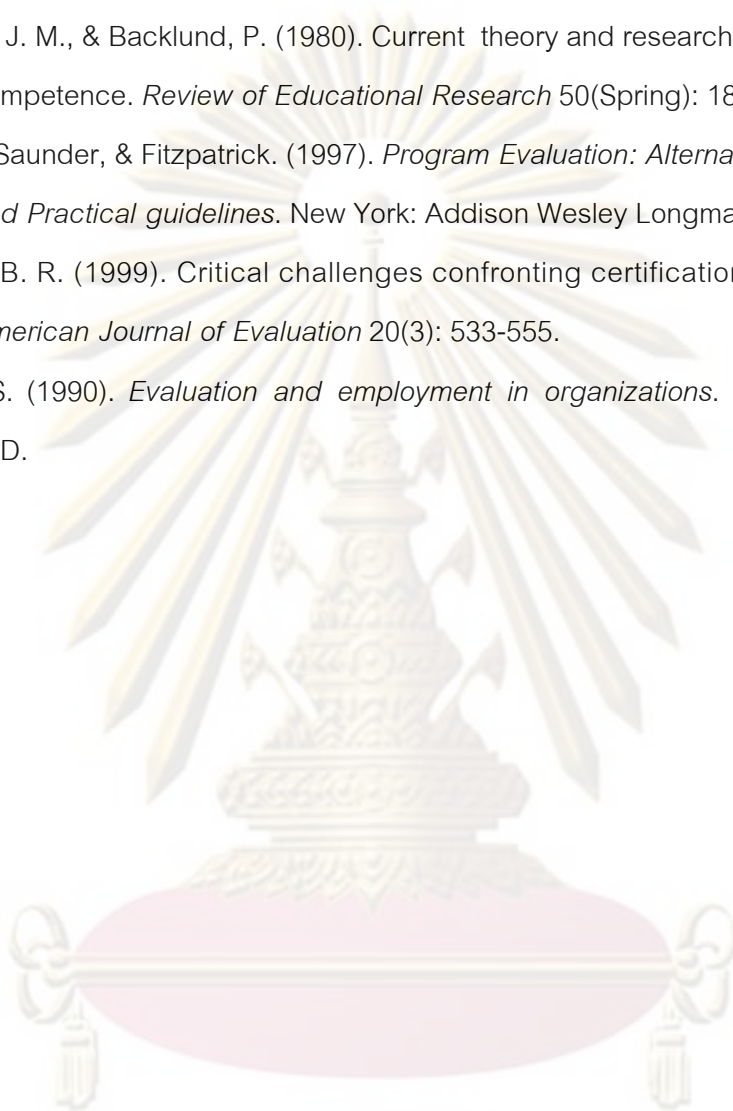
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), สำนักงาน. (2549). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง* (พ.ศ. 2549-2553).
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), สำนักงาน. (2550). *ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง* (พ.ศ. ๒๕๔๙-๒๕๕๓). เอกสารอัดสำเนา.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), สำนักงาน. (2550). *การทดสอบเพื่อต่ออายุการรับรองผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547). *แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. Chulalongkorn Review, 16 (64), 57 – 78.
- อรนิตา เจริญรวย. (2544). *คุณลักษณะและวิธีการที่พึงประสงค์ในการกำหนดผู้ประเมินภายนอกสำหรับตรวจสอบสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Altschuld, J. W. (1999). The Case for a Voluntary System for Credentialing Evaluators. *American journal of evaluation*. 20(3): 507-517.
- Beach, Dale s. (1970). *Personnel: The management of people at work*. New York: MacMillan Publishing.
- Bedeian, Arthur G. (1993). *Management*. 3rd ed. Orlando: Harcourt Brace Javanavich college.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager : A model of effective performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Douglas, J. K., Stuart & Hunt, David. (1985). *The strategic managing of human resources*. New York: John-Wiley & Sons.

- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B. & Cardy, R. L. (2001). *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Good, C. V. (1975). *Dictionary of Education*. New York: McGraw – Hill.
- Heneman & Ledford, Jr.(1998). Competency pay for professionals and managers in business: A review and implications for teachers. *Journall of Personal in Education* 12(2): 103-121.
- Herbert, G., Heneman III, & Heneman, R. L. (1994). *Staffing Organizations*. Wisconsin: Mendota House.
- King, J. A., et al. (2001). Toward a taxonomy of essential evaluator competencies. *American Journal of Evaluation* 22(2): 229 – 247.
- Kirschner, et al. (1997). The design of a study environment for acquiring academic and professional competence. *Studies in Higher Education* 22: 151-170.
- Knott, T. D. (1998). Awiz of a way to remember the five guiding principles for evaluators. *American Journal of Evaluation*. 19(1): 135-139.
- McClelland, D. C. (1993). Introduction. In L. M. Spencer & S. M. Spencer (Eds.), *Competence at work : Models for superior performance* (pp. 3 – 8). New York : John Wiley & Sons.
- McShane, S. & Von Glinow, M.A. (2000). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Boston.
- Payne, D. A. (1994). *Designing education project and program evaluations*. Massachusetts: Kluwer Academics Publishers.
- Sanders, J.R.,Chair. (1994). *The program evaluation standards*. Thousand Oaks, CA: Sage Pablication .
- Schmitt, N. W., & Klimoski, R. J. (1991). *Research methods in human resources management*. Cincinnati. OH : South- Western Publishing.
- Stufflebeam, D. L. (1998). *The personal evaluation standards*. Newbury Park, CA: Sage Pablication.
- Stufflebeam, D. L. (2001). The Metaevaluation imperative. *American Journal of Evaluation* 22(2):183-209.

- Torrington. (1994). *Human Resource Management for Southeast Asia*. New York: Prentice Hall.
- Wiemann, J. M., & Backlund, P. (1980). Current theory and research in communicative competence. *Review of Educational Research* 50(Spring): 185-199.
- Worthen, Saunder, & Fitzpatrick. (1997). *Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical guidelines*. New York: Addison Wesley Longman, Inc.
- Worthen, B. R. (1999). Critical challenges confronting certification of evaluators. *American Journal of Evaluation* 20(3): 533-555.
- Zedeck, S. (1990). *Evaluation and employment in organizations*. England: JAI Press LTD.



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศร ๐๕๑๒.๖(๒๓๕๕)/



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ

๑๐๓๓๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๑

เรื่อง ขอนัดหมายสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.สรุปโครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

๒.ตารางการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๑ ฉบับ

ด้วย ดิฉัน นางสาวศจี จิระโร นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา
ภาคศึกษาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์ใน
หัวข้อเรื่อง “การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะของ ผู้ประเมิน
ภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นจะมีคุณภาพดียิ่งขึ้น หากได้รับการพิจารณา
สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากท่าน ในกรณีนี้จึงขอนัดหมายสัมภาษณ์ท่าน
เพื่อพิจารณาการกำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ตามเอกสารที่
แนบมา)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไปและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

หัวหน้าภาควิชาศึกษาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาศึกษาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทรศัพท์และโทรสาร ๐๒-๒๑๘-๒๕๘๑-๙๗ ต่อ ๘๐๐-๘๐๑

โทรศัพท์ (ผู้วิจัย) ๐๘๓-๖๘๘-๔๕๔๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาวิจัยฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทรศัพท์ 0-2218-2581-97 ต่อ 800-801

ที่ ศธ 0512.6(2755)/

วันที่ 9 มกราคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ

ตามที่ นางสาวศจี จิระโร นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 1) แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมินของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) แบบประเมินจรรยาบรรณของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจต่อวิธีการประเมินแบบศูนย์การประเมิน สำหรับการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง รวมทั้งได้แนบเอกสารสรุปโครงร่างวิทยานิพนธ์ มาด้วย เพื่อประกอบการพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาวิจัยฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทรศัพท์ 0-2218-2581-97 ต่อ 800-801

ที่ ศธ 0512.6(2755)/

วันที่ 9 มกราคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.กมลวรรณ ตั้งชนกานนท์

ตามที่ นางสาวศจี จิระโร นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 1) แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมินของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) แบบประเมินจรรยาบรรณของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจต่อวิธีการประเมินแบบศูนย์การประเมิน สำหรับการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง รวมทั้งได้แนบเอกสารสรุปโครงร่างวิทยานิพนธ์ มาด้วย เพื่อประกอบการพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาวิจัยฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทรศัพท์ 0-2218-2581-97 ต่อ 800-801

ที่ ศธ 0512.6(2755)/

วันที่ 9 มกราคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วรรณิ เจตจำนงนุช

ตามที่ นางสาวศจี จิระโร นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “การประยุกต์ใช้วิธีการ ประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 1) แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมินของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) แบบประเมินจรรยาบรรณของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจต่อวิธีการประเมินแบบศูนย์การประเมิน สำหรับการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง รวมทั้งได้แนบเอกสารสรุปโครงร่างวิทยานิพนธ์ มาด้วย เพื่อประกอบการพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาวิจัยฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทรศัพท์ 0-2218-2581-97 ต่อ 800-801

ที่ ศธ 0512.6(2755)/

วันที่ 15 มกราคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.กมลวรรณ ตั้งชนกานนท์

ด้วย นางสาวศจี จิระโร นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 1) แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ 2) แบบวัดความสามารถด้านการประเมินผล และ 3) แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม รวมทั้งได้แนบเอกสารสรุปโครงร่างวิทยานิพนธ์ มาด้วย เพื่อประกอบการพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาวิจัยฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทรศัพท์ 0-2218-2581-97 ต่อ 800-801

ที่ ศธ 0512.6(2755)/

วันที่ 15 มกราคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เอมอร จังศิริพรปกรณ์

ด้วย นางสาวศจี จิระโร นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 1) แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ 2) แบบวัดความสามารถด้านการประเมินผล และ 3) แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม รวมทั้งได้แนบเอกสารสรุปโครงร่างวิทยานิพนธ์ มาด้วย เพื่อประกอบการพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาวิจัยฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทรศัพท์ 0-2218-2581-97 ต่อ 800-801

ที่ ศธ 0512.6(2755)/

วันที่ 15 มกราคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ

ด้วย นางสาวศจี จิระโร นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 1) แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพ 2) แบบวัดความสามารถด้านการประเมินผล และ 3) แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม รวมทั้งได้แนบเอกสารสรุปโครงสร้างวิทยานิพนธ์ มาด้วย เพื่อประกอบการพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๖(๒๗๕๕)/๐๓๖



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ
๑๐๓๓๐

๑๕ มกราคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สรุปโครงร่างวิทยานิพนธ์
๒. แบบประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก

ด้วย นางสาวศจี จิระโร นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การวิจัยนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาจากมาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (the joint committee on standards for educational evaluation) ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standards) และมาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy standards) ตามแบบประเมินที่ผู้วิจัยได้แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทรศัพท์และโทรสาร ๐๒-๒๑๘-๒๕๘๑-๙๗ ต่อ ๘๐๐-๘๐๑

โทรศัพท์ (ผู้วิจัย) ๐๘๓-๖๙๙-๔๕๔๒

ที่ ศษ ๐๕๑๒.๖(๒๗๕๕)/๐๖๕



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ

๑๐๓๓๐

๒๒ มกราคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอดทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ประจำวิชาวิธีวิทยาการประกันคุณภาพการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปโครงร่างวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาวศศิ จิระโร นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การวิจัยนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จากนักศึกษาของท่าน จำนวน 33 คน เพื่อประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกตามรูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวจะเป็นความลับและไม่มีผลต่อการรับรองความเป็นผู้ประเมินคุณภาพภายนอก ของนักศึกษาผู้ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย แต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการดำเนินการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทรศัพท์และโทรสาร ๐๒-๒๑๔-๒๕๔๑-๙๗ ต่อ ๘๐๐-๘๐๑

โทรศัพท์ (ผู้วิจัย) ๐๘๓-๖๙๙-๔๕๔๒

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๖(๒๓๕๕)/๖๗๒



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ
๑๐๓๓๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอเก็บข้อมูลวิจัย
เรียน ผู้จัดการบริษัท เพชรเกษม อีวาลูชั่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปรายชื่อวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศศิ จิระโร นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การวิจัยนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากบริษัทของท่าน โดยการกำหนดผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สมัครใจ เข้าร่วมการประเมินตามรูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น จำนวน ๑๐ คน รวมทั้งขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการประเมินผู้ประเมินภายนอก ตามรูปแบบดังกล่าว ทั้งนี้ การดำเนินการจะไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น และดำเนินการอย่างเป็นความลับ รวมทั้งไม่มีผลต่อการต่ออายุการรับรอง ผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สังกัดบริษัทของท่าน โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) แต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการดำเนินการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทรศัพท์และโทรสาร ๐๒-๒๑๘-๒๕๘๑-๙๗ ต่อ ๘๐๐-๘๐๑

โทรศัพท์ (ผู้วิจัย) ๐๘๓-๖๘๘-๔๕๔๒

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๖(๒๗๕๕)/๐๓๕



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ
๑๐๓๓๐

๑๕ มกราคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอเก็บข้อมูลวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านโคกล่าม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม
๒. แบบประเมินความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน
๓. แบบประเมินจรรยาบรรณในการประเมิน

ด้วย นางสาวศจี จิระโร นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐสุภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การวิจัยนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากครู และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนของท่าน เพื่อประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกที่ทำการประเมินสถานศึกษาของท่าน ในด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน และจรรยาบรรณในการประเมิน ตามเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้แนบมา ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวจะเป็นความลับและไม่มีผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาของท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการดำเนินการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทรศัพท์และโทรสาร ๐๒-๒๑๘-๒๕๘๑-๙๗ ต่อ ๘๐๐-๘๐๑

โทรศัพท์ (ผู้วิจัย) ๐๘๓-๖๙๙-๕๕๕๒

เขียนที่ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลผลการประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ผู้จัดการบริษัท เพชรเกษม อีวาลูชั่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยขอเก็บรวบรวมข้อมูลผลการประเมินอภิमानรายงานการ
ประเมินคุณภาพภายนอก

ตามที่ ดิฉัน นางสาวศจี จิระโร นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผล
การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำ
วิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับประเมิน
สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง” โดยมี ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ดังที่แจ้งท่านให้ทราบตามหนังสือ ที่
ศธ ๐๕๑๒.๖(๒๗๕๕)/๖๗๒ แล้วนั้น ขณะนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
ผลการประเมินอภิमानรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามรายชื่อ
สถานศึกษาที่แนบมาด้วยแล้ว เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการดำเนินการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพอย่างสูง

(นางสาวศจี จิระโร)



ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ
หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเด็นและน้ำหนักความสำคัญของ
ประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง**

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ความเชี่ยวชาญ
1. ดร.คมศร วงศ์รักษา	รองผู้อำนวยการ สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
2. นายนาวัน วิทยาภรณ์	รองผู้อำนวยการ สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
3. น.ต.หญิง ดร.กิตติยา เอ็ฟฟานส	รองผู้อำนวยการ สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
4. ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์	วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก
5. ดร.รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์	วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก/ ผู้ประเมินอภิमान / อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
6. รศ. ดร.สมถวิล วิจิตรรรณ	วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก/ผู้ประเมินอภิमान / อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
7. รศ. ดร.สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล	วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก/ อาจารย์ประจำ สำนักทะเบียนและวัดผลมหาวิทยาลัย สุโขทัย ธรรมาธิราช
8. ผศ. ดร.พรชัย หนูแก้ว	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน / อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏกาญจนบุรี
9. ดร.ศุภลักษณ์ สัตย์เพริศพราย	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน / อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี
10. น.ต.หญิง ดร.ปิยมาภรณ์ โชคอวยชัย	ผู้ประเมินภายนอก ระดับอุดมศึกษา
11. น.ท.หญิง ดร.วิษราพร เชยสุวรรณ	ผู้ประเมินภายนอก ระดับอุดมศึกษา
12. พ.ต.ท.หญิง ผศ. ดร.ทิพย์ชมพร เกษโกมล	ผู้ประเมินภายนอก ระดับอุดมศึกษา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
ที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ความเชี่ยวชาญ
1. รศ. ดร.เอมอร จังศิริพรปกรณ์	วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก / อาจารย์ประจำ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รศ. ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ	วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก / อาจารย์ประจำ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อ. ดร.วรรณิ เจตจำนงนุช	วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก / อาจารย์ประจำ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. อ. ดร.กมลวรรณ ตั้งธนานนท์	วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก / อาจารย์ประจำ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิประเมินวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน
สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อต่ออายุการรับรอง
ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/ความเชี่ยวชาญ

1. ดร.คมศร วงศ์รักษา รองผู้อำนวยการ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
2. ดร.ผดุงชัย ภูัพฒน์ วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก
3. ดร.รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก/ ผู้ประเมินอภิमान / อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
4. รศ. ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก/ผู้ประเมินอภิमान / อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
5. รศ. ดร.สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล วิทยากรอบรมผู้ประเมินภายนอก/ อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผลมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช
6. ผศ. ดร.พรชัย หนูแก้ว ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน / อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
7. ดร.ศุภลักษณ์ สัตย์เพ็ชรพราย ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน / อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
8. น.ต.หญิง ดร.ปิยมาภรณ์ ไชคอวยชัย ผู้ประเมินภายนอก ระดับอุดมศึกษา
9. น.ท.หญิง ดร.วัชรพร เขยสุวรรณ ผู้ประเมินภายนอก ระดับอุดมศึกษา
10. พ.ต.ท.หญิง ผศ. ดร.ทิพย์สัมพันธ์ เกษโกมล ผู้ประเมินภายนอก ระดับอุดมศึกษา
11. อ. ดร.วิยดา เหล่มตระกูล รองคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง / ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล
12. ผศ. ดร.ทิววัฒน์ มณีโชติ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร/ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง/ความเชี่ยวชาญ

- | | |
|--------------------------|--|
| 13. ดร.มนูญ ศิวารมย์ | ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ/ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัด
และประเมินผล |
| 14. ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ | ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดและประเมินผล |
| 15. ดร.อดิสร ศรีบุญวงษ์ | ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดและประเมินผล |
| 16. ดร.วันเพ็ญ ผ่องกาย | ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล |
| 17. ดร.กฤษณา คิดดี | ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล |



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

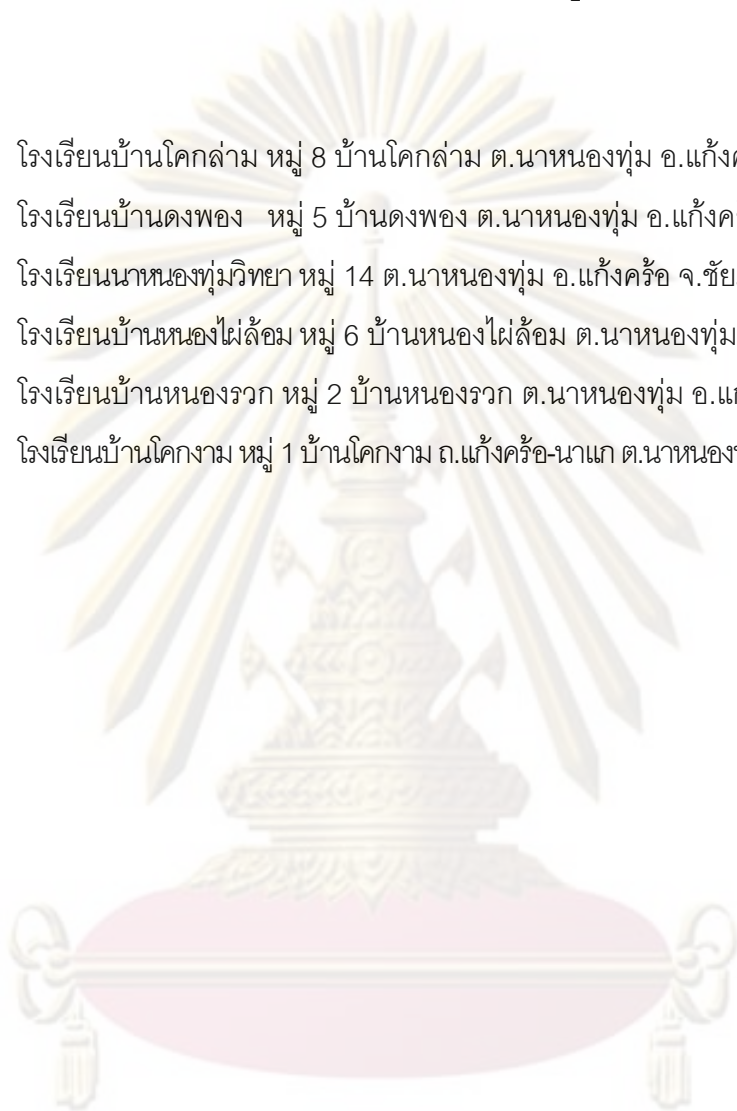


ภาคผนวก ค รายชื่อสถานศึกษา
ที่ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความร่วมมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. โรงเรียนบ้านโคกล่าม หมู่ 8 บ้านโคกล่าม ต.นาหนองทุ่ม อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ
2. โรงเรียนบ้านดงพอง หมู่ 5 บ้านดงพอง ต.นาหนองทุ่ม อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ
3. โรงเรียนนาหนองทุ่มวิทยา หมู่ 14 ต.นาหนองทุ่ม อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ
4. โรงเรียนบ้านหนองไผ่ล้อม หมู่ 6 บ้านหนองไผ่ล้อม ต.นาหนองทุ่ม อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ
5. โรงเรียนบ้านหนองรวก หมู่ 2 บ้านหนองรวก ต.นาหนองทุ่ม อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ
6. โรงเรียนบ้านโคกงาม หมู่ 1 บ้านโคกงาม อ.แก้งคร้อ-นาแก ต.นาหนองทุ่ม อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	11	.6667	.4787	33.0
2.	12	.6061	.4962	33.0
3.	13	.7576	.4352	33.0
4.	14	.3333	.4787	33.0
5.	15	.3030	.4667	33.0
6.	16	.6364	.4885	33.0
7.	17	.4545	.5056	33.0
8.	18	.3030	.4667	33.0
9.	19	.7273	.4523	33.0
10.	110	.6061	.4962	33.0
11.	111	.6970	.4667	33.0
12.	112	.6667	.4787	33.0
13.	113	.5758	.5019	33.0
14.	114	.7879	.4151	33.0
15.	115	.6970	.4667	33.0
16.	116	.6970	.4667	33.0
17.	117	.6061	.4962	33.0
18.	118	.5758	.5019	33.0
19.	119	.6667	.4787	33.0
20.	120	.7879	.4151	33.0
21.	121	.7576	.4352	33.0
22.	122	.6364	.4885	33.0
23.	123	.6970	.4667	33.0
24.	124	.6667	.4787	33.0
25.	125	.6970	.4667	33.0
26.	126	.3030	.4667	33.0
27.	127	.7576	.4352	33.0
28.	128	.7273	.4523	33.0
29.	129	.6061	.4962	33.0
30.	130	.3939	.4962	33.0

	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
Statistics for SCALE	18.3939	41.7462	6.4611	30

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Item- Total Correlation	Corrected Alpha if Item Deleted
I1	17.7273	38.2670	.5487	.8612
I2	17.7879	39.0473	.3955	.8651
I3	17.6364	39.0511	.4607	.8636
I4	18.0606	39.2462	.3786	.8655
I5	18.0909	38.5227	.5188	.8620
I6	17.7576	38.3769	.5173	.8619
I7	17.9394	39.8087	.2636	.8686
I8	18.0909	38.8352	.4630	.8634
I9	17.6667	39.4792	.3629	.8659
I10	17.7879	40.5473	.1508	.8714
I11	17.6970	39.4678	.3514	.8662
I12	17.7273	39.1420	.3965	.8651
I13	17.8182	39.5284	.3115	.8673
I14	17.6061	39.4337	.4105	.8648
I15	17.6970	38.7803	.4728	.8632
I16	17.6970	39.0928	.4173	.8646
I17	17.7879	38.2973	.5215	.8618
I18	17.8182	39.7159	.2811	.8681
I19	17.7273	38.4545	.5158	.8620
I20	17.6061	39.5587	.3859	.8654
I21	17.6364	39.6136	.3547	.8661
I22	17.7576	38.5644	.4851	.8628
I23	17.6970	39.8428	.2861	.8678
I24	17.7273	39.0795	.4073	.8648
I25	17.6970	40.0303	.2537	.8686
I26	18.0909	38.2727	.5638	.8609
I27	17.6364	39.6136	.3547	.8661
I28	17.6667	39.6042	.3404	.8664
I29	17.7879	39.9223	.2516	.8689
I30	18.0000	38.3750	.5083	.8621

Reliability Coefficients

N of Cases = 33.0

N of Items = 30

Alpha = .8690

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	I1	.6364	.4885	33.0
2.	I2	.5758	.5019	33.0
3.	I3	.5152	.5075	33.0
4.	I4	.7273	.4523	33.0
5.	I5	.4848	.5075	33.0
6.	I6	.6061	.4962	33.0
7.	I7	.6970	.4667	33.0
8.	I8	.7273	.4523	33.0
9.	I9	.5455	.5056	33.0
10.	I10	.5758	.5019	33.0
11.	I11	.5455	.5056	33.0
12.	I12	.6667	.4787	33.0
13.	I13	.6667	.4787	33.0
14.	I14	.5152	.5075	33.0
15.	I15	.5152	.5075	33.0
16.	I16	.6061	.4962	33.0
17.	I17	.3939	.4962	33.0
18.	I18	.4242	.5019	33.0
19.	I19	.4848	.5075	33.0
20.	I20	.6667	.4787	33.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	11.5758	22.5644	4.7502	20

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	Alpha
	Mean	Variance	Item-	if Item
	if Item	if Item	Total	Deleted
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
I1	10.9394	20.6837	.3695	.8204
I2	11.0000	20.8750	.3134	.8232
I3	11.0606	21.4337	.1858	.8296
I4	10.8485	20.8201	.3731	.8202
I5	11.0909	20.7727	.3316	.8224
I6	10.9697	20.5303	.3976	.8190
I7	10.8788	20.5473	.4253	.8178
I8	10.8485	20.2576	.5164	.8137
I9	11.0303	20.4053	.4167	.8181
I10	11.0000	19.5625	.6194	.8076
I11	11.0303	20.7803	.3315	.8224
I12	10.9091	20.7102	.3730	.8202
I13	10.9091	20.9602	.3137	.8230
I14	11.0606	19.5587	.6122	.8079
I15	11.0606	20.5587	.3798	.8199
I16	10.9697	20.7178	.3543	.8212
I17	11.1818	20.4659	.4126	.8183
I18	11.1515	19.5076	.6327	.8069
I19	11.0909	20.1477	.4739	.8151
I20	10.9091	21.7102	.1401	.8311

Reliability Coefficients

N of Cases = 33.0 N of Items = 20

Alpha = .8265

Correlations

		IRR1	IRR2
IRR1	Pearson Correlation	1.000	.966*
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	33	33
IRR2	Pearson Correlation	.966*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	T1	4.1515	1.3491	33.0
2.	T2	4.1515	.9056	33.0
3.	T3	4.3636	.7833	33.0
4.	T4	4.3939	.7044	33.0
5.	T5	4.3636	.7833	33.0
6.	T6	4.4545	.6657	33.0
7.	T7	4.4242	.7084	33.0
8.	T8	4.4242	.6629	33.0
9.	T9	4.5758	.6629	33.0
10.	T10	4.3333	.6922	33.0
11.	T11	4.4848	.7124	33.0
12.	T12	4.3333	.7773	33.0
13.	T13	4.2727	.8013	33.0
14.	T14	4.2424	.8303	33.0
15.	T15	4.3333	.7773	33.0
16.	T16	4.2121	.8572	33.0
17.	T17	4.3939	.7882	33.0
18.	T18	4.2121	.7809	33.0
19.	T19	4.4545	.7538	33.0
20.	T20	4.2727	.7191	33.0

N of

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables
SCALE 86.8485 165.0076 12.8455 20

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	Alpha
	Mean	Variance	Item-	if Item
	if Item	if Item	Total	Deleted
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
T1	82.6970	143.8428	.5978	.9752
T2	82.6970	147.0303	.7812	.9698
T3	82.4848	147.7576	.8736	.9687
T4	82.4545	151.0057	.7801	.9698
T5	82.4848	148.1326	.8528	.9690
T6	82.3939	152.3712	.7419	.9702
T7	82.4242	151.8144	.7270	.9703
T8	82.4242	152.8769	.7132	.9705

T9	82.2727	151.4545	.8038	.9697
T10	82.5152	150.8826	.8024	.9696
T11	82.3636	148.7386	.9070	.9686
T12	82.5152	147.7576	.8809	.9687
T13	82.5758	149.3144	.7686	.9699
T14	82.6061	146.8712	.8669	.9688
T15	82.5152	148.6326	.8321	.9692
T16	82.6364	146.8011	.8411	.9691
T17	82.4545	148.3182	.8370	.9691
T18	82.6364	149.4886	.7807	.9697
T19	82.3939	148.8087	.8499	.9690
T20	82.5758	151.0019	.7633	.9699

Reliability Coefficients

N of Cases = 33.0 N of Items = 20
Alpha = .9712

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	K1	4.4242	.6139	33.0
2.	K2	4.2424	.8671	33.0
3.	K3	4.3636	.7833	33.0
4.	K4	4.3333	.7773	33.0
5.	K5	4.3030	.6366	33.0
6.	K6	4.2727	.8013	33.0
7.	K7	4.2424	.7918	33.0
8.	K8	4.1515	.8337	33.0
9.	K9	4.2727	.8013	33.0
10.	K10	4.2424	.8303	33.0
11.	K11	4.1818	.8461	33.0
12.	K12	4.3636	.7424	33.0
13.	K13	4.3030	.7699	33.0
14.	K14	4.3636	.7833	33.0
15.	K15	4.3636	.7424	33.0
16.	K16	4.2727	.7613	33.0
17.	K17	4.2727	.8013	33.0
18.	K18	4.3030	.8095	33.0
19.	K19	4.2727	.8013	33.0
20.	K20	4.3333	.7773	33.0

N of
Statistics for Mean Variance Std Dev Variables
SCALE 85.8788 189.5473 13.7676 20

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
K1	81.4545	173.6932	.9565	.9837
K2	81.6364	168.6136	.8962	.9839
K3	81.5152	170.5076	.9007	.9839

K4	81.5455	170.4432	.9115	.9838
K5	81.5758	176.0019	.7779	.9848
K6	81.6061	170.0587	.9018	.9838
K7	81.6364	171.2386	.8533	.9842
K8	81.7273	170.5170	.8421	.9844
K9	81.6061	171.1837	.8452	.9843
K10	81.6364	169.8636	.8776	.9841
K11	81.6970	169.4678	.8790	.9841
K12	81.5152	172.1951	.8623	.9842
K13	81.5758	173.2519	.7747	.9849
K14	81.5152	171.3826	.8557	.9842
K15	81.5152	173.3826	.7986	.9847
K16	81.6061	171.8087	.8598	.9842
K17	81.6061	169.8712	.9113	.9838
K18	81.5758	169.7519	.9074	.9838
K19	81.6061	169.8712	.9113	.9838
K20	81.5455	170.9432	.8856	.9840

Reliability Coefficients

N of Cases = 33.0 N of Items = 20
Alpha = .9849



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	J1	4.4848	.7550	33.0
2.	J2	4.2424	1.0906	33.0
3.	J3	4.9091	.5222	33.0
4.	J4	4.4848	.8704	33.0
5.	J5	4.9091	.5222	33.0
6.	J6	4.9091	.5222	33.0
7.	J7	4.0303	.8472	33.0
8.	J8	5.0000	.0000	33.0
9.	J9	5.0000	.0000	33.0

* * * Warning * * * Zero variance items

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	41.9697	12.9678	3.6011	9

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
J1	37.4848	10.0076	.5003	.7451
J2	37.7273	8.2045	.5720	.7440
J3	37.0606	10.9962	.4905	.7500
J4	37.4848	8.9451	.6271	.7218
J5	37.0606	10.9962	.4905	.7500
J6	37.0606	10.9962	.4905	.7500
J7	37.9394	8.7462	.6992	.7070
J8	36.9697	12.9678	.0000	.7857
J9	36.9697	12.9678	.0000	.7857

Reliability Coefficients

N of Cases = 33.0 N of Items = 9

Alpha = .7734

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	IN1	3.2727	.6261	33.0
2.	IN2	3.3333	.5951	33.0
3.	IN3	3.4242	.5019	33.0
4.	IN4	3.1212	.7398	33.0
5.	IN5	3.4242	.6139	33.0
6.	IN6	3.3939	.6586	33.0
7.	IN7	3.3939	.6093	33.0
8.	IN8	3.4848	.5658	33.0
9.	IN9	3.4545	.5056	33.0
10.	IN10	3.3939	.5556	33.0
11.	IN11	3.3030	.4667	33.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	37.0000	10.9375	3.3072	11

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
IN1	33.7273	9.0170	.4065	.6875
IN2	33.6667	9.3542	.3377	.6983
IN3	33.5758	9.5644	.3612	.6955
IN4	33.8788	8.0473	.5581	.6579
IN5	33.5758	9.9394	.1605	.7251
IN6	33.6061	8.9337	.3988	.6888
IN7	33.6061	9.1212	.3927	.6898
IN8	33.5152	10.0076	.1704	.7215
IN9	33.5455	9.6307	.3349	.6988
IN10	33.6061	9.3087	.3894	.6909
IN11	33.6970	9.3428	.4826	.6816

Reliability Coefficients

N of Cases = 33.0 N of Items = 11

Alpha = .7149

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Statistics

		QA	EVA	TEAM	FRIEND	MORAL	PER	TOTAL
N	Valid	10	10	10	10	10	10	10
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		23.60	38.80	86.87	79.54	38.32	38.20	305.34
Std. Deviation		2.50	5.25	3.78	17.94	4.55	1.47	25.24
Skewness		.198	-.698	-.038	-2.793	-1.625	-.593	-2.12
Std. Error of Skewness		.687	.687	.687	.687	.687	.687	.69
Kurtosis		-1.386	-.231	-1.499	8.540	3.478	-.916	5.38
Std. Error of Kurtosis		1.334	1.334	1.334	1.334	1.334	1.334	1.33
Minimum		20	30	82	30	27	36	240.66
Maximum		27	46	92	96	44	40	329.33

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
K1	Equal variances assumed Equal variances not assumed	21.000	.000	7.638	14	.000	1.25	.16	.90	1.60
				7.638	7.000	.000	1.25	.16	.86	1.64
K2	Equal variances assumed Equal variances not assumed	18.290	.001	7.000	14	.000	1.75	.25	1.21	2.29
				7.000	7.000	.000	1.75	.25	1.16	2.34
K3	Equal variances assumed Equal variances not assumed	25.000	.000	5.612	14	.000	1.50	.27	.93	2.07
				5.612	7.000	.001	1.50	.27	.87	2.13
K4	Equal variances assumed Equal variances not assumed	21.000	.000	10.693	14	.000	1.75	.16	1.40	2.10
				10.693	7.000	.000	1.75	.16	1.36	2.14
K5	Equal variances assumed Equal variances not assumed	5.444	.035	9.000	14	.000	1.13	.13	.86	1.39
				9.000	7.000	.000	1.13	.13	.83	1.42
K6	Equal variances assumed Equal variances not assumed	21.000	.000	10.693	14	.000	1.75	.16	1.40	2.10
				10.693	7.000	.000	1.75	.16	1.36	2.14
K7	Equal variances assumed Equal variances not assumed			7.937	14	.000	1.50	.19	1.09	1.91
				7.937	7.000	.000	1.50	.19	1.05	1.95
K8	Equal variances assumed Equal variances not assumed	21.000	.000	10.693	14	.000	1.75	.16	1.40	2.10
				10.693	7.000	.000	1.75	.16	1.36	2.14
K9	Equal variances assumed Equal variances not assumed	105.000	.000	8.881	14	.000	1.63	.18	1.23	2.02
				8.881	7.000	.000	1.63	.18	1.19	2.06
K10	Equal variances assumed Equal variances not assumed	105.000	.000	8.881	14	.000	1.63	.18	1.23	2.02
				8.881	7.000	.000	1.63	.18	1.19	2.06
K11	Equal variances assumed Equal variances not assumed	5.444	.035	15.000	14	.000	1.88	.13	1.61	2.14
				15.000	7.000	.000	1.88	.13	1.58	2.17
K12	Equal variances assumed Equal variances not assumed	105.000	.000	8.881	14	.000	1.63	.18	1.23	2.02
				8.881	7.000	.000	1.63	.18	1.19	2.06
K13	Equal variances assumed Equal variances not assumed	105.000	.000	8.881	14	.000	1.63	.18	1.23	2.02
				8.881	7.000	.000	1.63	.18	1.19	2.06
K14	Equal variances assumed Equal variances not assumed			7.937	14	.000	1.50	.19	1.09	1.91
				7.937	7.000	.000	1.50	.19	1.05	1.95
K15	Equal variances assumed Equal variances not assumed			7.937	14	.000	1.50	.19	1.09	1.91
				7.937	7.000	.000	1.50	.19	1.05	1.95
K16	Equal variances assumed Equal variances not assumed	105.000	.000	8.881	14	.000	1.63	.18	1.23	2.02
				8.881	7.000	.000	1.63	.18	1.19	2.06
K17	Equal variances assumed Equal variances not assumed	29.167	.000	6.177	14	.000	1.63	.26	1.06	2.19
				6.177	7.000	.000	1.63	.26	1.00	2.25
K18	Equal variances assumed Equal variances not assumed	21.000	.000	10.693	14	.000	1.75	.16	1.40	2.10
				10.693	7.000	.000	1.75	.16	1.36	2.14
K19	Equal variances assumed Equal variances not assumed	29.167	.000	6.177	14	.000	1.63	.26	1.06	2.19
				6.177	7.000	.000	1.63	.26	1.00	2.25
K20	Equal variances assumed Equal variances not assumed	29.167	.000	6.177	14	.000	1.63	.26	1.06	2.19
				6.177	7.000	.000	1.63	.26	1.00	2.25

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
J1	Equal variances assumed	13.186	.003	5.227	14	.000	1.38	.26	.81	1.94
	Equal variances not assumed			5.227	7.000	.001	1.38	.26	.75	2.00
J2	Equal variances assumed	34.348	.000	4.432	14	.001	2.13	.48	1.10	3.15
	Equal variances not assumed			4.432	7.000	.003	2.13	.48	.99	3.26
J3	Equal variances assumed	5.444	.035	1.000	14	.334	.38	.38	-.43	1.18
	Equal variances not assumed			1.000	7.000	.351	.38	.38	-.51	1.26
J4	Equal variances assumed	12.034	.004	2.986	14	.010	1.38	.46	.39	2.36
	Equal variances not assumed			2.986	7.000	.020	1.38	.46	.29	2.46
J5	Equal variances assumed	5.444	.035	1.000	14	.334	.38	.38	-.43	1.18
	Equal variances not assumed			1.000	7.000	.351	.38	.38	-.51	1.26
J6	Equal variances assumed	5.444	.035	1.000	14	.334	.38	.38	-.43	1.18
	Equal variances not assumed			1.000	7.000	.351	.38	.38	-.51	1.26
J7	Equal variances assumed	10.500	.006	4.782	14	.000	1.75	.37	.97	2.53
	Equal variances not assumed			4.782	7.000	.002	1.75	.37	.88	2.62
J8	Equal variances assumed	5.444	.035	1.000	14	.334	.13	.13	-.14	.39
	Equal variances not assumed			1.000	7.000	.351	.13	.13	-.17	.42
J9	Equal variances assumed	5.444	.035	1.000	14	.334	.13	.13	-.14	.39
	Equal variances not assumed			1.000	7.000	.351	.13	.13	-.17	.42

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
I1	Equal variances assumed	.467	.506	3.000	14	.010	.75	.25	.21	1.29
	Equal variances not assumed			3.000	13.720	.010	.75	.25	.21	1.29
I2	Equal variances assumed	.026	.875	1.930	14	.074	.63	.32	-6.97E-02	1.32
	Equal variances not assumed			1.930	12.380	.077	.63	.32	-7.83E-02	1.33
I3	Equal variances assumed	.000	1.000	4.243	14	.001	.75	.18	.37	1.13
	Equal variances not assumed			4.243	14.000	.001	.75	.18	.37	1.13
I4	Equal variances assumed	.000	1.000	4.830	14	.000	1.25	.26	.69	1.81
	Equal variances not assumed			4.830	14.000	.000	1.25	.26	.69	1.81
I5	Equal variances assumed	1.657	.219	2.376	14	.032	.63	.26	6.08E-02	1.19
	Equal variances not assumed			2.376	13.985	.032	.63	.26	6.08E-02	1.19
I6	Equal variances assumed	2.455	.140	2.593	14	.021	.88	.34	.15	1.60
	Equal variances not assumed			2.593	10.935	.025	.88	.34	.13	1.62
I7	Equal variances assumed	1.577	.230	4.249	14	.001	.88	.21	.43	1.32
	Equal variances not assumed			4.249	13.093	.001	.88	.21	.43	1.32
I8	Equal variances assumed	.453	.512	1.210	14	.246	.38	.31	-.29	1.04
	Equal variances not assumed			1.210	12.828	.248	.38	.31	-.30	1.05
I9	Equal variances assumed	1.000	.334	1.528	14	.149	.38	.25	-.15	.90
	Equal variances not assumed			1.528	13.829	.149	.38	.25	-.15	.90
I10	Equal variances assumed	1.657	.219	2.376	14	.032	.63	.26	6.08E-02	1.19
	Equal variances not assumed			2.376	13.985	.032	.63	.26	6.08E-02	1.19
I11	Equal variances assumed	105.000	.000	3.416	14	.004	.63	.18	.23	1.02
	Equal variances not assumed			3.416	7.000	.011	.63	.18	.19	1.06

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบประมวลผลคะแนนดิบของผลการประเมินการปฏิบัติงาน
สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เพื่อต่ออายุการรับรอง**

รหัสผู้ประเมิน	ประเด็นประเมิน																																
	ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (30 คะแนน)	ความสามารถในการประเมินผล			ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (100 คะแนน)								ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน (100 คะแนน)								จรรยาบรรณในการประเมิน (45 คะแนน)						ผลการปฏิบัติงาน (44 คะแนน)						
		แบบสอบถาม (20 คะแนน)	แบบสอบถาม (30 คะแนน)	รวม	ผู้ให้ข้อมูล								ค่าเฉลี่ยรวม	ผู้ให้ข้อมูล								ค่าเฉลี่ยรวม	ผู้ให้ข้อมูล						ค่าเฉลี่ยรวม	ผลปฏิบัติงานรายงาน			ค่าเฉลี่ยรวม
					ครู คนที่ 1	ครู คนที่ 2	ครู คนที่ 3	ครู คนที่ 4	ครู คนที่ 5	ผู้บริหาร	เพื่อนร่วมทีม	ครู คนที่ 1		ครู คนที่ 2	ครู คนที่ 3	ครู คนที่ 4	ครู คนที่ 5	ผู้บริหาร	ครู คนที่ 1	ครู คนที่ 2	ครู คนที่ 3		ครู คนที่ 4	ครู คนที่ 5	ผู้บริหาร	ฉบับที่ 1	ฉบับที่ 2	ฉบับที่ 3					
01	23	15	25.00	40.00	90	96	84	80	-	96	100	91.00	95	76	89	80	-	89	85.80	37	41	39	41	-	42	40.00	34	37	36	35.67			
02	27	16	30.00	46.00	80	100	84	76	-	100	93	88.83	74	93	87	75	-	91	84.00	38	44	43	39	-	41	41.00	38	37	41	38.67			
03	23	16	28.00	44.00	80	93	88	92	81	80	80	84.86	80	82	90	86	82	80	83.33	41	45	45	41	35	41	41.33	36	40	35	37.00			
04	27	18	23.00	41.00	98	68	88	80	-	80	75	81.50	89	70	89	80	-	83	82.20	42	33	38	41	-	41	39.00	37	41	35	37.67			
05	22	16	14.00	30.00	97	67	88	80	-	77	84	82.17	91	76	82	80	-	81	82.00	40	37	42	41	-	27	37.40	37	41	38	38.67			
06	25	14	22.00	36.00	99	99	80	96	-	57	99	88.33	97	95	92	100	-	97	96.20	45	40	45	44	-	45	43.80	37	40	43	40.00			
07	21	15	24.00	39.00	84	97	92	84	-	96	100	92.17	88	98	86	76	-	89	87.40	38	41	41	42	-	42	40.80	37	41	41	39.67			
08	22	16	24.00	40.00	87	78	100	88	80	80	77	84.29	85	74	92	93	74	79	82.83	25	39	32	42	38	35	35.17	41	37	40	39.33			
09	20	14	27.50	41.50	80	85	98	81	75	95	82	85.14	75	89	91	82	74	79	81.67	25	42	44	34	39	40	37.33	41	39	37	39.00			
10	26	15	15.50	30.50	68	63	59	57	-	61	88	90.43	30	28	35	25	-	32	30.00	27	22	29	28	-	31	27.40	34	37	38	36.33			

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวศจี จิระโร เกิดเมื่อวันที่ 4 กันยายน พ.ศ.2527 สำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) แผนกมัธยมศึกษา-วิทยาศาสตร์ วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป-ชีววิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2549 และศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เมื่อปีการศึกษา 2551 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผล การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2550 ขณะศึกษาได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาเพื่อทำหน้าที่ผู้ช่วยสอน จากบัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ทุนสนับสนุนการวิจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ประเภทนิสิต นักศึกษา ระดับ บัณฑิตศึกษา จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ขณะนี้กำลังศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2552

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย