



รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการ
ประเมิน ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle

MODEL FOR THE COMPETENCY DEVELOPMENT OF REPORT EVALUATION FOR
EVALUATORS IN ASSESSING THE STANDARD OF THE EDUCATIONAL SERVICE AREA

สินีนาด เศวตสุพร

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการ
ประเมิน ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle



ปฏิญานินพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

MODEL FOR THE COMPETENCY DEVELOPMENT OF REPORT EVALUATION FOR
EVALUATORS IN ASSESSING THE STANDARD OF THE EDUCATIONAL SERVICE AREA
ADAPTED FROM THE EVALUATOR DEVELOPMENT APPROACH BASED ON THE
STRATEGY OF EVALUATION CAPACITY BUILDING: ECB OF HALLIE PRESKILL AND
SHANELLE BOYLE



SINEENART SAWETSUPORN

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY
(Doctor of Philosophy Program in Educational Measurement Evaluation and Research)
Faculty of Education, Srinakharinwirot University
2023
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle

ของ

สินีนารถ เศวตสุพร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิกา ตั้งประภา) (รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิจิต เตียรชนะ)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา) (ศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย มีชาญ)

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกล ยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle
ผู้วิจัย	สินีนารถ เศเวตสุพร
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีภา ตั้งประภา
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. วิไลลักษณ์ ลังกา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ศึกษา และพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบฯ โดยวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบฯ โดยการยกร่างจัดทำรูปแบบแล้วประเมินคุณภาพ และ ระยะที่ 3 การทดลองใช้ และประเมินผลการใช้รูปแบบฯ โดยใช้การวิจัยผสมผสาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ (1) ความรู้ มี 6 รายการ (2) ทักษะ มี 9 รายการ และ (3) คุณลักษณะ มี 9 รายการ 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงาน ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและเป้าหมาย ส่วนที่ 2 โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนา ซึ่งมี 4 หน่วยการเรียนรู้ และ ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล โดยผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบฯ พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการใช้รูปแบบฯ พบว่า (1) ความรู้และคุณลักษณะของผู้รับการพัฒนาลงการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 สำหรับทักษะสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 (2) ความพึงพอใจของผู้รับการพัฒนาระดับมาก และ (3) ผู้รับการพัฒนามีพัฒนาการความรู้อย่างต่อเนื่อง สำหรับทักษะและคุณลักษณะมีการเปลี่ยนแปลงทางบวกของช่วงหลังชัดเจนกว่าช่วงแรกและได้หลอมรวมกันเป็นสมรรถนะการประเมินรายงานที่สมบูรณ์ในหน่วยการเรียนรู้สุดท้าย

คำสำคัญ : รูปแบบ, สมรรถนะผู้ประเมินรายงาน, การสร้างความสามารถการประเมิน

Title	MODEL FOR THE COMPETENCY DEVELOPMENT OF REPORT EVALUATION FOR EVALUATORS IN ASSESSING THE STANDARD OF THE EDUCATIONAL SERVICE AREA ADAPTED FROM THE EVALUATOR DEVELOPMENT APPROACH BASED ON THE STRATEGY OF EVALUATION CAPACITY BUILDING: ECB OF HALLIE PRESKILL AND SHANELLE BOYLE
Author	SINEENART SAWETSUPORN
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Taviga Tungprapa
Co Advisor	Associate Professor Dr. Wilailak Langka

The aims of this research are as follows: (1) to study the competency factors of report evaluation for evaluators in assessing the Standard of The Educational Service Area; (2) to study and develop a model for the competency development of report evaluation for evaluators in assessing The Standard of the Educational Service Area adapted from the evaluator development approach, based on the strategy of Evaluation Capacity Building of Preskill and Boyle; and (3) to study the results of using the model. The research method is divided into three phases. Phase 1: to study the competency factors of report evaluation for evaluators in assessing the Standard of The Educational Service Area by Qualitative Method. Phase 2 was the development and draft of the model, and quality evaluation. In phase three, the use of the model was evaluated by Mixed Methods. The research results found the following: (1) the competency factors of report evaluation for evaluators in assessing the Standard of The Educational Service Area had three factors, as follows: (1) knowledge (six items); (2) skill (nine items) and (3) attributes (nine item) The model had three parts. Part 1: Principles and Goals; Part 2: Structure of the Content and Development Process consisted of four learning units; and Part 3: Measurement and Evaluation, the results of overall quality evaluation of the model was the highest level; and (3) the results of used the model found the following: (1) the mean scores on knowledge and attributes after the experiment were significantly higher than before the experiment at .05, and skill was higher than the criteria of .05; (2) the results of the experiment were at a high level; and (3) the experimental group had continuously increased knowledge, as for skill and attributes, they demonstrated a clearly positive change in the last period more than first period, then combined into the competency of report evaluation for evaluators on the last learning unit.

Keyword : Model, Report evaluator competency, Evaluation Capacity Building

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีกา ตั้งประภา ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร. วิไลลักษณ์ ลังกา ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำ พร้อมทั้งช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยวิชิต เตียรชนะ ประธานกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร. อองอาจ นัยพัฒน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรชัย มีชาฎก กรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งช่วยชี้แนะและแก้ไขข้อบกพร่องของปริญญาานิพนธ์เล่มนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษาทุกท่านที่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนให้ประสบการณ์ที่มีค่ายิ่งตลอดช่วงระยะเวลาการศึกษาอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ รวมไปถึงคอยสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

ท้ายที่สุด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่สาว และสมาชิกในครอบครัวทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งเสมอมา ตลอดจนผู้ไม่ได้เอ่ยนามที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สินีนารถ เศวตสุพร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	8
ขอบเขตการวิจัย.....	8
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
1. สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินรายงาน	21
1.1 ความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะ.....	21
1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้ประเมิน.....	31
1.3 การประเมินรายงาน.....	36
2. กลยุทธ์การสร้างความสามารถทางการประเมิน (EVALUATION CAPACITY BUILDING: ECB).....	41

3. การพัฒนารูปแบบ.....	47
3.1 ความหมายของรูปแบบ	47
3.2 ประเภทของรูปแบบ	48
3.3 องค์ประกอบรูปแบบ	50
3.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี	54
3.5 การพัฒนารูปแบบ	55
3.6 การทดสอบรูปแบบ	57
4. มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	59
5. สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	63
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64
6.1 งานวิจัยสมรรถนะ.....	64
6.2 งานวิจัยรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์.....	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	171
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	174
กลุ่มเป้าหมาย.....	175
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	176
การดำเนินการวิจัย.....	177
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	178
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การ สร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle	178
กลุ่มเป้าหมาย.....	180

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	181
การดำเนินการวิจัย.....	185
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	187
ระยะที่ 3 การทดลองใช้ และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงาน ของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวความคิดการพัฒนาผู้ ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle	189
กลุ่มเป้าหมาย	191
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	191
การดำเนินการวิจัย.....	201
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	203
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	207
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล	207
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	208
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมิน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวความคิดการพัฒนาผู้ประเมิน ตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle	214
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้ และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมิน รายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้ แนวความคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle	232
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	244
สรุปผลการวิจัย	247
1. ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	247

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกล ยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle.....	247
3. ผลการทดลองใช้ และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมิน รายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้ แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle	248
อภิปรายผลการวิจัย.....	249
ข้อเสนอแนะ	258
บรรณานุกรม	261
ภาคผนวก.....	274
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในการดำเนิน วิจัย ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์และเชิญผู้เชี่ยวชาญ	275
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ตัวอย่าง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย	280
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	283
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย.....	292
ภาคผนวก จ หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย	หมายเลข
ข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G-177/2565E	318
ภาคผนวก ฉ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมิน ตามกลยุทธ์การสร้าง ความสามารถการประเมิน ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle.....	321
ประวัติผู้เขียน.....	323

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ	28
ตาราง 2 วิเคราะห์ประเภทของสมรรถนะ	30
ตาราง 3 วิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ	52
ตาราง 4 สรุปงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาเรื่องสมรรถนะผู้ประเมิน	86
ตาราง 5 สรุปองค์ประกอบการออกแบบแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตาม มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	193
ตาราง 6 สรุปองค์ประกอบการออกแบบแบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตาม มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	197
ตาราง 7 สรุปองค์ประกอบการออกแบบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	199
ตาราง 8 องค์ประกอบสมรรถนะการประเมินการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	213
ตาราง 9 ความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินรายงานกับวิธีการพัฒนาผู้ ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสร้าง ความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle	218
ตาราง 10 รายละเอียดและเวลาของกิจกรรมการพัฒนา	222
ตาราง 11 คุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้าง ความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle	225
ตาราง 12 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการ ประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	232
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบสมรรถนะการเป็นผู้ประเมิน รายงาน ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ (ความรู้ และ คุณลักษณะ).....	234

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบสมรรถนะการเป็นผู้ประเมิน รายงานหลังการทดลองใช้รูปแบบ (ทักษะ).....	234
ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประเด็นในองค์ประกอบด้านความรู้การ ประเมินรายงานก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ จำแนกรายประเด็นของความรู้	235
ตาราง 16 ผลการวัดความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประเด็นในองค์ประกอบด้านคุณลักษณะการ ประเมินรายงานก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ จำแนกรายประเด็นของคุณลักษณะ.....	236
ตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทักษะการประเมินรายงานเทียบกับเกณฑ์ที่ กำหนดไว้หลังการทดลองใช้รูปแบบ จำแนกรายประเด็นของทักษะ	237
ตาราง 18 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานตาม มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	238
ตาราง 19 ค่า IOC ของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมิน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	293
ตาราง 20 ค่า IOC ของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมิน รายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	293
ตาราง 21 ค่า IOC ของแบบตรวจสอบคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมิน รายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill and Boyle	294
ตาราง 22 ค่า IOC ของแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	298
ตาราง 23 ค่า IOC ของแบบประเมินทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	300
ตาราง 24 ค่า IOC ของแบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	301
ตาราง 25 ค่า IOC ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการ ประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	302

ตาราง 26 ค่า IOC ของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะการประเมิน รายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	304
ตาราง 27 ผลประเมินคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมิน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์ การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill and Boyle จากผู้เชี่ยวชาญ	304
ตาราง 28 ผลการทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	308
ตาราง 29 ผลการประเมินทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	311
ตาราง 30 ผลการวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	312
ตาราง 31 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานตาม มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	315

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	19
ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ที่มา: Spencer and Spencer. (1993, p.11)	26
ภาพประกอบ 3 ความเป็นมาของมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	60
ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	173
ภาพประกอบ 5 สรุปขั้นตอนการดำเนินงานในระยาะที่ 1	174
ภาพประกอบ 6 สรุปขั้นตอนการดำเนินงานในระยาะที่ 2	179
ภาพประกอบ 7 แสดงกระบวนการด้วยวิธีการวิจัยเชิงผสมผสานของระยาะที่ 3.....	189
ภาพประกอบ 8 สรุปขั้นตอนการดำเนินงานในระยาะที่ 3	190
ภาพประกอบ 9 กระบวนการ/วิธีการพัฒนา/ขั้นตอนการพัฒนา.....	223
ภาพประกอบ 10 ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้าง ความสามารถการประเมินของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle.....	224

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐถือว่าเป็นประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินการปฏิรูปประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2561 - 2565) ที่มีการกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทของความท้าทาย การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน และสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้น ในการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องมีการพิจารณาหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างสภาพแวดล้อมรอบตัวที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับตัวให้ทันกับเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สำหรับประโยชน์ที่เกิดขึ้นโดยตรงต่อองค์กรจะพบว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความจำเป็นต่อการดำรงและคงอยู่ขององค์กร ตามที่ วิจิตร อวระกุล (2547) ได้สรุปไว้ ดังนี้ 1) เพื่อเป็นการสนองงานแก่บุคลากรใหม่ที่เข้ามาทำงาน เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นจะมีเพียงความรู้ก่อนการทำงาน แต่ยังไม่ได้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้จึงจำเป็นต้องมีการสอนงาน อบรมงานเพื่อปรับความรู้ที่เรียนมาให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้ 2) เพื่อการดำรงคงอยู่ขององค์กรจึงมีความจำเป็นต้องสร้างบุคคลให้มีความรู้ความสามารถสำหรับทดแทน เพิ่มเติม รับการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลาออก ดังนั้นองค์กรจึงต้องเตรียมพร้อมโดยมีการฝึกอบรมและพัฒนา 3) เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาแล้วได้มีการพัฒนาตนเองซึ่งจะทำให้ได้ความรู้ความสามารถในงานอื่น ๆ เพิ่มเติม มาใช้สนับสนุนในงานประจำที่ทำอยู่ และทันสมัยต่อสภาพปัจจุบัน 4) เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เนื่องด้วยช่วยการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง เกิดการประสานงานที่ดี ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ดังนั้น การพัฒนา

บุคลากรมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคลในองค์กร โดยต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับความจำเป็นตามภาระงาน เหมาะกับบุคลากร และงบประมาณ เพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น เต็มที่ในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาได้ทันกับความเปลี่ยนแปลง เพราะบุคลากรจะสามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในชีวิตการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

สำหรับหน่วยงานภาครัฐที่มีความสำคัญในการดูแลการศึกษา คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยจะพบว่าตามอำนาจจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.4) ให้มีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหน้าที่หนึ่งในนั้น คือ การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.18-22) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, น.19) ได้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้มีสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีบทบาท ภาระ อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม 2) เสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ส่งเสริม และประสานงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยจะเห็นได้ว่า จากอำนาจหน้าที่ ดังกล่าว หน้าที่หลักของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการกำกับดูแล ควบคุมคุณภาพกับหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลโดยตรง โดยจะพบว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางกลางให้หน่วยงานภายใต้กำกับดูแลนำไปประยุกต์ใช้ และมีตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่เป็นเกณฑ์เพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลอันจะทำให้นำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพ โดยได้จัดทำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2551 เพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นแนวทางเทียบเคียงในการจัดการศึกษา รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ในการประเมินตนเองในการบริหารและการจัดการศึกษา ตลอดจนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตลอดมา โดยมีการทบทวน ปรับปรุงและพัฒนา

มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปี พ.ศ. 2557 และ พ.ศ. 2560 เรื่อยมาตามลำดับ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามการปฏิรูปการศึกษาและบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปใช้ประเมินตนเองให้มีความสอดคล้องกับสภาพจริง และมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เพื่อให้การติดตามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีความสำคัญ คือ ผู้ติดตามและประเมินผล เพราะบุคคลกลุ่มนี้จะทำหน้าที่ขับเคลื่อนให้การติดตามและประเมินผลเป็นไปอย่างประสบความสำเร็จ โดยเมื่อพิจารณาในวิธีการประเมินที่เป็นบทบาทหน้าที่หลักของผู้ประเมินแล้วพบว่า ส่วนใหญ่จะมีการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินจากการดูผลการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานที่รับการประเมินโดยวิธีการลงพื้นที่เชิงประจักษ์ และอีกวิธีการหนึ่ง คือ การประเมินจากรายงานที่ผู้รับประเมินได้มีการจัดทำรายงานและส่งผ่านเข้ามาทางระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ผู้ประเมินนำไปดำเนินการประเมินต่อไป โดยวิธีประเมินรายงานนี้ถือว่ามีคามนิยม และมีการนำมาใช้โดยส่วนใหญ่ เนื่องจากเป็นวิธีการที่สะดวก รวดเร็ว ง่ายต่อการนำมาใช้ปฏิบัติ มีความเหมาะสมต่อสังคมในปัจจุบันที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำให้หน่วยงานในฐานะที่เป็นผู้ประเมินสามารถประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ลดค่าใช้จ่ายทั้งในส่วนของผู้รับการประเมินที่ต้องมีการจัดทำเอกสารรายงานไว้รองรับการประเมินเชิงประจักษ์จากผู้ประเมินหรือแม้กระทั่งมีการจัดทำเป็นรูปแบบเอกสารส่งมาผ่านทางระบบขนส่งต่าง ๆ มาให้ผู้ประเมิน และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ประเมินต้องมีการลงพื้นที่ไปยังหน่วยงานรับการประเมิน (เช่น ค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารับรองต่าง ๆ ฯลฯ) เป็นวิธีที่มีความยุติธรรมเนื่องด้วยผู้รับการประเมินไม่สามารถเป็นปัจจัยส่งผลระหว่างการประเมินรายงาน เพราะผู้ประเมินจะพิจารณาจากเอกสารการรายงานเป็นหลัก

สำหรับการประเมินรายงานนั้น องค์ประกอบของการเป็นผู้ประเมินรายงาน สามารถเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะการประเมินรายงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ทำหน้าที่ประเมินรายงานควรมีอยู่ในตนเอง โดยเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ เสมือนเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของการเป็นผู้ประเมินรายงาน มีความจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ คือ การประเมินรายงานต่าง ๆ ได้บรรลุตามเป้าหมาย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ทำให้ผู้ประเมินรายงานสามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับสมรรถนะการประเมินรายงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (McClelland, 1973, น.1-14; แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และนิคม เจียรจินดา, 2561, น.5-6; ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, น.10-11) โดยเมื่อพิจารณา

จากองค์ประกอบดังกล่าว จึงควรมีกำหนดประเด็นเพื่อให้มีความจำเพาะเจาะจงสำหรับผู้ประเมิน รายงานเป็นหลัก เนื่องด้วยการประเมินทั่วไป จะค่อนข้างมีการใช้คุณสมบัติพื้นฐานของการเป็นผู้ ประเมินโดยปกติ แต่สำหรับการประเมินรายงานนั้น จำเป็นต้องมีการเน้นย้ำในบางประเด็นในแต่ ละองค์ประกอบให้มีความเข้มข้นขึ้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบ ดังตัวอย่างเช่น สมรรถนะที่ผู้ประเมินรายงานต้องรู้นั้น นอกจากการรู้ขอบเขตใน เรื่องที่ประเมินแล้ว จำเป็นต้องรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินรายงานที่ถูกต้อง รวมถึง กระบวนการในการทำงาน เพราะจะเป็นวิธีหลักเพื่อนำไปสู่การประเมินตัดสิน การใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (เช่น วิธีการนำข้อมูลการรายงานของผู้รับการ ประเมินจากระบบการรายงาน ฯลฯ) เนื่องด้วยในการประเมินรูปแบบอื่น กระบวนการของการ ประเมินจากเอกสารอาจเป็นเพียงกระบวนการหนึ่งเพื่อประกอบการตัดสินผล โดยอาจมีการใช้ วิธีการอื่นในการได้มาซึ่งข้อมูลร่วมด้วย (เช่น การสังเกต ลงพื้นที่เพื่อดูการปฏิบัติงานจริงแบบเชิง ประจักษ์ ฯลฯ) ซึ่งต่างจากการประเมินเอกสารที่มีการใช้ข้อมูลจากระบบรายงานมาทำการตัดสิน เพียงอย่างเดียว หรือแม้กระทั่ง ทักษะการวิเคราะห์และการตีความ ซึ่งการประเมินรายงาน จำเป็นต้องมีมากกว่าการประเมินด้วยรูปแบบอื่น เพราะเป็นวิธีการหลักที่ผู้ประเมินรายงานจะใช้ ในการประเมินเอกสารต่าง ๆ เพราะรูปแบบทั่วไป อาจมีการพิจารณาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ร่วมได้ ด้วย พร้อมกันนี้ ผู้ประเมินรายงานจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของการมีเหตุและผลในการตัดสินใจ เพราะเป็นการตัดสินจากเอกสารที่ปรากฏโดยอาจจะไม่เห็นจากการปฏิบัติงานที่แท้จริงของผู้รับ การประเมิน ดังนั้น จากตัวอย่างดังที่ได้แสดงนี้ ซึ่งเป็นคุณสมบัติเพียงบางประการที่แสดงให้เห็น ว่า สมรรถนะการประเมินรายงานนั้น มีความเฉพาะเจาะจง และผู้ประเมินรายงานจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงข้อจำกัดของการประเมินรายงานที่ผู้รายงานอาจมีการจัดทำ เอกสารที่เป็นในลักษณะของการสร้างเอกสารมากกว่าการรายงานตามผลการปฏิบัติงานจริง (Bowen, 2009, p.27) ดังนั้นผู้ประเมินรายงานจำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการพิจารณาและ ตัดสินผล อีกทั้งยังพบว่า ผู้ประเมินรายงานในปัจจุบัน ยังมีมาตรฐานที่แตกต่างกันทั้งด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการประเมินรายงาน ดังนั้น การให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้ประเมินจึงเป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญเพื่อช่วย ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ประเมินมีสมรรถนะการประเมินรายงานอย่างแท้จริง ซึ่งได้มีแนวคิดของกล ยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพผู้ประเมินมีความ

ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เนื่องด้วยมีนักวิชาการการบริหารเชื่อว่าการประเมินจะต้องมาจากภายในและใช้เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติและคุณภาพของงานด้วยตนเองเพื่อคุณภาพโดยมีการกระทำอย่างสม่ำเสมออันจะนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร (Torres and Preskill, 2001, p.387-395; Stockdill et al., 2002, p.7-26) โดยแนวคิดนี้ออกแบบมาเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการประเมินของบุคคล กลุ่มบุคคลและองค์กร เพื่อให้สามารถประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและใช้ข้อค้นพบจากการประเมินนำไปพัฒนาองค์กร

ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจศึกษาบุคลากรของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ทำหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นผู้ประเมินรายงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รายงานมายังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้เริ่มจากการศึกษาว่า การเป็นผู้ประเมินรายงานที่ดี มีคุณภาพนั้น ควรมีลักษณะเป็นเช่นไร ยังควรได้รับการพัฒนาในองค์ประกอบหรือปัจจัยอะไรเพิ่มเติมบ้างเพื่อให้การปฏิบัติในหน้าที่ดังกล่าวให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเน้นเป็นการศึกษาในบริบทของการประเมินรายงานในเรื่องมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ใช้เป็นแนวทางในการติดตาม กำกับ ดูแลการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง จากนั้นได้มีการวางแผนที่จะนำองค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินรายงานที่ได้จากการศึกษา ประกอบกับแนวคิดการพัฒนาผู้ประเมิน โดยมุ่งเน้นเพื่อใช้พัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่เข้ามาทำหน้าที่ในฐานะผู้ประเมินที่มีจำนวนมากขึ้น ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นมีความหลากหลายของสาขาทางการศึกษาที่จบมา และพบว่าบุคลากรบางส่วนยังมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ประเมินรายงานค่อนข้างน้อย สมควรได้รับการฝึกฝน ได้รับการถ่ายทอดจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการประเมินรายงานเพื่อให้เป็นผู้ประเมินที่มีพื้นฐานและเป็นไปตามมาตรฐานได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของภาระหน้าที่ของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้กระบวนการสร้างความสามารถทางด้านการประเมินที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินที่ Preskill และ Boyle เนื่องด้วยเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างความสามารถในการประเมินให้แก่ผู้ประเมินได้ครบทุกบริบท มีความหลากหลายกระบวนการ และครอบคลุมต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ประเมิน ดังจะเห็นได้จากมีนักวิจัยอีกหลายท่านนำกลยุทธ์ดังกล่าว ไปพัฒนาต่อยอดเพื่อเกิดทฤษฎีและแนวทางใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย ซึ่งจากกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินฯ ที่ได้นำมาประยุกต์ใช้นี้ จะนำไปสู่การสรุปเป็นรูปแบบในการ

นำไปใช้พัฒนาผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งรูปแบบที่เกิดขึ้นจะเป็นไปตามแนวคิดของ ไพรัช ฤทธิยชาติ (2544 อ้างถึงใน นิภาพร ดีมาก และคณะ, 2560, น.95) และ Bardo and Hartman (1982 อ้างถึงใน นิภาพร ดีมาก และคณะ, 2560, น.95) ที่ได้กล่าวว่า รูปแบบเป็นลักษณะของสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ ประสิทธิ์ สาตรา (ม.ป.ป.) ที่ได้กล่าวว่า รูปแบบที่เกิดขึ้นจำเป็นจะต้องมีการศึกษาสภาพปัญหาหรือองค์ประกอบเบื้องต้นก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพปัญหาหรือองค์ประกอบที่ชัดเจน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์และพิจารณาถึงแนวทางการพัฒนาให้ถูกต้องเหมาะสม และดำเนินการพัฒนาตามแนวทางที่กำหนดไว้ และมีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะในสิ่งที่ได้ดำเนินการไป ดังนั้นรูปแบบที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) หลักการและเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) การวัดและประเมินผลจากการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ เมื่อมีรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในบริบทของหน่วยงานแล้ว ก็จะส่งผลให้ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินรายงานในหน่วยงานได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของหน่วยงานอย่างแท้จริง พร้อมทั้งมีการพัฒนาตนเองได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบัน เป็นผู้ประเมินรายงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ สร้างประโยชน์ในทั้งต่อหน่วยงานที่รับการประเมินและหน่วยงานที่สังกัดทำให้สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลของงานที่จะเกิดขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอะไรบ้าง
2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle ประกอบด้วยอะไรบ้าง และมีผลการตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการประเมินของคณะกรรมการด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) เป็นอย่างไร

3. ผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน เป็นอย่างไร

3.1 หลังได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน ผู้ประเมินมีสมรรถนะผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนาหรือไม่

3.2 ความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลอยู่ในระดับใด

3.3 พัฒนาการของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. เพื่อศึกษา และพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

3.1 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนและหลังได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 เพื่อศึกษาพัฒนาการของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบเพื่อนำไปสู่การการพัฒนาสมรรถนะการประเมิน รายงาน ไปใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในการประเมินรายงาน โดยสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ดังนี้

1. จากแผนการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ และนโยบายระดับประเทศ ได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรบุคคลภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถ อย่างแท้จริงในการปฏิบัติงาน ซึ่งรูปแบบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นรูปแบบเพื่อใช้ในการพัฒนา บุคลากรให้เกิดสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของการเป็นผู้ประเมินรายงาน ซึ่ง ได้มีการกำหนดให้เป็นไปสอดคล้องตามบทบาทภารกิจตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดย รูปแบบมีกระบวนการพัฒนาที่มีการผสมผสานด้วยรูปแบบที่หลากหลายตามแนวทางการพัฒนาผู้ ประเมินที่มีการใช้อย่างแพร่หลายและเป็นสากล มีการอธิบายลำดับขั้นตอนที่ เป็นรูปธรรม และเป็นลำดับขั้นตอน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการและเป็นไป อย่างเหมาะสมตามบริบทของหน่วยงาน

2. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตาม รวมทั้งมีการ ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของหน่วยงานในกำกับ จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานที่คำนึงถึงบทบาทของการประเมินผลเพื่อนำ ไปสู่การพัฒนาด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น หน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้ ประเมินรายงาน สามารถนำไปใช้กำหนดเป็นนโยบายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรภายใน หน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมินรายงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้ประเมินรายงาน ที่ดี มีประสิทธิภาพ และสามารถทำหน้าที่ประเมินรายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิด ประโยชน์ทั้งต่อผู้รับการประเมินและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมิน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย รายละเอียดของเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้

ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสรุปออกมาเป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

1. ผู้มีประสบการณ์ในการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน

2. ผู้ได้รับการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน

3. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน

4. กลุ่มเป้าหมายสำหรับเข้ารับการทดลองใช้รูปแบบฯ จำนวน 2 คน

ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา

องค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ประกอบด้วย หลักการและเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการวัดและประเมินผลจากการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. คุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ประกอบด้วย การพิจารณาด้านความ

เป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง และด้านความรับผิดชอบการประเมิน

ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

1. ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับวิธีการ รูปแบบการพัฒนสมรรถนะการประเมิน รายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 6 คน ประกอบด้วย

1.1 ผู้มีประสบการณ์ในการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน

1.2 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน

1.3 กลุ่มเป้าหมายสำหรับเข้ารับการทดลองใช้รูปแบบฯ จำนวน 2 คน

2. ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบฯ ตามมาตรฐานการประเมินผลตามแนวคิดของคณะกรรมการด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 คน

2.2 ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน

2.3 ด้านการติดตามและประเมินผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน

ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา

รูปแบบการพัฒนสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการใช้รูปแบบการพัฒนสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ประกอบด้วย

1. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก่อนและหลังได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ผลพัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

ผู้ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบฯ คือ บุคลากรของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่เกิน 3 ปี จำนวน 10 คน

ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา

ผลการใช้รูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธการสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

ค่านิยมศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะการประเมินรายงาน หมายถึง ความสามารถ บุคลิกลักษณะ ศักยภาพของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ คุณลักษณะในการประเมินเอกสารการรายงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการรายงานในประเด็นที่มีการติดตามและประเมินผล ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของการเป็นผู้ประเมินรายงานเพื่อทำหน้าที่ในการตัดสินใจตามเกณฑ์ของเรื่องมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีคุณลักษณะความสามารถที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้ปฏิบัติงานประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินรายงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน โดยอยู่บนพื้นฐานของบทบาทหน้าที่ จรรยาบรรณ ที่ผู้ประเมินรายงานต้องพึงมี ประกอบด้วย

2.1 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยบุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินรายงานควรรู้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เช่น ขอบเขตเนื้อหาที่จะทำการประเมิน ข้อมูลผู้รับการประเมิน วิธีการประเมินรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น

2.2 ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถ ความถนัด ความชำนาญที่บุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินรายงานควรมี โดยอาจได้จากการฝึกฝน หรือมีการกระทำซ้ำ ๆ บ่อยๆ เช่น การวิเคราะห์เอกสาร การสรุปรายงาน การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.3 คุณลักษณะ (Attributes) หมายถึง คุณลักษณะ หรือบุคลิกภาพที่บุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินรายงานควรมี เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินรายงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ความมีคุณธรรม เป็นกลาง ไม่อคติในการตัดสิน ความรับผิดชอบต่อผลการประเมินที่ตนเป็นผู้ตัดสิน เป็นต้น

3. กลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle หมายถึง แนวทางที่มีการออกแบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างศักยภาพในการประเมินระดับบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรเกี่ยวกับเรื่องการประเมินรายงาน โดยทำการประเมินให้มีประสิทธิภาพ ใช้ประโยชน์จากการประเมินและปฏิบัติการประเมินอย่างมืออาชีพ ส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะการประเมินรายงานได้ครบถ้วนทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของการเป็นผู้ประเมินรายงานมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้ 4 กลยุทธ์ ได้แก่

3.1 Written Material คือ การศึกษาเอกสาร หาคำความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวกับการประเมิน

3.2 Meeting คือ การแลกเปลี่ยนผ่านการประชุมร่วมกันเกี่ยวกับการร่วมแสดงความคิดเห็นทางการประเมิน

3.3 Training คือ การเข้ารับการอบรม การอบรมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนาทางการประเมิน

3.4 Coaching คือ การโค้ช การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางการประเมิน

4. มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2560 หมายถึง แนวทางกลางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการประเมินตนเอง และให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้ในการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งทั่วประเทศ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 14 ตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

4.1 มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารจัดการที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
 ตัวบ่งชี้ที่ 3 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา

4.2 มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารงานด้านวิชาการ
 ตัวบ่งชี้ที่ 2 การบริหารงานด้านงบประมาณ
 ตัวบ่งชี้ที่ 3 การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล
 ตัวบ่งชี้ที่ 4 การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป
 ตัวบ่งชี้ที่ 5 การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

4.3 มาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประชากรวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความรู้ทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจในการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งการให้บริการ

5. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการวิธีการดำเนินงาน แบบจำลอง แบบแผน หรือเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาผู้ประเมินให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะของการ

ประเมินรายงานมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยมีการประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

5.1 ส่วนที่ 1 หลักการและเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง หลักการ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

5.2 ส่วนที่ 2 โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความครอบคลุมทั้งในส่วนของ 1) เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นไปตามกรอบของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่พึงมี ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ และ 2) กระบวนการ วิธีการ ขั้นตอนของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นการนำเอากรอบของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามาวางแผน กำหนดเป็นขั้นตอน กิจกรรม กระบวนการ ระยะเวลา และแนวทางการวัดและประเมินผล

5.3 ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผลจากการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง การวัดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ หลังจากที่ได้มีการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกรอบของสมรรถนะการเป็นผู้ประเมินรายงานที่พึงมี ประกอบกับกระบวนการ วิธีการ ขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีการประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนาจาก 2 ส่วน ได้แก่

5.3.1 ส่วนที่ 1 ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบฯ ครบทุกกิจกรรมและช่วงเวลาที่กำหนด

5.3.2 ส่วนที่ 2 การประเมินใบงานแต่ละกิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้ โดยมีคะแนนของใบงานในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป

6. การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle หมายถึง การให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องพิจารณารูปแบบฯ โดยใช้แนวทางตามกรอบมาตรฐานการประเมินผลตาม

แนวคิดของคณะกรรมการด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) โดยอ้างอิงจาก Yarbrough, Shulha, Hopson, และ Caruthers (2011) อ้างถึงใน สุวิษฐา สิริยานนท์, 2562, น.31-35) ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ได้แก่

6.1 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) หมายถึง ลักษณะของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการเป็นข้อมูลหรือสารสนเทศได้ตรงตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการนำไปใช้ประโยชน์ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้

6.2 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) หมายถึง ลักษณะของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้โดยมีการคำนึงถึงสภาพบริบท สภาพจริง โดยอยู่บนพื้นฐานของความคุ้มค่า มีความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

6.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) หมายถึง ลักษณะของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำไปใช้โดยคำนึงถึงการดำเนินการเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ จริยธรรม และคำนึงถึงสวัสดิการของผู้เกี่ยวข้อง และผู้ได้รับผลกระทบ

6.4 มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) หมายถึง ลักษณะของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำไปใช้โดยมีวิธีการหรือแนวทางการดำเนินงานที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ข้อมูลอยู่ในบริบทของความเป็นจริง ใช้วิธีวิเคราะห์และเสนอผลการประเมินที่ถูกต้องไม่ลำเอียง ความเป็นปรนัย

6.5 มาตรฐานด้านความรับผิดชอบการประเมิน (Evaluation Accountability Standards) หมายถึง ลักษณะของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีกระบวนการพัฒนาผู้ประเมินให้มีการวางแผนในการจัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการประเมินได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ครอบคลุม โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดจากการทำหน้าที่การเป็นผู้ประเมิน มีความรับผิดชอบ และพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพ และเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม

7. การเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง การศึกษาในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ โดยมุ่งเปรียบเทียบผลจากการได้รับการพัฒนาตามรูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

7.1 ด้านความรู้ เป็นการเปรียบเทียบความรู้การประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก่อนและหลังได้รับการพัฒนา ซึ่งเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

7.2 ด้านทักษะ เป็นการเปรียบเทียบทักษะการประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

7.3 ด้านคุณลักษณะ เป็นการเปรียบเทียบคุณลักษณะการประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก่อนและหลังได้รับการพัฒนา ซึ่งเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

8. ความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาหลังจากเข้าร่วมพัฒนาตามขั้นตอน กิจกรรมตามที่รูปแบบกำหนด โดยเป็นการตอบแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

9. พัฒนาการของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้เข้ารับการพัฒนาในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เมื่อได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่กำหนด โดยใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการพัฒนา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาแบบสำหรับพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถประเมินของ Preskill และ Boyle โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 เป็นแนวทางกลางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้ในการประเมินตนเอง และให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้

ในการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งทั่วประเทศ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และมาตรฐานที่ 3 สมรรถนะผลการบริหารและการจัดการศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของ McClelland (1973) โดยได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ว่าเป็นสิ่งที่มิอยู่ในตัวของบุคคล และเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร และเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างที่ต้องการ และเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิจัยที่ได้นำนิยามนี้มาปรับใช้ เช่น แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และนิคม เจียรจินดา (2561, น.5-6) ได้เอาแนวความคิดของ McClelland มานิยามสมรรถนะ คือ ความสามารถใด ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานพึงมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ บรรลุตามเป้าหมาย และสามารถพัฒนาไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศได้ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) คุณลักษณะ (Attributes) ดังนั้น สมรรถนะของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

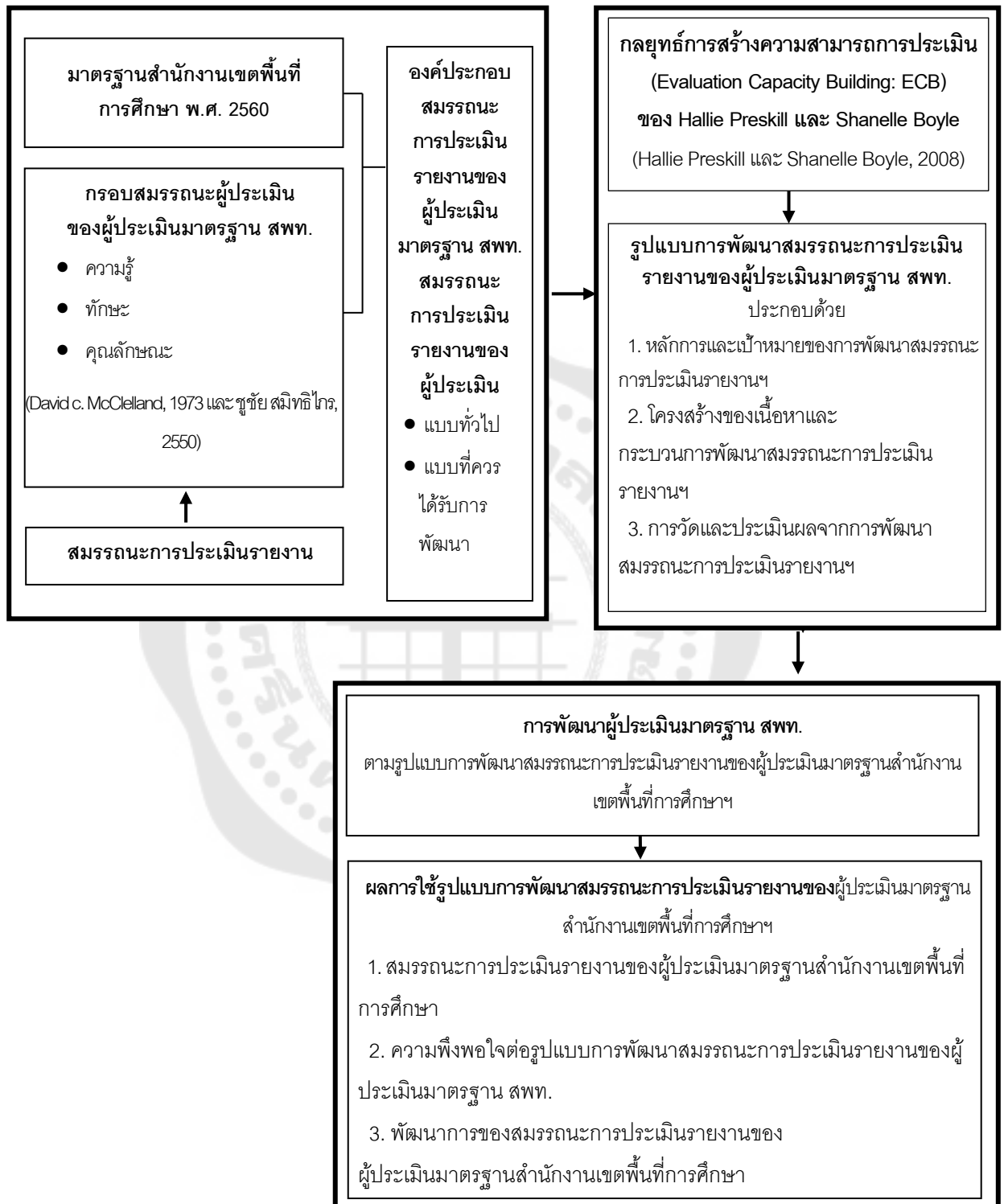
นอกจากนี้ เมื่อได้มีการศึกษาในรายละเอียดของสมรรถนะการประเมินรายงานแล้ว ซึ่งจะมีบทบาทคล้ายกับการเป็นผู้ประเมินทั่วไป แต่อาจมีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้นในส่วนของ การพิจารณาในส่วนของเอกสารรายงาน ดังนั้นนักวิจัยได้กล่าวว่า การประเมินรายงานจำเป็นต้องมีความรู้ในสิ่งที่กำลังจะทำการประเมิน มีทักษะของการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร สรุปใจความสำคัญ การตีความ และมีการตัดสินใจที่เป็นกลาง (เบญจมาภรณ์ ภิญญิพรพาณิชย์, 2560; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ต้องรู้ถึงบทบาทของการเป็นผู้ประเมินใน ส่วนของเอกสารรายงาน มีการศึกษารายละเอียดข้อมูลเอกสาร มีคุณสมบัติของการเป็นผู้ประเมิน รายงานที่ดี มีความรู้และเข้าใจในสิ่งที่ประเมิน การรู้วิธีการที่นำมาใช้ในการประเมินเพื่อให้สำเร็จ ผล หากผู้ประเมินรายงานมีสิ่งเหล่านี้แล้ว จะส่งผลให้การประเมินรายงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดสำหรับไว้ใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาผู้ประเมินให้มีสมรรถนะ ความเป็นผู้ประเมินที่ได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ กลยุทธ์การสร้างความสามารถ การประเมินของ Preskill และ Boyle ประกอบด้วย 10 ข้อ ได้แก่ 1) การฝึกงาน (Internship) 2) การศึกษาเอกสาร หาความรู้เพิ่มเติม (Written Material) 3) การใช้เทคโนโลยี (Technology) 4)

การแลกเปลี่ยนผ่านการประชุมร่วมกัน (Meeting) 5) การตั้งคำถามเชิงสร้างสรรค์ (Appreciative Inquiry) 6) การร่วมแบ่งปันประสบการณ์ (Communities of Practice) 7) การเข้ารับการอบรม (Training) 8) การมีส่วนร่วมในการประเมิน (Involvement in Evaluation) 9) การรับความช่วยเหลือทางด้านเทคนิคจากผู้ประเมินคนอื่น (Technical Assistance) และ 10) การโค้ช (Coaching)

4. แนวคิดของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จากการสังเคราะห์เอกสารของผู้วิจัยหลายท่าน เช่น กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) ได้สรุปรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติการพัฒนาครู และผลการประเมินการพัฒนาครู เป็นต้น ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) การวัดและประเมินผลจากการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากแนวคิด และเอกสารข้างต้น จะเห็นได้ว่า เมื่อได้ศึกษาถึงกรอบของสมรรถนะการประเมินรายงานแล้ว โดยมีเนื้อหาของการประเมินในเรื่องรายงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงได้มีการจำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินรายงานในด้านของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ผ่านกระบวนการสร้างความสามารถในการประเมินของ Preskill และ Boyle กำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นนำไปใช้ทดลองใช้พัฒนากับกลุ่มเป้าหมาย และประเมินผลจากการใช้รูปแบบดังกล่าว ดังนั้น จึงสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบสำหรับพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle (Evaluation Capacity Building: ECB) ปราบกฏดังกล่าวประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle (Evaluation Capacity Building: ECB) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์และนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินรายงาน
 - 1.1 ความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้ประเมิน
 - 1.3 การประเมินรายงาน
2. กลยุทธ์การสร้างความสามารถทางการประเมิน
3. การพัฒนารูปแบบ
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 3.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 3.3 องค์ประกอบรูปแบบ
 - 3.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี
 - 3.5 การพัฒนารูปแบบ
 - 3.6 การทดสอบรูปแบบ
4. มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 6.2 งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์

1. สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินรายงาน

ได้มีนักวิชาการ นักวิจัยให้ความหมาย และคำจำกัดความของคำว่าสมรรถนะไว้อย่างแพร่หลาย ทั้งในส่วนของความหมาย องค์ประกอบ และประเภทของสมรรถนะ รวมถึงบทบาทของผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามที่ McClelland ได้เป็นผู้เริ่มต้นคิดค้นขอบเขตและนิยามของสมรรถนะไว้นั้น หลังจากนั้นได้มีนักวิชาการนำแนวคิดมาดัดแปลงมาปรับประยุกต์ใช้โดยได้ให้ความหมาย และกำหนดองค์ประกอบโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กมลรัตน์ แสนใจงาม (2557)กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิถีคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนเกิดความสำเร็จตามเกณฑ์ที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ นอกจากนี้ได้มีการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ ฯลฯ และอีกประเภทหนึ่ง คือ สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ และนิคม เจียรจินดา (2561, น.5-6) กล่าวว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ได้ใช้แนวคิดของ McClelland เป็นพื้นฐานในการให้ความหมายที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์กรที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่ดีเลิศของงานกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ในการศึกษานี้ได้นิยามความหมาย ของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือความสามารถ ใด ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานพึงมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้บรรลุตามเป้าหมาย และสามารถพัฒนาไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศได้ โดยความสามารถซึ่งประกอบขึ้นเป็นสมรรถนะหนึ่ง ๆ นั้นประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) บุคลิกลักษณะ (traits) แนวคิด / ความคิดของตน (self concepts) ทศนคติ (attitude) หรือค่านิยม (values) ซึ่งสมรรถนะนี้สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้

จิรประภา อัครบวร (2549, น.68) กล่าวว่า สมรรถนะประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมหรือคุณสมบัติที่แสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยม ซึ่งจะมีอยู่ในทุกองค์กร

2. สมรรถนะบริหาร หมายถึง ลักษณะที่เป็นคุณสมบัติของความสามารถในการบริหารงานที่ทุกคนในองค์กรมีความจำเป็นต้องมีเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จ และเป็นไปตามแผนกลยุทธ์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค หมายถึง ลักษณะเฉพาะทางวิชาชีพที่มีความจำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลประสพผลสำเร็จ โดยจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะงาน
 ชูชัย สมितिไกร (2550, น.30-31) กล่าวว่า สมรรถนะของบุคลากรโดยทั่วไป สามารถจำแนกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ สิ่ง / คุณลักษณะที่บุคลากรในองค์กรต้องมีเหมือนกันทุกคนทุกตำแหน่งและทุกระดับตำแหน่งในหน่วยงาน

2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) คือ สิ่ง / คุณลักษณะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่มีความจำเป็นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเฉพาะสายงานหนึ่งๆ

3. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Role competency) คือ สิ่ง / คุณลักษณะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หรือสามารถเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า สมรรถนะเชิงการจัดการ (Management competency)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, น.10-11) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) ตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ ลักษณะของบุคคลในหน่วยงานที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ซึ่งจะสามารถช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Job competency) คือ ลักษณะของบุคคลในหน่วยงานที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยให้คน ๆ นั้นสร้างผลงานในหน่วยงานตามตำแหน่งงานของตนได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) คือ ลักษณะของบุคคลในหน่วยงานที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ได้อย่างโดดเด่น หรือเรียกว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

เทือน ทองแก้ว (2545, น.35-43) กล่าวว่า สมรรถนะมี 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแต่ละคนมีแสดงให้เห็นถึงความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งจะไม่มีบุคคลอื่นใดสามารถลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สิ่งที่บุคคลนำมาใช้ในการทำงานตามความเฉพาะของตำแหน่ง

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง สิ่งหน่วยงานแสดงความสามารถพิเศษที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรเท่านั้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องว่ามีความสำคัญที่บุคคลแต่ละคนต้องมี หรือ ต้องทำเพื่อให้บรรลุผลเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง สิ่ง que แสดงให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ถ้ารงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2548, น.9) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ เจตคติ ความเชื่อ พฤติกรรมของบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กรจะต้องมีที่เป็นสิ่งร่วมของทุกคนในองค์กร สมรรถนะหลักขององค์กรหนึ่ง อาจจะไม่เหมือนกับองค์กรหนึ่งก็ได้

2. สมรรถนะอื่น (Others competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์กรต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ สมรรถนะตามหน้าที่ สมรรถนะวิชาชีพ สมรรถนะเชิงเทคนิค หรือสมรรถนะตามสายงาน สมรรถนะเฉพาะส่วนบุคคล สมรรถนะของภาวะผู้นำในการบริหาร

ประมา ศาสตรระจุ (2550, น.20) ได้สรุปความหมายของ สมรรถนะ ว่าเป็นพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงาน และเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ / ความสามารถ รวมไปถึง คุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล

พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2553, น.4) ได้สรุปความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะนิสัย (Trait) หรือชาวบ้านเรียกว่าสันดานแรงจูงใจ (Motive) บุคลิกภาพ (Personality) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self - image) บทบาทที่แสดงออกในสังคม (Social Role) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ขององค์กรในที่สุด

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547, น.33) ได้สรุปความหมายของคำว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของการมีความสามารถในการปรับและใช้กระบวนการทัศน ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้

และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2549, น.24-25) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ ให้สำเร็จอย่างมีมาตรฐานภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น.4-7) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนำไปสู่การสร้างผลงานที่โดดเด่น โดยสรุป คือ บุคคลจะสามารถแสดงสมรรถนะได้นั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบทั้งความรู้ ทักษะ / ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549, น.16) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้น ทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและดีกว่าบุคคลอื่น

อัจริยา วัชรวิวัฒน์ (2544, น.12) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่ประกอบด้วยความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติที่บุคคลพึงมีในการที่จะปฏิบัติ หรือจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดและสามารถแสดงออกมาให้เห็นได้ในรูปของพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (2559, น.5) กล่าวว่า Competency หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาและองค์กรกำหนดไว้ สำหรับองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. ความรู้ ความเข้าใจ (Knowledge)
2. ทักษะ (Skill)
3. คุณลักษณะ เช่น แนวคิด อุปนิสัย แรงขับ (Attribute)

Boam. R. and Sparrow. P (1992)กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจ อุปนิสัย ความรู้ และทักษะ ซึ่งเป็นตัวผลักดันหรือปัจจัยเชิงสาเหตุให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

Boyatzis (1982) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคล เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของงาน และที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

Dales (1995) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การสืบค้น เสาะแสวงหา เพื่อค้นหาสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นเลิศ หรือทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เหนือว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยเกิดจากการอาศัยความสามารถในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนงานที่กำหนด

Dubois และ Rothwell (2004) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่ง que ทุกคนมี เป็นคุณลักษณะภายในตัวบุคคลที่มีการนำมาใช้ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เพื่อนำทำให้เกิดผลที่ได้จากการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัย กรอบความคิดและวิธีคิด การกระทำ ความนึกคิด และความรู้สึกรู้จัก

Kaplan และ Norton (2004) แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์การกำหนด เช่น รู้เรื่องงานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น
3. ค่านิยม (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างค่านิยมให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น

McClelland (1998) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล และเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ และเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย แรงขับ (motives) ลักษณะ (traits) แนวคิด / ความคิดของตน (self-concepts) ทศนคติ (attitude) หรือคุณค่า (values) ความรู้ในเนื้อหา (content knowledge) หรือความรู้-ความคิด (cognitive) หรือทักษะเชิงพฤติกรรม (behavioral skills) ที่ สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้ ซึ่งประกอบกันทำให้บุคคลแต่ละคนได้รับความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน โดยแบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

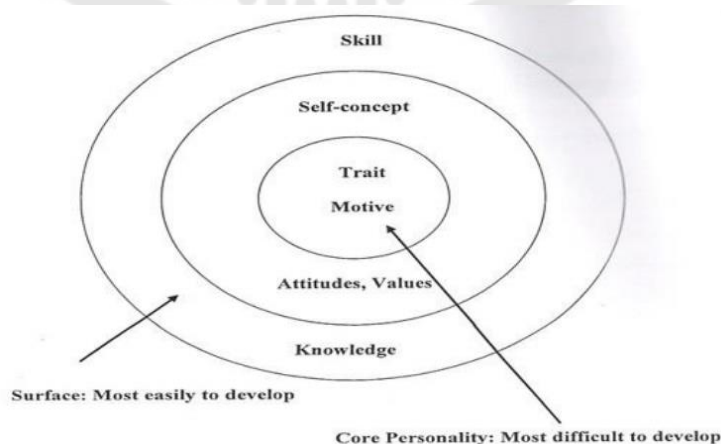
1. สมรรถนะพื้นฐาน หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยสมรรถนะพื้นฐานจะทำให้แต่ละคนมีผลงานที่เหมือนกัน ไม่แตกต่างกันกับผู้อื่น

2. สมรรถนะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกับผู้อื่น หมายถึง ความรู้ ทักษะ ค่านิยม แรงจูงใจ เจตคติ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีผลจากการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานขององค์กร เกิดผลความสำเร็จของงานที่โดดเด่น

Mitrani, Dalziel, และ Fitt (1992) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน

Shermon (อ้างถึงใน กิติคุณ ตั้งคำ, 2556, น.18) ให้ความหมายของ สมรรถนะ ไว้ 2 ความหมาย คือ 1) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ และ 2) สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Spencer และ Spencer (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกที่สำคัญตามความแตกต่างของบุคคล ซึ่งเป็นเหตุผลหลักที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบด้วย ทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้ (Visible) และแรงขับภายใน (Motive) คุณลักษณะประจำตัว (Trait) และทัศนคติและความรู้สึกรู้สีก็นึกคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแสดงความสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
ที่มา: Spencer and Spencer. (1993, p.11)

1. แรงจูงใจ เป็นสิ่ง / ลักษณะที่บุคคลได้มีการคิด หรือต้องการอย่างแท้จริง เป็นแรงขับในการกำหนดทางเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการตอบสนองต่อเป้าหมาย
2. คุณลักษณะ เป็นลักษณะนิสัยของบุคคล เพื่อตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ
3. ทักษะ / ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของตนเองที่จะส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการมีพฤติกรรม
4. ความรู้ เป็นข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอยู่ในตัวบุคคล
5. ทักษะ เป็นความสามารถในการปฏิบัติงาน

ซึ่งคุณลักษณะที่กล่าวมานี้สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่ายจำนวน 2 คุณลักษณะ คือ 1) สมรรถนะที่สังเกตเห็นได้หรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้ง่าย และ 2) สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปภายในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งยากต่อการวัดและพัฒนา และสำหรับแนวคิดของตนเอง (Self - concept) ได้แก่ ทักษะ และค่านิยม เป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้ระยะเวลา

ตาราง 1 วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ

ท.ล.	องค์ประกอบ	เอกสาร / งานวิจัย										
		กมลรัตน์ แสนใจงาม (2557)	ประมา ศาสตรระรุจิ (2550)	พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2553)	สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	สุภัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549)	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (2559)	McClelland (1998)	Boam and Sparrow (1992)	Kaplan and Norton (2004)	Spencer and Spencer (1993)
1	ความรู้ (knowledge)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	ทักษะ (skill)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	แนวคิด / ความคิดของตน (self concepts)								✓	✓		✓
4	ทัศนคติ / เจตคติ (attitude)								✓			
5	ค่านิยม (values)								✓		✓	
6	ความเชื่อ (belief)											
7	พฤติกรรม (behavior)			✓					✓			
8	อุปนิสัย (traits)			✓					✓	✓		✓
9	แรงจูงใจ (motivate)			✓					✓	✓		✓
10	ความคิด (cognitive)								✓			

ตาราง 2 วิเคราะห์ประเภทของสมรรถนะ

ที่	ประเภทสมรรถนะ	เอกสาร / งานวิจัย							
		กมลรัตน์ แสนใจงาม (2557)	จิรประภา อัครบวร (2549)	ศุชัย สมितिไกร (2550)	ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547)	เทียน ทองแก้ว (2545)	ดำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548)	Spencer and Spencer (1993)	McClelland (1998)
1	สมรรถนะหลัก หรือ สมรรถนะพื้นฐานในหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
2	สมรรถนะเฉพาะของงาน โดยมีชื่อเรียกแตกต่างกัน เช่น - สมรรถนะประจำกลุ่มงาน - สมรรถนะตามตำแหน่งงาน - สมรรถนะเฉพาะตามหน้าที่ - สมรรถนะวิชาชีพ - สมรรถนะเชิงเทคนิค - สมรรถนะในสายงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
3	สมรรถนะส่วนบุคคล				✓	✓	✓		✓
4	สมรรถนะภาวะผู้นำ						✓		
5	สมรรถนะการบริหาร / การจัดการ		✓						
6	สมรรถนะองค์การ					✓			
7	สมรรถนะที่สังเกตได้							✓	
8	สมรรถนะสังเกตไม่ได้							✓	

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะ สามารถนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการวิจัยของผู้วิจัย โดยสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้ประเมิน หมายถึง บุคลิกลักษณะ ความสามารถ ศักยภาพในด้านการประเมิน ซึ่งเป็นคุณสมบัติ

พื้นฐานของการเป็นผู้ประเมินเพื่อทำหน้าที่ในการตัดสินตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ของเรื่องที่มีการประเมิน มีคุณลักษณะความสามารถที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้ปฏิบัติงานประเมิน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลักของผู้ประเมิน และสมรรถนะเฉพาะของผู้ประเมิน โดยในแต่ละสมรรถนะนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 โดยอยู่บนพื้นฐานของบทบาทหน้าที่ จรรยาบรรณ ที่ผู้ประเมินต้องพึงกระทำ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ซึ่งสิ่งที่ได้จะทำให้สามารถกำหนดขอบเขตของ องค์ประกอบของสมรรถนะที่ผู้ประเมินพึงมี เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบการพัฒนาผู้ประเมินได้ อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้ประเมิน

ผู้ประเมินเมื่อทราบถึงองค์ประกอบที่ผู้ประเมินควรมีแล้ว จากนั้นเมื่อมองในส่วน ของกระบวนการประเมินซึ่งเป็นบทบาทของผู้ประเมินที่ควรพึงมี ได้มีผู้อธิบายไว้อย่างหลากหลาย โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (2560, น.19) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้ประเมินคุณภาพการศึกษา (ณ ที่นี้ยกตัวอย่างของผู้ประเมินคุณภาพภายนอก) ต้องมีจรรยาบรรณ ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการตรวจเยี่ยมและ การประเมินมีความยุติธรรมเป็นกลาง ในส่วนระดับสมรรถนะตามบทบาท หน้าที่ พบว่าที่เป็นจริง ใน 3 รอบที่ผ่านมา มีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ด้านความรู้ ความเข้าใจในบริบทของ สถานศึกษาที่ประเมินสูงที่สุด และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังในรอบสี่ คือ ด้าน ความสามารถในการประเมิน เนื่องจากการเป็นผู้ประเมินภายนอกที่มีคุณภาพนั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการประเมินเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์สมรรถนะที่ใช้ใน การประเมินของ King และ Stevahn (2015) ที่พบว่าสมรรถนะร่วมที่สำคัญในการพัฒนา สมรรถนะผู้ประเมินคือ การพัฒนาที่เน้นด้านเทคนิค ได้แก่ การสืบเสาะหาข้อมูลอย่างเป็นระบบ การวางแผน และการออกแบบการประเมิน เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้อง

อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล และคณะ (ม.ป.ป.). ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ประเมินคุณภาพ สถานศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาและระบบการประกันคุณภาพภายในตาม มาตรฐานการศึกษา
2. มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินคุณภาพสถานศึกษา เป็นอย่างดี

3. เข้าใจบริบทของสถานศึกษาและมีทักษะการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินแบบองค์รวม (holistic assessment) เป็นอย่างดี

4. มีบุคลิกภาพที่ดี สุภาพ เรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ สุขุม รอบคอบ และมองโลกในแง่ดี

5. ตรงต่อเวลา และรักษาเวลา

6. มีทักษะในการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นกัลยาณมิตร

7. สามารถทำงานเป็นทีม

8. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

9. มีทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

10. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปความ

11. สามารถให้ข้อเสนอแนะอย่างชัดเจนและตรงประเด็น

12. สามารถสรุปและจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา

13. มีคุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

14. มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษาและเจตคติที่ดีต่อการประเมิน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น.107-142) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยต้องอาศัยบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีบุคลิกภาพและเจตคติที่เหมาะสมเป็นผู้ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยสิ่งที่คุณติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาต้องให้ความสำคัญมีดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะสำคัญของผู้ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เช่น บุคลิกภาพที่ดี มีทักษะมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุขุม รอบคอบ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร สามารถในการทำงานเป็นทีม มีการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีคุณธรรม จริยธรรม และ มีความเชื่อมั่นในระบบประกันคุณภาพการศึกษา

2. บทบาทหน้าที่ของผู้ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เช่น การศึกษาเอกสาร แผนพัฒนาการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานประจำปี (Self-Assessment Report: SAR) และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การจัดทำกำหนดการติดตามคอยมีการวางแผนให้มีความเหมาะสม และเป็นไปตามแผนที่ได้มีการกำหนดไว้ การกำกับ ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผน ฯลฯ

3. หลักการปฏิบัติตนของผู้ทำหน้าที่ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เช่น
เที่ยงตรง โปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต อุดม อุดมการณ์และยึดหยุ่นในการทำงาน ฯลฯ

3.1 ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียแก่ชื่อเสียงของตนหรือแก่ชื่อเสียงของหน่วยงานที่
มอบหมายให้ทำหน้าที่ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

3.2 ไม่นำบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เข้าไป
ในสถานศึกษา

3.3 มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบกัลยาณมิตร

4. คุณสมบัติ หน้าที่ และจรรยาบรรณของผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

4.1 คุณสมบัติเฉพาะ

4.1.1 มีประสบการณ์การสอนหรือการทำงานภายในสถานศึกษา หรือเป็น
ผู้บริหารสถานศึกษา หรือเป็นบุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ประเมิน

4.1.2 ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในที่
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จัดให้ หรือมอบหมายสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ จัด
ฝึกอบรม

4.1.3 มีความรู้ความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพการศึกษา

4.1.4 มีความเชื่อมั่นในระบบประกันคุณภาพการศึกษา

4.1.5 มีความเข้าใจกระบวนการทำงานของสถานศึกษา

4.2 คุณสมบัติทั่วไป

4.2.1 มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

4.2.2 มีทักษะในการติดต่อสื่อสารอย่างกัลยาณมิตร

4.2.3 มีทัศนคติที่กว้างไกล

4.2.4 มีความหนักแน่นสุ่มรอบคอบ

4.2.5 มีทักษะในการคิด วิเคราะห์

4.2.6 มีความเป็นกลาง

4.2.7 มีความสนใจที่จะทำประโยชน์ให้แก่สถาบันอุดมศึกษาอย่างแท้จริง

5. เทคนิคการประเมินคุณภาพของผู้ประเมิน

5.1 การอ่านและวิเคราะห์รายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมิน
คุณภาพภายใน

การอ่านรายงานการประเมินตนเอง SAR คือ การอ่านรายงานการประเมินตนเอง ต้องอ่านอย่างละเอียดวิเคราะห์และบันทึกในรายละเอียดที่จะเอื้อต่อการประเมินภาคสนาม แต่ต้องไม่มากและละเอียดจนเกินความจำเป็น และบันทึกด้วยภาษาที่ทั้งผู้ประเมินและผู้อ่านเข้าใจได้ไม่ยาก

- 1) อ่านให้เห็นภาพรวมของรายงาน 1 รอบ เพื่อความเข้าใจสถาบัน
- 2) อ่านโดยรายละเอียดในแต่ละตัวบ่งชี้ เพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน จุดแข็ง วิธีปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรม จุดที่ควรพัฒนาและแนวทางในการพัฒนา
- 3) บันทึกจุดที่ไม่ชัดเจนหรือมีข้อสงสัยที่พบในแบบรายงานการประเมินตนเองเพื่อยืนยันข้อเท็จจริงต่อไป
- 4) อ่านอย่างวิเคราะห์โดยให้เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์การประเมิน

5.2 เทคนิคการวิเคราะห์รายงาน คือ การอ่านและวิเคราะห์รายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายในต้องอ่านอย่างละเอียด วิเคราะห์ และบันทึกในรายละเอียดที่จะเอื้อต่อการประเมินภาคสนาม โดยบันทึกด้วยภาษาที่ทั้งผู้บันทึกและผู้อ่านเข้าใจได้ไม่ยาก ในการวิเคราะห์รายงานต้องวิเคราะห์ที่ต้องสอดคล้องกับเนื้อหาดังต่อไปนี้

- ตรวจสอบความครบถ้วนของหัวข้อในรายงาน ตั้งแต่ปก คำนำ สารบัญ บทสรุปผู้บริหาร ข้อมูลเบื้องต้นของสถาบัน ผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในรายละเอียดการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบและตามมาตรฐานการอุดมศึกษา จุดเด่น วิธีปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรม จุดที่ควรปรับปรุง แผนและเป้าหมายการพัฒนาในปีต่อไป และเอกสารสนับสนุนต่าง ๆ

5.3 ตรวจสอบและวิเคราะห์รายงาน

5.3.1 มีความครบถ้วนและชัดเจนของข้อมูลตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

5.3.2 มีความสอดคล้องของผลการดำเนินงานและเอกสารสนับสนุนหรือหลักฐานอื่น ๆ ที่อ้างอิง

5.3.3 มีเอกสารสนับสนุนหรือหลักฐานอ้างอิงที่เพียงพอและเชื่อถือได้

5.3.4 มีแผนและการดำเนินงานตอบสนองหรือสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และจุดเน้นของหน่วยงาน

5.4 วิธีการสืบค้นข้อมูลเพื่อการประเมินคุณภาพ

5.4.1 สืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูล เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่ต้องการและตรวจสอบความสมบูรณ์ของการจัดทำฐานข้อมูล

5.4.2 สืบค้นจากเอกสารรวมถึงงานวิจัยสถาบัน เพื่อตรวจสอบยืนยันข้อมูลใน SAR หากมีประเด็นใดที่เอกสารอ้างอิงให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ต้องค้นหาเพิ่มเติมจากบันทึก หรือร่องรอยที่หน่วยงานรวบรวมไว้ต่อไป

5.4.3 สืบค้นจากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาสภาพความเป็นจริงจากผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่หรือผู้ที่รับผิดชอบในกิจกรรมนั้น เพิ่มเติมจากฐานข้อมูลและเอกสารอ้างอิง หากผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในมีการเตรียมการที่ดีก่อนการสัมภาษณ์จะทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นจริงและมั่นใจในหลักฐานเอกสารที่ปรากฏ

5.4.4 สืบค้นจากการสังเกตปฏิบัติงานจริง โดยปกติสังเกตจะทำให้ผู้ประเมินได้รับข้อมูลที่เป็นจริง การสังเกตอาจจะใช้ควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์และการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร

5.4.5 สืบค้นจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง สถานประกอบการและชุมชน เพื่อยืนยันสภาพความเป็นจริงและได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

The Canadian Evaluation Society (2010) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกที่ต้องมีทักษะการประสานงานและการทำงานเป็นทีม ทักษะการทำงานส่วนบุคคล (ตนเอง และทีม) และทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม และยังสอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้ตรวจประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2560) ที่ผู้ตรวจประเมินต้องคุณสมบัติการทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจตรงกัน ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินจากเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ผู้ประเมินจะมีสิ่งที่พึงกระทำเพื่อเป็นการเตรียมตัวการทำงานที่การประเมิน ได้แก่ การเตรียมตัวก่อน ระหว่าง และหลังการประเมิน ซึ่งในแต่ละช่วงเวลาของการทำหน้าที่การประเมินนั้น ผู้ประเมินต้องมีองค์ประกอบของสมรรถนะการเป็นผู้ประเมิน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในการประเมินประสบความสำเร็จเป็นไปตามแผนและตามเป้าหมายของการประเมินที่วางไว้ ซึ่งสิ่งที่ได้จะทำให้สามารถสามารถได้ทราบถึงวงจรของกระบวนการทำงานของผู้ประเมินเพื่อนำมาใช้ในการออกแบบการพัฒนาผู้ประเมินได้อย่างครบถ้วนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการประเมินในแต่ละเรื่องที่ทำกรประเมิน

1.3 การประเมินรายงาน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินควรมีสมรรถนะหรือคุณสมบัติของการเป็นผู้ประเมิน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษาความหมายของสมรรถนะในตอนต้น ได้มีการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทของผู้ประเมินทั่วไป และประเภทของผู้ประเมินที่มีความเฉพาะทาง โดยจากงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ประเมินได้มีการศึกษาผู้ประเมินเฉพาะทางเป็นหลัก โดยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาผู้ประเมินที่ทำหน้าที่ในการประเมินรายงาน จึงได้มีการหาความหมาย บทบาท ขั้นตอนการประเมินรายงาน ซึ่งได้พิจารณาครอบคลุมประเภทของรายงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานในรูปแบบเอกสารทางการศึกษา หลักสูตร รายงานผลการปฏิบัติงาน ฯลฯ ดังรายละเอียด ดังนี้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) ได้อธิบายถึง กระบวนการประเมินเอกสารทางการศึกษา เช่น การประเมินหลักสูตร ว่าเป็นการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบต่าง ๆ ของเอกสาร ทั้งในส่วนของ จุดหมาย จุดประสงค์ โครงสร้าง เนื้อหาสาระ และวิธีการวัดและประเมินผล โดยต้องมีความสอดคล้อง เหมาะสม ครอบคลุมและถูกต้องตามหลักการและเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาหรือไม่ เพียงใด รวมไปถึงภาษาที่ใช้สื่อสารได้มีความชัดเจน ตรงประเด็นหรือวัตถุประสงค์ของเนื้อหาที่ต้องการสื่อหรือไม่ ซึ่งการประเมินเอกสารหลักสูตรมักใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้วิธีการที่ให้ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการประเมิน

ไพศาล หวังพานิช (2543) ได้อธิบายหลักการสำคัญที่ผู้ประเมินได้มีการใช้ในการประเมินเอกสารหลักสูตร โดยต้องพิจารณาในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ความถูกต้องตรงความเป็นจริง หมายถึง ผู้ประเมินต้องประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของเรื่องที่ทำกรประเมิน ตรงตามกรอบการประเมินที่ได้กำหนดไว้อย่างถูกต้อง
2. ความน่าเชื่อถือ หมายถึง ผู้ประเมินต้องประเมินอย่างตรงไปตรงมา สามารถให้เหตุผลและตอบผู้อื่นได้ด้วยคามมั่นใจ โดยต้องมาจากพื้นฐานของข้อมูลการรายงานที่มีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือ
3. ความยุติธรรม หมายถึง ผู้ประเมินต้องซื่อตรง ไม่ลำเอียง ไม่บิดเบือนข้อมูลจากความเป็นจริง โดยใช้เกณฑ์ในการตัดสินได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2542) ได้ให้ความหมายของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการอธิบายในส่วนของวิธีการประเมินผลการรายงานจากผู้ปฏิบัติงานที่รับการประเมิน ซึ่งแบ่งวิธีการประเมินออกเป็น วิธีการประเมินตามผลงาน (Appraisal by Result) วิธีประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดโดยตรง (The Direct Index) วิธีการประเมินโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

การปฏิบัติงาน (Standard of Performance) และวิธีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง (Analysis of Position Functions and Responsibilities)

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2560) ได้กำหนดบทบาทของผู้ตรวจประเมินรายงานจากการประเมินผลงานของหน่วยงานที่รับการประเมินเข้าประกวด ไว้ดังนี้

1. สามารถจัดทำรายงานป้อนกลับให้ผู้ถูกประเมิน โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และพิจารณารายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่ได้สมัครเพื่อขอรับรางวัล พร้อมทั้งสามารถระบุจุดแข็ง จุดอ่อนเพื่อให้หน่วยงานผู้รับการประเมินนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเป็นระบบ

2. มีจรรยาบรรณในการเป็นผู้ตรวจประเมิน โดยยึดหลักของความเป็นมืออาชีพในการประเมิน การเก็บรักษาความลับของผู้รับการประเมิน และไม่มีผลประโยชน์อันเกิดจากการประเมิน

3. มีหน้าที่ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ รางวัลที่ผ่านการพิจารณาเพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานต่อไป

กานดา พูนลาภทวี (2524) ได้มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพในการประเมินรายงานการศึกษา โดยผลการวิจัย พบว่า ผู้ประเมินรายงานการศึกษา ควรมีลักษณะ คือ สามารถสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม มีคุณลักษณะและเจตคติของการเป็นผู้ประเมิน รายงานการศึกษา สามารถกำหนดสิ่งที่มุ่งประเมิน สามารถสรุปพาดพิงและลงข้อสรุป สามารถจัดทำข้อเสนอแนะจากผลการประเมิน และสามารถแสวงหาสารสนเทศเกี่ยวกับเรื่องที่ประเมิน

เกื้อ แสงโสม (2547, น.21-24) ได้ศึกษาสมรรถภาพของผู้ประเมินรายงานโครงการ ควรมีกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. การสืบเสาะหาความรู้อย่างเป็นระบบ โดยผู้ประเมินมีการใช้วิธีการประเมินได้อย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างครอบคลุม รวมทั้งมีการนำเสนอข้อมูลผลการประเมินได้อย่างตรงประเด็น

2. ความสามารถในการประเมิน โดยผู้ประเมินควรมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องที่ประเมิน พร้อมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ

3. ทักษะทั่วไปของการประเมิน โดยผู้ประเมินควรรู้บทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้ประเมินที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์ การรักษาความลับของผู้ถูกประเมิน การสังเกต เป็นต้น

4. ผู้ประเมินควรให้เกียรติในตนเองและผู้รับการประเมิน โดยยึดถือจรรยาบรรณและมาตรฐานการประเมิน ซึ่งต้องไม่ให้เกิดผลกระทบหรือเป็นอันตรายต่อส่วนรวม

5. ผู้ประเมินต้องมีความรับผิดชอบต่อสาธารณชน โดยต้องมีการวางแผนการประเมินให้ครอบคลุมในทุกมิติในการประเมิน ทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผลการประเมินที่เกิดขึ้น

องอาจ นัยวัฒน์ (2559), อ้างถึงใน ธนากร งามชมภู, ศิริมา นเรวุฒิกุล, และ วรพจน์ งามชมภู (2563) ได้สรุปกระบวนการประเมินในรูปแบบการวิพากษ์วิจารณ์เอกสารวิชาการทางการศึกษา ซึ่งมีจุดที่ต้องเน้นในการพิจารณาต่อผลงานนั้น ๆ ประกอบด้วย 4 มิติหลัก ได้แก่

1. มิติการพรรณนา (Descriptive dimension) เป็นการเล่าเรื่องหรือบรรยาย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสื่อความว่าสิ่งที่ประเมินมีลักษณะอย่างไร

2. มิติการตีความ (Interpretative dimension) เป็นการตีความหมายและผลการติดตามที่อาจจะเกิดจากการสังเกตสิ่งที่ประเมิน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายผลจากการประเมินของสิ่งที่ประเมินซึ่งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้มาจากมิติการพรรณนา ซึ่งเป็นไปด้วยความน่าเชื่อถือและเป็นเหตุเป็นผล

3. มิติการประเมินค่า (Evaluative dimension) เป็นการประเมินความสำคัญของสิ่งที่ประเมินตั้งแต่ข้อมูลที่ได้จากมิติพรรณนา และมิติการตีความ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับเปลี่ยนส่วนประกอบต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสิ่งที่ประเมิน

4. มิติการสรุปสาระสำคัญ (Thematic dimension) เป็นการให้ความสำคัญกับสิ่งที่ผู้ประเมินได้ถอดบทเรียนในสิ่งที่ประเมินจากบทวิพากษ์วิจารณ์ให้แก่ผู้อื่นเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของสิ่งที่ประเมินต่อไป

Centers for Disease Control and Prevention (2009) ได้สรุปเกี่ยวกับการประเมินและตรวจสอบรายงานไว้ว่า มีขั้นตอน คือ วางแผนการประเมินรายงาน ได้รับอนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลจากผู้รายงานแล้ว รัชชาความลับของเอกสาร ตีความและวิเคราะห์รายงาน ประเมิน และสรุปผล นอกจากนี้ได้กล่าวถึงข้อดีของการใช้วิธีการประเมินรายงาน คือ การสิ้นเปลืองทรัพยากรที่เกี่ยวกับการประเมินค่อนข้างน้อย สามารถอ้างอิงถึงแหล่งข้อมูลได้ เห็นข้อมูลที่เป็นรูปธรรม

Carrell, Kuzmits, และ Elbert (1992) ได้แบ่งรูปแบบของการประเมินรายงานผลการปฏิบัติงานออกเป็น 6 รูปแบบ คือ

1. วิธีการประเมินแบบมาตราส่วน แบ่งออกเป็น การประเมินแบบใช้กราฟ และแบบไม่ใช้กราฟ

2. วิธีการประเมินแบบเปรียบเทียบ แบ่งออกเป็น แบบจัดอันดับ แบบการกระจายตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนด และแบบเปรียบเทียบเป็นคู่

3. วิธีการประเมินโดยเน้นเหตุการณ์วิกฤติ แบ่งออกเป็น แบบรายงานประจำปี แบบตรวจสอบรายการ และแบบเน้นพฤติกรรมที่สำคัญ

4. วิธีการประเมินแบบบรรยาย

5. วิธีการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ของการรายงานเป็นหลัก

6. วิธีผสมผสาน ซึ่งใช้วิธีประเมินมากกว่า 1 วิธี

Dessler (1997) กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการรายงานจากการปฏิบัติงาน แบบเป็นทางการ ได้แก่

1. วิธีการประเมินแบบกราฟ (Graphic Rating Scale Method) เป็นเทคนิคที่ผู้รับการประเมินจะได้รับคะแนนจากการรายงานไปยังผู้ประเมิน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงข้อมูลผลงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยต้องเป็นข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ

2. วิธีการจัดลำดับทางเลือก (Alternation Ranking Method) เป็นเทคนิคที่ผู้รับการประเมินได้ถูกจัดเรียงลำดับของคะแนนผลการปฏิบัติงานตั้งแต่คะแนนที่ดีที่สุดไปยังคะแนนที่ด้อยที่สุด

3. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired Comparison Method) เป็นเทคนิคที่ผลการรายงานของผู้รับการประเมินแต่ละคนจะถูกเปรียบเทียบกับผู้รับการประเมินคนอื่น ๆ ทุกคนในกลุ่มที่ถูกประเมิน เพื่อพิจารณาถึงจุดเด่น จุดด้อยเป็นคู่ ๆ

4. วิธีการกระจายความถี่ (Forced Distribution Method) เป็นการประเมินผลการรายงานในการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งผู้ประเมินจะมีการยึดตามเกณฑ์ แล้วกระจายความถี่ในลักษณะรูปโค้งปกติ

Worthen (1975 อ้างถึงในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544)) ได้สังเคราะห์สมรรถภาพของผู้ประเมินรายงานการศึกษาที่จำเป็นต้องมี ได้แก่ สามารถค้นหาสารสนเทศเกี่ยวกับเรื่องที่จะประเมิน สามารถระบุข้อดีจากผลการประเมิน สามารถประยุกต์ใช้แบบประเมินที่มีความตรง สามารถประเมินคุณค่าของรายงาน สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมในการประเมินผล สามารถเลือกและใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลอย่าง สามารถใช้คอมพิวเตอร์ และสามารถจัดทำข้อเสนอซึ่งเป็นผลจากการประเมิน

Bowen (2009, p.27) กล่าวว่า ข้อดีของการประเมินรายงานโดยไม่ได้มีการประเมินเชิงประจักษ์ คือ การประเมินเอกสารประหยัดทรัพยากรและมีประสิทธิภาพได้ดีกว่าวิธีการประเมินรูปแบบอื่น ผู้รับการประเมินไม่มีสิทธิ์หรือเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในระหว่างการประเมินซึ่งจะไม่มาเป็นปัจจัยที่มามีอิทธิพลหรือส่งผลต่อระหว่างการประเมิน การประเมินเอกสารสามารถทวนข้อมูล

และรายละเอียดการประเมินซ้ำได้เพื่อความแม่นยำเพราะมีเอกสารการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรสามารถเรียกดูได้ตลอดเวลา สำหรับข้อจำกัด คือ หากต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อใช้ประกอบการวิจัย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ อาจจะไม่สามารถทำได้เพราะพิจารณาข้อมูลจากการรายงานที่เป็นรูปแบบของเอกสารเท่านั้น และผู้รายงานต้องมีความจริงใจในการรายงานที่ตรงตามความเป็นจริง ไม่ใช่เป็นเพียงการสร้างเอกสารขึ้นมา ซึ่งต้องแก้จากความเชี่ยวชาญของผู้ประเมินในการวิเคราะห์เอกสารการรายงานของผู้รับการประเมิน

Angrosino และ Mays de Perez (2000) กล่าวว่า การประเมินหรือการวิเคราะห์รายงานช่วยให้สามารถมีเอกสารหลักฐานประกอบ ทั้งจากในส่วนของข้อมูลจากการรายงานของผู้รับการประเมิน และผลจากการประเมินเอกสารของผู้ประเมิน โดยจะก่อให้เกิดประโยชน์เพราะถือเป็นการบันทึกไว้ที่เป็นลายลักษณ์อักษรส่งผลให้สามารถเก็บไว้เป็นข้อมูลสารสนเทศ นำไว้ใช้เปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในเรื่องเดียวกันในอนาคตเพื่อให้เห็นพัฒนาการของการปฏิบัติงานได้

Stephanie V. Chasteen and Alexis V. Knaub (2021) กล่าวว่า จุดประสงค์ของการประเมินรายงานไม่ใช่เพื่อให้ผู้รับการประเมินสร้างเอกสารเพื่อใช้รายงานเท่านั้น แต่เป็นการให้ผู้รับการประเมินนำกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานจริงมารายงาน ถ้าหากทำได้เช่นนี้แล้ว จะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้รับการประเมินเอง เพราะจะสามารถได้รับทราบผลการประเมินที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายใต้กระบวนการประเมินรายงานที่มีความชัดเจน และเป็นระบบ โดยผู้ประเมินรายงานนั้น ต้องมีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์เอกสาร การตีความ มีความยุติธรรม และเป็นกลางร่วมด้วย

Atkinson and Coffey (1997, p47) ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการประเมินรายงาน (เช่น วาระการประชุม รายงานการประชุม รายงานผลการปฏิบัติงาน คู่มือการดำเนินงาน บันทึกข้อความ ข่าวประชาสัมพันธ์ ฯลฯ) โดยผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินเอกสารเหล่านี้ ต้องมีความถนัดในการวิเคราะห์เอกสาร การพิจารณา และสามารถแยกแยะให้ได้ว่าเอกสารอันไหนบ้างที่มีความน่าเชื่อถือ และข้อมูลจากรายงานส่วนใดสามารถนำไปใช้ในกระบวนการประเมินต่อได้

Silverman (2000) กล่าวว่า ประเมินเอกสารด้วยวิธีการอ่าน ผู้ประเมินจำเป็นต้องมีสมาธิจดจ่อในการอ่าน ไม่ใช่อ่านแค่เพียงผิวเผิน แต่ต้องอ่านโดยมีการสังเคราะห์ และตีความเอกสารต่าง ๆ ไปพร้อมกันด้วย พร้อมกันนี้ควรมีการจัดหมวดหมู่เอกสารที่ได้รับ เพื่อใช้ตอบตามเกณฑ์การประเมินที่ได้มีการกำหนดไว้ร่วมด้วย

Rapley (2007) ได้อธิบายวิธีการประเมินรายงาน ซึ่งเอกสารที่รับการประเมินอยู่ในรูปแบบกระดาษและรูปแบบของไฟล์ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พบว่า วิธีการประเมินเอกสารลักษณะนี้ ผู้ประเมินจะต้องมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากผู้ประเมินในรูปแบบอื่น ๆ คือ การมีความเชี่ยวชาญในการตีความหมายของเอกสารเพื่อบังคับความหมาย ใจความสำคัญ และสามารถทำความเข้าใจต่อข้อมูลที่ได้จากเอกสารทดแทนการไปเห็นผลการดำเนินงานจากการปฏิบัติจริงเชิงประจักษ์ของผู้รับการประเมิน

Fereday & Muir-Cochrane (2006) กล่าวว่า ผู้ทำหน้าที่การประเมินรายงาน ต้องมีกระบวนการของการอ่านรายงานที่ผู้รายงานได้มีการรายงานซ้ำหลายครั้ง เพื่อให้สามารถตีความได้อย่างถูกต้องและชัดเจน และควรมีการทบทวนข้อมูลที่ผู้รายงานได้รายงานให้มีความรอบคอบละเอียดถี่ถ้วน เพื่อไม่ให้เกิดการตกหล่นของข้อมูลและใจความสำคัญ

จากการศึกษาการประเมินรายงานจะเห็นได้ว่า สิ่งที่ผู้ประเมินรายงานจำเป็นต้องมี คือ การมีความรู้และเข้าใจในสิ่งที่ประเมิน การรู้วิธีการที่นำมาใช้ในการประเมินเพื่อให้สำเร็จผลเครื่องมือต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการประเมิน โดยต้องเน้นทักษะพื้นฐานบางอย่างที่อาจทำให้เกิดความแตกต่างจากการเป็นผู้ประเมินทั่วไป เช่น การวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารอย่างถ่องแท้ และจับใจความสำคัญให้ตรงประเด็น เนื่องด้วยการประเมินตัดสินจากเอกสารที่มีอยู่เท่านั้น ไม่สามารถเห็นหลักฐานได้จริงตามเชิงประจักษ์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้ประเมินรายงานควรมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานที่ดีอันจะส่งผลให้การประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กลยุทธ์การสร้างความสามารถทางการประเมิน (EVALUATION CAPACITY BUILDING: ECB)

กลยุทธ์การสร้างความสามารถทางการประเมิน (EVALUATION CAPACITY BUILDING: ECB) ได้ให้คำจำกัดความ นิยาม และความหมายไว้ดังต่อไปนี้

พินดา วราสุนันท์ (2559, น.225) กล่าวว่า การสร้างความสามารถทางการประเมิน คือ กระบวนการออกแบบเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการประเมินของบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กรเพื่อให้สามารถทำการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ข้อค้นพบจากการประเมินนำไปพัฒนาองค์กร ดังนั้น หากองค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีจะส่งผลให้การสร้างความสามารถทางการประเมินบรรลุผลสำเร็จ นำไปสู่การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในองค์กร โดยต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน

เนตรรัชนี กมลรัตนานันท์ (2558, น.78) กล่าวว่า การเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินไม่
ว่าจะอยู่ในระดับการประเมินตนเองในองค์กร หรือ ขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อน ย่อมมีกลยุทธ์ใน
การสร้างสมรรถนะการประเมินตามแนวคิดโมเดลพหุวิทยาการ ของ Preskill และ Boyley ดังนี้

1. การฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว (training only) เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมาก เหมาะ
สำหรับผู้ที่ต้องการจัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินที่ต้องการนำเสนอเรื่องของการ
ประเมินตั้งแต่เริ่มต้น ช่องทางในการอบรม เช่น ให้ข้อมูลแบบเผชิญหน้า การให้ข้อมูลสดทางระบบ
ออนไลน์ หรือการสื่อสารภายในเครือข่าย หรือระหว่างเครือข่ายสารสนเทศ เป็นต้น ถือว่าเป็นวิธีที่
ประหยัดที่สุด

2. การฝึกอบรม และกลุ่มการสอนงาน (training and group coaching) มีรูปแบบ
คล้าย รูปแบบการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว แต่เนื้อหาที่มีความเข้มข้นมากขึ้น และมีปฏิสัมพันธ์
ระหว่างวิทยากร หรือผู้ฝึกผู้ประเมินกับผู้เข้ารับการอบรมมากขึ้น โดยเพิ่มส่วนของการสอนงาน
และให้คำปรึกษาด้านการประเมินเพื่อให้ผู้อบรมเข้าใจตรงกัน อาจใช้การถามตอบในช่วงท้ายของ
การอบรมซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ขั้นต่ำสุดของการสอนงาน อาจมีรูปแบบเผชิญหน้ากับผู้อบรม หรือการ
โต้ตอบผ่านระบบออนไลน์ในเวลานั้น หรือผ่านระบบการบริการเครือข่ายที่อนุญาตให้สมาชิกรับส่ง
ข้อมูลทางระบบออนไลน์ได้ รูปแบบการอบรมนี้จะทำให้ได้เนื้อหาของการฝึกอบรมตามความ
ต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และได้สร้างชุมชนของการประเมินผ่านกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมที่
มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน

3. การฝึกอบรม และการสอนงานเป็นรายบุคคล (training and individual
coaching) ให้ความสำคัญกับการสอนงานเป็นรายบุคคลไปพร้อมกับการมีส่วนร่วม และให้
ความสำคัญกับเนื้อหา พื้นฐานที่จะทำให้กลุ่มสามารถสร้างงานร่วมกับผู้สอนงานได้ การสอนงาน
อาจมีขึ้นตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม หรืออาจจำกัดช่วงเวลา เช่น ช่วงแรกของการฝึกอบรม หรือ
ระหว่างการฝึกอบรม และ ช่วงกลางของการฝึกอบรม

4. การแลกเปลี่ยนความรับผิดชอบต่อการส่งข้อมูลการประเมิน (shared
responsibility for evaluation deliverables) ผู้ให้คำปรึกษาและผู้ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมมือกัน
โดยมีสมรรถนะของการแลกเปลี่ยนความรับผิดชอบสำหรับการส่งออกข้อมูลการประเมิน
ตัวอย่างเช่น ผู้ให้คำปรึกษาอาจพัฒนาเครื่องมือ และทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล ในขณะที่ผู้ที่ไม่มีส่วน
ได้ส่วนเสียมีหน้าที่หลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งสองอาจทำงานด้วยกัน ในการร่างและ
นำเสนอผลรายงานการประเมิน เป้าหมายของความร่วมมือ คือ การส่งผ่านความรู้ ซึ่งทำให้
รูปแบบที่แตกต่างจากรูปแบบที่เคยมีมา และการสรุปผลการประเมินสำหรับตนเองเท่านั้น รูปแบบ

นี้ไม่เหมาะกับสถานการณ์ที่มีผู้อบรมจำนวนมาก หากเลือกใช้วิธีการนี้ควรใช้เทคนิคการใช้ทีมเป็นฐานจะช่วยแก้ปัญหาได้ดี

5. ระบบการประเมินด้วยการฝึกอบรมแบบพร้อมใช้ (turnkey evaluation system with training) รูปแบบนี้มีส่วนคล้ายกับรูปแบบการแลกเปลี่ยนความรับผิดชอบต่อการส่งข้อมูลการประเมิน คือ มีจุดเน้นที่การให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่หลัก โดยทำหน้าที่เพียงรายงานผลการออกแบบการให้คำปรึกษา หรือการบริหารจัดการ เครื่องมือในการออกแบบการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้สร้างระบบการประเมินและเป็นผู้ฝึกผู้เข้ารับการอบรมในการควบคุมระบบอย่างอิสระ และให้ใช้ความรู้เรื่องการประเมินน้อยกว่าวิธีที่ใช้ความร่วมมือ ความรู้ที่ถ่ายทอดให้จะเน้นไปที่การลงมือปฏิบัติการประเมินมากกว่าการออกแบบการประเมิน รูปแบบการประเมินไม่ได้มุ่งเน้นการเสริมพลังอำนาจ แต่เน้นประสิทธิผล ผลงาน และการนำไปใช้ เนื่องจากผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ออกแบบระบบทั้งหมด จึงทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ระบบการทำงานของการทำงานของการประเมิน

6. การให้การช่วยเหลือด้านเทคนิค (technical assistance) เป็นการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ ภายนอก เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ การให้คำแนะนำในการวางแผนการประเมิน การสำรวจ และการลงมือปฏิบัติการสำรวจ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ประเมินจำเป็นต้องเรียนรู้เทคนิคที่ซับซ้อนขึ้นไปของการประเมิน และขยายขอบเขตของความรู้ออกไปสู่การประเมินในสถานการณ์จริง

7. การใช้ตัวเร่งปฏิกิริยาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเร็วขึ้น (catalyst-for-change) ซึ่งควรเลือกใช้วิธีนี้ในบริบทของการประเมินตนเองระหว่างผู้ประเมินกันเอง ในขณะที่ดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะการประเมิน ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำทำหน้าที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในเรื่อง 1) ความรู้และทักษะของสมาชิกคนอื่น ๆ 2) เป็นตัวเร่งให้เกิดองค์กรที่มีการปฏิบัติการประเมินเป็นกระแสหลัก โดยผู้นำมีอำนาจในการจูงใจให้มีการใช้แหล่งสนับสนุนเพื่อเปลี่ยนองค์กรของการปฏิบัติการประเมินและเพื่อตอบสนองความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้สำหรับโมดูลการประเมินเพื่อให้ได้องค์กรกระแสหลักของการประเมิน

8. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (The workshop / institute approach) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะการประเมิน ส่วนใหญ่มักจัดในรู้การประชุมประจำปี โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้ความรู้ ในหัวข้อที่หลากหลายประเด็นของการประเมิน การอบรมเชิงปฏิบัติการของสถาบันนั้นๆ มุ่งเน้นการช่วยเหลือบุคคลให้เรียนรู้ทักษะเฉพาะ หรือทำความเข้าใจ

แนวคิดของวิธีการแต่ละวิธีการให้ดีขึ้น การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการจะช่วยให้เกิดการพัฒนาระดับบุคคลคือพัฒนา ศักยภาพการประเมิน ในเรื่องใหม่ๆในช่วงเวลาสั้น

9. วิธีความร่วมมือ (The collaborative immersion approach) มีแนวคิดพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีทางจิตวิทยา social- constructivist ที่มองว่าสังคมช่วยให้คนเกิดการเรียนรู้จากกระบวนการทางสังคมได้ ร่วมกับกระบวนการพื้นฐานของวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการของสถาบัน โดยช่วยสร้าง ความรู้ และทักษะในการประเมินในระดับบุคคล ในขณะที่มีการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรไป พร้อมๆ กัน เป็นการสร้างวิธีในการพัฒนาสมรรถนะการประเมิน ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินเป็นขั้น ๆ จากระดับบุคคลที่มีระดับการประเมินง่าย ๆ ไปถึงซับซ้อน และในทางกลับกันจากระดับซับซ้อนคือระดับองค์กรลงมาถึงบุคคล

10. วิธีการฝึกงาน (The Fellowship / Internship approach) เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะอีกขั้นหนึ่งผ่านการประเมินในสถานการณ์จริง โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำ ผลของการฝึกงานมักได้รับผลลัพธ์ที่ดีมาก ทำให้ผู้ฝึกงานได้รับทักษะการประเมินที่มีความซับซ้อน ในสถานการณ์จริง

Beere. D (2005)กล่าวว่า การสร้างความสามารถในการประเมิน (Evaluation Capacity Building) ว่าเป็นการพัฒนาทักษะ และความรู้การประเมินของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กร เป็นการเพิ่มศักยภาพทางการประเมินให้มีคุณภาพและเกิดความยั่งยืนทางการประเมิน โดยใช้ความรู้ ทักษะ และการพัฒนา เพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนา ปรับปรุงงานตลอดเวลารวมทั้งมีเจตคติที่ดีในการประเมิน ประกอบไปด้วย 1) ด้านความรู้ เช่น บุคลากรในองค์กรต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการประเมิน การวางแผนการประเมิน การนำข้อค้นพบจากการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ 2) ด้านทักษะ เช่น บุคลากรในองค์กรต้องสามารถเขียนแผนการประเมิน ออกแบบการสร้างเครื่องมือและเก็บข้อมูล สื่อสารและรายงานผลข้อค้นพบได้อย่างหลากหลาย 3) ด้านเจตคติ เช่น บุคลากรในองค์กรต้องมีความรู้ลึกซึ้งทางบวกต่อการประเมิน เห็นประโยชน์ของการประเมินในการให้สารสนเทศซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาระดับบุคคล และองค์กร

Clinton (2014) กล่าวว่า การสร้างความสามารถทางการประเมิน คือ กระบวนการในการออกแบบดำเนินการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติทางการประเมินของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร โดยทำการประเมินให้มีประสิทธิภาพ ใช้ประโยชน์จากการประเมินและปฏิบัติการประเมินอย่างมืออาชีพ

Labin, Duffy, Meyers, Wandersman, และ Lesesne (2012) กล่าวว่า การสร้างความสามารถทางการประเมินคือ กระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาแรงจูงใจ ความรู้ และทักษะของบุคคล และส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของกลุ่มบุคคลหรือองค์กรในการทำการประเมินและใช้ การประเมิน

Preskill และ Boyle (2008) กล่าวว่า การสร้างความสามารถทางการประเมิน คือ กระบวนการออกแบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างศักยภาพในการประเมินระดับบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรเกี่ยวกับเรื่องการประเมิน ให้สามารถดำเนินกิจกรรมทางการประเมิน และการใช้ประโยชน์จากการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม และความร่วมแรงร่วมใจของคนในองค์กร ซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยองค์ประกอบการสร้างความสามารถ มีดังนี้

1. ด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ได้แก่ 1) การประเมินเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย แผน และกิจกรรม 2) กรอบแนวคิดและแนวคิดในการประเมิน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมินผล 4) กระบวนการประเมินผลและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 5) จุดแข็งและจุดอ่อนของแนวทางการประเมินที่แตกต่างกัน 6) จุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยรูปแบบต่าง ๆ 7) วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติพื้นฐานกับข้อมูลเชิงปริมาณ 8) วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาพื้นฐานกับข้อมูลเชิงคุณภาพ 9) ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการประเมินผลและผลการวิจัย 10) ความสำคัญของการใช้แนวทางและวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับสภาพบริบท 11) แนวปฏิบัติในการประเมินที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม 12) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการประเมิน 13) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กิจกรรม และผลลัพธ์ที่คาดหวัง และ 14) การจ้างผู้ประเมินจำเป็นต้องดูความรู้ ทักษะ และประสบการณ์

2) ด้านทักษะการประเมิน ได้แก่ 1) พัฒนารูปแบบการประเมิน 2) สามารถพัฒนาคำถามการประเมิน 3) ออกแบบ และเขียนแผนการประเมินผล 4) ออกแบบเครื่องมือเก็บข้อมูล 5) เลือกรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม 6) มีกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่น่าเชื่อถือ 7) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ 8) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 9) สามารถแปลผล และสรุปผล 10) สามารถวางแผน จัดสรรการใช้งบประมาณในการประเมิน 11) มีการสื่อสารและรายงานผลการประเมิน ข้อค้นพบโดยใช้กลยุทธ์ เทคนิคที่หลากหลาย 12) ใช้มาตรฐานการประเมินผลที่เป็นมาตรฐานสากล 13) สอนคนอื่นเกี่ยวกับกระบวนการประเมิน 14) พัฒนาแผนการประเมิน 15) จัดกระบวนการประเมิน

3) ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อการประเมิน ได้แก่ 1) การประเมินผลให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ 2) การประเมินผลเป็นประสบการณ์ที่ดี 3) การประเมินผลควรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการออกแบบ 4) การประเมินมีส่วนช่วยให้เกิดความสำเ็จ 5) การประเมินผลเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร 6) การประเมินผลเป็นส่วนสำคัญของการทำงาน 7) การประเมินนั้นคุ้มค่าทั้งเวลาและงบประมาณ

นอกจากนี้ กระบวนการซึ่งถือเป็นกลยุทธ์เพื่อสร้างความสามารถในการประเมินนั้น ประกอบด้วย 10 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) Internship คือ การฝึกงาน การมีส่วนร่วมในโปรแกรมที่มีรูปแบบที่เป็นทางการ สำหรับผู้เริ่มต้นการปฏิบัติการประเมิน 2) Written Material คือ การศึกษาเอกสาร หาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวกับการประเมิน 3) Technology คือ การใช้เทคโนโลยีในการศึกษาทรัพยากรทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ หรือโปรแกรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการประเมิน 4) Meeting คือ การแลกเปลี่ยนผ่านการประชุมร่วมกันเกี่ยวกับการร่วมแสดงความคิดเห็นทางการประเมิน 5) Appreciative Inquiry คือ การตั้งคำถามเชิงสร้างสรรค์ การใช้การประเมินเป็นฐานการใช้การบรรยาย เล่าเรื่องในการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมิน 6) Communities of Practice คือ การร่วมแบ่งปันประสบการณ์ทางการประเมิน 7) Training คือ การเข้ารับการอบรม การอบรมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนาทางการประเมิน 8) Involvement in Evaluation คือ การมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือวางแผนการประเมิน 9) Technical Assistance คือ การได้รับความช่วยเหลือทางด้านเทคนิคจากผู้ประเมินทั้งภายในและภายนอก 10) Coaching คือ การโค้ช การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางการประเมิน

Suarez-Balcazar และ Taylor-Ritzler (2014) กล่าวว่า การสร้างความสามารถทางการประเมินให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กรนั้น ต้องใช้แนวคิดที่หลากหลาย ทั้งแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถทางการประเมิน ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ทฤษฎีการพัฒนาองค์กร โมเดลการเรียนรู้ เทคนิคการฝึกอบรม และการใช้สื่อเทคโนโลยี

Taylor-Powell และ Boyd (2008) กล่าวว่า กรอบแนวคิดการเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินในองค์กรที่มีความซับซ้อน ต้องมีการขยายกรอบแนวคิดการเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินในองค์กร เนื่องจากต้องการเพิ่มประสิทธิผลและความรับผิดชอบ เป้าหมายหลักคือ การสร้างความเข้มแข็ง และความยั่งยืนให้กับสมรรถนะขององค์กรและเพื่อ 1) ออกแบบ ลงมือปฏิบัติ และจัดการกับโครงการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เข้าถึง สร้าง และใช้ความรู้และทักษะการประเมิน 3) เพื่อให้เกิดความมอกงามของการเรียนรู้ การปรับปรุง และความรับผิดชอบ ที่มีความต่อเนื่องขององค์กร และ 4) สร้างความตระหนักและการสนับสนุนโมเดลการประเมิน ให้เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาผลงาน โดยมีกรอบแนวคิดในการดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินใน

องค์ประกอบที่มีความซับซ้อนประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาระดับวิชาชีพ 2) การสนับสนุนทรัพยากร และ 3) สิ่งแวดล้อมขององค์กร

จากการศึกษากลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน สรุปได้ว่า กลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน หมายถึง แนวทางที่มีการออกแบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างศักยภาพในการประเมินระดับบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรเกี่ยวกับเรื่องของการประเมิน โดยทำการประเมินให้มีประสิทธิภาพ ใช้ประโยชน์จากการประเมินและปฏิบัติการประเมินอย่างมืออาชีพ ซึ่งแนวคิดของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle (Evaluation Capacity Building: ECB) เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างความสามารถในการประเมินให้แก่ผู้ประเมินได้ทุกบริบทและมีความครอบคลุมต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ประเมิน ดังจะเห็นได้จากมีนักวิจัยอีกหลายท่านนำกลยุทธ์ดังกล่าว ไปพัฒนาต่อยอดเพื่อเกิดทฤษฎีและแนวทางใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย ประกอบด้วย 10 ข้อ ได้แก่ Internship, Written Material, Technology, Meeting, Appreciative Inquiry, Communities of Practice, Training, Involvement in Evaluation, Technical Assistance และ Coaching ซึ่งสิ่งที่ได้จะทำให้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในส่วนของขั้นตอนกระบวนการเพื่อใช้พัฒนาผู้ประเมินให้มีความสามารถในการประเมินตามประเภทและองค์ประกอบที่ผู้ประเมินพึงมีให้เป็นไปตามเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้

3. การพัฒนารูปแบบ

ในการพัฒนารูปแบบจำเป็นต้องทราบถึงความหมาย องค์ประกอบ ประเภทของรูปแบบ ให้มีความเข้าใจในรายละเอียด เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบในเรื่องที่ต้องการศึกษาได้อย่างครอบคลุมทุกบริบท เป็นขั้นตอนอย่างมีระบบ และเป็นไปอย่างครบถ้วน ส่งผลให้สามารถนำรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นนั้นไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

3.1 ความหมายของรูปแบบ

ความหมายของรูปแบบได้มีนักวิชาการนิยามความหมาย ไว้อย่างหลากหลาย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553, น.3) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดของ หลักการ กระบวนการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของระบบ สำหรับนำมาใช้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

เสรี ชัดแท้ (2538 อ้างถึงใน ศศิธร บัวทอง, 2556, น.104) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรของทฤษฎี เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือจากแนวคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อใช้อธิบายทฤษฎีที่มีอยู่แล้วให้เข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

Keeves. (1988) อ้างถึงใน ศศิธร บัวทอง, (2556, น.104) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบแผนโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

Nadler (1980 อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2549, น.69) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การนำทฤษฎี แนวทาง และกรอบแนวคิดมาพัฒนา เพื่อให้ง่ายต่อการแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้

Robbins (1986 อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2549 น.69) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นนามธรรมที่ทำให้เข้าใจปรากฏการณ์หรือความจริงได้ง่ายขึ้น ซึ่งรูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ เช่น วัตถุประสงค์ ตัวแปร องค์ประกอบ หรือสาระเนื้อหา และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบหรือสาระเนื้อหาดังกล่าว

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งสิ่งที่ได้จะทำให้สามารถเข้าใจความหมายและนำมาเป็นกรอบแนวคิดของการนิยามคำจำกัดความของขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 ประเภทของรูปแบบ

สำหรับการจัดกลุ่มประเภทของรูปแบบ ได้มีนักวิชาการแบ่งไว้โดยคำนึงถึงสภาพบริบทการนำไปใช้ไว้อย่างหลากหลาย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

Dell' Olio (2007) แบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานการนำเสนอรูปแบบบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ เป็นหลัก และได้แบ่งรูปแบบการสอนไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. Information-processing Model เป็นรูปแบบที่ยึดหลักของกระบวนการในการประมวลข้อมูลของผู้เรียน พร้อมทั้งหาแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. Personal Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหลาย

3. Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

Keeves (1988, p.561-565) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจนสามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถ่วงน้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถึงเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ส่วนปริมาณน้ำไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพันกณฑ์การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ เช่น ด้วยวิธีการทางด้านภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้น จากนั้นใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น สำหรับจุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ซึ่งมีการนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์และการวัดและประเมินผลทางการศึกษามากขึ้น รูปแบบลักษณะนี้มีการพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษา รูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือ มีการสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ

Smith และ Others (1980) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น 1) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง 2) รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่
1) รูปแบบข้อความ หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ เป็นการใช้อธิบายปฏิกิริยาในการอธิบายโดยย่อ
2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model)

Steiner (1988 อ้างถึงใน เสรี ชัดแจ้ง, 2538, น.7) ได้จำแนกรูปแบบ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็น 1) รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และ
2) รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for)

2. รูปแบบเชิงแนวความคิด (Conceptual Model) แบ่งออกเป็น 1) รูปแบบเชิงแนวความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว 2) รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายทฤษฎีหรือปรากฏการณ์ที่เป็นอยู่

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบนั้น สามารถแบ่งได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับบริบทของเรื่องที่น่าไปใช้ ดังนั้น การแบ่งประเภทของรูปแบบจะช่วยให้เห็นการจำแนกอย่างเป็นระบบ เป็นสัดส่วน และทำให้สามารถแบ่งกลุ่ม จัดหมวดหมู่ได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป ซึ่งสิ่งที่ได้จะทำให้สามารถเห็นตัวอย่างของการแบ่งประเภทเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยที่สนใจศึกษาต่อไป

3.3 องค์ประกอบรูปแบบ

จากงานวิจัยต่าง ๆ ได้มีขั้นตอนการพัฒนาในรูปแบบไว้อย่างหลากหลาย จึงขอยกตัวอย่างงานวิจัยที่ได้มีการศึกษาเพื่อที่จะนำไปใช้เป็นตัวอย่างในการสังเคราะห์องค์ประกอบสำหรับนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำรูปแบบของการพัฒนาบุคลากร ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, น.179-180) ได้นิยามของรูปแบบการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนว่ามีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 4) โครงสร้างระบบบริหารของการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 5) หลักสูตรการเรียนการสอน

สอนของการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 6) วิธีการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 8) การติดตามและประเมินผลของการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล และคณะ (2556, น.49-51) ได้นิยามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และ 3) เงื่อนไขความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

ชาญ คำภีระแปง (2560, น.136) ได้นิยามรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ชื่อวัตถุประสงค์ หลักการกระบวนการเสริมสร้าง ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ เงื่อนไขความสำเร็จและข้อมูลย้อนกลับ

นิภาพร ดีมาก และคณะ (2560, น.92) ได้นิยามรูปแบบการพัฒนาคูคณาจารย์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาคูคณาจารย์ 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาคูคณาจารย์ 3) ขอบข่ายการพัฒนาคูคณาจารย์ 4) แนวทางการพัฒนาคูคณาจารย์ และ 5) การประเมินผลการพัฒนาคูคณาจารย์

มณีรัตนา โนนหัวรอ (2557, น.134-135) ได้นิยามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย 1) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม 2) การดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ ชั้นเตรียมการ ชั้นนำเสนอเนื้อหา ชั้นฝึกปฏิบัติ ชั้นจุดประกาย และชั้นขยายความคิด และ 3) การติดตามการดำเนินการของการประเมินเสริมพลังอำนาจ

สมบุญ ศรีสรรหิรัญ (2547, น.354-355) ได้นิยามรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา 2) หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบ และวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ประกอบด้วย เนื้อหาการพัฒนา ขั้นตอน วิธีการ กิจกรรมที่ใช้พัฒนา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ผลที่ต้องการ และ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ เงื่อนไขความสำเร็จ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550, น.274-275) ได้นิยามรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญา เป้าหมาย และหลักการจัดการศึกษา 2) เนื้อหาและหลักสูตร 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

Brown และ Moberg (1980) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) สรุปได้ว่ามี 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

ตาราง 3 วิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

ที่.	วิธีการ	เอกสาร / งานวิจัย						
		ชนกนารถ ชื่นเชย (2550)	สมบุญณ์ ศิริสรรัญญ (2547)	อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550)	นิภาพร ดีมาก และคณะ (2560)	มณีรัตน์า โนนห้าวร (2557)	ชรอยวรรณ ประเสริฐมุด และคณะ (2556)	ชาญ คำภิระแบ่ง (2560)
1	การศึกษาสภาพปัญหาเบื้องต้น - สภาพปัญหา - องค์ประกอบที่จำเป็นต้องมีการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	การกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากร หรือ หลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	การดำเนินการ หรือวิธีการพัฒนา บุคลากร	✓	✓	✓		✓		

ตาราง 3 (ต่อ)

ร.ก.	วิธีการ	เอกสาร / งานวิจัย						
		ชนกนารถ ชื่นเชย (2550)	สมบุญรัตน์ ศิริสรธรหิรัญ (2547)	อัมพร พงษ์กั้งสนันท์ (2550)	นิภาพร ดีมาก และคณะ (2560)	มณีรัตนา โนนหิ้วรอด (2557)	ชรอยวรรณ ประเสริฐผล และคณะ (2556)	ชาญ คำภิระแบ่ง (2560)
4	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร			✓	✓	✓		
5	หลักการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓		✓
6	วัตถุประสงค์ หรือ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร				✓	✓		✓
7	ขอข้ายการพัฒนาบุคลากร หรือ กลุ่มเป้าหมาย	✓	✓		✓			
8	ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ เจ็อนไขความสำเร็จ	✓	✓			✓	✓	✓
9	การรายงานผล / ข้อมูลย้อนกลับ							✓

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ จะเป็นส่วนหนึ่งที่ได้จากการสังเคราะห์ในเรื่องที่ได้ทำการศึกษาเพื่อหา ส่วนประกอบที่มีความเกี่ยวข้องและควรที่ต้องคำนึงเพื่อให้การดำเนินงานเรื่องที่ต้องการสามารถ บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสิ่งที่ได้จะทำให้สามารถกำหนดกรอบของรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการประเมินของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

1. หลักการและเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมิน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. กระบวนการ วิธีการ และขั้นตอนของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การวัดและประเมินผลจากการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี

เมื่อทราบถึงองค์ประกอบ ความหมาย ประเภทของรูปแบบแล้ว ดังนั้น ผู้ที่ต้องการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบในเรื่องต่าง ๆ นั้น ควรทราบถึงลักษณะของรูปแบบที่ดี ที่มีความเหมาะสม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการนำไปใช้พิจารณาในส่วนของขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อุทุมพร จามรมาน (2541, น.22) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. นำไปสู่การอธิบาย การทำนายได้ โดยอ้างอิงข้อมูลจากการสังเกตที่เชื่อถือได้
2. นำไปสู่ผลเดิมที่มีการทดลองซ้ำ ๆ
3. นำไปสู่การอธิบายเชิงเหตุผล
4. ช่วยขยายความรู้และนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ได้มากขึ้น
5. มีความชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้
6. กระบวนการสร้างรูปแบบเป็นกระบวนการที่ไม่อยู่นิ่ง

Keeves (1988, p.560) และ วาโร เฟ็งส์วัตต์ (2553, น.6) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. ควรแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง เพราะสำหรับในส่วนของความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงสามารถนำไปใช้ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2. ควรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำนายผลที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นตามมา โดยการยืนยันผลสามารถดำเนินการได้จากการลงพื้นที่ตรวจสอบอย่างแท้จริงอีกครั้งแบบเชิงประจักษ์

3. ควรมีการอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลสำหรับในเรื่องที่ได้มีการทำการศึกษาให้มีความถูกต้องและชัดเจน

4. ควรเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการสร้างความคิดรวบยอด และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ของเรื่องที่กำลังอยู่ระหว่างการศึกษา

5. ควรกำหนดรูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานในกรอบของทฤษฎีของเรื่องที่กำลังศึกษาเรื่องนั้น ๆ

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบที่ดีจะมีความชัดเจนทั้งในหลักการ แนวคิด องค์ประกอบ กระบวนการ ขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งสิ่งที่ดีจะทำให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้และส่งผลให้เปิดประสิทธิผลจากการนำไปใช้สูงสุด

3.5 การพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอน หรือ กระบวนการพัฒนารูปแบบ มีการปรับใช้ให้เหมาะสมตามลักษณะของรูปแบบในเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานที่นักวิจัยได้ทำการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550, น.23) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบการประเมิน คือ การดำเนินการให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน แต่การจะได้มาซึ่งรูปแบบการประเมินนั้น นักประเมิน ต้องมีความเชื่อเกี่ยวกับปรัชญาทางการประเมินไม่กลุ่มใดก็กลุ่มหนึ่ง ขั้นตอนของการสร้างรูปแบบอาจมี ความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้การสร้างรูปแบบควรเริ่มต้นด้วยการสังเกตข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ ทางการประเมิน และใช้จินตนาการให้กว้างออกไป เพื่อเชื่อมโยงและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบส่วนต่าง ๆ ของการประเมิน

เสรี ชัดรัมย์ (2538 อ้างถึงใน ศศิธร บัวทอง, 2556, น.107-108) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบต้องให้สอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์ให้มากที่สุด และสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้มากที่สุดด้วย การสร้างรูปแบบมีจุดประสงค์เช่นเดียวกับการตั้งสมมติฐานของการวิจัย คือ ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา หรือวิจัยในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ดังนั้นการเขียนรูปแบบจึงต้องวิเคราะห์แนวคิดหรือทฤษฎีออกมาเป็นองค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้อง และเขียนโยงองค์ประกอบหรือตัวแปรออกมาเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ โดยองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านี้ อาจจะได้มาจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา การเทียบเคียงตามหลักการของทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, น.9-10) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ มี 2 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ โดยมีขั้นตอนเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ เหล่านั้น หรือลำดับขั้นตอนก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว เพื่อดูว่ามีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพหรือไม่

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547, น.73-84) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการจัดการศึกษาแบบ กระจายอำนาจสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัยโดยศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การสร้างรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและ 5) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมบุญ ศรีสรรหิรัญ (2547, น.171) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของคณบดี” โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยโดยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ 3) การศึกษาและประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี 5) การตรวจสอบและการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิและ 6) การปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550, น.108-122) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต” ซึ่งการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎีเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ การเก็บข้อมูลใช้ใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง และ 2) การประเมินรูปแบบ โดยมีการยกร่างรูปแบบและประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษา พร้อมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ

Mescon et al. (1985 อ้างถึงใน ศิริดา บุรชาติ, 2554, น.64-65) กล่าวว่า ขั้นตอนการสร้างรูปแบบมีดังนี้

1. ขั้นตอนการรวบรวมที่มาและเหตุของปัญหาต่าง ๆ อย่างแท้จริง
2. ขั้นตอนการสร้างและพัฒนารูปแบบ โดยต้องรู้ลักษณะเฉพาะที่ต้องการ ข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็น ค่าใช้จ่ายเพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบ ความสนใจจากผู้ใช้ มีการใช้หลักวิชาการอย่างเคร่งครัด พิจารณาถึงความครบถ้วนและความครอบคลุมของตัวแปร
3. ขั้นตอนการทดสอบรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยพิจารณาความเหมาะสมกับการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง การเปรียบเทียบผลจากการนำไปใช้เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพ
4. ขั้นตอนการนำไปใช้จริง เพื่อดูผลความสำเร็จที่เกิดขึ้น
5. ขั้นตอนการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ รวมทั้งหน่วยงานที่นำไปใช้

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบโดยส่วนใหญ่จะเริ่มจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรืออาจใช้กระบวนการอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล เช่น การสอบถาม สัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อรวบรวมเนื้อหาของเรื่องที่ต้องการมาทำการวิเคราะห์ เพื่อออกแบบและสร้างเป็นรูปแบบของเรื่องที่ต้องการศึกษาจากนั้นจึงผ่านกระบวนการของการทดลองใช้และปรับปรุงพัฒนารูปแบบให้มีคุณภาพต่อไป ซึ่งสิ่งที่ได้จะทำให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในขั้นตอนการพัฒนารูปแบบของงานวิจัยที่ได้ทำขึ้น เพื่อให้ครบถ้วนตามกระบวนการวิจัย

3.6 การทดสอบรูปแบบ

สุวิมล ว่องวานิช (2549 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553, น.10-11) กล่าวว่า การทดสอบรูปแบบสามารถกระทำ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด ได้มีการใช้หลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานความเป็นไปได้ ซึ่งเป็นการประเมินความเป็นไปได้ที่เกิดจากการนำไปใช้ปฏิบัติจริง 2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นการประเมินจากผู้ใช้งบแบบเมื่อมีการนำไปใช้ 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม ซึ่งเป็นการประเมินความเหมาะสมครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้อง 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม ซึ่งเป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ ครอบคลุม และครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

2. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือ

การดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลข

3. การทดสอบรูปแบบจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการเทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย จากนั้นนำข้อค้นพบที่ได้ไปปรับปรุง พัฒนารูปแบบให้มีความเหมาะสมต่อไป

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550, น.30) กล่าวว่า การประเมินผลการดำเนินงานที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานควรพิจารณาจากตัวชี้วัดที่สามารถสะท้อนคุณภาพหรือความสำเร็จของการดำเนินงาน ควรครอบคลุมถึงประสิทธิภาพ (Efficiency) และ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มีรายละเอียดดังนี้

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถของการใช้ทรัพยากรและกระบวนการปฏิบัติงานในการสร้างผลผลิต ประสิทธิภาพสามารถพิจารณาได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพในการประหยัด หมายถึง ความสามารถของการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด หรือใช้อย่างคุ้มค่า 2) ประสิทธิภาพในการผลิต หมายถึง ความสามารถในการลดค่าใช้จ่าย ต่อหนึ่งหน่วยการผลิต

2. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนา นั่นคือผลการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ ได้ผลตรง ตามที่คาดหวังและเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้หรือผู้บริโภค

Eisner (1976) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิดดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์เฉพาะในประเด็นที่ถูกกำหนดให้พิจารณา ไม่ได้เน้นในการประเมินในส่วนของวัตถุประสงค์ วิธีการนี้ อาศัยความเชี่ยวชาญและวิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นหลัก ทำให้ได้ข้อมูลในลักษณะที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

2. การประเมินด้วยวิธีการอาศัยความชำนาญเฉพาะทางในเรื่องที่จะทำการประเมิน ซึ่งวิธีการนี้ดัดแปลงมาจากการวิจารณ์งานศิลปะ โดยต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง

3. การประเมินที่ใช้บุคคลเป็นผู้ประเมิน โดยเน้นความเชื่อถือและเชื่อมั่นว่าบุคคลนั้นมีคุณวุฒิ เทียบตรง เทียบธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณา ต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ

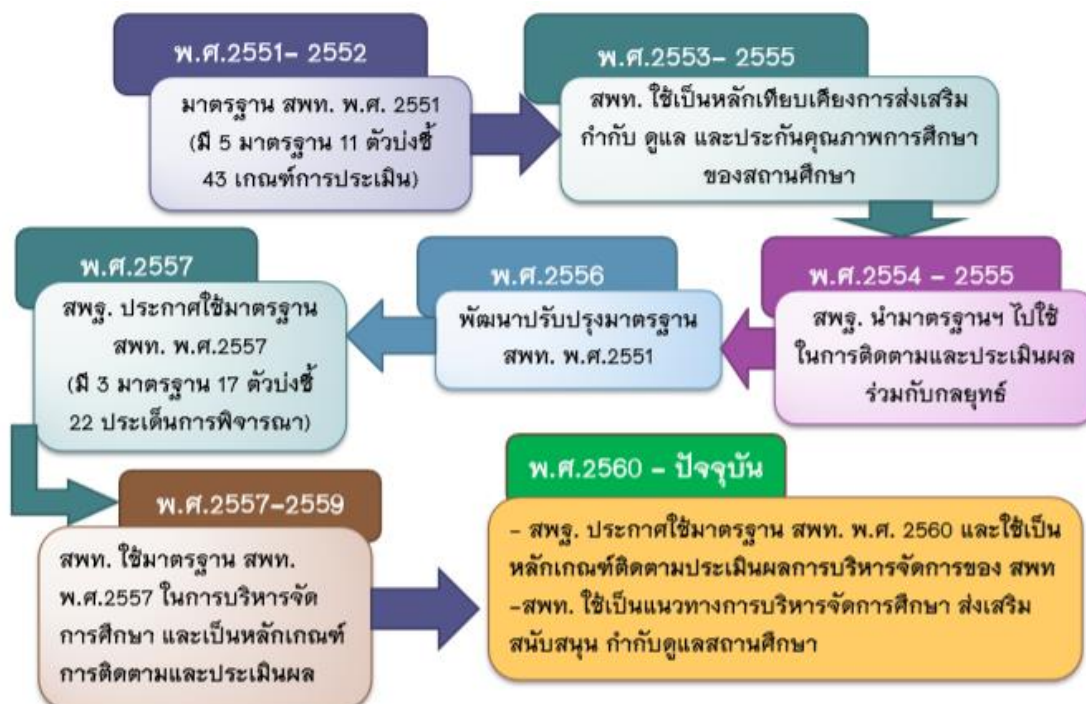
4. การประเมินโดยให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ประเมิน โดยให้มีการประเมินได้ตามกมรบริหารจัดการของตนเอง ตามความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นที่ใช้ในการประเมิน ขอบเขตของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การทดสอบรูปแบบจะเป็นขั้นตอนของการประเมินผลการดำเนินงานที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยควรครอบคลุมถึงประสิทธิภาพ (Efficiency) และ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) โดยมีวิธีการหลากหลายรูปแบบ เช่น การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย การเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่ได้จะทำให้สามารถหาเครื่องมือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการยืนยันและพิสูจน์ได้ว่า รูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพและเมื่อนำไปใช้แล้วจะเกิดประโยชน์สูงสุด

4. มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากเอกสาร กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันในการกำกับ ดูแล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีมาตรฐานตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด มีความเป็นมา รวมถึงรายละเอียด ดังต่อไปนี้

การจัดทำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางกลางสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาในการประเมินตนเอง และให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ในการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง มีดังนี้



ภาพประกอบ 3 ความเป็นมาของมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น.15)

โดยมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น จากอดีตจนถึงปัจจุบันโดยได้มีการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้มีความทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ดังต่อไปนี้

1) มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2551 (มี 11 ประเด็นในการติดตามและประเมินผล)

มาตรฐานที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีระบบการบริหารจัดการที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

มาตรฐานที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายและส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จตามนโยบาย และส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 สถานศึกษาจัดบริการการศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน

มาตรฐานที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 กระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผลที่ได้รับจากการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรฐานที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาเครือข่าย

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผลที่ได้รับจากการสร้างและพัฒนาเครือข่าย

2) มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2557 (มี 17 ประเด็นในการติดตามและประเมินผล)

มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารจัดการที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารงานด้านวิชาการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การบริหารงานด้านงบประมาณ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

มาตรฐานที่ 3 ผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีผลงานที่แสดงความสำเร็จ และเป็นแบบอย่างได้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพ การศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีคุณภาพตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดเน้นและสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประชากรวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน และศึกษาในระดับสูงขึ้น

ตัวบ่งชี้ที่ 8 ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

3) มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 (56 ประเด็นในการติดตามและประเมินผล)

มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารจัดการที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหาร และการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารงานด้านวิชาการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การบริหารงานด้านงบประมาณ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป

มาตรฐานที่ 3 สมรรถนะผลการบริหารและการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประชากรวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความรู้ทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจในการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งการให้บริการ

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง แนวทางกลางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการประเมินตนเอง และให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้ในการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งทั่วประเทศ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 14 ตัวบ่งชี้ โดยเป็นมาตรฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ซึ่งสิ่งที่ได้จะทำให้สามารถนำไปใช้ออกแบบการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่าในการประเมินเอกสารการรายงานจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ในเรื่องใดบ้าง

5. สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากเอกสาร กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นมาการจัดตั้ง รวมถึงบทบาทอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 15 ให้มีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนพัฒนามาตรฐาน และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเสนอแนะในการออกระเบียบ หลักเกณฑ์ และประกาศที่เกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงาน โดยให้มีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม
- 2) เสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) ส่งเสริม และประสานงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

จากการศึกษาข้อมูลในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ติดตามประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาในส่วนภูมิภาค ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้คงไว้ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพการพัฒนาด้านการศึกษาได้ลงสู่ตัวผู้เรียนต่อไป ซึ่งสิ่งที่ได้จะทำให้สามารถออกแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินได้อย่างครอบคลุมบทบาทหน้าที่ที่ตามกฎหมายที่ปรากฏไว้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยสมรรถนะ

กาญจนชนก ภัทธวิชานันท์ (2554) ได้ทำการวิจัย วิเคราะห์หาองค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการ: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ประกอบไปด้วย 12 สมรรถนะ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 203 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเหมาะสมของสมรรถนะที่นำมาใช้ประเมินข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก 2) องค์ประกอบของสมรรถนะสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 7 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบด้านความสามารถในการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบด้านภาษาและเทคโนโลยี องค์ประกอบด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง องค์ประกอบด้านการสื่อสาร

กั้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และนิคม เจียรจินดา (2561) ได้ทำการวิจัยสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์การ โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะตามตำแหน่งงาน สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับสูง สำหรับคุณภาพการให้บริการขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการให้บริการขององค์การ และสามารถทำนายคุณภาพการให้บริการขององค์การได้ร้อยละ 28.7 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01

ปภาวี โคนสันเทียะ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการอาชีวศึกษา และเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการอาชีวศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการอาชีวศึกษา ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ระยะที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการอาชีวศึกษา ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และ

ความเป็นไปได้ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการอาชีวศึกษา จำนวน 17 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและฐานนิยม ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ความรู้ความเข้าใจด้านการอาชีวศึกษา 4 ตัวบ่งชี้ 1.2) ความรู้ความเข้าใจด้านบริบทสถานศึกษา 3 ตัวบ่งชี้ และ 1.3) ความรู้ความเข้าใจด้านระบบการประกันคุณภาพ 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ทักษะการวางแผน 3 ตัวบ่งชี้ 1.2) ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ตัวบ่งชี้ 1.3) ทักษะการสรุปผลการประเมิน 2 ตัวบ่งชี้ 1.4) ทักษะการให้ข้อเสนอแนะ 2 ตัวบ่งชี้ 1.5) ทักษะการเขียนรายงาน 2 ตัวบ่งชี้ 1.6) ทักษะการทำงานเป็นทีม 2 ตัวบ่งชี้ และ 1.7) ทักษะการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย 18 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) ความเป็นกัลยาณมิตร 7 ตัวบ่งชี้ 1.2) เจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพ 2 ตัวบ่งชี้ 1.3) ความยุติธรรมเป็นกลาง 2 ตัวบ่งชี้ 1.4) ความตรงต่อเวลา 3 ตัวบ่งชี้ 1.5) ความซื่อสัตย์สุจริต 3 ตัวบ่งชี้ และ 1.6) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า 1 ตัวบ่งชี้ และ 2) ผลการประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการอาชีวศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพด้านความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ มีค่าไม่เกิน 1.50 และค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมมีค่าไม่เกิน 1.00

Laurie Stevahn, Jean A. King, Ghore, และ Minnema. (2005) ได้มีการอธิบายเกี่ยวกับการจัดกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 6 สมรรถนะหลัก ดังต่อไปนี้ 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพ สมรรถนะของผู้ประเมินที่มุ่งเน้นบรรทัดฐานพื้นฐาน และค่านิยมที่เป็นพื้นฐานของการประเมินผลโครงการ เช่น การปฏิบัติตามมาตรฐาน และจริยธรรม 2) การสอบถามอย่างเป็นระบบ สมรรถนะของผู้ประเมินที่มุ่งเน้นด้านเทคนิคเพิ่มเติมของการประเมินผลโครงการ เช่น การออกแบบการศึกษา การรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล การตีความ และการรายงานผล 3) การวิเคราะห์สถานการณ์ สมรรถนะของผู้ประเมินที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ในการเข้าร่วมกับสถานการณ์ของการประเมินผลโครงการในบริบทต่าง ๆ 4) การจัดการโครงการ สมรรถนะของผู้ประเมินที่มุ่งเน้นไปที่

การประเมินผลโครงการ เช่น การจัดทำงบประมาณ การประสานงานทรัพยากร และขั้นตอนการกำกับดูแล 5) การฝึกปฏิบัติอย่างไตร่ตรอง สมรรถนะของผู้ประเมินที่มุ่งเน้นการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผล และความต้องการ รวมถึงการรู้จักตนเองในฐานะผู้ประเมิน โดยอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของสังคมและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ และ 6) ความสามารถระหว่างบุคคล ความสามารถของผู้ประเมินที่มุ่งเน้นไปที่ทักษะคนที่ใช้ในการประเมินผลโปรแกรม เช่น การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง ความขัดแย้ง การทำงานร่วมกัน และทักษะข้ามวัฒนธรรม

Ronald.M.Epstein. และ Edward.M.Hundert. (2002) ได้ทำการศึกษาเรื่องการให้นิยามและการประเมินสมรรถนะวิชาชีพ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอคำนิยามของสมรรถนะวิชาชีพ การประเมินสมรรถนะวิชาชีพ และข้อเสนอแนะวิธีการ ประเมินรูปแบบใหม่ โดยการประเมินนี้มักใช้กับนักฟิสิกส์และผู้เข้ารับการศึกษา โดยใช้การทดสอบความรู้และทักษะพื้นฐานที่มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งเมื่อนำมาใช้ในด้านการแพทย์ยังพบว่าอาจเน้นความสำคัญในแง่มุมต่าง ๆ ด้านของ การปฏิบัติทางด้านวิชาชีพแพทย์น้อยเกินไป เช่น คุณลักษณะตามวิชาชีพแพทย์ และการบูรณาการของความรู้ที่จำเป็นในการฝึกปฏิบัติทางการแพทย์ จากการศึกษาได้ข้อสรุปคือในการประเมินทักษะพื้นฐานรูปแบบใหม่สำหรับการประเมินการทางการแพทย์ มีการจัดการความกำกวม ให้มีการประเมินตามคุณลักษณะตามวิชาชีพแพทย์ ซึ่งมีความเชื่อมั่นสำหรับการประเมินพหุมิติ

Stevahn, King, Ghore, และ Minnema (2005) ได้มีการอธิบายบทความเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ประเมินโครงการ (Essential Competencies for Program Evaluators: ECPE) จำเป็นต้องประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ 2) การประเมินอย่างเป็นระบบ มีความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการประเมิน 3) การวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ของการประเมิน 4) การบริหารโครงการการประเมิน 5) การสะท้อนผลการประเมิน และ 6) การมีสมรรถนะในตัวบุคคล

United Nations Evaluation Group. (2016) หรือ UNEG ได้พัฒนากรอบการประเมินสมรรถนะ เมื่อปี 2551 โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะผู้ประเมินและหน่วยประเมิน ทั้งนี้ในการปรับปรุงได้ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการประเมินผล ไม่เพียงแต่สำหรับผู้ประเมินและหน่วยประเมินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ใช้ เป็นต้น สมรรถนะนี้เป็นที่ยอมรับจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในบริบทที่แตกต่างกัน รวมถึงหน่วยงานที่เป็นอิสระ เจ้าหน้าที่ประเมิน และผู้จัดการโครงการ ไปจนถึงผู้ประเมินภายนอก และมองว่าการประเมินควรดำเนินการด้วยความเป็นมือ

อาชีพและความซื่อสัตย์ โดยมีส่วนร่วมต่อความน่าเชื่อถือของผู้ประเมินผล คนลงประเมิน หัวหน้าหน่วยประเมิน และฟังก์ชันการประเมินผล ประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ การเข้าถึงความรู้ การศึกษา และการฝึกอบรม; การยึดมั่นในหลักจริยธรรมกับบรรทัดฐาน และมาตรฐานเหล่านี้ รวมไปถึงการใช้สมรรถนะในการประเมินและการรับรู้เกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทั้งหมดนี้ควรได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โครงสร้างเชิงสถาบัน และทรัพยากรที่เพียงพอ ซึ่งผลสมรรถนะที่ปรับปรุงนั้นนำมาใช้สำหรับผู้ประเมิน บุคลากรในหน่วยงานประเมิน และผู้ใช้หน่วยงาน มีดังนี้ 1) พื้นฐานทางวิชาชีพ (Professional Foundations) 2) ทักษะประเมินเชิงเทคนิค (Technical Evaluation Skills) 3) ทักษะการจัดการ (Management Skills) 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) 5) ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อการประเมิน (Promoting a Culture of Learning for Evaluation)

Angers และ Machtmes (2005) ได้มีการศึกษาแนวทางปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อประเมินผลงานการรายงานของนักเรียน อันจะนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษา พบว่า จากการวิเคราะห์เอกสารที่เป็นผลงานของนักเรียนในชั้นเรียน พร้อมทั้ง ครูได้มีการประเมินให้คะแนนกับผลงานที่นักเรียนส่งมาซึ่งมีความสอดคล้องกับการใช้วิธีการประเมินในรูปแบบอื่น โดยวิธีการสังเกต และการสัมภาษณ์จากระหว่างการสอนในห้องเรียนโดยตรง แสดงว่ากระบวนการประเมินทั้งจากการดูเพียงเอกสารผลงาน และจากการประเมินตามเชิงประจักษ์ได้ผลการประเมินสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยการประเมินรายงานนั้น อาจจะมีการสิ้นเปลืองเวลาและทรัพยากรน้อยกว่า แต่ครูจะต้องมีคุณสมบัติที่มากขึ้น คือ การวิเคราะห์ และตีความจากรายงานต่าง ๆ เพราะใช้เป็นการกระบวนการหลักในการพิจารณาเอกสาร

Labuschagne (2003) ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณารายงานต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการบริหารและการจัดการของหน่วยงานทางการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า สิ่งหลักที่ผู้ทำหน้าที่พิจารณาเอกสารต้องมี คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ เนื้อหาที่เป็นข้อมูลการรายงานได้อย่างถ่องแท้ เข้าใจในสภาพบริบทของหน่วยงานที่ทำการประเมิน และสามารถจัดประเภท หมวดหมู่ของเนื้อหาได้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การนำไปใช้ในการพิจารณาหรือการประเมินต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สมรรถนะที่ควรพึงมีขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ผู้ที่อยู่ในหน้าที่นั้น ๆ ซึ่งสรุปได้ว่า กรอบแนวคิดและขอบเขตของสมรรถนะจะมีองค์ประกอบ คือ

ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งจากการวิจัยจะเป็นการศึกษาในสมรรถนะของการเป็นผู้ประเมิน ดังนั้นเนื้อหาและขอบเขตของกิจกรรมจะเป็นไปในทิศทางของบทบาทความเป็นผู้ประเมิน

6.2 งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู ด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และประเมินรูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครปฐม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ได้จากการเลือกแบบอาสาสมัครจำนวน 34 คน และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู จำนวน 11 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสอบถาม การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ สถิติอนุमान ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการพัฒนาครู แนวทางการพัฒนาครู และผลการประเมินการพัฒนาครู ผลการประเมินรูปแบบ พบว่าโครงสร้างของรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ ของครูพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม และครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาครูและต่อบทบาทของผู้วิจัย ด้านกระบวนการพัฒนาครู ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการสนับสนุน ด้านการสร้างความรู้ความกระจ่างชัด ด้านการมีเสรีภาพการคิดอยู่ในระดับมาก

เกื้อ กระแสโสม (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาการรับรองผู้ประเมินภายนอกตามแนวคิดที่เน้นสมรรถภาพสำหรับการประเมินสถานศึกษา โดยดำเนินการพัฒนาการรับรองผู้ประเมินภายนอกโดยดำเนินการเริ่มจากศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรองผู้ประเมินภายนอก วิเคราะห์สมรรถภาพที่จำเป็นของผู้ประเมินภายนอก พัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถภาพที่จำเป็นของผู้ประเมินภายนอก สร้างเกณฑ์การตัดสินสำหรับการรับรองผู้ประเมินภายนอก ผลการศึกษาพบว่า

- 1) สมรรถภาพที่จำเป็นของผู้ประเมินภายนอกมี 3 ด้าน 1.1) สมรรถภาพด้านความรู้ 1.2) สมรรถภาพด้านทักษะ และ 1.3) สมรรถภาพด้านคุณลักษณะ 2) คะแนนจุดตัดแบบสอบจากการ

กำหนดโดยใช้ ทฤษฎีการตัดสินใจในสมรรถภาพด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ และสมรรถภาพโดยรวมทุกด้าน มีค่าเท่ากับร้อยละ 58, 56, 75 และ 61 ตามลำดับ

จินตนา ไพบูลย์ธนานนท์ (2551) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลปฏิบัติทางตา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นของสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา สร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตาและประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นของสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา ด้วยเทคนิค Ethnographic Delphi Future Research (EDFR) ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย จักษุแพทย์ อาจารย์พยาบาลเวชปฏิบัติทางตา พยาบาลเวชปฏิบัติทางตาระดับผู้บริหาร และพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา ระดับปฏิบัติการ จำนวน 17 คน มีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดจะถูกสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา 2) นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์เนื้อหา สร้างประเด็นข้อคำถามกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญ แสดงความคิดเห็นระดับความสำคัญของสมรรถนะแต่ละข้อ และ 3) นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบอีกครั้งหนึ่งแล้วนำ ข้อมูลที่ได้มาคำนวณเพื่อสรุปเป็นสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตาและสร้างคู่มือประกอบการประเมินสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา โดยนำรูปแบบประเมินที่ได้ไปทดลองใช้จริงในโรงพยาบาลของรัฐบาล 3 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) สมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา ประกอบด้วยสมรรถนะ จำนวน 113 ข้อ สมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม 9 ด้าน ดังนี้ 1.1) สมรรถนะเฉพาะทาง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1.1.1) ด้านการพยาบาลทั่วไป ประกอบด้วยสมรรถนะ จำนวน 12 ข้อ 1.1.2) ด้านการพยาบาลทางตาขั้นสูง ประกอบด้วยสมรรถนะ จำนวน 29 ข้อ และ 1.1.3) ด้านการพยาบาลเชิงรุก ประกอบด้วยสมรรถนะ จำนวน 9 ข้อ 1.2) สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1.2.1) ด้านเป็นที่ปรึกษาประกอบด้วย สมรรถนะ จำนวน 9 ข้อ 1.2.2) ด้านการวิจัยประกอบด้วย สมรรถนะ จำนวน 6 ข้อ 1.2.3) ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วยสมรรถนะ จำนวน 10 ข้อ 1.2.4) ด้านจริยธรรม และคุณธรรม ประกอบด้วยสมรรถนะ จำนวน 8 ข้อ 1.2.5) ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วยสมรรถนะ จำนวน 11 ข้อ 2) รูปแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา ด้านการพยาบาลทางตาขั้นสูง ประกอบด้วยสมรรถนะ จำนวน 24 ข้อ และด้านการพยาบาลเชิงรุก ประกอบด้วยสมรรถนะ จำนวน 6 ข้อ 3. นำรูปแบบประเมินที่ได้ไปทดลองใช้ประเมินใน

โรงพยาบาลของรัฐบาล 3 แห่ง จำนวน 15 ท่าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนการประเมินสมรรถนะ
 โรงพยาบาลเวชปฏิบัติทางตาในการประเมินตนเอง และผู้อื่นไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อรายการประเมิน

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล และคณะ (2556) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
 พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภท
 สามัญศึกษา วิจัยดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนา
 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนา
 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบด้วยเทคนิคการ
 สันทนา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน 3) การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนา
 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยการรับฟังความคิดเห็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 80 คน
 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การพัฒนา องค์ประกอบที่ 2
 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4
 หลักการในการพัฒนา และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนา 2) ผลการสร้าง
 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผล
 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผลการประเมินด้านความ
 เป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้
 อยู่ในระดับมาก

ชาญ คำภีระแปง (2560) ได้ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน
 ศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
 พื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสมรรถนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ในสภาพปัจจุบันและที่คาดหวังภาวะผู้นำของผู้อำนวยการกลุ่ม
 นโยบายและแผน ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบาย
 และแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี
 พ.ศ. 2559 จำนวน 142 คน ซึ่งถูกคัดเลือกจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
 รวบรวมข้อมูลได้แก่ แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถามสมรรถนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน แนวทางการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล 2 ลักษณะ ได้แก่ ข้อมูลเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบ และสมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ประกอบด้วย 1.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.2) สมรรถนะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 1.3) สมรรถนะหลัก และ 1.4) สมรรถนะประจำสายงานของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ 2.1) การจัดกลุ่มผู้เข้าอบรม 2.2) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ 2.3) การกำกับ ติดตาม และ 2.4) การประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 3) รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย ชื่อวัตถุประสงค์ หลักการกระบวนการเสริมสร้างผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ เงื่อนไขความสำเร็จและข้อมูลย้อนกลับ

ธีรพงษ์ วิริยานนท์ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนามาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพ และคู่มือการปฏิบัติงานประเมินสมรรถนะวิชาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยมีผู้รับการประเมินรวม 57 คน การดำเนินงานวิจัยมี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดแนวคิดและออกแบบกระบวนการวิจัยโดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลในการกำหนดปัญหา วัตถุประสงค์ และวิธีการ กำหนดกระบวนการในการทำวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำร่างมาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพและคู่มือการปฏิบัติงานประเมินสมรรถนะวิชาชีพ ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อพิจารณารับรองมาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพโดยผู้ทรงคุณวุฒิประเมินและให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงในการจัดทำมาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพ และคู่มือปฏิบัติงานประเมินสมรรถนะวิชาชีพ ขั้นตอนที่ 4 การประชุมแนวทางปฏิบัติงานประเมินสมรรถนะวิชาชีพร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ จาก 3 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ กลุ่มอาชีพเครื่องประดับอัญมณี กลุ่มอาชีพผลิตสิ่งทอและกลุ่มอาชีพค้าปลีก ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติงานประเมินสมรรถนะวิชาชีพตามขั้นตอนการประเมินที่กำหนดในมาตรฐานอาชีพของผู้ประเมิน โดยทดลองประเมินผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพทั้ง 3 กลุ่มตามมาตรฐานอาชีพแต่ละระดับ มีผู้รับการประเมินรวม 57 คน ผลการวิจัยมาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย

หน่วยสมรรถนะหลัก 4 หน่วย ได้แก่ 1) วางแผนการ ประเมินสมรรถนะวิชาชีพ 2) เตรียมการ ประเมิน 3) ดำเนินการประเมิน 4) รายงานผลการประเมิน ผลจากการทดลองใช้ประเมินสมรรถนะ วิชาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ระบบการประเมินโปร่งใส สามารถเปิดเผยได้ในระดับมากที่สุด วิธีการ ประเมินสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงในอาชีพมาก และช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการประเมินพัฒนา สมรรถนะของตนเองได้มาก ส่วนผู้รับการประเมินเห็นว่า ระบบคุณวุฒิวิชาชีพทำให้เกิดความ ภูมิใจในสมรรถนะของตนเอง ช่วยกระตุ้นให้เกิดความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองอย่าง ต่อเนื่อง และผลของการประเมินตรงกับสมรรถนะวิชาชีพของตนเอง มาตรฐานอาชีพส่งผลให้ ผู้ปฏิบัติงานในอาชีพมีเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของตนเองได้ อย่างตรงทิศทางและต่อเนื่อง

นภาพกร ส่งแสง และคณะ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบ มุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ องค์ประกอบเป็นผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 898 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ ประเมินภายนอกฯ โดยใช้องค์ประกอบสมรรถนะที่ได้จากระยะที่ 1 มาพัฒนารูปแบบการประเมิน มีการประเมินคุณภาพรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน และการสนทนากลุ่มกับผู้มี ประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน และระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 แห่ง และประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 18 คน สัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน และสนทนากลุ่มกับผู้มี ประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบประกอบด้วย 1.1) องค์ประกอบสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย และ 1.2) องค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 2) รูปแบบการประเมินสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 2.1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2.2) สิ่งที่ต้องประเมิน 2.3) วิธีการประเมิน 2.4) วิธีการตัดสินผล และ 2.5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับมีผลการประเมินคุณภาพรูปแบบด้านความเหมาะสม

ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องในการนำรูปแบบการประเมินไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง และความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการประเมินของผู้ที่เกี่ยวข้องในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

นฤมล พันธุ์ตัน (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการเป็นประชาคมอาเซียน และเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการเป็นประชาคมอาเซียน จำนวน 12 คน และผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล และครูวิชาการ จากโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน โรงเรียนคู่พัฒนาไทย –อินโดนีเซีย และ ASEAN Learning School และโรงเรียน Education Hub สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบนทั้งหมด จำนวน 33 โรงเรียน จำนวน 99 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน คือ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวม ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การจัดประชุมสนทนากลุ่ม และการประชุมสัมมนาอ้างอิง ผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า ด้านองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 4 ด้าน 24 องค์ประกอบย่อย และ 25 ตัวชี้วัด ส่วนด้านรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียนและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตภาคเหนือตอนบนเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียนในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

เนตรรัชนี กมลรัตนานันท์ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาโมดูลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินสำหรับอาจารย์พยาบาลโดยวัตถุประสงค์ 1) พัฒนาโมดูลการฝึกอบรมเพื่อ

เสริมสร้างสมรรถนะการประเมินสำหรับอาจารย์พยาบาล 2) ศึกษาผลของโมดูลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินสำหรับอาจารย์พยาบาลต่อ ความรู้ ทักษะ และทักษะการประเมินภาคปฏิบัติ 3) ศึกษาผลของโมดูลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินสำหรับอาจารย์พยาบาลต่อความคลาดเคลื่อนจากผู้ประเมิน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาตัวอย่างในการสำรวจเป็นอาจารย์จากคณะพยาบาลศาสตร์ใน 4 ภาคของประเทศไทย และจากคณะพยาบาลศาสตร์สวนดุสิต จำนวน 96 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสำรวจสภาพปัจจุบัน ฐนการประเมินภาคปฏิบัติวิธีทัศน์สถานการณัจำลองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาล แบบวัดความรู้แบบวัดทัศนคติแบบวัดความพึงพอใจ คู่มือฝึกอบรม และแบบสัมภาษณ์โครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ทัศนคติก่อน และหลังการใช้โมดูลโดยใช้สถิติทดสอบที (paired t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่มีการวัดซ้ำ (repeated measures ANOVA) วิเคราะห์ความคลาดเคลื่อนจากผู้ประเมินคือ การกด ปล่อยคะแนน การให้คะแนนเกาะกลุ่มตรงกลาง และความคลาดเคลื่อนแบบฮาโลด้วยโมเดลการวิเคราะห์หลายองค์ประกอบของราสซ (many-facet rasch model) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS และ FACETS และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ได้ผลการวิจัยดังนี้ 1) ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน พบปัญหาการตัดสินใจผลการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลจาก 2 ปัจจัยคือ ความเข้าใจในเกณฑ์การประเมินไม่ตรงกัน และความเป็นอัตโนมัติของผู้ประเมิน 2) การพัฒนาโมดูลได้หน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วยคือ 2.1) ความรู้พื้นฐานด้านการประเมินภาคปฏิบัติ 2.2) ความรู้เกี่ยวกับความคลาดเคลื่อนจากผู้ประเมิน 2.3) กรอบของการอ้างอิง 2.4) การฝึกการสังเกตพฤติกรรมในการประเมิน และ 2.5) การฝึกการตัดสินใจ 3) ผลของโมดูลต่อความรู้ ทักษะ และทักษะการประเมินภาคปฏิบัติพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ด้านการประเมินภาคปฏิบัติหลังเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, ค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติหลังการใช้โมดูลไม่แตกต่างจากก่อนการใช้โมดูลที่ระดับนัยสำคัญ .05, ผลการวัดทักษะ 3 ครั้งให้ผลการประเมินไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ประสิทธิ์ สาตรา (ม.ป.ป.) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลัก แห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการรับรู้พัฒนารูปแบบ และศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 การวิจัยเป็นแบบวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพ ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากร และระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2) รูปแบบการพัฒนาบุคลากร คือ SMAE MODEL มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ S (Survey) หมายถึง การศึกษาสภาพปัญหาเบื้องต้น M (Means) หมายถึง การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร A (Action) หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และ E (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวินัยและตรงต่อเวลา รองลงมา คือ การบริการด้วยความเต็มใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

พรอณี ไพศาลทักษิณ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และประเมินคุณภาพของรูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ 1) กลุ่มตัวอย่างเพื่อพัฒนารูปแบบประเมิน 2) กลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 3) กลุ่มตัวอย่างเพื่อทดลองใช้และประเมินคุณภาพของรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาลฯ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1.1) วัตถุประสงค์การประเมิน 1.2) สิ่งที่มีประเมิน ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาลฯ 1.3) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้มีทั้งหมด 39 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.3.1) ระบบควบคุมคุณภาพ 26 ตัวบ่งชี้ 1.3.2) ระบบตรวจสอบคุณภาพ 6 ตัวบ่งชี้และ 1.3.3) ระบบประเมินคุณภาพ 7 ตัวบ่งชี้ 1.4) ผู้ทำการประเมิน 1.5) วิธีการที่ใช้ประเมิน 1.6) ระยะเวลาที่ใช้ประเมิน และ 1.7) การรายงานผลการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ 2) ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบภายหลังการทดลองใช้ พบว่า รูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในมีความตรงเชิงจำแนก สามารถจำแนกกลุ่มได้อย่างถูกต้อง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับรูปแบบประเมินฯ ว่า มีอรรถประโยชน์และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประเมินอยู่ในระดับมาก มีความเหมาะสมและความถูกต้องในการนำไปใช้ประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

ภัทร แสงเพ็ญ (2556) ได้ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการในปัจจุบัน ศึกษาองค์ประกอบที่เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ นำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ และตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 480 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 19 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการในปัจจุบัน ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาและใช้สื่อการเรียนรู้การพัฒนา และส่งเสริมงานวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการนิเทศภายในโรงเรียน 2) องค์ประกอบที่เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการกำกับติดตามงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ มี 2 องค์ประกอบหลัก 4) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2556) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยประกอบด้วยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน กรณีศึกษา จำนวน 9 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ คือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร จำนวน 324 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 1.1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 1.2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 1.3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 1.4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 1.5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัล และดำเนินอย่างสร้างสรรค์ 1.6) การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 1.7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 2) ผลการ

พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะเป็นรูปแบบเชิงโครงสร้างที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ 2.1) ภูมิหลัง 2.2) แนวคิด และทฤษฎีพื้นฐาน 2.3) หลักการ 2.4) วัตถุประสงค์ 2.5) เนื้อหา 2.6) แนวทางในการพัฒนา 2.7) การวัดและการประเมินผล 3) แนวทางในการพัฒนา ประกอบด้วย 11 แนวทาง ได้แก่ 3.1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3.2) การฝึกการวิเคราะห์ งานแบบ SWOT Analysis 3.3) การสอนแนะ 3.4) การศึกษาดูด้วยตนเอง 3.5) กรณีศึกษา 3.6) การระดมสมอง 3.7) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน 3.8) การศึกษาดูงาน 3.9) การฝึกวิธีทำงาน 3.10) การฝึกในสถานการณ์จำลอง และ 3.11) การพัฒนาจิต

มนีรัตน์ นนทรวร (2557) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ และเพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้น ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1.1) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม 1.2) การดำเนินการฝึกอบรม 1.3) การติดตามการดำเนินการของการประเมินเสริมพลังอำนาจ 2) การประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาเมืองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 2.1) แนวคิดและหลักการพื้นฐาน 2.2) วัตถุประสงค์ 2.3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง 2.4) เนื้อหากิจกรรมประเมินเสริมพลังอำนาจ 2.5) กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจ และ 2.6) การประเมินผล 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า 3.1) ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3.2) ครูมีคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองหลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม 3.3) รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจฯ มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม 3.4) ผู้บริหารโรงเรียน ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ ในระดับมาก

โรสนี จริยะมาการ และคณะ (2559) ได้ศึกษาการสร้างความสามารถในการประเมินของครูเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียน โดยใช้แนวคิดประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและกระบวนการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูด้านการประเมิน 2) เพื่อสร้างความสามารถในการประเมินของครูโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและกระบวนการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน และ 3) เพื่อตรวจสอบผลการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่มีต่อครูและนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู

วิชาภาษาไทยระดับประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) วิจัยดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านมโนทัศน์ เจตคติ และทักษะทางการประเมิน ระยะที่ 2 ผลการพัฒนากระบวนการเสริมพลังอำนาจ และระยะที่ 3 ตรวจสอบผลการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจ ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต และกระบวนการเสริมพลังอำนาจใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นด้านมโนทัศน์ ครูมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนและบางคนขาดความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินด้านเจตคติ ครูมีเจตคติที่ดีต่อการประเมินด้านทักษะ พบว่า ข้อสอบที่ครูสร้างทุกระดับชั้นส่วนใหญ่วัดความรู้ความจำ และไม่สามารถสร้างตัวลวงที่ดีได้ 2) วิธีการเสริมพลังอำนาจที่ทำให้ครูมีความรู้และสามารถสร้างข้อสอบได้ถูกต้อง 3) ผลการเสริมพลังอำนาจทำให้ครูมีพัฒนาการที่ดีขึ้นในการสร้างข้อสอบ มีการเปลี่ยนแปลงการสอนโดยใช้ผลการประเมิน และทำให้นักเรียนมีพัฒนาการทางทักษะการสื่อสารภาษาไทยที่ดีขึ้น

ศิริเดช สุชีวะ และคณะ (2561) ได้ศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับผู้ประเมินภายนอก กำหนดสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก และพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้ประเมินภายนอกศูนย์พัฒนาเด็ก การศึกษาขั้นพื้นฐาน กศน. อำเภอ อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ศึกษากำหนดสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก และพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกในภาพรวม ผลการวิจัยประกอบด้วย 1) สภาพปัญหาเกี่ยวกับผู้ประเมินภายนอก 2) สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะประเภท สำหรับสมรรถนะหลัก มี 3 องค์ประกอบ คือ 1.1) ความรอบรู้พื้นฐานที่จำเป็น 1.2) ทักษะความสามารถที่จำเป็น 1.3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และ 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกโดยอิงระดับสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 การพัฒนาความรอบรู้ที่จำเป็นผ่านสื่อดิจิทัล ระดับที่ 2 การฝึกปฏิบัติโดยมีพี่เลี้ยง ระดับที่ 3 การเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผ่านกระบวนการ CARE cycle ของแต่ละระดับสมรรถนะ

สมชัย สิ้นแท้ และคณะ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน 2) เพื่อสำรวจสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน 4) เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน โดยสำรวจสมรรถนะการประเมินจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และการพัฒนา รูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน มีผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเข้าร่วม จำนวน 11 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินนโยบาย แผนงานและโครงการ 2) การประเมินหลักสูตร 3) การประเมินการทำงานของบุคลากร และ 4) การประเมินตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา และรูปแบบการพัฒนาการสร้างสมรรถนะการประเมินที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมินประกอบด้วย หลักการคือ การช่วยให้บุคคลหรือองค์กรได้มีความสามารถการประเมินและใช้ประโยชน์การประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เป้าหมายมี 3 ด้านคือ บุคคล องค์กร และโครงการ ขั้นตอนมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การวิเคราะห์บริบท 4) การสร้างความสามารถการประเมิน 5) การประเมินผล และมีวิธีการ 4 กลยุทธ์ คือ การประชุมและปฐมนิเทศ การอบรมออนไลน์ การชี้แนะ และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างสมรรถนะ โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ รองลงมาคือ มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ มาตรฐานด้านความถูกต้อง และมาตรฐานด้านความเหมาะสม

สมภัสสร บัวรอด และคณะ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 2) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วย นักศึกษาวิชาชีพครูครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพรูปแบบแบบทดสอบ แบบประเมินทักษะ และแบบวัดเจตคติต่อการวัดและประเมินผลการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบ ประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) เตรียมความพร้อม 2) กำหนดวิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่ยอมรับร่วมกัน 3) เก็บข้อมูลสถานภาพปัจจุบัน 4) วางแผนการดำเนินงาน 5) ประเมินกระบวนการดำเนินงาน 6) ประเมินผลลัพธ์และ 7) ขั้นตอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบมีคุณภาพในด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ใน

ระดับมากที่สุด ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูในกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ย ความรู้ความเข้าใจและทักษะปฏิบัติด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีเจตคติต่อการวัดและประเมินผลการศึกษาไม่แตกต่างกัน

สมหมาย คำภางษา และคณะ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ สมรรถนะของบุคลากรฯ พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฯ และ ประเมินรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ประกอบด้วย ตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 6 ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน ผู้เชี่ยวชาญพิจารณารูปแบบ จำนวน 12 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบบันทึกการสนทนากลุ่มและแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของบุคลากรกอง กำกับการ 6 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย3.07) 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กองกำกับการ 6 ประกอบด้วย 2.1) การปฏิบัติงานโดยการพัฒนาการปฏิบัติงานถวายความ ปลอดภัย การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยด้าน การจราจร การควบคุมดูแลทางหลวง การให้ความช่วยเหลือประชาชน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานตามภารกิจ 2.2) การเรียนรู้ โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ รูปแบบ การเรียนรู้ ทักษะ และวินัยการเรียนรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ ระบบความรู้ การประยุกต์ เทคโนโลยี และการเรียนรู้ในวิชาชีพ 2.3) การให้บริการ โดยการพัฒนาการให้บริการตามหน้าที่ กระบวนการให้บริการ ความน่าเชื่อถือในการให้บริการระบบการให้บริการ การอำนวยความสะดวก ประชาชน การพัฒนาบุคลากรผู้ให้บริการ การประชาสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมกับชุมชน 2.4) การมีคุณธรรมจริยธรรม โดยการพัฒนาความมีจริยธรรมต่อตนเอง หน่วยงาน ประชาชน และ สังคม ความมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ความประพฤติตาม ระเบียบวินัย และการใช้หลักความสามัคคี 3) ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย4.47) และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้จัดทำหลักสูตรการสัมมนา เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนามาตรฐานผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาตามรูปแบบแนวทางการ ประเมินแนวใหม่ และกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยมีโครงสร้าง และเนื้อหาการสัมมนา ดังนี้ หน่วยที่ 1 รูปแบบและแนวทางการประเมินคุณภาพภายในของ

สถานศึกษาแนวใหม่ หน่วยที่ 2 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 หน่วยที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพด้านการประเมิน หน่วยที่ 4 การจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษา และการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา หน่วยที่ 5 การวางแผนบริหารจัดการขยายผลการสัมมนา

Aotearoa New Zealand Evaluation Assosia (2011 อ้างถึงใน ปภาวี โคนสันเทียะ. 2560) สมาคมการประเมินของประเทศนิวซีแลนด์ (anzea) ได้ดำเนินการสร้างสมรรถนะตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ถึงปี พ.ศ. 2554 โดยคณะทำงานได้ศึกษาวรรณกรรมท้องถิ่นและนานาชาติ ซึ่งในปัจจุบันได้มีการรวบรวมกลุ่มผู้ตรวจประเมินจากหลายภาคส่วน และได้มีการปรึกษาหารือกับภูมิภาค สมาชิกและชุมชน การประเมินผลระหว่างประเทศในปี 2553 ในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประเมินผลเพื่อส่งเสริมและอำนวยความสะดวกพัฒนาแนวปฏิบัติการประเมินของ นิวซีแลนด์ โดยเน้นหลักของ Treaty of Waitangi โดยมีวัตถุประสงค์ ผู้ประเมินมีความสำเร็จในด้าน 1) การแจ้ง ชี้แนะปฏิบัติด้านการประเมินที่มีคุณภาพ และจริยธรรม 2) จัดหาคู่มือประเมินตนเองและคู่มือการพัฒนาวิชาชีพให้ผู้ประเมิน 3) สนับสนุนการพัฒนาเกณฑ์การจ้างงานสำหรับบทบาทของผู้ประเมิน 4) ให้คำแนะนำแก่ครูฝึกประเมินผล และสถาบันอุดมศึกษา 5) จัดให้มีเครื่องมือสำหรับประเมิน ผู้ประเมินหรือประเมินผลที่มด้วยคณะกรรมการ การประเมินผล 6) ให้คำแนะนำทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานการประเมินผล 7) เพิ่มความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพแก่ผู้ประเมินและคณะกรรมการ 8) เพิ่มการรับรู้ของสาธารณชนเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติในการประเมินผลดี

Dannefer (2007) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The portfolio approach to competency-based assessment at the Cleveland Clinic Lerner College of Medicine หรือการใช้แฟ้มสะสมผลงานในการประเมินแบบอิงฐานสมรรถนะที่วิทยาลัยทางการแพทย์ Cleveland Clinic Lerner สรุปได้ดังนี้ การประเมินโดยใช้การประเมินแบบอิงฐานสมรรถนะได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว จุดประสงค์ในบทความนี้ คือ อธิบายการออกแบบวิธีการใช้แฟ้มสะสมผลงานเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาของระบบการประเมินโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐานที่บูรณาการหลักสูตรและการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมทางการเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยมีจุดเน้นที่การเรียนรู้เป้าหมายของการออกแบบการศึกษาที่วิทยาลัยทางการแพทย์ Cleveland Clinic Lerner ในมหาวิทยาลัย Western Reserve เป็นการสร้างสรรค์การบูรณาการการศึกษา โปรแกรมหลักสูตร และวิธีการสอน กระบวนการประเมินนักเรียนและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อเตรียมการให้ นักศึกษาแพทย์ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังเช่นผู้ตรวจสอบอายุรแพทย์ที่รับเป็นนักศึกษาโปรแกรมแสดงให้เห็นว่ามีความ

เชี่ยวชาญใน 9 สมรรถนะ คือ การวิจัย ความรู้ทางด้านการแพทย์ การสื่อสาร ความเป็นมืออาชีพ ทักษะทางคลินิก การให้เหตุผลเชิงคลินิก ระบบการรักษาสภาพการพัฒนา บุคลิกภาพ และการสะท้อนผลจากการฝึกฝน บทความนี้เป็นสิ่งที่ยืนยันว่าแฟ้มสะสมผลงานได้ถูกพัฒนาในการจัดเตรียมเพื่อการประเมินได้ทั้ง formative และ summative

Donna Podems, Ian Goldman, และ Christel Jacob (2014) ได้มีการอธิบายศึกษาและเขียนบทความเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประเมินว่าควรพัฒนาในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการเขียน โดยควรมีความสามารถในการเขียนรายงานที่ชัดเจน กระชับ และมีเนื้อหาที่มุ่งเน้นสร้างความน่าเชื่อถือ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้ 2) การตรวจสอบหลักฐานจากการรายงานต้องมีแนวทางที่ชัดเจน โปร่งใส พร้อมทั้งสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้รับการประเมินได้อย่างชัดเจนและเข้าใจ 3) สามารถเผยแพร่ และสื่อสารแจ้งผลการประเมินได้อย่างชัดเจน เหมาะสมตามกลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก 4) มีการวิเคราะห์ผลการประเมินโดยดูถึงความสอดคล้องตามนโยบาย หรือบริบทต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลมีความครอบคลุม และสามารถรองรับกับผู้ที่ต้องการนำผลข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป

Lee, Altschuld, และ Lee (2012) ศึกษาความสามารถที่จำเป็นสำหรับโปรแกรมการประเมินที่มีความหลากหลายของเนื้อหาวัฒนธรรม โดยได้วิจัยสมรรถนะผู้ประเมินด้วยเทคนิคเดลฟาย แบ่งการวิจัยเป็น 2 ช่วง และทำการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จากแบบสอบถาม ผลการทดลองพบว่า มี 61 สมรรถนะ โดยแบ่งเป็น 6 หมวด ดังนี้ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึก 2) การประเมินอย่างเป็นระบบ 3) การวิเคราะห์สถานการณ์ 4) การจัดการโครงการ 5) ผลสะท้อนของการฝึก และ 6) ความสามารถระหว่างปฏิสัมพันธ์ของบุคคล

Martha McGuire และ Rochelle Zorzi (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักถูกจัดทำขึ้นโดยการปรึกษาหารือกับผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด โดยองค์ประกอบมีดังนี้ 1) กรอบแนวคิดรวบยอดที่เป็นความคาดหวังของแต่ละตำแหน่งภายในองค์กร มีการประเมินอย่างเป็นทางการ แผนการเรียนรู้ และการพัฒนารายบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานสำหรับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งผู้ประเมินภายในองค์กรในการประเมินจะถูกรวมเข้ากับคุณลักษณะ พฤติกรรม และความรู้ที่เฉพาะเจาะจงกับองค์กร ได้อย่างไร 2) คำอธิบายตำแหน่งเป็นการกำหนดความคาดหวังของงานเฉพาะอย่างเป็นรูปธรรมภายในบริบทของกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กร คุณสมบัติที่ต้องการตรวจสอบสอดคล้องกับความรับผิดชอบของตำแหน่ง 4) สะท้อนตัวเอง ต้องให้การ

สะท้อนความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติแก่ผู้รับการอบรม และระบุจุดแข็งส่วนบุคคลตลอดจนประเด็นที่ต้องปรับปรุง 5) คำติชม ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่องแก่ผู้รับการอบรม 6) การประเมินอย่างเป็นทางการ คือ สิ่งที่คนส่วนใหญ่คิดเมื่อได้ยินคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มั่นจวบรวมความคิดเห็นอย่างต่อเนื่องและการสะท้อนตนเอง

Masafumi Nagao Hiroshima, Japan Keiko, และ Ontario Arnold J. Love. (2005) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร Essential Skills Series (ESS) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีการจำลองสถานการณ์ โดยหลักสูตรจะใช้เวลา 4 วันในการอบรม ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายสำหรับผู้ประเมินใหม่ รวมถึงการอัปเดตสำหรับผู้ประเมินที่มีประสบการณ์อยู่แล้ว อาจารย์ผู้สอนสำหรับหลักสูตร ESS เป็นคณาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติสูงและเป็นผู้ประเมินที่มีประสบการณ์ พวกเขาผสมผสานทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้ด้านการประเมินที่มีความหลากหลาย ผู้ที่เข้าร่วมหลักสูตร ESS จะได้รับประกาศนียบัตรจาก The Canadian Evaluation Society (CES) โดยหลักสูตรนี้ในการเริ่มอบรม มีผู้เข้าร่วม 27 คน ใช้เวลา 4 วัน โดยจะได้รับทุนระดับประถมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยม (คัดเลือกจากผู้สมัครมากกว่า 80 คน) ซึ่งวัตถุประสงค์ของการอบรมตามหลักสูตร ดังนี้ 1) เพื่อเกิดความเข้าใจขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีการประเมินผลโรงเรียนและวิธีในการดำเนินการ 2) เพื่อพัฒนาทักษะทำให้อำนวยความสะดวกในการประเมินผลในโรงเรียน 3) เพื่อมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์กรณีศึกษาของการดำเนินการประเมินผลโรงเรียน และการอภิปรายตัวอย่างจริงจากโรงเรียนทดลอง ชั้นตอน / กิจกรรมการดำเนินงาน มี 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ประเมินผลผู้รับการอบรมก่อนให้ความรู้ 2) ประเมินผลการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการรายวันของโปรแกรมการฝึกอบรม 3) ประเมินโดยอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับความสามารถทัศนคติและผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วม ในตอนท้ายของแต่ละเซสชันการฝึกอบรม 4) เมื่อเวลาผ่านไป 6 เดือน จะมีการประเมินผลผู้เข้าร่วมอบรมอีกครั้ง

Stensaker (1998) ศึกษาเชิงเปรียบเทียบเรื่อง การประเมินนักประเมิน (Assessing the assessors) ในการประเมินคุณภาพการศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจของประเทศนอร์เวย์ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานของกลุ่มนักประเมินภายนอกโดยมุ่งตรวจสอบว่า นักประเมินมีวิธีการในการพิจารณาแหล่งสารสนเทศ และมีกระบวนการในการประเมินอย่างไร ตลอดจนการเขียนรายงานการประเมิน การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักประเมินจำนวน 25 คน ซึ่งเป็นนักประเมินที่ไปประเมินภาคบริหารธุรกิจ จำนวน 47 ภาควิชา ในสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศ ผลการศึกษาพบว่า นักประเมินให้ค่าสารสนเทศและกระบวนการในการประเมินต่างกัน โดยพบว่าสารสนเทศที่ได้จากรายงานการประเมินตนเอง

(Self-evaluation reports) แบบตรวจสอบรายการการจัดการเรียนการสอน การประชุม / สัมมนา และการฝึกอบรมถูกจัดให้อยู่ในลำดับต่ำ ในขณะที่สารสนเทศที่ได้จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มนักประเมินและภาควิชาที่ถูกระเมิน หรือสถาบันการศึกษาถูกจัดให้อยู่ในลำดับที่สูง สำหรับในการเขียนรายงานการประเมินภายนอกโดยนักประเมินพบว่า สารสนเทศที่ได้ค่อนข้างให้ค่าสูง

Swiss Evaluation Society (2014) สมาคมการประเมินของประเทศสวิตเซอร์แลนด์ได้พัฒนาโครงการเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายอันเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผล และดำเนินการภายใต้การสนับสนุนของคณะทำงาน SEVAL เกี่ยวกับความสามารถในการประเมินผล โดยกรอบสมรรถนะที่นำเสนออธิบายถึงความต้องการเฉพาะของผู้จัดการฝ่ายประเมินในบริบทของประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายประเมินผล ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำและศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับบริบท 2) สมรรถนะทางปฏิบัติ 3) การประเมินความสามารถในการบริหารโครงการ 4) การสื่อสาร ความสามารถทางสังคมและส่วนบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบมีการปรับใช้ให้เหมาะสมตามงานวิจัยของผู้วิจัยแต่ละท่าน ซึ่งจะมีขั้นตอนในบางส่วนที่มีความคล้ายคลึงกัน คือ การเริ่มต้นของการศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น จากนั้นจะมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อใช้เป็นส่วนประกอบหนึ่งในการสร้างและพัฒนารูปแบบของเรื่องที่ต้องการ สุดท้ายจะเป็นส่วนของการนำรูปแบบที่ได้ไปทดลองใช้ และประเมินผลของรูปแบบที่ได้ผ่านการนำไปทดลองใช้แล้ว โดยองค์ความรู้ที่ได้นี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีการประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสร้างความสามารถประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle ซึ่งจะส่งผลให้เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ โดยส่วนประกอบของรูปแบบที่สร้างขึ้นจะประกอบด้วย 1) หลักการและเป้าหมาย 2) เนื้อหาที่ใช้พัฒนา และ 3) กระบวนการ วิธีการ ขั้นตอนของการพัฒนา และ 4) การวัดและประเมินผล

ตาราง 4 สรุปงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาเรื่องสมรรถนะผู้ประกอบการ

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยสมรรถนะ					
การวิเคราะห์หาองค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการ: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	กาญจนาชนก ภัทรธนินชานนท์ (2554)	เพื่อหาองค์ประกอบของสมรรถนะหลักเพื่อใช้ประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	การวิจัยเชิงสำรวจ	- องค์ประกอบของสมรรถนะ สามารถจัดกลุ่มได้เป็น 7 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม 3) องค์ประกอบด้านความสามารถในการเรียนรู้ 4) องค์ประกอบด้านภาคจิตวิเคราะห์ สังเคราะห์ 5) องค์ประกอบด้านภาษาและเทคโนโลยี 6) องค์ประกอบด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง 7) องค์ประกอบด้านกรสื่อสาร

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยสมรรถนะ					
สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร	แก้วตา ผู้พัฒน์พงษ์ และ นิคม เจริญจินดา (2561)	1. เพื่อประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในด้าน ความสามารถหลัก, สมรรถนะในด้านการจัดการ และสมรรถนะในด้าน ความสามารถตามตำแหน่งงาน 2. เพื่อประเมินระดับของ คุณภาพในการให้บริการขององค์กร 3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพในการให้บริการขององค์กร	ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานทั้งภาครัฐ และ ภาคเอกชน ที่ทำน้ก อยู่ในกรุงเทพมหานคร	การวิจัยเชิงสำรวจ	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า สมรรถนะตามตำแหน่งงาน สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะหลักอยู่ที่ระดับสูง สำหรับคุณภาพการให้บริการขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้าอยู่ที่ระดับสูง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร และสามารถทำนายคุณภาพการให้บริการขององค์กรได้ร้อยละ 28.7 ได้ยังงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยสมรรถนะ					
การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการศึกษา	ภาววิ โคนสันเทียะ (2560)	1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการศึกษา 2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการศึกษา	การวิจัยและพัฒนา	1. ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการศึกษาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย 18 ตัวบ่งชี้ 2. ผลการประเมินคุณภาพตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการศึกษา พบว่า มีคุณภาพด้านความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มีค่าไม่เกิน 1.50 และค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมมีค่าไม่เกิน 1.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยสมรรถนะ					
สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร	แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และ นิคม เจริญจินดา (2561)	1. เพื่อประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในด้านความสามารถหลัก, สมรรถนะในด้านการจัดการ และสมรรถนะในด้านความสามารถตามตำแหน่งงาน 2. เพื่อประเมินระดับของคุณภาพในการให้บริการขององค์กร 3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพในการให้บริการขององค์กร	ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่พำนักอยู่ในกรุงเทพมหานคร	การวิจัยเชิงสำรวจ	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า สมรรถนะตามตำแหน่งงาน สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะหลักอยู่ที่ระดับสูง สำหรับคุณภาพการให้บริการขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้าอยู่ที่ระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า สมรรถนะของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร และสามารถทำนายคุณภาพการให้บริการขององค์กรได้ร้อยละ 28.7 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยสมรรถนะ					
EVALUATOR COMPETENCIES IN UNIVERSITY-BASED EVALUATION TRAINING PROGRAMS	Laurie et al. (2005)	เพื่ออธิบายการจัดกลุ่มองค์ประกอบของผู้ประเมิน	กลุ่มผู้ประเมิน	การวิจัยเชิงสำรวจ	ผู้ประเมินควรมี 6 สมรรถนะหลัก ดังต่อไปนี้ 1. การมีกฏปฏิบัติวิชาชีพ เช่น การปฏิบัติตามมาตรฐาน และจริยธรรม ฯลฯ 2. การสอบถามอย่างเป็นระบบ เช่น การออกแบบ การศึกษา การรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล การตีความ และการรายงานผล ฯลฯ 3. การวิเคราะห์สถานการณ์ 4. การจัดการโครงการ เช่น การจัดทำงบประมาณ การประสานงาน และขั้นตอนการกำกับดูแล ฯลฯ 5. การมีกฏปฏิบัติอย่างได้ตรงของ 6. ความสามารถระหว่างบุคคล เช่น การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง ความเป็นผู้นำ ฯลฯ
Defining and Assessing Professional Competence. American Medical Association	Ronald and Edward (2002)	เพื่อนำเสนอค่านิยมของสมรรถนะวิชาชีพ การประเมินสมรรถนะวิชาชีพ และข้อเสนอแนะวิธีการประเมินรูปแบบใหม่	- นักฟิสิกส์ - ผู้เข้ารับการศึกษาอบรม	การวิจัยเชิงสำรวจ	การประเมินทักษะพื้นฐานรูปแบบใหม่สำหรับการประเมินการทางการแพทย์ มีการจัดการความก้าวหน้าให้มีการประเมินตามคุณลักษณะตามวิชาชีพแพทย์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ตาราง 4 ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยสมรรถนะ					
Establishing essential competencies for program evaluators	Stevahn et al. (2005).	เพื่ออธิบายบทความหมายของคำว่าสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ประเมินโครงการ	ผู้เชี่ยวชาญ - ผู้เชี่ยวชาญ - ผู้ประเมินโครงการ	การวิจัยเชิงสำรวจ	สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ประเมินโครงการ มีดังนี้ 1. การปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ 2. การประเมินอย่างเป็นระบบ มีความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการประเมิน 3. การวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ของการประเมิน 4. การบริหารโครงการประเมิน 5. การสะท้อนผลการประเมิน 6. การมีสมรรถนะในตัวเอง
Evaluation Competency Framework	United Nations Evaluation Group (2016)	เพื่อพัฒนากรอบการประเมินสมรรถนะ	หน่วยงานอิสระด้านการประเมิน - เจ้าหน้าที่ประเมิน - ผู้จัดการโครงการ - ผู้ประเมินภายนอก	การวิจัยและพัฒนา	สมรรถนะสำหรับผู้ประเมินบุคคลในหน่วยงาน ประเมินและผู้ใช้หน่วยงาน มีดังนี้ 1. พื้นฐานทางวิชาชีพ 2. ทักษะประเมินเชิงเทคนิค 3. ทักษะการจัดการ 4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อการประเมิน

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัยปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542	กฤติยา วงศ์ก้อม (2547)	1. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู ด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง 2. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้าน การประเมินรูปแบบการ พัฒนาครูด้าน การประเมินแนวคิดการ ประเมินแบบเสริมพลัง	- ครูที่สอนในระดับชั้น ประถมศึกษาจากโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เขตปาดฉนวนศรีปฐม, เทพปาดฉนวนศรีปฐม, โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา นครปฐมเขต 1 - ผู้เชี่ยวชาญในการ พัฒนาครู	การวิจัยเชิงสำรวจ และ การ วิจัยแบบมี ส่วนร่วม	1. รูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติ พัฒนาครู และผลการประเมินการพัฒนาครู 2. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพ ด้านความเหมาะสม ความพึงพอใจ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไป ใช้ในระดับมากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
การพัฒนากระบวนการสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ	สมภัสสร บัวรอด และคณะ (2564)	<p>1. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครูที่ประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ</p> <p>2. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผล การศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครูที่ประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ</p>	<p>- นักศึกษาระดับปริญญาตรี - ครูพี่เลี้ยง - อาจารย์ในภาค</p>	การวิจัยและพัฒนา	<p>1. รูปแบบประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) เตรียมความพร้อม 2) กำหนดวิธีวัดขั้นหรือข้อปฏิบัติที่ยอมรับร่วมกัน 3) เก็บข้อมูลสถานภาพปัจจุบัน 4) วางแผนการดำเนินงาน 5) ประเมินกระบวนการดำเนินงาน 6) ประเมินผลลัพธ์และ 7) ขั้นตอนเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>2. ผู้เชี่ยวชาญประเมินว่ารูปแบบมีคุณภาพในด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด</p> <p>3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูในกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจและทักษะปฏิบัติด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาสูงกว่ากลุ่มควบคุม แต่มีเจตคติต่อการวัดและประเมินผลการศึกษาไม่แตกต่างกัน</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
การพัฒนาการรับรองผู้ประเมินภายนอกตามแนวคิดที่เน้นสมรรถภาพสำหรับการประเมินสถานศึกษา	เกื้อ กระแส โสภม (2547)	1. เพื่อศึกษาสมรรถภาพที่จำเป็นของผู้ประเมินภายนอก 2. เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถภาพผู้ประเมินภายนอก	กลุ่มผู้ประเมินภายนอกในการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	การวิจัยเชิงสำรวจและกึ่งการทดลองมีข้อดี	1. สมรรถภาพที่จำเป็นของผู้ประเมินภายนอกมี 3 ด้าน คือ 1) สมรรถภาพด้านความรู้ 2) สมรรถภาพด้านทักษะ 3) สมรรถภาพด้านคุณลักษณะ 2. เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมีความเที่ยงตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในสมรรถภาพ 3 ด้านอยู่ในช่วง 0.692
การพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะพยาบาลปฏิบัติทางตา	จินตนา ไพบูลย์นานน (2551)	1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เป็นของสมรรถนะพยาบาลปฏิบัติทางตา 2. เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา 3. เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา	ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ แพทย์ อาจารย์ พยาบาลเวชปฏิบัติทางตา พยาบาลเวชปฏิบัติทางตาระดับผู้บริหาร และพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา ระดับปฏิบัติการ	การวิจัยเชิงอนาคต	- สมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา มีดังนี้ สมรรถนะเฉพาะทาง ประกอบด้วย 3 ด้าน และสมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย 5 ด้าน

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา	ชรอยวรรณ ประเสริฐผล และ คณิศา (2556)	เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา	ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติเป็นเลิศ - ผู้ทรงคุณวุฒิ - กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	การวิจัยและพัฒนา	- สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์การพัฒนาฯ 2) แนวทางการพัฒนาฯ 3) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ฯ 4) หลักการในการพัฒนาฯ 5) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาฯ - ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก - ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ฯ พบว่า ด้านความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	ชาญ คำภิระแปง (2560)	1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสมรรถนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในสภาพปัจจุบันและที่คาดหวัง 2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พ.ศ. 2559	การวิจัยและพัฒนา	- องค์ประกอบและสมรรถนะภาวะผู้นำ มี 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) สมรรถนะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 3) สมรรถนะหลัก และ 4) สมรรถนะประจำสายงานของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาขั้นพื้นฐาน - แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การจัดกลุ่มผู้เข้าอบรม 2) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ 3) การกำกับ ติดตาม และ 4) การประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำ - รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ มี 4 ข้อ วัตถุประสงค์ หลักการกระบวนการเสริมสร้าง ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ เงื่อนไขความสำเร็จและข้อควรคำนึง

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญ ศึกษา	ชรอยวรรณ ประเสริฐผล และคณะ (2556)	เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการ สมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษา	ผู้บริหารโรงเรียนที่มี ปฏิบัติเป็นเลิศ - ผู้ทรงคุณวุฒิ - กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	การวิจัย และพัฒนา	- สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์การพัฒนาฯ 2) แนวทางการพัฒนาฯ 3) สมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้ฯ 4) หลักการในการพัฒนาฯ 5) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาฯ - ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้าน การจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก - ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้าน การจัดการเรียนรู้ พบว่า ด้านความเป็นไปได้ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาโท	ชาญ คำภิระแปง (2560)	1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสมรรถนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในสภาพปัจจุบันและที่คาดหวัง 2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างและสร้างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาโท พ.ศ. 2559	การวิจัยและพัฒนา	- องค์ประกอบและสมรรถนะภาวะผู้นำ มี 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) สมรรถนะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 3) สมรรถนะหลัก และ 4) สมรรถนะประจำสายงานของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาโท - แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การจัดกลุ่มผู้เข้าอบรม 2) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ 3) การกำกับ ติดตาม และ 4) การประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำ - รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ มี 4 ข้อ วัตถุประสงค์ หลักการกระบวนการเสริมสร้าง ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ เงื่อนไขความสำเร็จและข้อเสนอแนะ

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัยปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
การพัฒนามาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	ธีรพงษ์ วิริยานนท์ (2549)	เพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพและคู่มือการปฏิบัติงานประเมินสมรรถนะวิชาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	- ผู้รับการประเมินจาก 3 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ กลุ่มอาชีพเครื่องประดับัญมณี กลุ่มอาชีพผลิตสิ่งทอและกลุ่มอาชีพค้าปลีก	การวิจัยเชิงสำรวจ	มาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วยหน่วยสมรรถนะหลัก 4 หน่วย ได้แก่ 1) วางแผนการประเมินสมรรถนะวิชาชีพ 2) เตรียมการประเมิน 3) ดำเนินการประเมิน 4) รายงานผลการประเมิน และได้สมรรถนะย่อยที่สอดคล้องกับหน่วยสมรรถนะหลัก รวม 11 หน่วย
การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา โดยยกย่องขั้นพื้นฐาน	นภาพร ส่งแสง และคณะ (2561)	เพื่อศึกษาการพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน	การวิจัยเชิงทดลอง	1. องค์ประกอบสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 2. องค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 3. รูปแบบการประเมินสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ 2) สิ่งที่มีประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล 5) การรายงานผลและให้ข้อเสนอแนะกับ

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน	นฤมล พันธุ์ตัน (2562)	1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการเป็นประชาคมอาเซียน 2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นประชาคมอาเซียน	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือครูที่รับผิดชอบด้านบุคคลและวิชาการ จากโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง - ผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบรูปแบบผู้เชี่ยวชาญสำหรับประเมินผลรูปแบบฯ 	การวิจัยและพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> - องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก 4 ด้าน 24 องค์ประกอบย่อย และ 25 ตัวชี้วัด - รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา - ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
การพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินสำหรับอาจารย์พยาบาล	เนตรรัตน์ กมลรัตน์ (2558)	1. พัฒนาโมเดลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินสำหรับอาจารย์พยาบาล 2. ศึกษาผลของโมเดลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินสำหรับอาจารย์พยาบาลต่อความรู้ทัศนคติ และทักษะการประเมินภาคปฏิบัติ	- อาจารย์จากคณะพยาบาลศาสตร์ใน 4 ภาคของประเทศไทย - อาจารย์จากคณะพยาบาลศาสตร์สวนดุสิต	การวิจัยและพัฒนา	1. ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน พบปัญหาการตัดสินใจในการฝึกอบรมของนักศึกษาพยาบาล จาก 2 ปัจจัยคือ ความเข้าใจในเกณฑ์การประเมินไม่ตรงกัน และความเป็นอัตโนมัติของผู้ประเมิน 2. การพัฒนาโมเดลได้หน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วย คือ ความรู้พื้นฐานด้านการประเมินภาคปฏิบัติ ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดเฉลียวจากผู้ประเมิน กรอบของการอ้างอิง การฝึกการสังเกตพฤติกรรมในการประเมิน และการฝึกการตัดสินใจ 3. ผลของโมเดล ต่อความรู้ ทัศนคติ และทักษะการประเมินภาคปฏิบัติ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ด้านการประเมินภาคปฏิบัติหลังเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่า ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติหลังการใช้โมเดลไม่แตกต่างจากก่อนการใช้โมเดล 4. ผลการใช้โมเดลต่อความฉลาดเฉลียวจากผู้ประเมิน ก่อนและหลังการฝึกอบรม ไม่พบความแตกต่างของการคะแนน เปลี่ยนคะแนน การให้คะแนนภาวะกลม

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามเป้าหมาย 3 เสาหลัก แห่งความสำเร็ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเขต 2	ประสิทธิ์ ภาณุพันธ์ (ม.ป.ป.)	1. เพื่อศึกษาสภาพการรับรู้พัฒนารูปแบบและศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากร 2. เพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเขต 2	บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเขต 2	การวิจัยและพัฒนา	1. สภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากร คือ SMAE MODEL มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ S (Survey) หมายถึง การศึกษาสภาพปัญหาเบื้องต้น M (Means) หมายถึง การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร (Action) หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และ E (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการทำงาน ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลัก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
รูปแบบกระบวนการ งบประมาณของ โรงเรียนที่ บริหารงบประมาณแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550)	1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาเกี่ยวกับ กระบวนการงบประมาณและ การมีส่วนร่วมในกระบวนการ งบประมาณของบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. เพื่อนำเสนอรูปแบบ กระบวนการงบประมาณของ โรงเรียนที่บริหารงบประมาณ แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	โรงเรียนประถมศึกษามี นักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	การวิจัย เชิงสำรวจ	ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัญหาที่พบ คือ โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำ แผนงบประมาณระยะปานกลาง และไม่ได้จัดทำ ปฏิทินกระบวนการงบประมาณในขั้นตอนของการ อนุมัติงบประมาณ 2. รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนมี ขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การ อนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการ ประเมินผลงบประมาณ

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
การพัฒนาแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	พรณีไพศาลทักษิณ (2555)	1. เพื่อสร้างแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 2. เพื่อประเมินคุณภาพของระบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายใน - ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสม - อาจารย์จากวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลางที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง - คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน 	การวิจัยเชิงสำรวจ	<p>1. รูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพของวิทยาลัยพยาบาลฯ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ</p> <p>1) วัตถุประสงค์การประเมิน 2) สิ่งที่มีประเมิน 3) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน 4) ผู้ทำการประเมิน 5) วิธีการที่ใช้ประเมิน 6) ระยะเวลาที่ใช้ประเมิน และ 7) การรายงานผลการประเมินและการให้ข้อเสนอแนะ</p> <p>2. ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในภายหลังการทดลองใช้ มีความตรงเชิงจำแนก สามารถจำแนกกลุ่มได้อย่างถูกต้อง มีอรรถประโยชน์ และมีความเป็นไปได้น่าใช้ ประเมินอยู่ในระดับมาก มีความเหมาะสมและความถูกต้องในการนำไปใช้ประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
การพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินสำหรับอาจารย์พยาบาล	เนตรรัตน์ กมลรัตน์ (2558)	1. พัฒนาโมเดลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินสำหรับอาจารย์พยาบาล 2. ศึกษาผลของโมเดลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินสำหรับอาจารย์พยาบาลต่อความรู้ทัศนคติ และทักษะการประเมินภาคปฏิบัติ	- อาจารย์จากคณะพยาบาลศาสตร์ใน 4 ภาคของประเทศไทย - อาจารย์จากคณะพยาบาลศาสตร์สวนดุสิต	การวิจัยและพัฒนา	1. ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน พบปัญหาการตัดสินใจในการฝึกอบรมของนักศึกษาพยาบาล จาก 2 ปัจจัยคือ ความเข้าใจในเกณฑ์การประเมินไม่ตรงกัน และความเป็นอัตโนมัติของผู้ประเมิน 2. การพัฒนาโมเดลได้หน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วย คือ ความรู้พื้นฐานด้านการประเมินภาคปฏิบัติ ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดเฉลียวจากผู้ประเมิน ภารกิจของการฝึก การฝึกการสังเกตพฤติกรรมในการประเมิน และการฝึกการตัดสินใจ 3. ผลของโมเดล ต่อความรู้ ทัศนคติ และทักษะการประเมินภาคปฏิบัติ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ด้านการประเมินภาคปฏิบัติหลังเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่า ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติหลังการใช้โมเดลไม่แตกต่างจากก่อนการใช้โมเดล 4. ผลการใช้โมเดลต่อความฉลาดเฉลียวจากผู้ประเมิน ก่อนและหลังการฝึกอบรม ไม่พบความแตกต่างของการคะแนน ปลายคะแนน การให้คะแนนภาวะกลม

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามเป้าหมาย 3 เสาหลัก แห่งความสำเร็ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	ประสิทธิ์ ภาณุพันธ์ (ม.ป.ป.)	1. เพื่อศึกษาสภาพการรับรู้พัฒนารูปแบบและศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากร 2. เพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	การวิจัยและพัฒนา	1. สภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากร คือ SMAE MODEL มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ S (Survey) หมายถึง การศึกษาสภาพปัญหาเบื้องต้น M (Means) หมายถึง การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร (Action) หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และ E (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการทำงาน ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลัก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
รูปแบบกระบวนการ งบประมาณของ โรงเรียนที่ บริหารงบประมาณแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550)	1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาเกี่ยวกับ กระบวนการงบประมาณและ การมีส่วนร่วมในกระบวนการ งบประมาณของบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. เพื่อนำเสนอรูปแบบ กระบวนการงบประมาณของ โรงเรียนที่บริหารงบประมาณ แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	โรงเรียนประถมศึกษามี นักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป	การวิจัย เชิงสำรวจ	ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัญหาที่พบ คือ โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำ แผนงบประมาณระยะปานกลาง และไม่ได้จัดทำ ปฏิทินกระบวนการงบประมาณในขั้นตอนของการ อนุมัติงบประมาณ 2. รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนมี ขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การ อนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการ ประเมินผลงบประมาณ

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เชิงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ภัทร แสงเพ็ง (2556)	<ol style="list-style-type: none"> เพื่อศึกษาสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการในปัจจุบัน เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ เพื่อนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ 	การวิจัยและพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> สมรรถนะความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตร การจัดการรวมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาและใช้สื่อการเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการวิจัย องค์ประกอบที่เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกำกับติดตามงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ มี 2 องค์ประกอบหลัก ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับบุคลากรของส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสตูลนคร	ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2556)	1. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำ 2. เพื่อสร้างและพัฒนากรอบการพัฒนาภาวะผู้นำ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับบุคลากรของส่วนท้องถิ่น	- ผู้ทรงคุณวุฒิ - ผู้เชี่ยวชาญ - สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสตูลนคร	การวิจัยเชิงสำรวจและเทคนิคเดลฟาย	1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 2. ผลการพัฒนากรอบพัฒนาภาวะผู้นำมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภูมิหลัง 2) แนวคิด และทฤษฎีพื้นฐาน 3) หลักการ 4) วัตถุประสงค์ 5) เนื้อหา 6) แนวทางในการพัฒนา 7) การวัดและการประเมินผล 3. วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 1) แนวทาง ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกการวิเคราะห์งานแบบ SWOT Analysis 3) การสอนแนะ 4) การศึกษาด้วยตนเอง 5) กรณีศึกษา 6) การระดมสมอง 7) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน 8) การศึกษาดูงาน 9) การฝึกปฏิบัติงาน 10) การฝึกในสถานการณ์จำลอง และ 11) การพัฒนาจิต

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
การพัฒนารูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและประสิทธิผลของครู	มณีรัตน์ นอน หัว ร อ (2557)	1. เพื่อพัฒนาแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและประสิทธิผลของครู 2. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ	ครูผู้สอน ผู้บริหาร โรงเรียน และศึกษานิเทศก์	การวิจัยและพัฒนา	1. รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม 2) การดำเนินการฝึกอบรม 3) การติดตามการดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัย 2. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและประสิทธิผลของครูมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ 3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง 4) เนื้อหา กิจกรรม ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัย 5) กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัย และ 6) การประเมินผล 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยพบว่า ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ครูมีคะแนนความสามารณ์ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยของตนเองหลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม รูปแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยมีความเหมาะสมไปได้อย่างมีความเหมาะสม
เขต 2					

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
<p>การสร้างความสามารถในการประเมินของครูเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียน โดยใช้แนวคิดประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและกระบวนการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน:</p> <p>การศึกษารายกรณี</p>	<p>โรสนีย์ จริยะมาการ และคณะ (2559)</p>	<p>1. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นของครูด้านการประเมิน</p> <p>2. เพื่อสร้างความสามารถในการประเมินของครูโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและกระบวนการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน</p> <p>3. เพื่อตรวจสอบผลการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่มีต่อครูและนักเรียน</p>	<p>ครูวิชาภาษาไทยระดับประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส</p>	<p>การวิจัยและพัฒนา</p>	<p>1. ความต้องการจำเป็นด้านโมโนทัศน์ ครูมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนและบางคนขาดความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินด้านเจตคติ ครูมีเจตคติที่ดีต่อการประเมินด้านทักษะ พบว่า ข้อสอบที่ครูสร้างขึ้นส่วนใหญ่วัดความรู้ความจำ และไม่สามรถสร้างตัวลองที่ดีได้</p> <p>2. วิธีการเสริมพลังอำนาจที่ทำให้ครูมีความรู้และสามารถสร้างข้อสอบได้ถูกต้อง</p> <p>3. ผลการเสริมพลังอำนาจทำให้ครูมีพัฒนาการที่ดีขึ้นในการสร้างข้อสอบ มีการเปลี่ยนแปลงการสอนโดยใช้ผลการประเมิน และทำให้นักเรียนมีพัฒนาการทางทักษะการสื่อสารภาษาไทยที่ดีขึ้น</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
รูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารภายนอก	ศิริเดช สุชีวะ และคณะ (2561)	1. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารภายนอก 2. กำหนดสมรรถนะของผู้ประเมิณภายนอก 3. พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประเมิณภายนอก	ผู้ประเมิณภายนอกที่ได้รับ การรับรองจาก สมศ. ในแต่ละประเภทของการศึกษา ได้แก่ 1. ศูนย์พัฒนาเด็ก 2. การศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. กศน. อำเภอ 4. อาชีวศึกษา 5. อุดมศึกษา	การวิจัยและพัฒนา	1. สมรรถนะหลัก มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรอบรู้พื้นฐานที่จำเป็น 2) ทักษะความสามารถที่จำเป็น 3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2. รูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประเมิณภายนอก ประกอบด้วย 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 การพัฒนาความรู้ที่จำเป็นผ่านสื่อดิจิทัล ระดับที่ 2 การฝึกปฏิบัติโดยมีพี่เลี้ยง ระดับที่ 3 การเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
การพัฒนากระบวนการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการเรียนรู้ 5 ขั้น ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมิน 3) การวิเคราะห์บริบท 4) การสร้างความสามารถประเมิน 5) การประเมินผล และมีวิธีการ 4 กุญแจ คือ การประชุมและปฐมนิเทศ การอบรมออนไลน์ การชี้แนะ และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	สมชัย สิ้นแท้ และคณะ (2561)	1. เพื่อวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารฯ 2. เพื่อสำรวจสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารฯ 3. เพื่อพัฒนากระบวนการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารฯ 4. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารฯ	ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	การวิจัยและพัฒนาและการวิจัยเชิงสำรวจ	1. สมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 4 ด้าน 2. รูปแบบการพัฒนาการสร้างสมรรถนะการประเมินที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการเรียนรู้ 5 ขั้น ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การวิเคราะห์บริบท 4) การสร้างความสามารถประเมิน 5) การประเมินผล และมีวิธีการ 4 กุญแจ คือ การประชุมและปฐมนิเทศ การอบรมออนไลน์ การชี้แนะ และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการสร้างสมรรถนะโดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของ กอ.บง.บังคับการ ตำรวจทางหลวง	สมหมาย คำภาพงษา และคณะ (2563)	1. เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะของบุคลากรฯ พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฯ 2. ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฯ	- ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาร่างรูปแบบ - ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ	การวิจัยเชิงสำรวจ	1. สมรรถนะของบุคลากรฯ อยู่ในระดับปานกลาง 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฯ ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาการปฏิบัติงานถวายความปลออดภัย การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยด้านการจราจร ฯลฯ 2) การเรียนรู้ เช่น การพัฒนาระบบการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ทักษะ และวินัยการเรียนรู้ ฯลฯ 3) การให้บริการ เช่น การพัฒนาการให้บริการตามหน้าที่ งบประมาณ การให้บริการ ความน่าเชื่อถือในการให้บริการระบบการให้บริการ ฯลฯ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม เช่น การพัฒนาความมีจริยธรรมต่อตนเอง หน่วยงาน ประชาชน และสังคม ความมีจริยธรรมบรรณในวิชาชีพ ฯลฯ 3. ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับดีมาก และมีความเป็นไปได้ในระดับดีมาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
หลักสูตรการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ พัฒนามาตรฐานผู้ประกอบการคุณภาพทางการศึกษารูปแบบแนวทางการประเมินแนวใหม่ และกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561.	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561)	เพื่อพัฒนามาตรฐานผู้ประกอบการคุณภาพทางการศึกษารูปแบบแนวทางการประเมินแนวใหม่	ผู้ประเมินคุณภาพภายใน	การวิจัยเชิงทดลอง	ผู้ประเมินคุณภาพภายในได้เข้าร่วมการอบรมตามโครงสร้างและเนื้อหาการสัมมนา 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ - หน่วยที่ 1 รูปแบบและแนวทางการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาแนวใหม่ - หน่วยที่ 2 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 - หน่วยที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพด้านการประเมิน - หน่วยที่ 4 การจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษา และการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา - หน่วยที่ 5 การวางแผนบริหารจัดการขยายผลการสัมมนา

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
-	Aotearoa New Zealand Evaluation Assosia (2011)	เพื่อส่งเสริมและอำนวยความสะดวกการพัฒนาแนวปฏิบัติทางประเมินของนิวซีแลนด์ โดยเน้นหลักการของ Treaty of Waitangi	กลุ่มผู้ตรวจประเมินจากหลายภาคส่วน	การวิจัยเชิงพัฒนา	ผู้ประเมินมีความสำเร็จในด้าน 1) การแจ้ง ซึ่งนำแนวปฏิบัติด้านการประเมินที่มีคุณภาพ และจริยธรรม 2) จัดหาคู่มือประเมินตนเองและคู่มือการพัฒนาวิชาชีพให้ผู้ประเมิน 3) สนับสนุนการพัฒนาเกณฑ์การจ้างงานสำหรับบทบาทของผู้ประเมิน 4) ให้คำแนะนำแก่ครูฝึกประเมินผล 5) จัดให้มีเครื่องมือสำหรับประเมิน 6) ให้คำแนะนำทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานการประเมินผล 7) เพิ่มความรับผิดชอบอย่างมีอาชีพแก่ผู้ประเมิน
The portfolio approach to competency-based assessment at the Cleveland Clinic Lerner College of Medicine	Dannefer, EF. (2007)	เพื่ออธิบายการออกแบบวิธีการใช้แฟ้มสะสมผลงานให้ครอบคลุมเนื้อหาของระบบการประเมินโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐานที่บูรณาการหลักสูตรและการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมทางการเรียน	นักศึกษาวิทยาลัยทางการแพทย์ Cleveland Clinic Lerner ในมหาวิทยาลัย Western Reserve	การวิจัยเชิงทดลอง	1. แฟ้มสะสมผลงานได้ถูกพัฒนาในการจัดเตรียมเพื่อการประเมินได้ทั้ง formative และ summative 2. แฟ้มผลงานควรรสือให้เห็นสมรรถนะ 9 สมรรถนะคือ การวิจัย ความรู้ทางด้านการแพทย์ การสื่อสาร ความเป็นมืออาชีพ ทักษะทางคลินิก การให้เหตุผลเชิงคลินิก ระบบการรักษาสุขภาพการพัฒนาบุคลิกภาพ และภาวะสะท้อนผลจากการฝึกฝน

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
EVALUATOR COMPETENCIES: THE SOUTH AFRICAN GOVERNMENT EXPERIENCE	Donna and Christel (2014)	เพื่ออธิบายองค์ประกอบที่ผู้ ประเมินควรมี	กลุ่มผู้ประเมิน	การวิจัย เชิงสำรวจ	องค์ประกอบที่ผู้ประเมินควรมี ดังต่อไปนี้ 1. ทักษะการเขียน ที่ชัดเจน กระชับ และมีเนื้อหาที่ มุ่งเน้นสร้างความน่าเชื่อถือ และสามารถนำผลการ ประเมินไปใช้ประโยชน์ได้ 2. การตรวจสอบหลักฐานจากกรรการงานต้องมี แนวทางที่ชัดเจน โปร่งใส พร้อมทั้งสามารถให้ คำแนะนำแก่ผู้รับการประเมินได้อย่างชัดเจน 3. สามารถเผยแพร่ และสื่อสารแจ้งผลการประเมินได้ อย่างชัดเจน เหมาะสมตามกลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียหลัก 4. มีการวิเคราะห์ผลการประเมินโดยถึงความ สอดคล้องตามนโยบาย หรือบริบทต่าง ๆ เพื่อให้ ข้อมูลมีความครอบคลุม และสามารถรองรับผู้ที่ ต้องการนำผลข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
Essential competencies for program evaluators in a diverse cultural context	Lee et al. (2012).	เพื่อศึกษาความสามารถที่จำเป็นสำหรับโปรแกรมการประเมินที่มีความหลากหลายของเนื้อหาวัฒนธรรม	ผู้เชี่ยวชาญชาวไต้หวัน จำนวน 12 คน	การวิจัยเชิงสำรวจ	มี 61 สมรรถนะ โดยแบ่งเป็น 6 หมวด ดังนี้ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึก 2) การประเมินอย่างเป็นระบบ 3) การวิเคราะห์สถานการณ์ 4) การจัดการโครงการ 5) ผลสะท้อนของการฝึก และ 6) ความสามารถระหว่างผู้สัมพันธ์ของบุคคล
EVALUATOR COMPETENCIES AND PERFORMANCE DEVELOPMENT	Martha and Rochelle (2005)	เพื่อศึกษาคงประกอบของระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ผู้ทำงานด้านการบริหารงานบุคคล - ผู้เข้ารับการอบรม	การวิจัยเชิงสำรวจ	องค์ประกอบสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน มีดังนี้ 1. แผนการเรียนรู้ และแผนการพัฒนารายบุคคล 2. คำอธิบายตำแหน่ง 3. คุณสมบัติที่ต้องการสอดคล้องกับความรู้ รับผิดชอบของตำแหน่ง 4. การสะท้อนความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติแก่ผู้รับการอบรม และระบุจุดแข็งส่วนบุคคลตลอดจนประเด็นที่ต้องปรับปรุง 5. คำติชม ข้อเสนอแนะแก่ผู้รับการอบรม 6. การประเมินอย่างเป็นทางการ

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
PREPARING SCHOOL EVALUATORS: HIROSHIMA PILOT TEST OF THE JAPAN EVALUATION SOCIETY'S ACCREDITATION PROJECT	Masafumi et al. (2005)	1. เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ทฤษฎีการประเมินผล 2. เพื่อพัฒนาทักษะในการ ประเมินผล	ผู้ประเมินใหม่ หรือ ผู้ประเมินที่มี ประสบการณ์อยู่แล้ว จำนวน 27 คน	การวิจัยเชิงทดลอง	1. ผู้รับการอบรมทราบความเป็นจริงของการประเมิน ปัญหา และมุมมองในอนาคต 2. ผู้รับการอบรมทราบแนวความคิดการประเมินผล และ ขั้นตอนในการประเมินผล 3. ผู้รับการอบรมทราบแนวทางการออกแบบการประเมิน 4. วิจัยรายงานผลการประเมิน และการใช้ประโยชน์ จากผลประเมิน 5. วิจัยการใช้ผลประเมินแก้ปัญหาองค์กร 6. บทบาทของเครือข่ายระหว่างผู้ประเมินผล
Assessing the assessors: a comparative study	Stensaker B. (2012)	เพื่อศึกษาการทำงานของกลุ่มประเมินภาคิวิทา นักประเมินภายนอก	บริการธุรกิจ จำนวน 47 ภาคิวิทา จำนวน 25 คน	การวิจัยเชิงสำรวจ	นักประเมินให้คำสาารสนเทศได้จากรายงานการ ประเมินตนเอง (Self-evaluation reports) , แบบตรวจสอบรายการการจัดกาเรียนการสอน, การ ประชุม/สัมมนา และการฝึกอบรมถูกจัดให้อยู่ใน ลำดับต่ำ ในขณะที่สาารสนเทศที่ได้จากปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มนักประเมินและภาคิวิทาที่ถูกประเมิน และ/หรือสถาบันการศึกษาถูกจัดให้อยู่ในลำดับที่สูง สำหรับในการเขียนรายงานการประเมินภายนอกโดย นักประเมินพบว่า สาารสนเทศที่ได้ค่อนข้างมีค่าสูง

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/ปีที่พิมพ์	วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบการวิจัย	ผลการวิจัย
งานวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร					
Evaluation Managers Competencies Framework: Tasks, Challenges and Competencies	Swiss valuation Societies (2014)	เพื่อพัฒนาโครงการให้ตอบสนองต่อความท้าทายอันเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ระดับเคสศึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผล	คณะทำงาน SEVAL การประเมินผล	(การ บริหาร โครงการ)	สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายประเมินผล ประกอบด้วย 1. ความเป็นผู้นำ 2. สมรรถนะทางปฏิบัติ เช่น ทักษะทางวิทยาศาสตร์ ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพทางสังคมศาสตร์เชิงปริมาณ และแบบผสมผสาน ความรู้และความเข้าใจในแนว ทางการประเมินผล ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการพิจารณาความถูกต้อง ความ น่าเชื่อถือ และข้อจำกัดของวิธีการต่าง ๆ ทักษะใน การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3. การประเมินความสามารถในการบริหารโครงการ 4. การสื่อสาร ความสามารถทางสังคมและส่วนบุคคล

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนของสมรรถนะ และรูปแบบการพัฒนาบุคลากร พบว่า ได้มีการวิเคราะห์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนที่ 2 โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผลจากการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจะนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสรุปเป็นรูปแบบของการพัฒนา โดยขั้นตอนการพัฒนารูปแบบจะแบ่งออกเป็น 1. การวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญ โดยในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะเพื่อใช้เป็นส่วนประกอบหนึ่งในการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากร 2. การสร้างและพัฒนารูปแบบและ 3. การนำไปทดลองใช้และประเมินผลของรูปแบบที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว จากข้อสรุปดังกล่าวสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางต่อยอดในการจัดทำวิจัยของผู้วิจัยในเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ซึ่งจะมีการดำเนินการตามขั้นตอนตั้งแต่การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งแนวคิดในเรื่องกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle (Written Material, Meeting, Training และ Coaching) จากนั้น จึงนำมาสร้างเป็นรูปแบบฯ และมีการตรวจสอบคุณภาพโดยประยุกต์ใช้มาตรฐานการประเมินของคณะกรรมการร่วมพัฒนามาตรฐานการประเมินทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย และมีการเปรียบเทียบสมรรถนะก่อนหลังได้รับการพัฒนา (ด้านความรู้ และด้านคุณลักษณะ) สำหรับด้านทักษะจะเป็นการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นมีการสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบ มีการสังเกตและสัมภาษณ์ถึงพัฒนาการของผู้เข้ารับการพัฒนา และนำผลที่ได้มาพัฒนารูปแบบฯ ให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นต่อไป

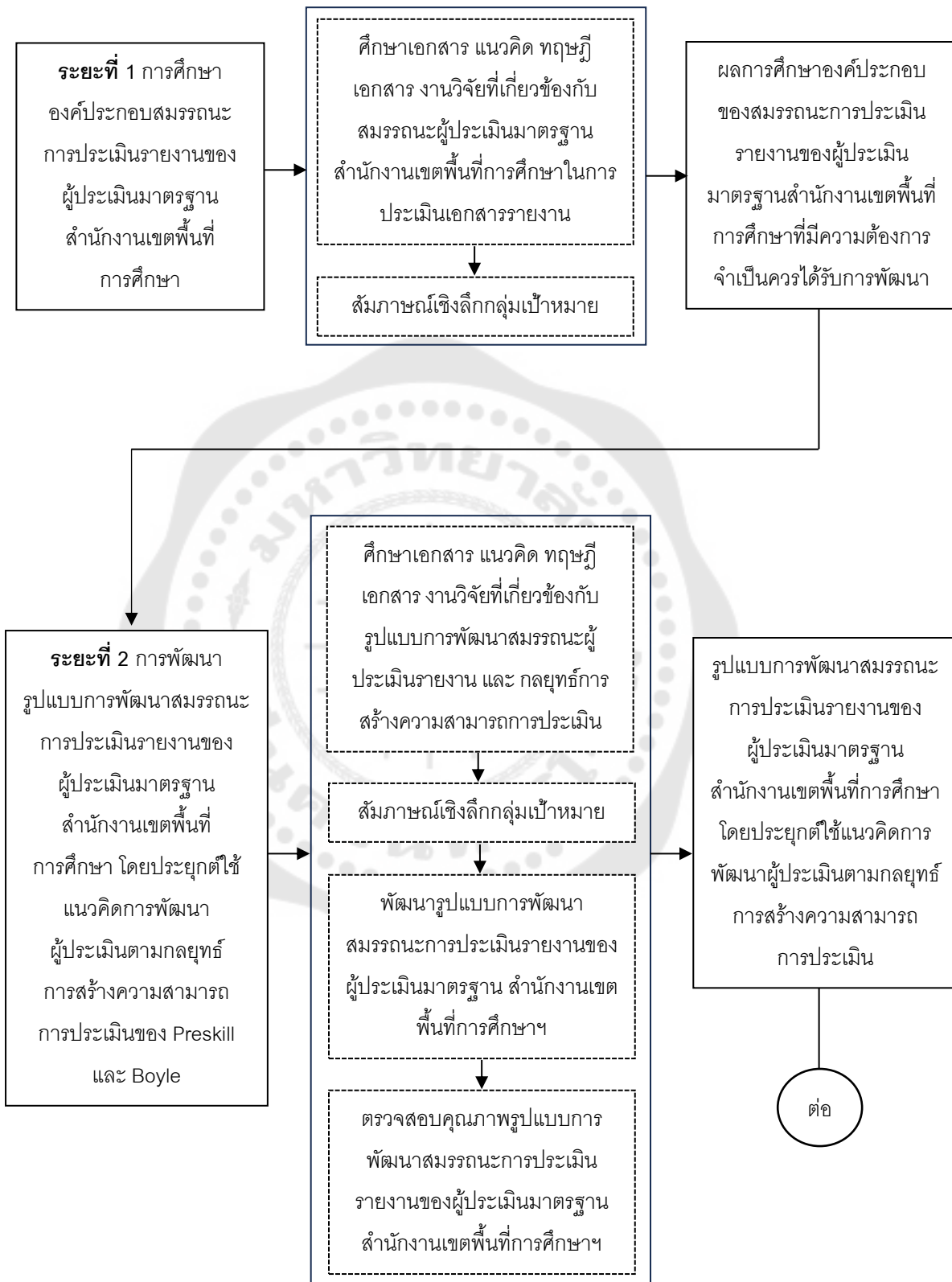
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

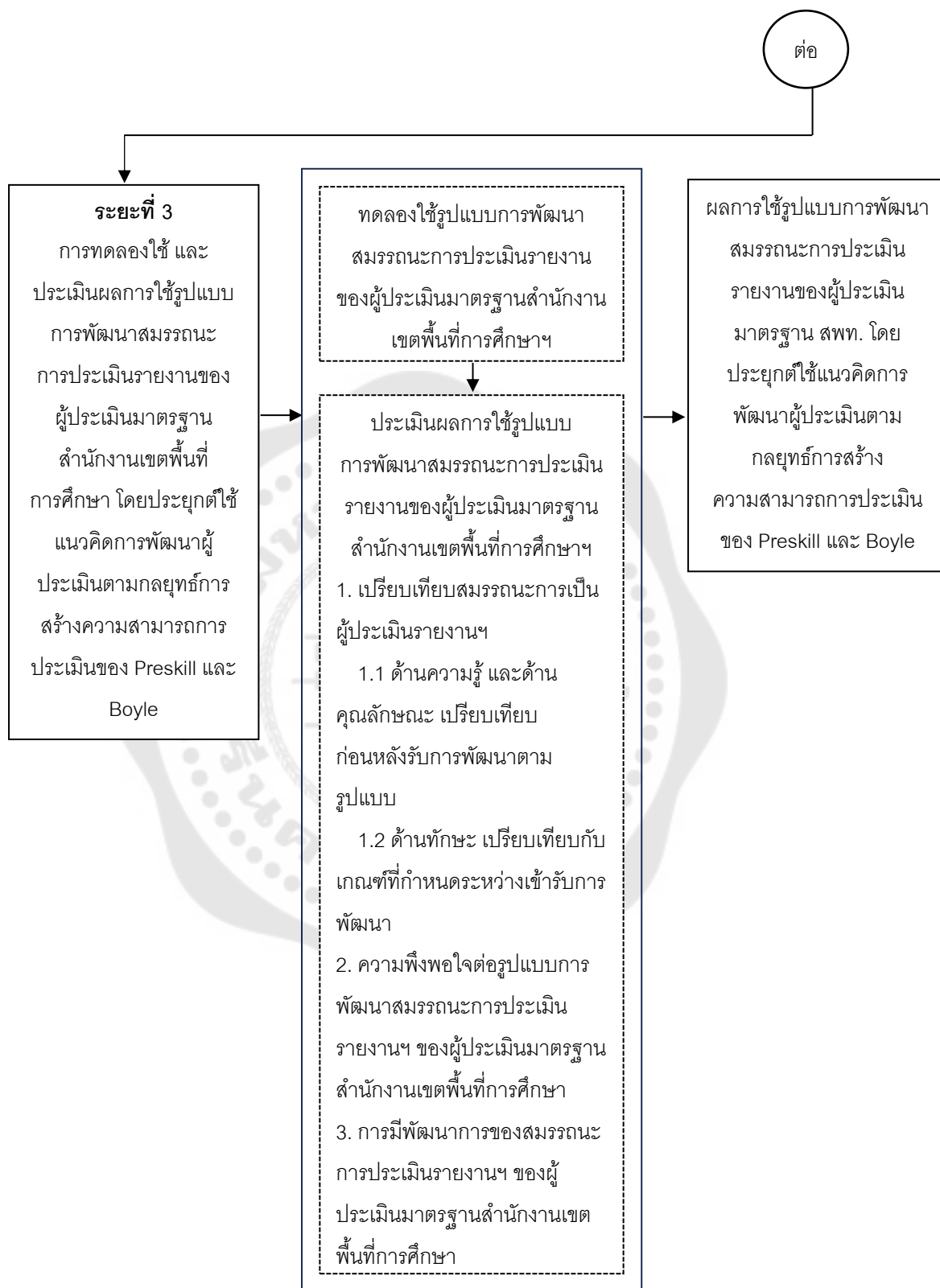
การพัฒนารูปแบบสำหรับพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

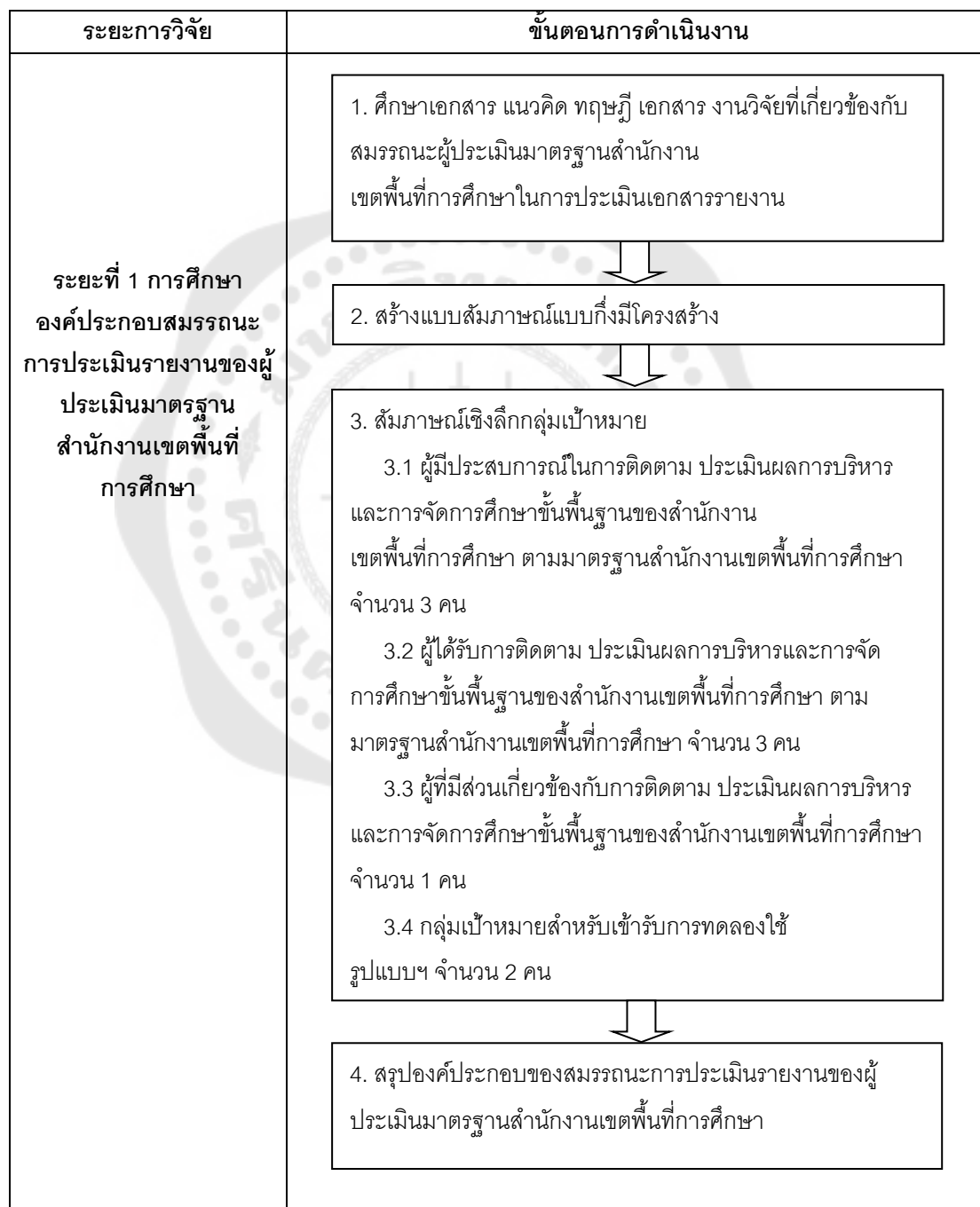




ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเภท องค์ประกอบ และรายละเอียดของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 5 สรุปขั้นตอนการดำเนินงานในระยะที่ 1

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยมีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 9 คน จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้มีประสบการณ์ในการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1.1 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานติดตามและประเมินผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มากกว่า 10 ปี

1.2 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้ได้รับการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

2.1 มีประสบการณ์ในการรับผิดชอบเรื่องงานติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มากกว่า 10 ปี

2.2 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หรือ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

3. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

3.1 มีประสบการณ์ในการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. กลุ่มเป้าหมายสำหรับเข้ารับการทดลองใช้รูปแบบฯ จำนวน 2 คน

4.1 เป็นบุคลากรในสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 มีประสบการณ์เป็นผู้ประเมินการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่เกิน 3 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 1 คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งกระบวนการจัดทำเครื่องมือ มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบของแนวคิดในการวิจัย

2. กำหนดขอบเขตของเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แนวข้อคำถามเพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งในส่วนของสมรรถนะแบบทั่วไป และสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในลำดับต้น ๆ

ตอนที่ 3 แนวข้อคำถามที่มุ่งเน้นให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีการเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำร่างแบบสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาถึงความเหมาะสม ความครอบคลุมเนื้อหา และปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำเครื่องมือที่จัดทำขึ้นรับการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งพิจารณาจากดัชนี IOC (Index of item objective congruence) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556, น.24) พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยให้คะแนน ดังนี้

-1 ถ้าแน่ใจว่าประเด็นการสัมภาษณ์ไม่ตรงกับสิ่งที่มุ่งวัด

0 ถ้าไม่แน่ใจว่าประเด็นการสัมภาษณ์ตรงกับสิ่งที่มุ่งวัด

+1 ถ้าแน่ใจว่าประเด็นการสัมภาษณ์ตรงกับสิ่งที่มุ่งวัด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จำนวน 2 ข้อหลัก (6 ข้อย่อย) (รายละเอียดดังภาคผนวก ง) ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา โดยผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะในการปรับคำถามให้มีความกระชับมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะโดยปรับคำถามให้มีความเหมาะสม และชัดเจน

6. วิเคราะห์ และปรับปรุงเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างแนวข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

0. ท่านคิดว่า ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากเอกสารกรรณายางานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีลักษณะอย่างไรบ้าง

00. ท่านคิดว่า หากมีการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้กับบุคลากรของสำนักติดตามและประเมินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะในเรื่องอะไรบ้างที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญที่สมควรต้องได้รับการพัฒนาในลำดับต้นๆ

การดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการประเมินเอกสารกรรณายางาน เพื่อนำมากำหนดประเด็นของสมรรถนะการประเมินรายงาน

2. นำประเด็นที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 คน

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อ ประสานงานเพื่อเสนอประเด็นการสัมภาษณ์ให้กลุ่มเป้าหมายล่วงหน้าอย่างน้อย 2 สัปดาห์

3.2 ก่อนเริ่มเข้าสู่กระบวนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขออนุญาตฉบับที่กและบันทึกเสียงสัมภาษณ์ โดยในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยมีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างบรรยากาศในการให้ข้อมูลอย่างเป็นอิสระและเพื่อให้ได้ข้อมูลตามประเด็นคำถามอย่างครบถ้วน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง โดยมีการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคล

3.3 เมื่อดำเนินการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นคำถามเสร็จสิ้น ผู้วิจัยจะมีการสะท้อนผลและทวนซ้ำประเด็นที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมข้อมูลหรือข้อเสนอแนะในส่วนที่ขาดหายไป

4. สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสัมภาษณ์สมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายที่ถูกสัมภาษณ์ มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยถอดเสียงบันทึกจากการบันทึกเสียงสัมภาษณ์ และทำการลดทอนข้อมูลเพื่อไม่ให้ข้อมูลที่เก็บมามีจำนวนมากเกินไป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจะหยุดเมื่อข้อมูลที่ได้เริ่มมีความซ้ำซ้อนหรือไม่มีข้อมูลใหม่เข้ามา Lincoln และ Guba (1985) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตรวจสอบเพื่อค้นหาข้อความสำคัญ (Significant Statement) และนำมาจัดกลุ่มข้อมูล (Categories) เพื่อหาความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูล แล้วนำมาสรุปเป็นประเด็นข้อค้นพบ (Themes) โดยกำหนดองค์ประกอบตามความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ของสมรรถนะการเป็นผู้ประเมินรายงานทั่วไป และสมรรถนะการเป็นผู้ประเมินรายงานที่มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพื่อใช้เป็นกรอบประเด็นในการจัดทำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวิจัยระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

ผู้วิจัยจะดำเนินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle โดยมีภาพรวมในการดำเนินงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 6 สรุปขั้นตอนการดำเนินงานในระยะที่ 2

กล่าวโดยสรุป กระบวนการดำเนินงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ *ขั้นตอนที่ 1* การศึกษาวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงาน และยกกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ *ขั้นตอนที่ 2* การยกกร่างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายสำหรับการศึกษาวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงาน และยกกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยมีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 6 คน ประกอบด้วย

1. ผู้มีประสบการณ์ในการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา ชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1.1 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานติดตามและประเมินผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มากกว่า 10 ปี

1.2 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา ชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

2.1 มีประสบการณ์ในการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. กลุ่มเป้าหมายสำหรับเข้ารับการทดลองใช้รูปแบบฯ จำนวน 2 คน

3.1 เป็นบุคลากรในสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน

3.2 มีประสบการณ์เป็นผู้ประเมินการบริหารและการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่เกิน 3 ปี

กลุ่มเป้าหมายสำหรับการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยมีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) สำหรับตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบฯ ตามมาตรฐานการประเมินผลตามแนวคิดของคณะกรรมการด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1.1 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการออกแบบ เป็นที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรม หรือ เคยจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.2 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

2.1 มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องการวัดผล ประเมินผลทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มงานด้านการวิจัย การวัด และประเมินผล

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการติดตามและประเมินผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

3.1 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานติดตามและประเมินผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.2 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 2 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแบบตรวจสอบคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ซึ่งกระบวนการจัดทำเครื่องมือ มีรายละเอียด ดังนี้

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมิน รายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งแนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบของแนวคิดในการจัดทำแบบสัมภาษณ์

2. กำหนดขอบเขตของเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แนวข้อคำถามเพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 3 แนวข้อคำถามที่มุ่งเน้นให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีการเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำร่างแบบสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว ปรึกษาคณาจารย์ที่ปรึกษาถึงความเหมาะสม ความครอบคลุมเนื้อหา และปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำเครื่องมือที่จัดทำขึ้นรับการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งพิจารณาจากดัชนี IOC (Index of item objective congruence) (ศิริรัชย์ กาญจนาวาสี, 2556, น.24) พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยให้คะแนน ดังนี้

-1 ถ้าแน่ใจว่าประเด็นการสัมภาษณ์ไม่ตรงกับสิ่งที่มุ่งวัด

0 ถ้าไม่แน่ใจว่าประเด็นการสัมภาษณ์ตรงกับสิ่งที่มุ่งวัด

+1 ถ้าแน่ใจว่าประเด็นการสัมภาษณ์ตรงกับสิ่งที่มุ่งวัด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ จำนวน 3 ข้อหลัก (7 ข้อย่อย) (รายละเอียดดังภาคผนวก ง) ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา

6. วิเคราะห์ และปรับปรุงเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างแนวข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

0. ท่านคิดว่า สมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นควรได้รับการพัฒนา (ด้านความรู้) ควรมีรายละเอียดในการพัฒนาอย่างไร

00. ท่านคิดว่า หลังจากที่ได้มีการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ด้านความรู้) ควรใช้วิธีการวัดและประเมินผลในลักษณะหรือรูปแบบใด เครื่องมืออะไร

7. นำผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 1 และ ระยะที่ 2 (ขั้นตอนที่ 1) มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ร่วมกันเพื่อยกร่างรูปแบบการพัฒนสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

7.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ที่ได้จากระยะที่ 1) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ (6 รายการ) ด้านทักษะ (9 รายการ) และด้านคุณลักษณะ (9 รายการ)

7.2 วิธีการสำหรับใช้พัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ได้แก่ ประกอบด้วย 1) การศึกษาเอกสาร หาความรู้เพิ่มเติม (Written Material) 2) การแลกเปลี่ยนผ่านการประชุมร่วมกัน (Meeting) 3) การเข้ารับการอบรม (Training) และ 4) การโค้ช (Coaching)

7.3 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนสมรรถนะการประเมินรายงานฯ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและเป้าหมายของการพัฒนาฯ ส่วนที่ 2 โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนาฯ และ ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผลจากการพัฒนาฯ

8. ยกร่างรูปแบบการพัฒนสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 หลักการและเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ส่วนที่ 2 โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (แบ่งออกเป็น 4 หน่วยการเรียนรู้)

ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผลจากการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

9. นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ยกกว้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาถึงความเหมาะสม ความครอบคลุมเนื้อหา และปรับปรุงตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

แบบตรวจสอบคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

1. ผู้วิจัยจัดทำแบบตรวจสอบคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ โดยเขียนข้อคำถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญใช้ประเมินความคิดเห็นให้สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการวัด ซึ่งประเด็นที่กำหนดขึ้นเป็นข้อคำถามในการประเมิน ประกอบด้วย 1) ภาพรวมของรูปแบบฯ และ 2) องค์ประกอบของรูปแบบฯ โดยมีรายละเอียดครบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและเป้าหมาย ส่วนที่ 2 โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนา (จำแนกเป็น 4 หน่วยการเรียนรู้) และ ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล ซึ่งเครื่องมือดังกล่าว ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ โดยเขียนข้อคำถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญใช้ประเมินความคิดเห็นให้สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการวัดตามส่วนประกอบของรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ

2. นำร่างแบบตรวจสอบคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ ดังกล่าว ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาถึงความเหมาะสม ความครอบคลุมเนื้อหา และปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำเครื่องมือที่จัดทำขึ้นรับการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งพิจารณาจากดัชนี IOC (Index of item objective congruence) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556, น.24) พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยให้คะแนน ดังนี้

- 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด
- 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด
- +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

จำนวน 36 ข้อหลัก (78 ข้อย่อย) (รายละเอียดดังภาคผนวก ง) ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา โดยผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะในการปรับคำถามให้มีความกระชับ ชัดเจน ไม่กำกวม พร้อมทั้งให้มีการแจกแจงเป็นข้อย่อยในกรณีที่มีรายละเอียดของประเด็นที่ต้องมีการประเมินค่อนข้างมาก เพื่อให้เกิดความชัดเจนในข้อคำถาม ไม่กำกวม จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะโดยปรับคำถามให้มีความเหมาะสม และชัดเจน

4. วิเคราะห์ และปรับปรุงเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างข้อคำถามที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
รายการประเมิน	ผลการประเมิน					ความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
ด้านความเป็นประโยชน์						
0. รูปแบบของการพัฒนาฯ ช่วยให้มีแนวทางการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างตรงความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาในปัจจุบัน						
ด้านความเป็นไปได้						
00. รูปแบบของการพัฒนาฯ มีกระบวนการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความน่าสนใจหลากหลาย ง่ายต่อการนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง						

การดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินรายงาน และความหมาย องค์ประกอบของกลยุทธ์สร้างความสามารถการประเมิน เพื่อนำมากำหนดประเด็นของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงาน

2. นำประเด็นที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้ง สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 6 คน

2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มเป้าหมาย

2.2 ก่อนเริ่มเข้าสู่กระบวนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขออนุญาตฉบับที่กและบันทึกเสียงสัมภาษณ์ โดยในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยมีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างบรรยากาศในการให้ข้อมูลอย่างเป็นอิสระและเพื่อให้ได้ข้อมูลตามประเด็น

คำถามอย่างครบถ้วน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง โดยมีการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคล

2.3 เมื่อดำเนินการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นคำถามเสร็จสิ้น ผู้วิจัยจะมีการสะท้อนผลและทวนซ้ำประเด็นที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมข้อมูลหรือข้อเสนอแนะในส่วนที่ขาดหายไป

2.4 สรุปองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการประเมินรายงาน

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ที่ได้จากระยะที่ 1) และรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการประเมินรายงาน (ที่ได้จากข้อ 2) มาสรุป วิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหา

4. จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน ประกอบด้วย

4.1 หลักการและเป้าหมายของการพัฒนาศมรรถนะการประเมินรายงานฯ

4.2 โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนาศมรรถนะการประเมินรายงานฯ

4.3 การวัดและประเมินผลจากการพัฒนาศมรรถนะการประเมินรายงานฯ

5. ตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบฯ โดยใช้มาตรฐานการประเมิน 5 ด้าน โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มเป้าหมาย

5.2 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญพร้อม (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ และแบบตรวจสอบคุณภาพเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบฯ ดังกล่าว ในด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง และด้านความรับผิดชอบการประเมิน

5.3 เมื่อเก็บรวบรวมแบบตรวจสอบคุณภาพจากการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกลับมาครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

6. ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่ม

ตัวอย่างและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระยยะที่ 3 ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงาน และยก ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา

นำแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายที่ถูกสัมภาษณ์ มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยถอดเสียงบันทึกจากการบันทึกเสียงสัมภาษณ์ และทำการลดทอนข้อมูลเพื่อไม่ให้ข้อมูลที่เก็บมามีจำนวนมากเกินไป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจะหยุดเมื่อข้อมูลที่ได้เริ่มมีความซ้ำซ้อนหรือไม่มีข้อมูลใหม่เข้ามา (Lincoln & Guba, 1985) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตรวจสอบเพื่อค้นหาข้อความสำคัญ (Significant Statement) และนำมาจัดกลุ่มข้อมูล (Categories) เพื่อหาความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูล แล้วนำมาสรุปเป็นประเด็นข้อค้นพบ (Themes) โดยกำหนดวิธีการสำหรับใช้พัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) การศึกษาเอกสารหาความรู้เพิ่มเติม (Written Material) 2) การแลกเปลี่ยนผ่านการประชุมร่วมกัน (Meeting) 3) การเข้ารับการอบรม (Training) และ 4) การโค้ช (Coaching) เพื่อนำไปสู่การยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ครอบคลุมองค์ประกอบของรูปแบบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนที่ 2 โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผลจากการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจะนำข้อมูล วิธีการสำหรับใช้พัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (4 กลยุทธ์) และ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ (3 ส่วน) ไปใช้ในการยกร่างรูปแบบฯ ในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

2. การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นำแบบตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ดำเนินการโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง และด้านความรับผิดชอบการประเมิน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด/มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด/
มีความเหมาะสมน้อยที่สุด/มีความถูกต้องน้อยที่สุด/
มีความรับผิดชอบการประเมินน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์น้อย/มีความเป็นไปได้น้อย/
มีความเหมาะสมน้อย/มีความถูกต้องน้อย/
มีความรับผิดชอบการประเมินน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด/มีความเป็นไปได้ปานกลาง/
มีความเหมาะสมปานกลาง/มีความถูกต้องปานกลาง/
มีความรับผิดชอบการประเมินปานกลาง

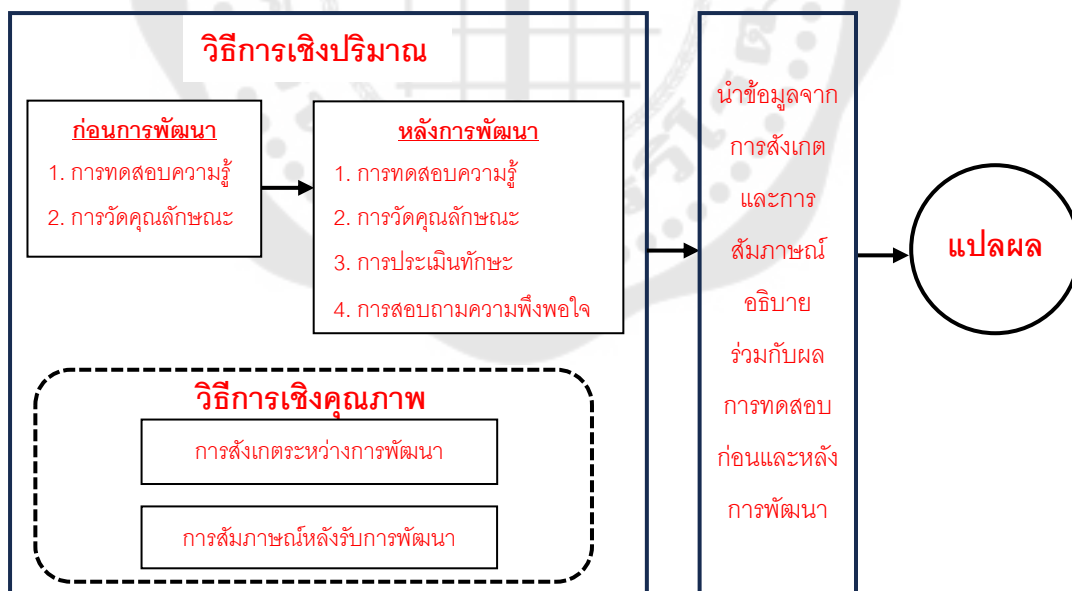
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด/มีความเป็นไปได้มาก/
มีความเหมาะสมมากที่สุด/มีความถูกต้องมากที่สุด/
มีความรับผิดชอบการประเมินมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์มากที่สุด/มีความเป็นไปได้มากที่สุด/
มีความเหมาะสมมากที่สุด/มีความถูกต้องมากที่สุด/
มีความรับผิดชอบการประเมินมากที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการยอมรับค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และความรับผิดชอบการประเมิน

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมิน รายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา และเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยดำเนินการตามวิธีวิทยาการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) แบบแผน รongรับภายใน (The Embedded Design: ศึกษาการทดลองระยะเดียวโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณ เป็นวิธีการหลัก One-Phase Embedded Design: Experimental Model by Quantitative) Dominant) รัตนะ บัวสนธิ์ (2556, น. 1-8) ซึ่งผู้วิจัยได้มีการทดสอบความถี่และวัดคุณลักษณะ เป็นการวัดก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ สำหรับการประเมินทักษะ เป็นการประเมินหลังทดลองใช้ รูปแบบ เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ มีการสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการ พัฒนา จากนั้น มีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการรวบรวม ข้อมูลต่างๆ กับกลุ่มเป้าหมายหลังการทดลองใช้รูปแบบฯ โดยมีการนำมาใช้สรุปผลที่เกิดขึ้นจาก การใช้รูปแบบฯ ร่วมด้วย



ภาพประกอบ 7 แสดงกระบวนการด้วยวิธีการวิจัยเชิงผสมผสานของระยะที่ 3

ระยะการวิจัย	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p style="text-align: center;">ระยะที่ 3 การทดลองใช้ และประเมินผล การใช้รูปแบบ การพัฒนา สมรรถนะการ ประเมินรายงาน ของผู้ประเมิน มาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา โดย ประยุกต์ใช้แนวคิด การพัฒนา ผู้ประเมินตามกล ยุทธ์การสร้าง ความสามารถ การประเมินของ Preskill และ Boyle</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>1. สร้างเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 แบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐาน สพท. 1.2 แบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐาน สพท. 1.3 แบบสังเกตทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐาน สพท. 1.4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สพท. 1.5 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สพท. </div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>2. นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สพท. โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (ECB) (ที่ได้จากระยะที่ 2) วางแผนการทดลองใช้</p> </div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>3. ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สพท. โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (ECB)</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา <ol style="list-style-type: none"> 3.1.1 ด้านความรู้ และ ด้านคุณลักษณะ ก่อนและหลังได้รับการพัฒนา โดยเก็บข้อมูลกับผู้ที่ได้เข้าร่วมการพัฒนาตามรูปแบบฯ 3.1.2 ด้านทักษะ ระหว่างรับการพัฒนา เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด โดยเก็บข้อมูลจากการสังเกตของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนา 3.2 การศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ โดยเก็บข้อมูลกับผู้ที่ได้เข้าร่วมการพัฒนาตามรูปแบบฯ 3.3 การศึกษาพัฒนาการของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สพท. โดยเก็บข้อมูลจากการสังเกตและการสัมภาษณ์ </div>

ภาพประกอบ 8 สรุปลขั้นตอนการดำเนินงานในระยะที่ 3

กลุ่มเป้าหมาย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทำหน้าที่เป็นดูแล กำกับ ติดตาม บริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีบุคลากรทั้งสิ้น 1,041 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน , 2564, น.98)

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยมีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) สำหรับทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle จำนวน 10 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1. เป็นบุคลากรในสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. มีประสบการณ์เป็นผู้ประเมินการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่เกิน 3 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 3 ได้แก่ แบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบบประเมินทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle และแบบสัมภาษณ์การเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ซึ่งกระบวนการจัดทำเครื่องมือ มีรายละเอียด ดังนี้

แบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. จัดทำแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยเขียนข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ต้องการวัด สำหรับขอบเขตของข้อคำถามได้จากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ด้านความรู้) ซึ่งได้จากผลวิจัยในระยะที่ 1 มา กำหนดตั้งเป็นข้อคำถามในแบบทดสอบ โดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก และให้เลือกตอบข้อที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

3. นำร่างแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาถึงความเหมาะสม ความครอบคลุมเนื้อหา และปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำเครื่องมือที่จัดทำขึ้นรับการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งพิจารณาจากดัชนี IOC (Index of item objective congruence) (ศิริรัช กัญจนวาสิ, 2556, น.24) พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยให้คะแนน ดังนี้

- 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด
- 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด
- +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พบว่า จากทั้งหมด 30 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 จำนวน 31 ข้อ (รายละเอียดดังภาคผนวก ง) ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา โดยผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะในการใช้ภาษาที่อาจทำให้เกิดความกำกวมในข้อคำถาม ปรับตัวเลือกให้มีความชัดเจน ใช้หลักภาษาที่เป็นวิชาการ และสอดคล้องกับข้อคำถาม ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะโดยปรับคำถามให้มีความเหมาะสม และชัดเจน

5. ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่เคยทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน

6. หลังจากผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจากการทดลองใช้ครบถ้วนแล้ว ได้หาค่าความยาก (Index of Difficulty) ของข้อคำถามในแบบทดสอบ โดยหาได้จากสัดส่วนของจำนวนคนที่

ตอบแบบทดสอบข้อนั้นได้ถูกต้องต่อจำนวนผู้ตอบแบบทดสอบทั้งหมด โดยผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.20 - 0.80 จึงจะถือว่าเป็นข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ โดยจากผลการวิเคราะห์ พบว่า จากจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ มีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.40 – 0.80 ทุกข้อ พร้อมทั้ง มีการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยผู้วิจัยเลือกใช้สูตรสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป โดยจากผลการวิเคราะห์ พบว่า จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.60 ทุกข้อ สำหรับการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) กำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ โดยจากผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.83 ซึ่งถือว่าสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ โดยสรุปแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 30 ข้อ มีรายละเอียดของแบบทดสอบ ดังนี้

ตาราง 5 สรุปองค์ประกอบการออกแบบแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประเด็น	จำนวนข้อ	รายละเอียด
1. บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2	ข้อ 1, 2
2. มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	14	ข้อ 3 - 16
3. เทคนิคการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4	ข้อ 18 - 19, 23 - 24
4. การติดตาม ประเมินผลให้มีคุณภาพ	5	ข้อ 20, 22, 27 - 29
5. กระบวนการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4	ข้อ 17, 21, 25 - 26
6. การใช้เทคโนโลยี	2	ข้อ 30.1,3.2
รวม	31	

7. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

ตัวอย่างแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

0. ท่านคิดว่าการสรุปผลการประเมินในภาพรวมของตัวบ่งชี้เพื่อสำหรับใช้ในการนำเสนอหัวข้อใดเกี่ยวข้องกับ**น้อยที่สุด**

- ก. ค่าเป้าหมายของตัวบ่งชี้
- ข. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของตัวบ่งชี้
- ค. วิธีการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนตามตัวบ่งชี้ในภาพรวม
- ง. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศในตัวบ่งชี้ นั้น ๆ

00. ข้อใด**จัดเป็น**จุดประสงค์หลักของการติดตามการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา (K5)

- ก. เพื่อวินิจฉัย (Diagnostic)
- ข. เพื่อประเมินผล (Evaluation)
- ค. เพื่อจัดตำแหน่ง (Placement)
- ง. เพื่อเปรียบเทียบ (Assessment)

แบบประเมินทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. จัดทำแบบสังเกตทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉบับร่างโดยเขียนประเด็นการสังเกตให้มีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ต้องการวัด สำหรับขอบเขตของประเด็นการสังเกตได้จากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ด้านทักษะ) ซึ่งได้จากผลวิจัยในระยะที่ 1 มากำหนดตั้งเป็นประเด็นการสังเกตในแบบประเมิน ประกอบด้วย 1) ด้านการสรุปประเด็น 2) ด้านการวิเคราะห์เอกสาร 3) ด้านการเขียนรายงาน และการนำเสนอ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน 5) ด้านการสังเกต 6) ด้านการสังเคราะห์เอกสาร 7) ด้านการสัมภาษณ์ 8) ด้านการสื่อสาร และ 9) ด้านการทำงานเป็นทีม

3. นำร่างแบบสังเกตทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาถึงความเหมาะสม ความครอบคลุมเนื้อหา และปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำเครื่องมือที่จัดทำขึ้นรับการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งพิจารณาจากดัชนี IOC (Index of item objective congruence) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556, น.24) พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยให้คะแนน ดังนี้

- 1 ถ้าแน่ใจว่าประเด็นในการสังเกตไม่สอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด
- 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าประเด็นในการสังเกตสอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด
- +1 ถ้าแน่ใจว่าประเด็นในการสังเกตสอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พบว่า จากทั้งหมด 9 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 9 ข้อ (รายละเอียดดังภาคผนวก ง) ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา

5. วิเคราะห์ และปรับปรุงเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างแบบประเมินทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา				
ประเด็นการสังเกต	ระดับคะแนน			สิ่งที่ได้จากการสังเกตเพิ่มเติม
	1	2	3	
0. การสรุปประเด็น	มีการสรุปประเด็นที่แสดงให้เห็นถึงใจความสำคัญได้ไม่ถูกต้อง และยังขาดความครบถ้วน ชัดเจน	มีการสรุปประเด็นที่แสดงให้เห็นถึงใจความสำคัญได้ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน แต่ยังขาดความกระชับของเนื้อหา	มีการสรุปประเด็นที่แสดงให้เห็นถึงใจความสำคัญได้อย่างกระชับ ถูกต้อง ครบถ้วน และชัดเจน	

แบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. จัดทำแบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉบับร่างโดยเขียนข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ต้องการวัด สำหรับขอบเขตของข้อคำถามได้จากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของ

ผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ด้านคุณลักษณะ) ซึ่งได้จากผลวิจัยในระยะที่ 1 มากำหนดตั้งเป็นข้อคำถามในแบบวัด โดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ

3. นำร่างแบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาถึงความเหมาะสม ความครอบคลุมเนื้อหา และปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำเครื่องมือที่จัดทำขึ้นรับการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งพิจารณาจากดัชนี IOC (Index of item objective congruence) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556, น.24) พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยให้คะแนน ดังนี้

-1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด

0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด

+1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พบว่า จากทั้งหมด 25 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 จำนวน 25 ข้อ (รายละเอียดดังภาคผนวก ง) ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา โดยผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะในการใช้ภาษาที่อาจทำให้เกิดความกำกวมในข้อคำถาม ใช้หลักภาษาที่เข้าใจง่าย ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะโดยปรับคำถามให้มีความเหมาะสม และชัดเจน

5. ผู้วิจัยนำแบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่เคยทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน

6. หลังจากผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากการทดลองใช้ครบถ้วนแล้ว ได้หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยผู้วิจัยเลือกใช้สูตรสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป โดยจากผลการวิเคราะห์ พบว่า พบว่า จากจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 - 0.80 ทุกข้อ สำหรับการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ของแบบทดสอบด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) กำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ โดยจากผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 จำนวน 25 ข้อ ซึ่งถือว่าสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ โดยสรุปแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 25 ข้อ มีรายละเอียดของแบบวัด ดังนี้

ตาราง 6 สรุปองค์ประกอบการออกแบบแบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เรื่อง	จำนวนข้อ	รายละเอียด
1. ความรับผิดชอบผลการประเมิน	3	ข้อ 4 - 5, 11
2. ความยุติธรรม เป็นกลาง	7	ข้อ 1 - 3, 6 - 9
3. ความใฝ่รู้ เสาะแสวงหาข้อเท็จจริง	2	ข้อ 20, 25
4. ความมุ่งมั่นตั้งใจ	2	ข้อ 14, 18
5. ความซื่อสัตย์	5	ข้อ 10, 16 - 17, 22, 24
6. การวางตัวและมีบุคลิกภาพที่ดี	1	ข้อ 23
7. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1	ข้อ 13
8. การรักษาความลับของผู้ได้รับการประเมิน	1	ข้อ 21
9. การตรงต่อเวลา	3	ข้อ 12, 15, 19
รวม	25	

7. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

ตัวอย่างแบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

0. ฉันมั่นใจในการตัดสินผลประเมินโดยอิงตามเกณฑ์การประเมินทุกครั้ง
00. ฉันใช้ผลการประเมินตนเองของหน่วยงานที่ถูประเมินมาเป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาตัดสินผล

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะการเป็นผู้ประเมินรายงาน (ซึ่งได้จากผลวิจัยในระยะที่ 1) และรูปแบบการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle (ซึ่งได้จากผลวิจัยในระยะที่ 2) มากำหนดตั้งเป็นประเด็นการสังเกตในแบบสอบถาม

2. จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ฉบับร่างโดยเขียนข้อคำถามสำหรับใช้ประเมินให้มีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่ต้องการวัด โดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. นำร่างแบบสอบถามความพึงพอใจฯ ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาถึงความเหมาะสม ความครอบคลุมเนื้อหา และปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำเครื่องมือที่จัดทำขึ้นรับการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งพิจารณาจากดัชนี IOC (Index of item objective congruence) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556, น.24) พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยให้คะแนน ดังนี้

- 1 ถ้าแน่ใจว่าประเด็นข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด
- 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าประเด็นข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด
- +1 ถ้าแน่ใจว่าประเด็นข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามของสิ่งที่ต้องการมุ่งวัด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 จำนวน 6 ข้อหลัก (40 ข้อย่อย) (รายละเอียดดังภาคผนวก ง) ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา โดยผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะในการปรับคำถามให้มีความกระชับมากยิ่งขึ้น แยกข้อย่อยเพื่อให้เห็นรายละเอียดที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะโดยปรับคำถามให้มีความเหมาะสม และชัดเจน โดยสรุปแบบสอบถามความพึงพอใจฯ มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 7 สรุปองค์ประกอบการออกแบบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประเด็น	จำนวนข้อ
1. หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความเข้าใจบริบทหน่วยงานผู้รับการประเมิน	8
2. หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่ใช้ประเมิน	8
3. หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจในกระบวนการประเมินรายงาน	11
4. หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการประเมินรายงาน	11
5. เกณฑ์การประเมินเพื่อตัดสินในภาพรวมที่พิจารณาจากระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนา และคะแนนจากการทำใบงาน	1
6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบฯ	1
รวม	6 ข้อหลัก (40 ข้อย่อย)

5. วิเคราะห์ และปรับปรุงเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	1	2	3	4	5
0. หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความเข้าใจบริบทหน่วยงานผู้รับการประเมิน					
0.0 การอธิบายกรอบสาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้ในการนำไปสู่การพัฒนา					
00. เกณฑ์การประเมินเพื่อตัดสินในภาพรวมที่พิจารณาจากระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนา และคะแนนจากการทำใบงาน					
000. ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบฯ					

แบบสัมภาษณ์การเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมิน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างโดยมีการกำหนดประเด็นคำถามอย่างคร่าว ๆ โดยใช้ขอบเขตการตั้งคำถามเพื่อบริการถึงการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

2. นำร่างแบบสัมภาษณ์ ดังกล่าว ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาถึงความเหมาะสม ความครอบคลุมเนื้อหา และปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำเครื่องมือที่จัดทำขึ้นรับการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งพิจารณาจากดัชนี IOC (Index of item objective congruence) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556, น.24) พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยให้คะแนน ดังนี้

- 1 ถ้าแน่ใจว่าประเด็นการสัมภาษณ์ไม่ตรงกับสิ่งที่มุ่งวัด
- 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าประเด็นการสัมภาษณ์ตรงกับสิ่งที่มุ่งวัด
- +1 ถ้าแน่ใจว่าประเด็นการสัมภาษณ์ตรงกับสิ่งที่มุ่งวัด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จำนวน 3 ข้อ (รายละเอียดดังภาคผนวก ง) ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา โดยผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะในการใช้ภาษาที่ให้เกิดการผ่อนคลายในระหว่างพูดคุยสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะโดยปรับคำถามให้มีความเหมาะสม และชัดเจน

4. วิเคราะห์ และปรับปรุงเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างแนวข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

0. ท่านคิดว่า หลังจากที่ท่านได้เข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ แล้ว ท่านมีสมรรถนะในการประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือไม่ อย่างไร

00. ท่านคิดว่า จากการเข้าร่วมการพัฒนาตามกิจกรรมและกระบวนการเพื่อพัฒนาสมรรถนะในแต่ละด้านของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ การออกแบบขั้นตอนและกิจกรรมต่าง ๆ มีส่วนช่วยให้เกิดสมรรถนะการประเมินรายงานฯ ขึ้นหรือไม่ อย่างไร และถ้ามีคิดว่าขั้นตอนหรือกิจกรรมใดของรูปแบบฯ ที่ทำให้ท่านเกิดสมรรถนะต่าง ๆ

การดำเนินการวิจัย

1. สร้างเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง 5 เครื่องมือ

2. นำรูปแบบนำการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (ECB) (ที่ได้จากระยะที่ 2) วางแผนการทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 10 คน

3. ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (ECB)

3.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.1 ความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ทดสอบผู้เข้ารับการพัฒนา ก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle โดยเป็นแบบทดสอบฉบับเดียวกัน

3.1.2 ทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชและทีมงานในการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle เป็นผู้ประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา ระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมและจัดทำใบงานตามรูปแบบฯ (เฉพาะหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการประเมินรายงาน) โดยเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนและเป็นธรรมชาติ ผู้วิจัยจะไม่มีเจตนาแจ้งให้ผู้รับการพัฒนารายงานเป็นการล่วงหน้าว่าจะมีการสังเกตพฤติกรรม และผู้วิจัยจะเลือกสังเกตเฉพาะพฤติกรรมการเรียนรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ (จากการแปลผลการให้คะแนน) และข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้ยืนยันผลการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานด้านทักษะเท่านั้น

3.1.3 คุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้วิจัยนำแบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้วัดผู้เข้ารับการพัฒนา ก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle โดยเป็นแบบวัดฉบับเดียวกัน

3.2 การศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบฯ โดยเก็บข้อมูลกับผู้ที่ได้เข้าร่วมการพัฒนาตามรูปแบบฯ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เข้ารับการพัฒนาหลังการทดลองใช้รูปแบบฯ เป็นรายบุคคล

3.3 การศึกษาพัฒนาการของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสพท. โดยเก็บข้อมูลจากการสังเกตและการสัมภาษณ์

3.3.1 ผู้วิจัยประสานโดยตรงไปยังผู้เข้ารับการพัฒนาหลังทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle โดยเบื้องต้นชี้แจงวัตถุประสงค์อย่างไม่เป็นทางการ พร้อมกำหนดเวลา และสถานที่เพื่อทำการสัมภาษณ์

3.3.2 ก่อนเริ่มเข้าสู่กระบวนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขออนุญาตฉบับที่กและบันทึกเสียงสัมภาษณ์ โดยในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยมีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างบรรยากาศในการให้ข้อมูลอย่างเป็นอิสระและเพื่อให้ได้ข้อมูลตามประเด็นคำถามอย่างครบถ้วน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง โดยมีการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคล

3.3.3 เมื่อดำเนินการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นคำถามเสร็จสิ้น ผู้วิจัยจะมีการสะท้อนผลและทวนซ้ำประเด็นที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมข้อมูลหรือข้อเสนอแนะในส่วนที่ขาดหายไป

4. การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.1 สรุปข้อมูลที่ได้จากวิธีการเชิงปริมาณ ได้แก่ ผลการทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการประเมินการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผลการสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ทำการตีความร่วมกับตีความร่วมกับการ

4.2 สรุปข้อมูลที่ได้จากวิธีการเชิงคุณภาพ ระหว่างการรับการพัฒนา คือ ผลการสังเกตการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และข้อมูลหลังการพัฒนาตามรูปแบบ คือ ผลการสังเกตและการสัมภาษณ์การเปลี่ยนแปลงสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 สรุปภาพรวมผลการทดลองใช้รูปแบบฯ ในลักษณะของการวิจัยเชิงทดลองระยะเดียวโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณเป็นวิธีการหลัก จากการทดสอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้รับการพัฒนาก่อนและหลังการรับการพัฒนา พร้อมกับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นวิธีการรองซึ่งจะเก็บระหว่างและหลังจากจากการพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนและหลังได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1 ความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1.1 นำแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนา ดำเนินการโดยการหาคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจากการใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ยกลุ่มเดียววัดก่อนและหลัง (t-test for Dependent Sample) รวมทั้ง จำแนกคะแนนตามประเด็นขอบเขตของความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1.2 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 0 และ 1 คะแนนอยู่ระหว่าง 0 - 30 คะแนน แบ่งตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 0 – 6 หมายถึง มีความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนน 7 – 12 หมายถึง มีความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 13 – 18 หมายถึง มีความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 19 – 24 หมายถึง มีความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนน 25 – 30 หมายถึง มีความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.1 ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกตเพิ่มเติม นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำมาจัดกลุ่มข้อมูล (Categories) เพื่อหาความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูล แล้วนำมาสรุปเป็นประเด็นข้อค้นพบ (Themes)

1.2.2 ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการสังเกตและประเมินเทียบตามเกณฑ์ระดับคะแนนของผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นรายบุคคล โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนเป็น 3 ระดับ คือ ระดับน้อย (1 คะแนน) ระดับปานกลาง (2 คะแนน) และระดับมาก (3 คะแนน) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 9 – 14 หมายถึง จากการสังเกตมีทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงาน
ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนน 15 – 21 หมายถึง จากการสังเกตมีทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงาน
ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 22 – 27 หมายถึง จากการสังเกตมีทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงาน
ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

จากนั้น ดำเนินการหาคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจากการใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (t-test for One Sample) เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ต้องมีระดับคะแนนรวมเท่ากับ 16.2 คะแนน หรือร้อยละ 60 ของคะแนนทั้งหมด (คะแนนเต็ม 27 คะแนน) รวมทั้ง จำแนกคะแนนตามประเด็นขอบเขตของทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 คุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.1 นำแบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนา ดำเนินการโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจากการใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ยกลุ่มเดียววัดก่อนและหลัง (t-test for Dependent Sample) รวมทั้ง จำแนกคะแนนตามประเด็นขอบเขตของคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.2 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	มีคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้าง

ความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ดำเนินการโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

- 2.2 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.103) ดังนี้
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบของการพัฒนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบของการพัฒนา อยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบของการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบของการพัฒนา อยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบของการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ศึกษาพัฒนาการของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาหลังทดลองใช้รูปแบบการพัฒนสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยถอดเสียงบันทึกจากการบันทึกเสียงสัมภาษณ์ และทำการลดทอนข้อมูลเพื่อไม่ให้ข้อมูลที่เก็บมามีจำนวนมากเกินไป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจะหยุดเมื่อข้อมูลที่ได้เริ่มมีความซ้ำซ้อนหรือไม่มีข้อมูลใหม่เข้ามา (Lincoln & Guba, 1985) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตรวจสอบเพื่อค้นหาข้อความสำคัญ (Significant Statement) และนำมาจัดกลุ่มข้อมูล (Categories) เพื่อหาความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูล แล้วนำมาสรุปเป็นประเด็นข้อค้นพบ (Themes)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Preskill และ Boyle โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ศึกษา และพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

ตอนที่ 3 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่ได้จากการคำนวณ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาของคํ์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมิน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการวิเคราะห์สาระสำคัญจากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

ด้านความรู้

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบทางด้านความรู้ของผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่บุคลากรของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ (1) บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ (2) มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับความรู้ในเรื่องอื่น ๆ ที่มีความสำคัญในลำดับรอง ได้แก่ (1) เทคนิคการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) การติดตาม ประเมินผลให้มีคุณภาพ (3) กระบวนการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ (4) การใช้เทคโนโลยี โดยผลการวิเคราะห์สาระสำคัญจากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“...คนประเมินของ สตผ. ยังขาดอยู่คือ การทำความเข้าใจในรายงานที่เขตพื้นที่การศึกษา รายงานมา ปัจจุบันยังทำกันไม่ค่อยได้ น่าจะเพราะคนประเมินยังไม่รู้เนื้อหาของมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่รู้จักเกณฑ์ วิธีตัดสินใจ และวิธีประเมิน เพราะบางตัวบ่งชี้ต้องอาศัยการใช้ดุลยพินิจของคนประเมินในการตัดสินใจด้วย...”

(ผู้มีประสบการณ์ในการติดตามฯ คนที่ 1, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“...การประเมินเขตพื้นที่การศึกษา ที่จริงเราต้องเข้าใจบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาด้วย คนประเมินต้องรู้ว่าหน้าที่ของคนที่ถูกประเมินทำอะไรบ้าง มีขอบเขตแค่ไหน และพื้นที่จริง ๆ แล้วสามารถทำอะไรได้ หรือทำอะไรไม่ได้ มีข้อจำกัดในการทำงานอย่างไรบ้าง เพราะเวลาประเมินเรามีเกณฑ์ประเมินเดียวแต่ใช้เหมือนกันทุกเขตพื้นที่การศึกษา เลยอาจจะต้องเพิ่มการทำความรู้จักบริบทเขตพื้นที่การศึกษาเข้าไปด้วย...”

(ผู้มีประสบการณ์ในการติดตามฯ คนที่ 2, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“...ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินนั้น ก่อนที่จะมาประเมินหน่วยงานใดก็ตาม ควรต้องศึกษาเรื่องที่จะประเมินให้มีความกระจ่างชัดและเข้าใจอย่างถ่องแท้ก่อนว่า มีขอบเขตเนื้อหาที่จะประเมินอะไรบ้าง โดยต้องมองอยู่บนพื้นฐานและบริบทขอบเขตหน้าที่การทำงานของผู้ที่ถูกประเมินด้วย ยังไม่ได้มีการลงพื้นที่มาเห็นสภาพจริง จำเป็นต้องมีการศึกษาทั้งเนื้อหาที่จะประเมินและผู้ที่ถูกประเมินอย่างถ่องแท้เสียก่อน...”

(ผู้ได้รับการติดตามฯ คนที่ 2, 24 ตุลาคม 2565: สัมภาษณ์)

“...คนที่ทำหน้าที่ติดตามไม่ว่าจะเรื่องอะไรต้องรู้เรื่องที่จะตาม เช่น ถ้าติดตามเรื่องมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องรู้รายละเอียดให้ถ่องแท้ก่อนเป็นอย่างแรก กระบวนการต่อไปคือดูนโยบาย/แผนในการติดตาม และทำความเข้าใจในเครื่องมือที่ใช้ติดตามฯ ให้ดี...”

(ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการติดตามฯ, 7 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“...ครั้งแรกที่มาอยู่ที่ สตผ. และมีคำสั่งให้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยส่วนตัวยังมองภาพไม่ออกว่า ตัวของเราเองต้องรู้เรื่องอะไรบ้าง มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีเนื้อหาหรือวิธีการประเมินอย่างไร เลยอาศัยจากการสอบถามพี่ ๆ ที่เคยประเมินมาก่อน และไปเปิดตามเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อลองศึกษาเองในเบื้องต้นใน ส่วนข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา...”

(กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาฯ คนที่ 1, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ด้านทักษะ

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบทางด้านทักษะของผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่บุคลากรของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนา ได้แก่ (1) การสรุปประเด็น (2) การวิเคราะห์เอกสาร (3) การเขียนรายงานและการนำเสนอ และ (4) การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน สำหรับทักษะในเรื่องอื่น ๆ ที่มีความสำคัญในลำดับรอง ได้แก่ (1) การสังเกต (2) การสังเคราะห์เอกสาร (3) การสัมภาษณ์ (4) การสื่อสาร และ (5) การทำงานเป็นทีม โดยผลการวิเคราะห์สาระสำคัญจากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“...สิ่งที่คนประเมินต้องฝึกต่อมาหลังจากรู้ขอบเขตของเรื่องที่เหมาะสมแล้ว คือ การฝึกอ่านรายงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายงาน ต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหาให้ละเอียด ใตร่ตรองว่าข้อมูลตรงส่วนไหนเอามาใช้พิจารณาได้ หรือ ไม่ได้ เพราะ บางครั้งเขตพื้นที่การศึกษามีการส่งข้อมูลมาทั้งหมดเป็น 100 กว่าหน้า คนประเมินต้องพิจารณาให้ได้ว่าตรงไหนเกี่ยวข้อง...”

(ผู้มีประสบการณ์ในการติดตามฯ คนที่ 1, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“...การประเมินเอกสารการรายงาน ถ้าปัจจุบันถ้าไม่ได้ลงพื้นที่เชิงประจักษ์ก็ต้องดูเอกสารรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากที่เค้าส่งผ่านมาทางระบบรายงาน ดังนั้น คนประเมินอาจจะต้องใช้ระบบรายงานให้เป็นในการเข้าไปดูข้อมูล ต้องมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ พวกโปรแกรมสำเร็จรูป เช่น โปรแกรม Microsoft Office เพราะใช้ในการประมวลผลการรายงาน และเขียนสรุปรายงาน การนำเสนอรายงานให้มีความน่าสนใจและเข้าใจ สรุปให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเอาข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต เพราะต้องมีการส่งข้อมูลผ่านทางระบบออนไลน์...”

(ผู้มีประสบการณ์ในการติดตามฯ คนที่ 2, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“...คนประเมินบางครั้งเวลาติดต่อกันไม่ว่าจะผ่านทางช่องทางไหนก็ตาม ซึ่งอาจจะเพื่อแจ้ง สอบถาม หรือประสานเรื่องอะไรก็ตาม ควรมีความชัดเจน มีการบอกรายละเอียดให้ชัด เพื่อจะได้ตอบ หรือจัดการในเรื่องที่มีการประสานมาได้ถูกต้องและครบถ้วน...”

(ผู้ได้รับการติดตามฯ คนที่ 2, 24 ตุลาคม 2565: สัมภาษณ์)

“...การจะเป็นผู้ประเมินเอกสารรายงานที่ดี นอกจากเน้นเรื่องการอ่านแล้ว เวลาสรุปก็จำเป็นต้องให้ความสำคัญด้วย เพราะเวลาสรุปออกมาต้องสามารถเอาไปใช้ประโยชน์ได้ เพื่อเอาไปไว้ใช้รายงานต่อผู้บริหาร หรือว่าเผยแพร่ใส่ในเล่มรายงานเป็นรายงานประจำปี การสรุปและเขียนออกมาเป็นรายงานนั้นจะต้องเป็นการเขียนให้ผู้อื่นอ่านเข้าใจ ประทับ ตรงประเด็น กะทัดรัด ครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ...”

(ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการติดตามฯ, 7 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“...คิดว่า การประเมินในบางครั้งเรื่องการสื่อสารก็จำเป็น เพราะต้องสื่อสารกันระหว่างผู้ประเมินกันเอง กรณีที่ต้องหาทางออกร่วมกันในการตัดสินใจเมื่อพบเจอปัญหาจากการรายงาน และ อาจจะต้องมีการติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะคนถูกประเมินด้วย กรณีที่เอกสารที่ส่งมามีปัญหาในเชิงการรายงานผ่านทางระบบไม่ได้ หรือต้องการความชัดเจนเพิ่มเติมในการรายงาน บางอย่าง เพื่อให้การประเมินเป็นไปได้อย่างสำเร็จ...”

(กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาฯ คนที่ 2, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ด้านคุณลักษณะ

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบทางด้านคุณลักษณะของผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่บุคลากรของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบผลการประเมิน และ (2) ความยุติธรรม เป็นกลาง สำหรับคุณลักษณะในเรื่องอื่น ๆ ที่มีความสำคัญในลำดับรอง ได้แก่ (1) ความใฝ่รู้ เสาะแสวงหาข้อเท็จจริง (2) ความมุ่งมั่นตั้งใจ (3) ความซื่อสัตย์ (4) การวางตัวและมีบุคลิกภาพที่ดี (5) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (6) การรักษาความลับของผู้ได้รับการประเมิน และ (7) การตรงต่อเวลา โดยผลการวิเคราะห์สาระสำคัญจากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“...ตอนประเมิน ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นคนประเมิน วิธีการที่เดิมมีการใช้กันอย่างหนึ่ง คือ ผู้ประเมินต้องอย่าเพิ่งไปมองชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพราะจะได้ไม่รู้สึกลำเอียง มือคด เนื่องจากผู้ประเมินอาจจะเคยรู้จักกับผู้รายงานเป็นการส่วนตัว หรืออาจจะเคยเห็นผลประเมินในปีก่อนๆ ที่ผ่านมา แล้วเกิดตัดสินใจไปแล้วว่าปีที่แล้วเค้าทำดี ปีนี้ก็น่าจะต้องดี ซึ่งอาจจะไม่ใช่เสมอไป ต้องให้ความสำคัญและพิจารณาข้อมูลการรายงานในปัจจุบันก่อนเป็นอันดับแรก...”

(ผู้มีประสบการณ์ในการติดตามฯ คนที่ 1, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“...ในฐานะคนถูกติดตาม คนที่จะมาติดตามควรมีความน่าเชื่อถือทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งภายใน หมายถึง ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่อคติ ไม่อาศัยว่าเขตพื้นที่การศึกษาไหนรู้จักก็ให้คะแนนเส้นสาย ส่วนภายนอก หมายถึง การวางตัวให้ดูดี ภูมิฐาน...”

(ผู้ได้รับการติดตามฯ คนที่ 1, 24 ตุลาคม 2565: สัมภาษณ์)

“...เวลาคนประเมินมีการประเมินเสร็จแล้ว สิ่งที่คุณประเมินควรมีคือ ความชัดเจนในเหตุผลของการตัดสินใจด้วย การมีเหตุผลในการรองรับผลการตัดสินใจที่สมเหตุสมผล จะยิ่งทำให้คนประเมินมีความน่าเชื่อถือและยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ในเชิงบวกให้กับทั้งหน่วยงานในฐานะเป็นผู้ประเมินอีกด้วย...”

(ผู้ได้รับการติดตามฯ คนที่ 2, 24 ตุลาคม 2565: สัมภาษณ์)

“...คนที่จะเป็นผู้ประเมินนั้น ผลประเมินที่ออกมาถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ประเมินโดยตรง เพราะผลประเมินที่เกิดขึ้น ฝ่ายบริหารก็สามารถเอาไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายให้กับเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนคนถูกประเมินสามารถเอาผลไปใช้พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ต่อยอดงานให้ดียิ่งขึ้น...”

(ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการติดตามฯ, 7 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“...หากได้มีโอกาสประเมิน คิดว่า จะอาศัยอิงเกณฑ์ในการตัดสินใจเป็นหลัก ไม่ได้อาศัยความรู้สึกส่วนตัวในการตัดสินใจ และควรที่จะต้องมีการประเมินให้อยู่ภายในขอบข่ายของเวลาที่กำหนดเอาไว้...”

(กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาฯ คนที่ 1, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก พบว่า รายละเอียดขององค์ประกอบสมรรถนะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายหลักที่ให้การสัมภาษณ์สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ด้านความรู้ (6 ประเด็น) ด้านทักษะ (9 ประเด็น) และด้านคุณลักษณะ (9 ประเด็น) โดยได้มีการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แบบทั่วไป และแบบทั่วไปที่ควรได้รับการพัฒนา ซึ่งผู้วิจัยได้มีการสังเคราะห์และสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละด้านสำหรับนำไปใช้ออกแบบวางแผนในการพัฒนาผู้ประเมินต่อไป ดังนี้

ตาราง 8 องค์ประกอบสมรรถนะการประเมินการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมรรถนะผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (การประเมินเอกสารรายงาน)	
แบบทั่วไป	แบบทั่วไปที่ควรได้รับการพัฒนา
ด้านความรู้	
1. บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (K1) 2. มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (K2) 2.1 การบริหารจัดการที่ดี (K2.1) 2.2 การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (K2.2) 2.3 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการ บริหารและการจัดการศึกษา (K2.3) 2.4 การบริหารงานด้านวิชาการ (K2.4) 2.5 การบริหารงานด้านงบประมาณ (K2.5) 2.6 การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล (K2.6) 2.7 การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป (K2.7) 2.8 การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการจัด การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (K2.8) 2.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงถึง ความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ (K2.9) 2.10 สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการ ประกันคุณภาพการศึกษา (K2.10) 2.11 ผู้เรียนระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี คุณภาพตามหลักสูตร (K2.11) 2.12 ประชากรวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้น พื้นฐานเท่าเทียมกัน ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ (K2.12) 2.13 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีผลงาน เឹងประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ (K2.13) 2.14 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจในการ บริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งการให้บริการ (K2.14)	1. บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (K1*) 2. มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (K2*) 2.1 การบริหารจัดการที่ดี (K2.1*) 2.2 การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (K2.1*) 2.3 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการ บริหารและการจัดการศึกษา (K2.3*) 2.4 การบริหารงานด้านวิชาการ (K2.4*) 2.5 การบริหารงานด้านงบประมาณ (K2.5*) 2.6 การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล (K2.6*) 2.7 การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป (K2.7*) 2.8 การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการจัด การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (K2.8*) 2.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงถึง ความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ (K2.9*) 2.10 สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการ ประกันคุณภาพการศึกษา (K2.10*) 2.11 ผู้เรียนระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี คุณภาพตามหลักสูตร (K2.11*) 2.12 ประชากรวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้น พื้นฐานเท่าเทียมกัน ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ (K2.12*) 2.13 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีผลงาน เឹងประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ (K2.13*) 2.14 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจในการ บริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งการให้บริการ (K2.14*)
3. เทคนิคการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน (K3)	
4. การติดตาม ประเมินผลให้มีคุณภาพ (K4)	
5. กระบวนการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน (K5)	
6. การใช้เทคโนโลยี (K6)	

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (การประเมินเอกสารรายงาน)	
แบบทั่วไป	แบบทั่วไป
ด้านทักษะ	
1. การสรุปประเด็น (S1) 2. การวิเคราะห์เอกสาร (S2) 3. การเขียนรายงานและการนำเสนอ (S3) 4. การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (S4) 5. การสังเกต (S5) 6. การสังเคราะห์เอกสาร (S6) 7. การสัมภาษณ์ (S7) 8. การสื่อสาร (S8) 9. การทำงานเป็นทีม (S9)	1. การสรุปประเด็น (S1*) 2. การวิเคราะห์เอกสาร (S2*) 3. การเขียนรายงานและการนำเสนอ (S3*) 4. การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (S4*)
ด้านคุณลักษณะ	
1. ความรับผิดชอบผลการประเมิน (A1) 2. ความยุติธรรม เป็นกลาง (A2) 3. ความใฝ่รู้ เสาะแสวงหาข้อเท็จจริง (A3) 4. ความมุ่งมั่นตั้งใจ (A4) 5. ความซื่อสัตย์ (A5) 6. การวางตัวและมีบุคลิกภาพที่ดี (A6) 7. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (A7) 8. การรักษาความลับของผู้ได้รับการประเมิน (A8) 9. การตรงต่อเวลา (A9)	1. ความรับผิดชอบผลการประเมิน (A1*) 2. ความยุติธรรม เป็นกลาง (A2*)

หมายเหตุ : เครื่องหมาย * หมายถึง สมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

2.1 ผลการศึกษาวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการวิเคราะห์สาระสำคัญจากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้ ECB ของผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

การศึกษาเอกสาร หาความรู้เพิ่มเติม (Written Material)

วิธีการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีการศึกษาเอกสาร หาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น เอกสาร คู่มือ แนวทาง กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ สื่อออนไลน์ คลิปวิดีโอ ฯลฯ)

“...คนที่จะทำหน้าที่เป็นคนประเมิน นอกจากต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารการรายงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งมาแล้ว ควรมีความใฝ่รู้ ขวนขวาย หาข้อมูลเพิ่มเติม ไม่ใช่รู้เพียงแค่ออกสารที่เขตพื้นที่การศึกษารายงานมาเท่านั้น ควรไปหา แหล่งข้อมูลอื่นศึกษาเพิ่มเติมเองด้วย เพราะในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาที่ถูกประเมินก็มีบริบทที่ ต่างกัน...”

(ผู้มีประสบการณ์ในการติดตามฯ คนที่ 1, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“...การเตรียมตัวเบื้องต้นเพื่อให้สามารถประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นั้น ได้ศึกษาจากคู่มือมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 เพราะมีเกณฑ์ และ รายละเอียดครบหมดแล้ว... และไปเปิดตามเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อลอง ศึกษาเองในเบื้องต้นในส่วนข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา...”

(กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาฯ คนที่ 1, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“...การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาการประเมิน นอกจากมีคู่มือหนังสือแล้ว ถ้า หากมีการทำสื่อเพื่ออธิบายที่เป็นในลักษณะของการมีภาพเคลื่อนไหว มีตัวอย่างอธิบายวิธีการ ประเมินก็จะมีคามน่าสนใจมากยิ่งขึ้น เช่น คลิปวิดีโอ ฯลฯ และควรมีการบันทึกไว้เพื่อให้กลับมา พังย้อนได้อีกเรื่อย ๆ หากไม่เข้าใจ และจะช่วยทำให้ศึกษาตอนไหนก็ได้ตามที่เราต้องการได้ทุกที่ ทุกเวลา...”

(กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาฯ คนที่ 2, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

การเข้ารับการอบรม (Training)

วิธีการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีการเข้ารับการอบรม จากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้เห็นถึงขอบเขตของพื้นที่ที่จำเป็นต้องรู้ทั้งหมด ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในทางทฤษฎีเป็นหลัก

“...การจะเป็นผู้ประเมินที่มีคุณภาพ อาจจะต้องให้รู้ขอบเขตสิ่งที่ควรจะต้องรู้ก่อน โดย อาจจะทำให้ผู้ที่มีความรู้เฉพาะด้านในเรื่องนั้น ๆ มาสอน บรรยายให้ฟัง เพื่อให้คนประเมินมีพื้น ฐานความรู้ที่ถูกต้อง อย่างน้อย ๆ ให้รู้หลักการที่เป็นสากลเป็นมาตรฐานเดียวกันก่อน

(ผู้เชี่ยวชาญด้านการติดตามฯ, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“...หากที่ สตผ. มีการพัฒนาบุคลากรโดยอาจจะเชิญผู้เชี่ยวชาญที่เคยมีประสบการณ์การประเมินที่เกษียณไปแล้ว หรือพี่ ๆ ที่ใกล้เกษียณที่อยู่ในสำนักมาบรรยายให้ความรู้ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ก็น่าจะเป็นเหมือนทางลัดสอนให้แก่น้องที่เข้ามาใหม่ได้...”

(ผู้มีประสบการณ์ในการติดตามฯ คนที่ 1, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“...เพราะโดยพื้นฐานของแต่ละคนที่รู้เรื่องในสิ่งที่จะประเมินก็อาจจะต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้มีมาตรฐานในการประเมินที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีมาตรฐานการตัดสินใกล้เคียงกัน ก็ควรได้มีคนที่เชี่ยวชาญมาอธิบายหรือให้แนวทางในการทำงานในเบื้องต้น อย่างน้อยๆก็ขอบเขตในเบื้องต้นที่ควรต้องรู้...”

(กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาฯ คนที่ 2, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

การแลกเปลี่ยนผ่านการประชุมร่วมกัน (Meeting)

วิธีการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีการแลกเปลี่ยนกันจากการร่วมกันคิด ร่วมกันอภิปรายกันในที่ประชุม ทำให้เห็นมุมมองและได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายจากคนอื่น

“...ทุกวันนี้เวลาที่ สตผ. มีการประชุมและมีการแก้ปัญหาในการทำงาน หรือ แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันในแต่ละงานที่ทำ คิดว่าเป็นข้อดีที่หวังว่าน้อง ๆ ที่เข้ามาใหม่จะได้ประสบการณ์ในการทำงาน และเห็นแนวคิดที่มีความหลากหลายในการทำงานมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้มีประสบการณ์ในการติดตามฯ คนที่ 1, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“...ตามจริงแล้ว เวลาที่ได้เข้าประชุมเกี่ยวกับเรื่องการวางแผนเตรียมการประเมินร่วมกันของคนใน สตผ. ก็เหมือนได้เก็บเกี่ยวความรู้ ได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันจากที่ประชุม นอกจากจะได้เข้าใช้ในกระบวนการประเมินร่วมกันแล้ว ทำให้ได้เห็นมุมมองหลากหลาย...”

(กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาฯ คนที่ 1, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

การโค้ช (Coaching)

วิธีการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้มีผู้คอยชี้แนะแนวทาง ให้เทคนิคแนวทางในการไปใช้ในการทำงาน พร้อมทั้งทำให้สามารถดึงศักยภาพของผู้เข้ารับบริการโค้ชออกมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“...ถ้ามีคนที่รู้บริบทในการทำงานของ สตผ. มาช่วยดึงศักยภาพคนใน สตผ. ให้สามารถแสดงความสามารถของตัวเองออกมาใช้ในการทำงาน น่าจะทำให้สามารถทำงานออกมาได้ประสบความสำเร็จ และมีคุณภาพด้วย...”

(ผู้มีประสบการณ์ในการติดตามฯ คนที่ 1, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

“...หากมีคนมาช่วยโค้ชในการพัฒนาตัวเราเอง ก็น่าจะสนุกและได้รู้ว่าเราเองถนัดในเรื่องอะไรบ้าง สามารถทำได้มั้ย และน่าจะมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่น่าสนใจ น่าจะมีความสุขและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น...”

(กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาฯ คนที่ 1, 6 กันยายน 2565: สัมภาษณ์)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่า รายละเอียดของวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายหลักที่ให้การสัมภาษณ์ ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำวิธีการตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินฯ มาใช้ในการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 4 รูปแบบด้วยกัน ได้แก่ 1) การศึกษาเอกสาร หาความรู้เพิ่มเติม (Written Material) 2) การแลกเปลี่ยนผ่านการประชุมร่วมกัน (Meeting) 3) การเข้ารับการอบรม (Training) และ 4) การโค้ช (Coaching) มาใช้ในการพัฒนาผู้ประเมิน ซึ่ง ผู้วิจัยได้มีการสังเคราะห์และสรุปความเชื่อมโยงขององค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินรายงานที่ผู้ประเมินควรได้รับการพัฒนา (ผลการวิจัยที่ได้จากตอนที่ 1) กับวิธีการพัฒนาผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle พบว่า วิธีการพัฒนาผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle คือ การเข้ารับการอบรม (Training) การแลกเปลี่ยนผ่านการประชุมร่วมกัน (Meeting) และการโค้ช (Coaching) จะนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งในส่วนของด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะในทุกองค์ประกอบ และสำหรับวิธีการศึกษาเอกสาร หาความรู้เพิ่มเติม (Written Material) จะนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของ

ผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเฉพาะด้านความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เท่านั้น ดังตาราง 9

ตาราง 9 ความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินรายงานกับวิธีการพัฒนาผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสร้างความสามารถประเมินของ Preskill และ Boyle

องค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินรายงาน (ผลจากการวิจัยตอนที่ 1)	วิธีการพัฒนาผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้ ECB			
	การศึกษาเอกสารหาความรู้เพิ่มเติม (Written Material)	การเข้ารับการอบรม (Training)	การแลกเปลี่ยนผ่านการประชุมร่วมกัน (Meeting)	การโค้ช (Coaching)
ด้านความรู้				
1. บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (K1*)	/	/	/	/
2. มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (K2*)	/	/	/	/
3. เทคนิคการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (K3)		/	/	/
4. การติดตาม ประเมินผลให้มีคุณภาพ (K4)		/	/	/
5. กระบวนการติดตามประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (K5)		/	/	/
6. การใช้เทคโนโลยี (K6)		/	/	/

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบของสมรรถนะ การประเมินรายงาน (ผลจากการวิจัยตอนที่ 1)	วิธีการพัฒนาผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา โดยประยุกต์ใช้ ECB			
	การศึกษาเอกสาร หาความรู้เพิ่มเติม (Written Material)	การเข้ารับการ อบรม (Training)	การแลกเปลี่ยน ผ่านการประชุม ร่วมกัน (Meeting)	การโค้ช (Coaching)
ด้านทักษะ				
1. การสรุปประเด็น (S1*)		/	/	/
2. การวิเคราะห์เอกสาร (S2*)		/	/	/
3. การเขียนรายงานและการ นำเสนอ (S3*)		/	/	/
4. การใช้เทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงาน (S4*)		/	/	/
5. การสังเกต (S5)		/	/	/
6. การสังเคราะห์เอกสาร (S6)		/	/	/
7. การสัมภาษณ์ (S7)		/	/	/
8. การสื่อสาร (S8)		/	/	/
9. การทำงานเป็นทีม (S9)		/	/	/
ด้านคุณลักษณะ				
1. ความรับผิดชอบผลการ ประเมิน (A1*)		/	/	/
2. ความยุติธรรม เป็นกลาง (A2*)		/	/	/
3. ความใฝ่รู้ เสาะแสวงหา ข้อเท็จจริง (A3)		/	/	/
4. ความมุ่งมั่นตั้งใจ (A4)		/	/	/
5. ความซื่อสัตย์ (A5)		/	/	/

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบของสมรรถนะ การประเมินรายงาน (ผลจากการวิจัยตอนที่ 1)	วิธีการพัฒนาผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา โดยประยุกต์ใช้ ECB			
	การศึกษาเอกสาร หาความรู้เพิ่มเติม (Written Material)	การเข้ารับการ อบรม (Training)	การแลกเปลี่ยน ผ่านการประชุม ร่วมกัน (Meeting)	การโค้ช (Coaching)
6. การวางตัวและมี บุคลิกภาพที่ดี (A6)		/	/	/
7. การรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น (A7)		/	/	/
8. การรักษาความลับของผู้ ได้รับการประเมิน (A8)		/	/	/
9. การตรงต่อเวลา (A9)		/	/	/

หมายเหตุ : เครื่องหมาย * หมายถึง สมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา

2.2 ผลการยก่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมิน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมิน
มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ผลจากการวิจัยในตอนต้นที่ 1) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ
ได้แก่ ด้านความรู้ (6 รายการ) ด้านทักษะ (9 รายการ) และด้านคุณลักษณะ (9 รายการ) ประกอบ
กับวิธีการสำหรับใช้พัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถ
การประเมินของ Preskill และ Boyle (ผลจากการวิจัยในตอนต้นที่ 2 ข้อ 2.1) ประกอบด้วย 1)
การศึกษาเอกสาร หาความรู้เพิ่มเติม (Written Material) 2) การแลกเปลี่ยนผ่านการประชุมร่วมกัน
(Meeting) 3) การเข้ารับการอบรม (Training) และ 4) การโค้ช (Coaching) รวมทั้ง องค์ประกอบ
ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1
หลักการและเป้าหมายของการพัฒนาฯ ส่วนที่ 2 โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนาฯ
และ ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผลจากการพัฒนาฯ นำมาพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนา

สมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ทั้งนี้ ให้ความสำคัญกับสมรรถนะแบบทั่วไปที่ควรได้รับการพัฒนา และนำเอาสมรรถนะที่มีความสำคัญในลำดับรองมาบูรณาการเข้าไปร่วมด้วยกับกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความครอบคลุมในการพัฒนา ดังนั้น จึงขอเสนอผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ รายละเอียด ดังนี้

การกำหนดเนื้อหาในการพัฒนา

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ผลจากการวิจัยในตอนต้นที่ 1) เพื่อนำไปสู่การออกแบบกระบวนการพัฒนาผู้ประเมินรายงานฯ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความรู้ ประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) เทคนิคการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การติดตาม ประเมินผลให้มีคุณภาพ 5) กระบวนการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 6) การใช้เทคโนโลยี

2. ด้านทักษะ ประกอบด้วย 1) การสรุปประเด็น 2) การวิเคราะห์เอกสาร 3) การเขียนรายงานและการนำเสนอ 4) การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน 5) การสังเกต 6) การสังเคราะห์เอกสาร 7) การสัมภาษณ์ 8) การสื่อสาร และ 9) การทำงานเป็นทีม

3. ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบผลการประเมิน 2) ความยุติธรรม เป็นกลาง 3) ความใฝ่รู้ เสาะแสวงหาข้อเท็จจริง 4) ความมุ่งมั่นตั้งใจ 5) ความซื่อสัตย์ 6) การวางตัวและมีบุคลิกภาพที่ดี 7) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 8) การรักษาความลับของผู้ที่ได้รับการประเมิน และ 9) การตรงต่อเวลา

การออกแบบกระบวนการพัฒนา

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาออกแบบวิธีการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle รายละเอียดของ กิจกรรมการพัฒนา ดังตาราง 10

ตาราง 10 รายละเอียดและเวลาของกิจกรรมการพัฒนา

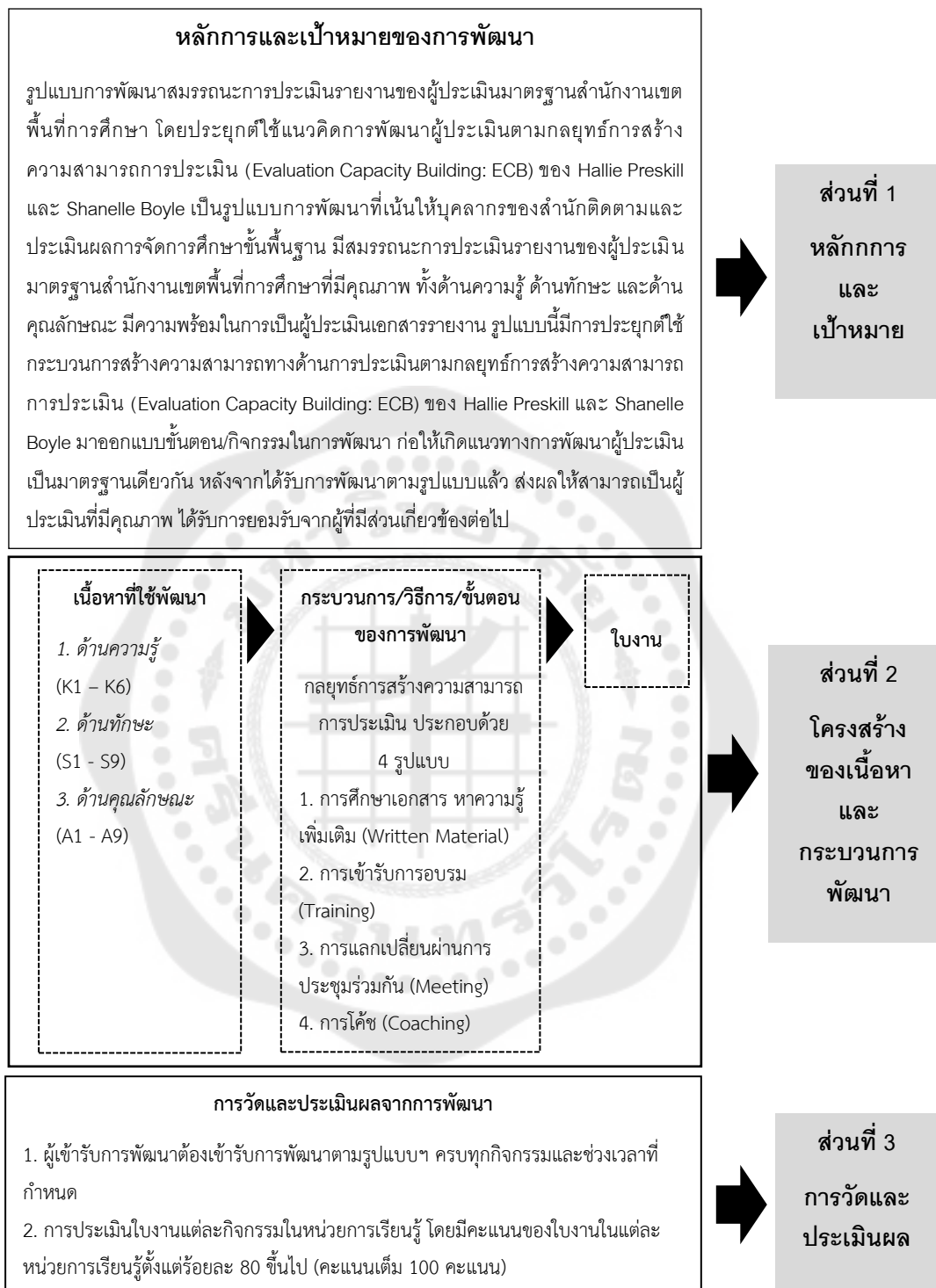
กิจกรรม	ระยะเวลา
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความเข้าใจบริบทหน่วยงานผู้รับการประเมิน	3 ชั่วโมง
1. ศึกษาข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วยตนเอง จากเอกสาร กฎหมาย เว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้อง	2 ชั่วโมง 30 นาที
2. ฝึกปฏิบัติโดยทำใบงาน	30 นาที
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่ใช้ประเมิน	10 ชั่วโมง 30 นาที
1. ศึกษาข้อมูลเนื้อหาของมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ด้วยตนเองจากคลิปวิดีโอประกอบการบรรยายของวิทยากร	7 ชั่วโมง 30 นาที
2. ฝึกปฏิบัติโดยทำใบงาน	3 ชั่วโมง
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจในกระบวนการประเมินรายงาน	10 ชั่วโมง 30 นาที
1. เข้าร่วมการอบรมโดยฟังการบรรยายจากวิทยากร ในหัวข้อการติดตามและประเมินผล ร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	10 ชั่วโมง 30 นาที
2. ฝึกปฏิบัติโดยทำใบงาน	30 นาที
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการประเมินรายงาน	6 ชั่วโมง
1. เข้าร่วมการได้ร่วมกับวิทยากร และผู้เข้าร่วมพัฒนาคนอื่นๆ	3 ชั่วโมง
2. ฝึกปฏิบัติโดยทำใบงาน	3 ชั่วโมง
รวมทั้งสิ้น	30 ชั่วโมง

สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ได้มีการวางแผนใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle เข้ามาช่วยด้วย พร้อมทั้งนี้ ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ได้มีเป้าหมายของสมรรถนะในการพัฒนา ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 กระบวนการ/วิธีการพัฒนา/ขั้นตอนการพัฒนา

จากข้อมูลดังกล่าว สามารถกำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ได้ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle

2.3 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ได้ใช้เกณฑ์มาตรฐานการประเมิน 5 มาตรฐานของคณะกรรมการร่วมมาตรฐานการประเมินการศึกษา (Joint committee on standards for educational evaluation: JCSEE) ของ Yarbrough et al (2011 อ้างถึงใน สุวิษญา สิริยานนท์, 2562, น.31-35) ประกอบด้วยเกณฑ์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง และด้านความรับผิดชอบการประเมิน แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 11

ตาราง 11 คุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

รายการประเมิน	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
	M	SD	แปลผล
ด้านความเป็นประโยชน์	4.75	0.44	มากที่สุด
1. รูปแบบของการพัฒนาฯ มีการอธิบายขั้นตอน วิธีการ และกระบวนการเพื่อนำไปใช้อย่างละเอียด ชัดเจน และเป็นรูปธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
2. รูปแบบของการพัฒนาฯ ช่วยให้มีแนวทางการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างตรงความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาในปัจจุบัน	4.60	0.55	มากที่สุด
3. รูปแบบของการพัฒนาฯ ช่วยให้ผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการ	4.80	0.45	มากที่สุด
4. รูปแบบของการพัฒนาฯ ช่วยให้เกิดการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน	5.00	0.00	มากที่สุด
5. รูปแบบของการพัฒนาฯ ช่วยให้ผู้ประเมินมีมาตรฐานในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.80	0.45	มากที่สุด
6. รูปแบบของการพัฒนาฯ ช่วยให้ผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความพร้อมในการทำงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
7. รูปแบบของการพัฒนาฯ ช่วยให้ผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนาตัวเองเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
	M	SD	แปลผล
8. รูปแบบของการพัฒนาฯ ช่วยให้ผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
9. รูปแบบของการพัฒนาฯ ช่วยให้กระบวนการประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นระบบ เป็นขั้นตอน	5.00	0.00	มากที่สุด
10. รูปแบบของการพัฒนาฯ ช่วยให้ผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ซึ่งเป็นผู้ถูกรับการประเมิน) มีผลการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ สำหรับนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป	4.40	0.55	มาก
11. รูปแบบของการพัฒนาฯ ส่งผลให้การประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.55	มากที่สุด
12. รูปแบบของการพัฒนาฯ ช่วยให้หน่วยงานที่มีความต้องการในการพัฒนาผู้ประเมินสามารถรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร	4.80	0.45	มากที่สุด
ด้านความเป็นไปได้	4.65	0.49	มากที่สุด
13. รูปแบบของการพัฒนาฯ สามารถนำไปใช้พัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
14. รูปแบบของการพัฒนาฯ เป็นแนวทางที่ทั้งผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้การยอมรับ	4.40	0.55	มาก
15. รูปแบบของการพัฒนาฯ มีกระบวนการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความน่าสนใจ หลากหลาย ง่ายต่อการนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง	4.80	0.45	มากที่สุด
16. รูปแบบของการพัฒนาฯ ได้ออกแบบให้มีแนวทาง การปฏิบัติที่มีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการนำไปใช้	4.60	0.55	มากที่สุด
ด้านความเหมาะสม	4.65	0.52	มากที่สุด
17. รูปแบบของการพัฒนาฯ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้ประเมินมีศักยภาพและมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
18. รูปแบบของการพัฒนาฯ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างครอบคลุมตามบทบาท และภาระหน้าที่	5.00	0.00	มากที่สุด
19. รูปแบบของการพัฒนาฯ มีวิธีการ ขั้นตอนในการพัฒนาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม	4.55	0.51	มากที่สุด
19.1 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความเข้าใจบริบทหน่วยงานผู้รับการประเมิน	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
	M	SD	แปลผล
19.2 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่ใช้ประเมิน	4.40	0.55	มาก
19.3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจในกระบวนการประเมินรายงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
19.4 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการประเมินรายงาน	4.40	0.55	มาก
19.3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจในกระบวนการติดตามและประเมินผล	4.60	0.55	มากที่สุด
19.4 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการติดตามและประเมินผล	4.40	0.55	มาก
20. รูปแบบของการพัฒนาฯ มีการออกแบบใบงานที่ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแสดงสมรรถนะได้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ	4.65	0.49	มากที่สุด
20.1 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความเข้าใจบริบทหน่วยงานผู้รับการประเมิน	4.80	0.45	มากที่สุด
20.2 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่ใช้ประเมิน	4.60	0.55	มากที่สุด
20.3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจในกระบวนการประเมินรายงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
20.4 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการประเมินรายงาน	4.40	0.55	มาก
20.3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจในกระบวนการติดตามและประเมินผล	4.80	0.45	มากที่สุด
20.4 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการติดตามและประเมินผล	4.40	0.55	มาก
21. รูปแบบของการพัฒนาฯ มีกระบวนการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในสภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ผู้รับการประเมิน)	4.40	0.89	มาก
22. รูปแบบการพัฒนาฯ มีเป้าหมายเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ผู้รับการประเมิน) ได้รับผลการประเมินที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์จากผู้ประเมินที่มีศักยภาพและมีความพร้อม	4.80	0.45	มากที่สุด
ด้านความถูกต้อง	4.80	0.40	มากที่สุด
• ส่วนที่ 1 หลักการและเป้าหมาย			
23. รูปแบบการพัฒนาฯ มีการกล่าวถึงเหตุผลความจำเป็นของการจัดทำรูปแบบการพัฒนาฯ ได้อย่างถูกต้องตามสภาพจริงในปัจจุบัน	5.00	0.00	มากที่สุด
24. รูปแบบการพัฒนาฯ มีการอ้างถึงที่มาของกำหนดสมรรถนะที่มีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาโดยมีการอ้างถึงที่มาของการศึกษาอย่างชัดเจนและน่าเชื่อถือ	4.80	0.41	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
	M	SD	แปลผล
24.1 ด้านความรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
24.2 ด้านทักษะ	4.80	0.45	มากที่สุด
24.3 ด้านคุณลักษณะ	4.80	0.45	มากที่สุด
25. รูปแบบการพัฒนา มีการอธิบายนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนและครบถ้วน	4.75	0.44	มากที่สุด
25.1 สมรรถนะการประเมินรายงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
25.2 กลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle (Evaluation Capacity Building: ECB)	4.40	0.55	มาก
25.3 มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2560	5.00	0.00	มากที่สุด
25.4 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมิน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
26. รูปแบบการพัฒนา มีการระบุให้เห็นถึงบทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ชัดเจน เหมาะสม และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ตามสถานะของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.80	0.42	มากที่สุด
26.1 บุคลากรของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	5.00	0.00	มากที่สุด
26.2 วิทยากร หรือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการติดตามและประเมินผลการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
27. รูปแบบการพัฒนา มีตัวชี้วัดเพื่อให้ได้ซึ่งผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.80	0.42	มากที่สุด
27.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ	4.80	0.45	มากที่สุด
27.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
• ส่วนที่ 2 โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนา			
28. รายละเอียดของหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความเข้าใจบริบทหน่วยงานผู้รับการประเมิน	4.80	0.41	มากที่สุด
28.1 ความเหมาะสมของชื่อหน่วยการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากขอบเขต นิยาม วัตถุประสงค์และกิจกรรมภายในหน่วยการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
28.2 ความชัดเจนของกรอบสาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
28.3 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตามหน่วยการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
28.4 ขอบข่ายเนื้อหาครอบคลุมสมรรถนะตรงตามวัตถุประสงค์ในหน่วยการเรียนรู้ (ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ)	5.00	0.00	มากที่สุด
28.5 การกำหนดกิจกรรมการพัฒนาได้อย่างถูกต้องตามภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของการเป็นผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
	M	SD	แปลผล
28.6 เวลาที่ใช้ในการพัฒนาของหน่วยการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
28.7 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ประกอบกิจกรรมการพัฒนาในหน่วยการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
28.8 กระบวนการวัดและประเมินผลของกิจกรรมและไปงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
29. รายละเอียดของหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่ใช้ประเมิน	4.85	0.36	มากที่สุด
29.1 ความเหมาะสมของชื่อหน่วยการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากขอบเขตนิยาม วัตถุประสงค์และกิจกรรมภายในหน่วยการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
29.2 ความชัดเจนของกรอบสาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
29.3 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตามหน่วยการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
29.4 ขอบข่ายเนื้อหาครอบคลุมสมรรถนะตรงตามวัตถุประสงค์ในหน่วยการเรียนรู้ (ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ)	5.00	0.00	มากที่สุด
29.5 การกำหนดกิจกรรมการพัฒนาได้อย่างถูกต้องตามภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของการเป็นผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
29.6 เวลาที่ใช้ในการพัฒนาของหน่วยการเรียนรู้	4.40	0.55	มาก
29.7 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ประกอบกิจกรรมการพัฒนาในหน่วยการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
29.8 กระบวนการวัดและประเมินผลของกิจกรรมและไปงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
30. รายละเอียดของหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจในกระบวนการประเมินรายงาน	4.83	0.38	มากที่สุด
30. รายละเอียดของหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจในกระบวนการติดตามและประเมินผล	4.83	0.38	มากที่สุด
30.1 ความเหมาะสมของชื่อหน่วยการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากขอบเขตนิยาม วัตถุประสงค์และกิจกรรมภายในหน่วยการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
30.2 ความชัดเจนของกรอบสาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
30.3 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตามหน่วยการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
30.4 ขอบข่ายเนื้อหาครอบคลุมสมรรถนะตรงตามวัตถุประสงค์ในหน่วยการเรียนรู้ (ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ)	5.00	0.00	มากที่สุด
30.5 การกำหนดกิจกรรมการพัฒนาได้อย่างถูกต้องตามภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของการเป็นผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
30.6 เวลาที่ใช้ในการพัฒนาของหน่วยการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
	M	SD	แปลผล
30.7 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ประกอบกิจกรรมการพัฒนาในหน่วยการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
30.8 กระบวนการวัดและประเมินผลของกิจกรรมและใบงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
31. รายละเอียดของหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการประเมินรายงาน	4.75	0.44	มากที่สุด
31.1 ความเหมาะสมของชื่อหน่วยการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากขอบเขตนิยาม วัตถุประสงค์และกิจกรรมภายในหน่วยการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
31.2 ความชัดเจนของกรอบสาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
31.3 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตามหน่วยการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
31.4 ขอบข่ายเนื้อหาครอบคลุมสมรรถนะตรงตามวัตถุประสงค์ในหน่วยการเรียนรู้ (ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ)	5.00	0.00	มากที่สุด
31.5 การกำหนดกิจกรรมการพัฒนาได้อย่างถูกต้องตามภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของการเป็นผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
31.6 เวลาที่ใช้ในการพัฒนาของหน่วยการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
31.7 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ประกอบกิจกรรมการพัฒนาในหน่วยการเรียนรู้	4.40	0.55	มาก
31.8 กระบวนการวัดและประเมินผลของกิจกรรมและใบงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
• ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล			
32. รูปแบบการพัฒนาฯ มีเกณฑ์การประเมินเพื่อตัดสินในภาพรวมของการเป็นผู้มีสมรรถนะในการประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.70	0.48	มากที่สุด
32.1 ระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด
32.2 การจัดทำใบงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบการประเมิน	4.55	0.51	มากที่สุด
33. รูปแบบการพัฒนาฯ สามารถนำไปพัฒนาผู้ประเมินให้มีคุณภาพ ทำให้ได้ผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไปได้	4.40	0.55	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
	M	SD	แปลผล
34. รูปแบบการพัฒนาฯ ส่งผลให้ผู้ประเมินมีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และมีเป้าหมายของการประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเชิงพัฒนาเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
35. รูปแบบการพัฒนาฯ ส่งผลให้ผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการทบทวนการปฏิบัติงานของตน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ	4.60	0.55	มากที่สุด
36. รูปแบบการพัฒนาฯ ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับความชัดเจนในผลการประเมิน พร้อมทั้งยอมรับผลการประเมินจากผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำไปใช้ต่อยอด พัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป	4.40	0.55	มาก
ภาพรวม	4.75	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 11 การดำเนินการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพของรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ ที่พัฒนาขึ้นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.75$, $SD = 0.44$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดครบทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความถูกต้อง ($M = 4.80$, $SD = 0.40$) รองลงมา คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ($M = 4.75$, $SD = 0.44$) ด้านความเป็นไปได้ ($M = 4.65$, $SD = 0.49$) ด้านความเหมาะสม ($M = 4.65$, $SD = 0.52$) และด้านความรับผิดชอบการประเมิน ($M = 4.55$, $SD = 0.51$) ตามลำดับ

ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และความรับผิดชอบการประเมินของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ได้มีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนารูปแบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางการดำเนินการของผู้วิจัย
1. เวลาที่ใช้ในบางกิจกรรม ควรคำนึงให้เพียงพอ และเหมาะสม เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมการพัฒนาได้อย่างครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ เช่น เวลาสำหรับหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่ใช้ประเมิน เวลามีน้อยเกินไป และเวลาสำหรับหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจในกระบวนการติดตามและประเมินผลมีมากเกินไป	ผู้วิจัยได้มีการกำหนดช่วงเวลาของการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และการจัดทำใบงานแยกให้เห็นอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนา และผู้เข้ารับการพัฒนา สามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการปรับเพิ่มเวลาในบางกิจกรรมให้เหมาะสมกับกิจกรรมหรือปริมาณงาน
2. การทำใบงานในหน่วยการเรียนรู้ที่ออกแบบขึ้นในรูปแบบฯ พิจารณาอีกครั้งว่ามีความจำเป็นต้องทำก่อนการพัฒนาหรือไม่ เพราะถ้าใบงานที่เน้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ ยกตัวอย่างขึ้น หรือการใช้ความจำที่เกิดจากการบ้อนองค์ความรู้ต่าง ๆ ระหว่างการพัฒนา ซึ่งใบงานเป็นลักษณะของการตอบรายงานปลายเปิด และลงมือปฏิบัติในบางกิจกรรม อาจจะต้องได้รับการพัฒนาก่อนถึงอาจจะทำใบงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้วิจัย ได้มีการปรับกระบวนการทำใบงาน โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีการทำใบงานหลังจากได้รับการพัฒนาในหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ แล้ว เพื่อให้มีองค์ความรู้เพียงพอต่อการทำใบงานต่าง ๆ

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้ และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถประเมินของ Preskill และ Boyle

ผู้วิจัยได้มีการศึกษาผลจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถประเมินของ Preskill และ Boyle ซึ่งทดลองใช้กับบุคลากรของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 10 คน โดยมีผลการดำเนินงานการวิจัย ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมายการวิจัย

คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีอายุระหว่าง 26 - 40 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80 วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ที่เหลือจบระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40 เมื่อพิจารณาสาขาวิชาที่ผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนใหญ่จบมา พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับทางด้านการศึกษา หรือ ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 70 นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมการพัฒนาทุกคนเป็นนักวิชาการศึกษาและมีประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่เกิน 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 100

3.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนและหลังได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนสมรรถนะการประเมินรายงาน จำแนกรายด้านตามองค์ประกอบของสมรรถนะ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้การประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยหลังการทดลองเท่ากับ 23.00 และค่าเฉลี่ยก่อนการทดลองเท่ากับ 15.50 สำหรับคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยหลังการทดลองเท่ากับ 113.70 และค่าเฉลี่ยก่อนการทดลองเท่ากับ 97.10 ผลการพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนาหลังทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ ทั้งความรู้ และคุณลักษณะ สูงกว่าก่อนการเข้ารับการพัฒนา ดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบสมรรถนะการเป็นผู้ประเมิน รายงาน ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ (ความรู้ และ คุณลักษณะ)

สมรรถนะการประเมิน รายงาน	ก่อนการทดลอง		แปลผล	หลังการทดลอง		แปลผล	t
	M	SD		M	SD		
ความรู้การประเมิน รายงาน	15.50	1.72	ปานกลาง	23.00	1.56	มาก	12.481*
คุณลักษณะการประเมิน รายงาน	97.10	2.33	มาก	113.70	2.31	มากที่สุด	20.970*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ ทักษะการประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการวัดหลังการทดลองใช้รูปแบบฯ ของหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการประเมินรายงาน พบว่า มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยหลังการทดลองเท่ากับ 21.20 เกณฑ์ที่กำหนด คือ ร้อยละ 60 ของคะแนนทั้งหมด หรือคะแนนรวมเท่ากับ 16.2 คะแนน ดังตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบสมรรถนะการเป็นผู้ประเมิน รายงานหลังการทดลองใช้รูปแบบ (ทักษะ)

สมรรถนะการประเมินรายงาน	หลังการทดลอง		แปลผล	t
	M	SD		
ทักษะการประเมินรายงาน	21.20	2.53	มากที่สุด	6.250*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นของสมรรถนะการประเมินรายงาน (องค์ประกอบด้านความรู้) พบว่า ความรู้ที่ผู้รับการพัฒนามีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนรับการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ (1) ความรู้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 10.00 และก่อนการทดลองเท่ากับ 6.40 (2) เทคนิคการติดตามและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 3.30 และก่อนการทดลองเท่ากับ 2.50 (3) ทักษะการติดตามประเมินผลให้มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 4.10 และก่อนการทดลองเท่ากับ 2.60 และ (4) กระบวนการติดตาม ประเมินผล มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 2.90 และก่อนการทดลองเท่ากับ 2.00 ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประเด็นในองค์ประกอบด้านความรู้การประเมินรายงานก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ จำแนกรายประเด็นของความรู้

สมรรถนะการประเมินรายงาน (ด้านความรู้)	คะแนน เต็ม	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t
		M	SD	M	SD	
1. บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (K1)	2	1.20	0.50	1.70	0.37	2.032
2. มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (K2)	14	6.40	0.50	10.00	0.45	5.138*
3. เทคนิคการติดตามและประเมินผล (K3)	4	2.50	0.49	3.30	0.38	2.449*
4. ทักษะการติดตาม ประเมินผลให้มีคุณภาพ (K4)	5	2.60	0.50	4.10	0.39	4.200*
5. กระบวนการติดตาม ประเมินผล (K5)	4	2.00	0.51	2.90	0.45	2.157*
6. การใช้เทคโนโลยี (K6)	2	1.60	0.42	2.00	0.00	1.500
ภาพรวม	31	15.50	1.72	23.00	1.56	12.481*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นของสมรรถนะการประเมินรายงาน (องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ) พบว่า คุณลักษณะที่ผู้รับการพัฒนามีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนรับการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบผลการประเมิน มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 14.20 และก่อนการทดลองเท่ากับ 11.60 (2) ความยุติธรรม เป็นกลาง มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 31.80 และก่อนการทดลองเท่ากับ 27.90 (3) ความใฝ่รู้ เสาะแสวงหาข้อเท็จจริง มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 8.90 และก่อนการทดลองเท่ากับ 8.10 (4) ความมุ่งมั่นตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 8.60 และก่อนการทดลองเท่ากับ 7.30 (5) ความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 22.70 และก่อนการทดลองเท่ากับ 19.40 (6) การวางตัวและมีบุคลิกภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 4.80 และก่อนการทดลองเท่ากับ 4.00 (7) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 4.60 และก่อนการทดลองเท่ากับ 3.60 (8) การรักษาความลับของผู้ได้รับการประเมิน มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 4.60 และก่อนการทดลองเท่ากับ 3.70 และ (9) การตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 13.50 และก่อนการทดลองเท่ากับ 11.50 ดังตาราง

ตาราง 16 ผลการวัดความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประเด็นในองค์ประกอบด้านคุณลักษณะการประเมินรายงานก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ จำแนกรายประเด็นของคุณลักษณะ

สมรรถนะการประเมินรายงาน (ด้านคุณลักษณะ)	คะแนนเต็ม	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t
		M	SD	M	SD	
1. ความรับผิดชอบผลการประเมิน (A1)	15	11.60	0.63	14.20	0.45	7.549*
2. ความยุติธรรม เป็นกลาง (A2)	35	27.90	0.63	31.80	0.53	9.317*
3. ความใฝ่รู้ เสาะแสวงหาข้อเท็จจริง (A3)	10	8.10	0.60	8.90	0.51	2.629*
4. ความมุ่งมั่นตั้งใจ (A4)	10	7.30	0.59	8.60	0.47	3.901*
5. ความซื่อสัตย์ (A5)	25	19.40	0.69	22.70	0.50	7.872*
6. การวางตัวและมีบุคลิกภาพที่ดี (A6)	5	4.00	0.67	4.80	0.42	4.0๑0*
7. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (A7)	5	3.60	0.52	4.60	0.52	4.743*
8. การรักษาความลับของผู้ได้รับการ ประเมิน (A8)	5	3.70	0.67	4.60	0.52	3.250*
9. การตรงต่อเวลา (A9)	15	11.50	0.65	13.50	0.51	4.130*
ภาพรวม	125	97.10	2.33	113.7	2.31	20.970*
				0		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นของสมรรถนะการประเมินรายงาน (องค์ประกอบด้านทักษะ) พบว่า ทักษะที่ผู้รับการพัฒนา มีคะแนนเฉลี่ยหลังทดลองใช้รูปแบบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ (1) การเขียนรายงาน และการนำเสนอ มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 2.70 (2) การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 3.00 (3) การสังเกต มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 2.10 (4) การสัมภาษณ์ มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 2.30 (5) การสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 2.20 และ (6) การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยหลังทดลองเท่ากับ 2.70 ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทักษะการประเมินรายงานเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้หลังการทดลองใช้รูปแบบ จำแนกรายประเด็นของทักษะ

สมรรถนะการประเมินรายงาน (ด้านทักษะ)	คะแนนเต็ม	หลังการทดลอง		t
		M	SD	
1. การสรุปประเด็น (S1)	3	2.10	0.88	1.083
2. การวิเคราะห์เอกสาร (S2)	3	2.20	0.79	1.604
3. การเขียนรายงาน และการนำเสนอ (S3)	3	2.70	0.48	5.892*
4. การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (S4)	3	3.00	0.00	11.000*
5. การสังเกต (S5)	3	2.10	0.32	3.000*
6. การสังเคราะห์เอกสาร (S6)	3	1.90	0.57	0.557
7. การสัมภาษณ์ (S7)	3	2.30	0.48	3.273*
8. การสื่อสาร (S8)	3	2.20	0.42	3.000*
9. การทำงานเป็นทีม (S9)	3	2.70	0.48	5.892*
ภาพรวมเฉลี่ย	27	21.20	2.53	6.250*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผลจากการสอบถามความพึงพอใจของผู้รับการพัฒนาคือมีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.02$, $SD = 0.58$) สำหรับรายการประเมินที่ผู้รับการพัฒนามีความพึงพอใจมากที่สุดเท่ากัน 2 ประเด็น คือ หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจในกระบวนการประเมินรายงาน ในหัวข้อ “การวัดและประเมินผลของกิจกรรมและใบงาน” และหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการประเมินรายงาน ในหัวข้อ “การกำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้” ($M = 5.00$, $SD = 0.47$) ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

รายการประเมิน	M	SD	แปลผลระดับความพึงพอใจ
1. หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความเข้าใจบริบทหน่วยงานผู้รับการประเมิน	3.95	0.55	มาก
1.1 การกำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้	3.80	0.63	มาก
1.2 การอธิบายกรอบสาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้ในการนำไปสู่การพัฒนา	4.40	0.52	มาก
1.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามหน่วยการเรียนรู้	3.90	0.57	มาก
1.4 การกำหนดขอบข่ายเนื้อหาในการพัฒนา	3.90	0.57	มาก
1.5 การใช้กระบวนการพัฒนาโดยวิธีการศึกษาเอกสาร หาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง (Written Material) เช่น เอกสารกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ ฯลฯ	4.10	0.57	มาก
1.6 เวลาที่ใช้ในการพัฒนาของหน่วยการเรียนรู้	3.80	0.42	มาก
1.7 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ประกอบกิจกรรมการพัฒนา	3.90	0.57	มาก
1.8 การวัดและประเมินผลของกิจกรรมและไปงาน	3.80	0.42	มาก
2. หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่ใช้ประเมิน	4.04	0.58	มาก
2.1 การกำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้	3.70	0.48	มาก
2.2 การอธิบายกรอบสาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้ในการนำไปสู่การพัฒนา	4.40	0.52	มาก
2.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามหน่วยการเรียนรู้	4.30	0.48	มาก
2.4 การกำหนดขอบข่ายเนื้อหาในการพัฒนา	4.20	0.63	มาก
2.5 การใช้กระบวนการพัฒนาโดยวิธีการศึกษาเอกสาร หาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง (Written Material) เช่น เอกสารคู่มือมาตรฐาน สพท. พ.ศ. 2560 คลิปวิดีโอ ฯลฯ	3.90	0.57	มาก
2.6 เวลาที่ใช้ในการพัฒนาของหน่วยการเรียนรู้	3.90	0.57	มาก
2.7 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ประกอบกิจกรรมการพัฒนา	4.00	0.82	มาก
2.8 การวัดและประเมินผลของกิจกรรมและไปงาน	3.90	0.32	มาก
3. หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจในกระบวนการประเมินรายงาน	4.05	0.60	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการประเมิน	M	SD	แปลผลระดับ ความพึงพอใจ
3.1 การกำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้	3.90	0.57	มาก
3.2 การอธิบายกรอบสาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้ในการนำไปสู่ การพัฒนา	4.70	0.48	มากที่สุด
3.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามหน่วยการเรียนรู้	3.90	0.57	มาก
3.4 การกำหนดขอบข่ายเนื้อหาในการพัฒนา	4.30	0.67	มาก
3.5 การใช้กระบวนการพัฒนา	4.00	0.67	มาก
3.6 เวลาที่ใช้ในการพัฒนาของหน่วยการเรียนรู้	3.80	0.42	มาก
3.7 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ประกอบกิจกรรมการพัฒนา	3.90	0.32	มาก
3.8 ความรู้ ความสามารถของวิทยากร / ผู้ให้ความรู้	4.03	0.67	มาก
3.8.1 การจัดลำดับขั้นตอนการให้ความรู้	4.30	0.82	มาก
3.8.2 การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแสดงความคิดเห็น	4.10	0.57	มาก
3.8.3 การตอบข้อซักถาม	3.70	0.48	มาก
3.9 การวัดและประเมินผลของกิจกรรมและไปงาน	5.00	0.47	มากที่สุด
4. หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการประเมิน รายงาน	3.99	0.58	มาก
4.1 การกำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้	5.00	0.47	มากที่สุด
4.2 การอธิบายกรอบสาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้ในการนำไปสู่ การพัฒนา	4.20	0.63	มาก
4.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตามหน่วยการเรียนรู้	4.00	0.82	มาก
4.4 การกำหนดขอบข่ายเนื้อหาในการพัฒนา	4.10	0.57	มาก
4.5 การใช้กระบวนการพัฒนา	4.00	0.47	มาก
4.6 เวลาที่ใช้ในการพัฒนาของหน่วยการเรียนรู้	4.00	0.47	มาก
4.7 สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ประกอบกิจกรรมการพัฒนา	3.80	0.63	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

รายการประเมิน	M	SD	แปลผลระดับ ความพึงพอใจ
4.8 ความรู้ ความสามารถของวิทยากร / ผู้ให้ความรู้	3.93	0.58	มาก
4.8.1 การจัดลำดับขั้นตอนการให้ความรู้และฝึกปฏิบัติการ	4.10	0.57	มาก
4.8.2 การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระดับความคิดเห็น	3.90	0.57	มาก
4.8.3 การตอบข้อซักถาม	3.80	0.63	มาก
4.9 การวัดและประเมินผลของกิจกรรมและไปงาน	4.00	0.67	มาก
5. เกณฑ์การประเมินเพื่อตัดสินในภาพรวมที่พิจารณาจากระยะเวลา ในการเข้ารับการพัฒนาระดับ และคะแนนจากการทำไปงาน	4.30	0.48	มาก
6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้ารับการพัฒนาระดับตามรูปแบบฯ	4.20	0.42	มาก
ภาพรวม	4.02	0.58	มาก

3.3 ผลการศึกษาพัฒนาการของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมิน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาพัฒนาการของผู้รับการพัฒนาระดับตามรูปแบบการพัฒนาระดับสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ซึ่งได้มีการออกแบบ 4 หน่วยการเรียนรู้ สำหรับผลของความเปลี่ยนแปลงมีรายละเอียด ดังนี้

เริ่มต้นก่อนเข้าพัฒนาของหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 พบว่า ผู้รับการพัฒนายังคงขาดความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่ตนเองต้องทำการประเมินรายงาน ดังนั้นจากการจัดกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ ผู้รับการพัฒนาระดับจึงได้มีการค้นคว้าหาความรู้ ข้อมูลพื้นฐานของข้อมูลหน่วยงานในภาพรวม โดยใช้วิธีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเป็นหลัก ซึ่งจากการดำเนินการตามกิจกรรม พบว่า ผู้รับการพัฒนาระดับเริ่มมีการพัฒนาตนเองโดยแสดงให้เห็นถึงความใฝ่รู้ พยายามศึกษา สืบเสาะหาข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งจากเว็บไซต์ หรือเอกสารกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้ง มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำไปงานให้เสร็จได้ตามเวลาอันเป็นคุณลักษณะของการเป็นผู้ประเมินรายงานที่ถูกต้อง นอกจากนี้ ผลที่ได้จากการทำไปงานนอกจากจะทำให้เห็นถึงความพยายามในการใช้ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาใช้ตอบคำถามตามโจทย์ของไปงานได้ในบางส่วน พร้อมทั้งนี้ ยังแสดงให้เห็นถึงทักษะการใช้เทคโนโลยีที่มีความคล่องแคล่ว และเริ่มฝึกการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารที่มีอยู่ค่อนข้างมากและกระจัดกระจายเพื่อสรุปเป็นองค์ความรู้

เกี่ยวกับหน่วยงานที่รับการประเมิน จากนั้น เมื่อได้รู้จักหน่วยงานที่เป็นผู้ถูกประเมินในระดับหนึ่งแล้ว จึงนำไปสู่หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เพื่อให้ผู้รับการพัฒนารู้ถึงขอบเขตสิ่งที่ตัวเองต้องทำการประเมิน คือ มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมที่ยังคงเน้นให้ผู้รับการพัฒนาศึกษาด้วยตนเองเป็นหลัก จะพบว่าผู้รับการพัฒนายังคงมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่คล่องแคล่ว และมีความว่องไวมากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากได้รู้หลักของการค้นหาจากหน่วยการเรียนรู้ที่แล้ว เพื่อสืบค้น หาความรู้เพิ่มเติม ทั้งนี้ ยังมีการสืบค้นหาเอกสารที่เกี่ยวข้องให้เกิดความครอบคลุมในองค์ความรู้ที่ควรต้องรู้ตามขอบเขตที่ใบงานกำหนด สะท้อนให้เห็นได้จากใบงานที่ผู้รับการพัฒนาที่มีการใช้ความรู้ลงในรายละเอียดเชิงลึกของเนื้อหาที่จะทำการประเมินค่อนข้างชัดเจนมากขึ้นกว่าช่วงแรกที่ยังไม่ทราบขอบเขตหรือเนื้อหาที่จะทำการประเมินมากเท่าใดนัก ประกอบกับมีความพยายามมากขึ้นในการฝึกสรุปใจความสำคัญของเนื้อหาที่มีค่อนข้างมากทำให้สามารถสรุปประเด็นหลัก หรือ คำสำคัญเพื่อใช้ในการประเมิน พร้อมกันนี้ ในการทำใบงาน ยังคงมีการบริหารจัดการเวลาได้ดีทำให้สามารถจัดทำใบงานได้ครบถ้วนทันตามเวลา จะเห็นได้ว่า จาก การรับการพัฒนาไป 2 หน่วยการเรียนรู้ จะเป็นในลักษณะของการปูพื้นฐานที่ทำให้เห็นว่าผู้รับการพัฒนามีความรู้มากขึ้น เริ่มมีการปรับตัวใช้ทักษะให้เกิดความเหมาะสมต่องานหรือกิจกรรมที่วางไว้ ควบคู่ไปกับการมีคุณลักษณะที่แทรกซึมไปพร้อมกับการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเตรียมพร้อมต่อการพัฒนาในหน่วยการเรียนรู้ต่อไป คือ หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 โดยจะเน้นลงรายละเอียดเชิงลึกในส่วนที่เกี่ยวกับการทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินรายงาน ทำให้รู้ถึงบทบาท ภาระหน้าที่ในการทำงานมากขึ้นจากกระบวนการประชุมอบรมร่วมกันกับวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ ในการประเมินรายงาน ทำให้เห็นภาพการทำงานจริงจากการบอกกล่าวของผู้มีประสบการณ์ จากนั้น ผู้รับการพัฒนาได้ฝึกการสรุปและสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการอบรมถึงหน้าที่ของการเป็นผู้ประเมินรายงานอีกครั้งผ่านการทำใบงาน เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาเห็นภาพการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น พร้อมทั้งได้ใช้ทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของการประเมินรายงานจากการทำใบงานมากยิ่งขึ้น ทั้งการสรุปประเด็น การอ่านและจับใจความสำคัญ ก่อนที่จะนำไปสู่หน่วยการเรียนรู้สุดท้าย โดยหน่วยการเรียนรู้นี้ เป็นการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ผู้รับการพัฒนาสะสมเรื่อยมาจากหน่วยการเรียนรู้แรก นำมาเติมเต็มโดยการเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมจากผู้มีประสบการณ์การประเมินรายงาน ต่อจากนั้น มีการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาให้เสมือนการจำลองการปฏิบัติงานจริง ซึ่งเป็นการดึงเอาสมรรถนะการประเมินรายงานที่ได้มีการพัฒนามาแต่ต้น นำมาใช้ในการทดลองประเมินรายงานจริงซึ่งเป็นกรณีตัวอย่างที่ได้กำหนดให้ สำหรับผลที่ได้จากกิจกรรมนี้ ทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความชัดเจน คือ ในประเด็นเรื่องความรู้ ผู้รับการ

พัฒนามีการใช้องค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนา มาใช้ในการทำใบงานและการร่วมกิจกรรมในการทดลองประเมินรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกรณีตัวอย่างที่กำหนดให้ อย่างชัดเจน รู้เนื้อหาและเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการประเมินรายงาน ส่งผลให้สามารถใช้ทักษะในการประเมินและตัดสินผลได้ด้วยความมั่นใจ พร้อมกับมีเหตุผลประกอบที่มีความน่าเชื่อถือและมีน้ำหนัก รู้ถึงขอบเขตการทำงานที่มีทิศทางมากขึ้น มีการใช้ทักษะได้อย่างเต็มตามศักยภาพของการเป็นผู้ประเมินรายงาน ทั้งในส่วนของ การสรุปประเด็นที่มีการจับใจความสำคัญได้อย่าง ค่อนข้างตรงจุด มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารได้รวดเร็วและครอบคลุมมากขึ้น พร้อมทั้ง สามารถเขียนรายงานการประเมินได้น่าสนใจ น่าสนใจ โดยในการทำกิจกรรมและใบงานทั้งหมดนี้ สิ่งที่ได้เห็นได้ชัด คือ การมีพัฒนาการของความรู้และทักษะที่มีเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงการมี คุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานที่ได้เกิดขึ้นควบคู่ไปพร้อมกับการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การ ใฝ่รู้ การตัดสินผลประเมินด้วยความไม่ลำเอียง มีหลักเหตุและผลในการตัดสินใจ และมีความตรง ต่อเวลาในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า จากกระบวนการพัฒนาตามรูปแบบ ที่ได้กำหนดนี้ ทำให้สามารถเห็นได้ว่า ผู้รับพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งมีความพร้อมต่อการ เป็นผู้ประเมินรายงานที่ดีและมีสมรรถนะการประเมินรายงานเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริงต่อไป

ทั้งนี้ สิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยสังเกตเห็นในภาพรวมที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน คือ กระบวนการคิด กระบวนการทำงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการวางแผนการทำงาน บริหารจัดการ ที่ “เป็นระบบ” มากยิ่งขึ้น มีการบริหารจัดการทั้งเรื่องงานและเวลาในการทำงาน รู้ว่าต้องเตรียมตัว อย่างไร ซึ่งทำให้เห็นพฤติกรรมในการทำงานของผู้เข้ารับการพัฒนาในการลงมือปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ ที่เป็นไปด้วยความมั่นใจ และ “เต็มที” ในทุกกิจกรรม ซึ่งคาดว่าหากผู้เข้ารับการพัฒนา มีการนำกระบวนการและหลักคิดเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานยิ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.4 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมิน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยได้มีการเปรียบเทียบความรู้การประเมินรายงาน พบว่า หลังรับการพัฒนามี ค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยหลังการทดลอง เท่ากับ 23.00 และค่าเฉลี่ยก่อนการทดลองเท่ากับ 15.50 คุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงาน ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยหลังการทดลองเท่ากับ 113.70 และค่าเฉลี่ยก่อน การทดลองเท่ากับ 97.10 และ ทักษะการประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามีการวัดหลังการทดลองใช้รูปแบบฯ ของหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการประเมินรายงาน พบว่า มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยหลังจากทดลองเท่ากับ 21.20 สูงกว่าเกณฑ์ (ร้อยละ 60 ของคะแนนทั้งหมด หรือคะแนนรวมเท่ากับ 16.2 คะแนน) พร้อมกันนี้ ในขณะที่ผู้รับการพัฒนารับการพัฒนาได้รับการทดสอบก่อนรับการพัฒนาแล้วนั้น และอยู่ระหว่างการรับการพัฒนาตามรูปแบบ ได้ใช้การสังเกตพัฒนาการของผู้รับการพัฒนารับการพัฒนา พบว่า ช่วงแรกผู้รับการพัฒนายังขาดความรู้ ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการประเมินรายงาน ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานผู้รับการประเมิน และเนื้อหาที่ทำการประเมิน ขาดการนำเอาทักษะและการมีคุณลักษณะมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานทั้ง 3 ด้านมากขึ้นในช่วงหน่วยการเรียนรู้สุดท้าย และจากการสังเกตและสัมภาษณ์เพิ่มเติมกับผู้รับการพัฒนารับการพัฒนาหลังจากได้รับการพัฒนาแล้ว พบว่า เมื่อสิ้นสุดผ่านการพัฒนาในหน่วยการเรียนรู้สุดท้าย ผู้รับการพัฒนามีความรู้มากขึ้น ได้ฝึกทักษะและคุณลักษณะจากการทำใบงาน และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับ พร้อมกับทักษะที่ได้มีการฝึกฝนมาในเบื้องต้น ควบคู่ไปพร้อมกับคุณลักษณะของการเป็นผู้ประเมินรายงานที่ดี มาปรับประยุกต์ใช้ปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดได้อย่างชัดเจน แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้รับการพัฒนาในทางบวกที่ค่อย ๆ ดีขึ้นทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการทดสอบสมรรถนะการประเมินรายงานหลังจากรับการพัฒนาที่พบว่า ในภาพรวมผู้รับการพัฒนารับการพัฒนาทุกคนมีผลการทดสอบความรู้การวัดคุณลักษณะการประเมินรายงานสูงกว่าก่อนรับการพัฒนา และมีทักษะการประเมินรายงานสูงกว่าเมื่อเทียบกับเกณฑ์ อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับความพึงพอใจของผู้รับการพัฒนารับการพัฒนาที่มีต่อรูปแบบที่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ในภาพรวมได้เห็นการเปลี่ยนแปลงของผู้รับการพัฒนารับการพัฒนาที่ชัดเจน คือ กระบวนการคิด กระบวนการทำงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการวางแผนการทำงาน บริหารจัดการที่เป็นระบบมากขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle มีจุดมุ่งหมายของงานวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. เพื่อศึกษา และพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

3.1 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก่อนและหลังได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 เพื่อศึกษาพัฒนาการของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำหรับ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งได้มีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ฉบับ โดยผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีเนื้อหาในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีการจำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประกอบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระยะที่ 2

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ได้นำผลการวิจัยจากระยะที่ 1 มากำหนดเป็นกรอบของประเด็นที่ใช้ในการพัฒนาผู้ประเมิน โดยกำหนดกระบวนการดำเนินการวิจัยดังนี้ 1) การศึกษาวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงาน และยกกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งได้มีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเพื่อสรุปวิธีการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน ที่ใช้พัฒนาแต่ละสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ตามที่ได้จากผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 1) จากนั้น นำผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 1 และผลการวิจัยจากระยะที่ 2 ตอนต้น คือ วิธีการสำหรับใช้พัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle รวมทั้งองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 หลักการและเป้าหมายของการพัฒนาฯ ส่วนที่ 2 โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนาฯ และ ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผลจากการพัฒนาฯ มาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกันเพื่อยกกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยได้จากผู้เชี่ยวชาญที่มีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 คน ประเมินตามกรอบมาตรฐานการ

ประเมิน 5 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และความรับผิดชอบการประเมินต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธการสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบฯ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าสถิติพื้นฐาน

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธการสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ผลการวิจัยได้จากการทดลองใช้กับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีประชากรในการประเมิน ไม่เกิน 3 ปี ซึ่งได้มีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 10 คน โดยมีการประเมินผลจากการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ ดังนี้ ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนและหลังได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบทดสอบความรู้ แบบประเมินทักษะ และแบบวัดคุณลักษณะ โดยแบบทดสอบความรู้ และแบบวัดคุณลักษณะ ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนา (t – test for Dependent Sample) และแบบประเมินทักษะ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย 1 กลุ่มตัวอย่างเทียบกับเกณฑ์ (t – test for One Sample) ซึ่งได้จากการสังเกตผู้รับการพัฒนาหลังจากเข้าร่วมการพัฒนาตามรูปแบบฯ ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ โดยผู้เข้ารับการพัฒนาทั้ง 10 คน เป็นผู้ประเมินความพึงพอใจต่อการเข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบที่ได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าสถิติพื้นฐาน และตอนที่ 3 ผลการศึกษาพัฒนาการของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้วิจัยศึกษาการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการพัฒนาก่อนระหว่าง และหลังเข้ารับการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือ 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลโดยผู้วิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมรรถนะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ แบบทั่วไปที่ควรได้รับการพัฒนา คือ 1) บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 2) มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับความรู้ในเรื่องอื่น ๆ แบบทั่วไป คือ 1) เทคนิคการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การติดตาม ประเมินผลให้มีคุณภาพ 3) กระบวนการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) การใช้เทคโนโลยี

1.2 ด้านทักษะ แบบทั่วไปที่ควรได้รับการพัฒนา คือ 1) การสรุปประเด็น 2) การวิเคราะห์เอกสาร 3) การเขียนรายงานและการนำเสนอ และ 4) การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน สำหรับทักษะในเรื่องอื่น ๆ แบบทั่วไป คือ 1) การสังเกต 2) การสังเคราะห์เอกสาร 3) การสัมภาษณ์ 4) การสื่อสาร และ 5) การทำงานเป็นทีม

1.3 ด้านคุณลักษณะ แบบทั่วไปที่ควรได้รับการพัฒนา คือ (1) ความรับผิดชอบผลการประเมิน และ (2) ความยุติธรรม เป็นกลาง สำหรับคุณลักษณะในเรื่องอื่น ๆ แบบทั่วไป คือ (1) ความใฝ่รู้ เสาะแสวงหาข้อเท็จจริง (2) ความมุ่งมั่นตั้งใจ (3) ความซื่อสัตย์ (4) การวางตัวและมีบุคลิกภาพที่ดี (5) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (6) การรักษาความลับของผู้ที่ได้รับการประเมิน และ (7) การตรงต่อเวลา

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle มีกิจกรรมการพัฒนาผู้ประเมินแบ่งออกเป็น 4 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความเข้าใจบริบทหน่วยงานผู้รับการประเมิน หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่ใช้ประเมิน หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจในกระบวนการประเมินรายงาน และหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการประเมินรายงาน ซึ่งผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบฯ ตามกรอบมาตรฐานการประเมินผลตามแนวคิดของ

คณะกรรมการด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ มีคุณภาพในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.75$, $SD = 0.44$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดครบทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความถูกต้อง ($M = 4.80$, $SD = 0.40$) รองลงมา คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ($M = 4.75$, $SD = 0.44$) ด้านความเป็นไปได้ ($M = 4.65$, $SD = 0.49$) ด้านความเหมาะสม ($M = 4.65$, $SD = 0.52$) และด้านความรับผิดชอบการประเมิน ($M = 4.55$, $SD = 0.51$) ตามลำดับ

3. ผลการทดลองใช้ และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนและหลังได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงาน พบว่า 1) ความรู้การประเมินรายงานหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 12.481$) โดยค่าเฉลี่ยหลังการทดลองเท่ากับ 23.00 และค่าเฉลี่ยก่อนการทดลองเท่ากับ 15.50 2) คุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 20.970$) โดยค่าเฉลี่ยหลังการทดลองเท่ากับ 113.70 และค่าเฉลี่ยก่อนการทดลองเท่ากับ 97.10 และ 3) ทักษะการประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการวัดหลังการทดลองใช้รูปแบบฯ ของหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการประเมินรายงาน พบว่า มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 6.250$) โดยค่าเฉลี่ยหลังจากทดลองเท่ากับ 21.20

ผลจากการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($M = 4.02$, $SD = 0.58$) สำหรับรายการประเมินที่ผู้รับการพัฒนามีความพึงพอใจมากที่สุดเท่ากัน 2 ประเด็น คือ หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความเข้าใจในกระบวนการประเมินรายงาน ในหัวข้อ “การวัดและประเมินผลของกิจกรรมและใบงาน” และ หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการประเมินรายงาน ในหัวข้อ “การกำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้”

ผลจากการศึกษาพัฒนาการของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ช่วงแรกของการพัฒนาตามรูปแบบ ผู้รับการพัฒนายังขาด

ความรู้ ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการประเมินรายงาน ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานผู้รับการประเมิน และเนื้อหาของมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นกรอบการประเมิน ยังขาดการนำเอาทักษะและการมีคุณลักษณะมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จากนั้น เมื่อใช้กระบวนการพัฒนาใน 3 หน่วยการเรียนรู้แรก ทำให้ผู้รับการพัฒนามีความรู้มากขึ้น ได้ฝึกทักษะและคุณลักษณะเบื้องต้นของการประเมินรายงาน ได้ทราบถึงขอบเขตของกระบวนการประเมินรายงาน และช่วงสุดท้ายเมื่อมีการพัฒนาในหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ซึ่งเป็นการฝึกปฏิบัติจริง ได้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้รับการพัฒนา คือ มีการนำองค์ความรู้ที่ได้รับ พร้อมกับทักษะที่ได้มีการฝึกฝนมาในเบื้องต้น ควบคู่ไปพร้อมกับคุณลักษณะของการเป็นผู้ประเมินรายงานที่ดี มาปรับประยุกต์ใช้ปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดได้อย่างชัดเจน และเห็นผลได้ชัด ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปผลการใช้รูปแบบโดยเริ่มจากได้ผลการวิจัยเชิงปริมาณจากการทดสอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้รับการพัฒนาช่วงแรกก่อนใช้รูปแบบร่วมกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกตระหว่างการพัฒนาที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้รับการพัฒนาที่ค่อย ๆ ดีขึ้นทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในเชิงปริมาณในส่วนของ การทดสอบสมรรถนะการประเมินรายงานในช่วงสุดท้ายอีกครั้งหลังจากรับการพัฒนาแล้วที่มีผลการวิจัยที่พบว่า หลังการพัฒนา ในภาพรวมผู้รับการพัฒนาทุกคนมีผลการทดสอบความรู้ การวัดคุณลักษณะการประเมินรายงานสูงกว่าก่อนรับการพัฒนา และมีทักษะการประเมินรายงานสูงกว่าเมื่อเทียบกับเกณฑ์ อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับความพึงพอใจของผู้รับการพัฒนาที่มีต่อรูปแบบที่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสุดท้ายหลังจากสิ้นสุดการพัฒนาแล้วได้มีข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์เป็นเครื่องช่วยยืนยันให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้รับการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของสมรรถนะผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของสมรรถนะผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการยืนยันผลการศึกษาด้วยกระบวนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า สมรรถนะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ “ด้านความรู้” ประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) เทคนิคการติดตามและประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การติดตาม ประเมินผลให้มีคุณภาพ 5) กระบวนการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 6) การใช้เทคโนโลยี “ด้านทักษะ” ประกอบด้วย 1) การสรุปประเด็น 2) การวิเคราะห์เอกสาร 3) การเขียน รายงานและการนำเสนอ 4) การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน 5) การสังเกต 6) การสังเคราะห์ เอกสาร 7) การสัมภาษณ์ 8) การสื่อสาร และ 9) การทำงานเป็นทีม “ด้านคุณลักษณะ” ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบผลการประเมิน 2) ความยุติธรรม เป็นกลาง 3) ความใฝ่รู้ เสาะ แสวงหาข้อเท็จจริง 4) ความมุ่งมั่นตั้งใจ 5) ความซื่อสัตย์ 6) การวางตัวและมีบุคลิกภาพที่ดี 7) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 8) การรักษาความลับของผู้ได้รับการประเมิน และ 9) การตรงต่อ เวลา จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะที่ได้กำหนดนั้น เป็นสิ่งที่แสดงถึง ความสามารถ หรือคุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมายของงาน และที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ (Boyatzis, 1982, p.21, 58, 229-234) ซึ่งมีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนเหมาะสมกับการเป็นผู้ประเมินรายงาน โดยการประเมินรายงาน ยังส่งผลให้หน่วยงานมีผลการประเมินที่เป็นข้อมูลสารสนเทศ นำไว้ใช้ เปรียบเทียบกับพัฒนาการของผลการปฏิบัติงานในอนาคต อันจะนำไปสู่การพัฒนางานให้มี คุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป (Angrosino และ Mays de Perez, 2000)

ทั้งนี้ การศึกษาสมรรถนะของการประเมินรายงาน ซึ่งเป็นการศึกษาองค์ประกอบพื้นฐาน ที่ผู้ประเมินแต่ละคนพึงมีที่ผ่านมานั้น (เบญจมาภรณ์ ภิญโญพรพาณิชย์, 2560, น.1-10) ผู้วิจัย พบว่า เมื่อได้มีการศึกษาเชิงลึกเพิ่มเติมจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น สามารถสังเคราะห์และสรุปประเด็นของ สมรรถนะในแต่ละด้านที่มีความสำคัญสมควรต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด โดยจำแนกรายด้าน ได้แก่ “ด้านความรู้” ประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 2) มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับปภาวี โดนสันเทียะ (2560) ที่ศึกษาการ พัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการอาชีวศึกษา โดย แสดงให้เห็นว่า ความรู้ที่ถือว่ามีความจำเป็นและต้องให้ความสำคัญ คือ ความรู้เชิงลึกในเรื่องที่จะ ประเมินคือความรู้ด้านอาชีวศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่รับการประเมิน คือ สถานศึกษา และยัง สอดคล้องกับ Labuschagne (2003) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณารายงานต่าง ๆ ของ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการบริหารและการจัดการของหน่วยงานทางการศึกษา ผล

การศึกษา พบว่า สิ่ง que ผู้พิจารณาเอกสารต้องมี คือ ความเข้าใจรอบเนื้อหากการประเมินอย่างถ่องแท้ และเข้าใจในสภาพบริบทของหน่วยงานที่ถูประเมินด้วย “ด้านทักษะ” ประกอบด้วย 1) การสรุปประเด็น 2) การวิเคราะห์เอกสาร 3) การเขียนรายงานและการนำเสนอ 4) การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่สอดคล้องกับกาญจนชนก ภัทรวิชานันท์ (2554) ที่ศึกษาหาองค์ประกอบของสมรรถนะหลักเพื่อใช้ประเมินข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ันได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ และยังสอดคล้องกับ Angers และ Machtmes (2005) ที่ได้ศึกษาแนวทางปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อประเมินผลงานการรายงานของนักเรียน ผลการศึกษา พบว่า ครูจะต้องมีคุณสมบัติที่เด่นชัดในเรื่องของการวิเคราะห์ และตีความจากรายงานต่าง ๆ เพราะเป็นกระบวนการหลักในการพิจารณาเอกสาร รวมทั้ง Atkinson and Coffey (1997, p47) ที่ได้บอกถึงความสำคัญของการวิเคราะห์เอกสาร ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้สามารถแยกแยะว่าเอกสารใดบ้างที่มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปประเมินได้ และ “ด้านคุณลักษณะ” ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบผลการประเมิน 2) ความยุติธรรม เป็นกลาง สอดคล้องกับคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (2560, น.19) ที่ศึกษาคุณสมบัติของผู้ประเมินคุณภาพภายนอก กล่าวคือ ผู้ประเมินต้องมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ความยุติธรรม เป็นกลาง ความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการตรวจเยี่ยมและการประเมิน สอดคล้องกับนิยาม Stephanie V. Chasteen and Alexis V. Knaub (2021, p4) ที่ได้กล่าวว่า ผู้ประเมินรายงานนอกจากจะต้องเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์เอกสารแล้ว สิ่งสำคัญที่ต้องมีอีกอย่าง คือ ความยุติธรรม เป็นกลาง และไม่ลำเอียงต่อการตัดสินผลด้วย

สรุปได้ว่า การศึกษาสมรรถนะการประเมินรายงานที่ควรพัฒนานั้นเป็นกระบวนการเพื่อวิเคราะห์สารสนเทศและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจหรือหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) ซึ่งจากที่ผ่านมา พบว่า ส่วนใหญ่จะมีการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาที่จัดขึ้นตามความต้องการของผู้จัด ไม่สอดคล้องปฏิบัติงานจริงและความต้องการที่แท้จริงของสมรรถนะที่สมควรต้องได้รับการพัฒนา เนื่องด้วยเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานช่วยให้บุคลากรตื่นตัวในการเพิ่มศักยภาพ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550, น.199; จำเนียร จวงตระกูล , 2553, น.142-162) ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาควรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และ ความจำเป็นต่อสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริงเพื่อให้ผู้ประเมินสามารถนำความรู้ไปใช้

ประโยชน์ในการประเมินหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ ควรมีการพิจารณาให้ถ่วงแท้ว่าผู้ประเมินต้องการพัฒนาด้านไหน มีความสนใจเรื่องใด หรือมีสิ่งใดบกพร่องที่ควรแก้ไข เพื่อจะได้กำหนดรูปแบบ และจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่สามารถตอบโจทย์ตามความต้องการจำเป็นของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด (สมภพ ปราบณรงค์, 2535, น.29-31; กรรณิการ์ บุญฤทธิ์, 2537, น. 18-19 อ้างถึงใน ชยานนท์ พูนทอง, 2554) ดังแนวคิดของณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ที่กล่าวไว้ว่าสมรรถนะประจำตำแหน่งงานจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งได้สูงกว่ามาตรฐานและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถประเมินของ Preskill และ Boyle จากการพัฒนารูปแบบฯ ดังกล่าวมีเป้าหมายในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง พัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ และคุณลักษณะที่เหมาะสมจนสามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific knowledge) เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ, 2531, น. 69) นั้น ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินรายงานที่ควรได้รับการพัฒนามาใช้เป็นขอบเขตของเนื้อหาที่พัฒนาผู้ประเมิน สำหรับกระบวนการที่จะช่วยสร้างให้ผู้ประเมินมีความสามารถทางการประเมินนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการสัมภาษณ์เชิงลึกตามความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเป็นผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นการหากระบวนการออกแบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างศักยภาพในการประเมินระดับบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรเกี่ยวกับเรื่องการประเมิน ให้สามารถดำเนินกิจกรรมทางการประเมิน และการใช้ประโยชน์จากการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม และความร่วมแรงร่วมใจของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน (Preskill and Boyle, 2008, p.444) ดังนั้น โดยรูปแบบที่เกิดขึ้นได้มีการใช้กระบวนการ ดังนี้

การศึกษาเอกสาร หาความรู้เพิ่มเติม (Written Material) เป็นกระบวนการที่พัฒนาผู้ประเมินด้วยวิธีการให้มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น การศึกษาจากคู่มือ เอกสารที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ คลิปวิดีโอ ฯลฯ ซึ่งวิธีการนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาผู้ประเมินให้เป็นผู้ที่มีความรู้และมีความพร้อม ด้วยการแสวงหา และค้นพบความรู้ด้วยตนเองจากการคิด เน้นการสร้างมโนทัศน์ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเป็นเป้าหมายในการเรียนรู้

เป็นการส่งเสริมให้ผู้พัฒนาได้สร้างความรู้ ลงมือแก้ปัญหาจากการทำความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงประสบการณ์ความรู้เดิมกับข้อมูลใหม่ (เววดี จันทร์ศรีมีโชติ และคณะ, 2558; ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2552, p.20-21, บัณฑิตนรี สังฆะโณ, 2566) โดยกระบวนการพัฒนาตนเองด้วยวิธีนี้เริ่มจากการกำหนดขอบเขตประเด็นค้นคว้า การคาดคะเนผลจากการค้นคว้า การกำหนดวิธีค้นคว้าและการดำเนินการ การวิเคราะห์ผลการค้นคว้า และนำไปสู่การสรุปผลการค้นคว้า กรมสามัญศึกษา (2545) แต่ทั้งนี้ วิธีนี้ข้อจำกัดของวิธีนี้จะเป็นวิธีที่เหมาะสมกับผู้ที่มีวุฒิภาวะที่สามารถรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ คือ ต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ พยายาม ตั้งใจ ขวนขวาย ค้นคว้าหาความรู้เพื่อให้มีความรู้ที่หลากหลาย กระทรวงมหาดไทย (2559); ศิริพันธ์ สามีญ, 2547, น.44; Rogers (1969)

การเข้ารับการอบรม (Training) เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะพัฒนาผู้ประเมินผ่านกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อเพิ่มและปรับเปลี่ยนไม่ว่าเป็นด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคล (ธีระ กาญจนารักษ์, 2555, น.12; สมบูรณ์ ศิริสรวิทย์ และคณะ, 2561) โดยมีการเสริมแรงการเรียนรู้ให้ผู้เข้ารับการอบรมประสบความสำเร็จได้เร็วมากขึ้น ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน (สุดารัตน์ ครุฑทะ, 2549, น.341-342) แต่หากการอบรมนั้นไม่เสริมสร้างให้บุคคลได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน หรือได้รับมอบหมายภาระงานจากการอบรมมีจำนวนมากจนยากต่อการที่จะทำให้สำเร็จ ซึ่งอาจมาจากถูกจำกัดด้วยระยะเวลาในการอบรมก็จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความเครียด ความวิตกกังวลได้ Cooper และ others (2001) นอกจากนี้ หากวิทยากรผู้ให้ความรู้เตรียมการในการอบรมมาเป็นอย่างดีตรงตามวัตถุประสงค์ของการอบรม มีความเป็นกันเอง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ สามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ให้การอบรมได้ มีปฏิภาณไหวพริบ ในการตอบปัญหา สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาในเชิงทฤษฎีกับในเชิงปฏิบัติให้กับผู้เข้ารับการอบรมเป็นขั้นตอน (มีการใช้เทคนิคที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความใคร่รู้และเห็นคุณค่าในสิ่งที่อบรม ซึ่งอาจใช้วิธีการถามกระตุ้น ยกตัวอย่างสิ่งใกล้ตัว จะส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมมีกระบวนการคิดตามลำดับขั้น (พจนา ทรัพย์สมาน , 2550, น. 25-35) มีความสนใจ กระตือรือร้นในเรื่องที่อบรม ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมกันอย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ สรุปข้อมูลเพื่อตรวจสอบความรู้ในการอบรม จัดทำใบงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ผู้ประเมินได้รับความสำเร็จจากการเข้าร่วมอบรม คือ มีสมรรถนะในการเป็นผู้ประเมินรายงาน แสดงให้เห็นว่า การเกิดความสำเร็จหรือประสบการณ์มาจากการลงมือปฏิบัติและได้มีการกระทำด้วยตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด Smith (2000)

การแลกเปลี่ยนผ่านการประชุมร่วมกัน (Meeting) เป็นกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนรู้ให้กับผู้ประเมิน จัดให้มีการสะท้อนความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ประสบมาหรือเกิดขึ้นในสถานการณ์การเรียนรู้นั้น จากนั้น ร่วมกันสรุปความคิดเป็นความคิดรวบยอดจากประสบการณ์ที่ได้รับและนำแนวความคิดที่สร้างขึ้นมานี้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป Marquardt M.J. (1999); จันทริจรา เหลลาราช และ สมาน ลอยฟ้า, 2558) ซึ่งวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันนี้ เริ่มมีความนิยมมาใช้แพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพราะยังถือเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ที่มีความสนใจหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน มาร่วมกันศึกษา วิเคราะห์หาทางแก้ไขหรือร่วมกันทดลองวิธีปฏิบัติการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ กระบวนการคิด หรือพฤติกรรมในการทำงาน ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สมคิด บางโม , 2544, น.14; ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2543, น.657-658)

การโค้ช (Coaching) เป็นกระบวนการช่วยสนับสนุนเพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายที่ผู้ถูกโค้ชต้องการ ช่วยกระตุ้นความคิด และกระบวนการดำเนินงานที่ทำให้ผู้รับการโค้ชสามารถเข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตนเองในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ในระหว่างการจัดกิจกรรมนั้น ผู้ทำหน้าที่โค้ชอาจมีการใช้เทคนิคการพูดโน้มน้าว การซักถามทางวาจา เพื่อเป็นการการสร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศที่ดีในการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างผู้ทำหน้าที่โค้ชและผู้ถูกโค้ช Bandura และ Albert (1977) ซึ่งจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาเมื่อผ่านการเข้ารับการโค้ช ทำให้เกิดความมั่นใจ สามารถดึงศักยภาพของตัวเองที่มีออกมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมที่ได้มีการกำหนดไว้ได้อย่างเต็มที่ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ มีผลการเปลี่ยนแปลงไปเชิงบวกทั้งด้านความรู้และพฤติกรรม สอดคล้องกับเหมือนฝัน ชมมณี และ สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2557) ที่ได้ศึกษาวิเคราะห์กระบวนการชี้แนะและรูปแบบการชี้แนะของครูที่ส่งผลต่อผู้เรียนเรื่องการอ่านและการเขียน พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางบวก มีเจตคติที่ดีต่อการสอนของครู สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้คล่องมากยิ่งขึ้น และอีกงานวิจัยของดวงหทัย โสมไทยะวงศ์ และ มาเรียม นิลพันธุ์ (2558, น.204-210) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ 3P-CA Model เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า นักศึกษามีความรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และพัฒนาการด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษาสูงขึ้นจากเดิม เป็นไปในทิศทางเดียวกับนางเยาว์ สมพิทยานุรักษ์ (2559: 185-192) ที่ได้พัฒนารูปแบบการสอนแนะเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูพยาบาล พบว่า สมรรถนะครู

พยาบาลภายหลังจากที่ได้รับการพัฒนาสูงขึ้น สมรรถนะนักศึกษาภายหลังจากที่ได้รับการสอน
 แนะนำจากครูที่ผ่านการพัฒนาก็สูงขึ้นตามด้วย ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมิน
 รายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกิดขึ้น ต้องคำนึงถึงความ
 เหมาะสมทั้งในส่วนของเป้าหมายของเนื้อหา กระบวนการพัฒนา ระยะเวลา และลักษณะของ
 กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ใช้รูปแบบนี้เป็นสิ่งสำคัญ

3. การศึกษาผลของการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้
 ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตาม
 กลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

จากการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้
 ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมินตาม
 กลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle พบว่า ผู้ประเมินที่เข้าร่วม
 ทดลองใช้รูปแบบพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ ดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงเป็นไปใน
 ทิศทางที่ดีขึ้นทุกด้าน โดยเฉพาะสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้วิจัย
 เริ่มต้นกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ จากการศึกษ
 สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสมควรได้รับการพัฒนาก่อนเป็นขั้นแรก ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่ตรง
 กับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในปัจจุบัน รวมไปถึงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะต่าง ๆ
 เหล่านี้ที่มีความเหมาะสมตรงตามความต้องการโดยอิงจากทั้งทางทฤษฎีและมีความเหมาะสมใน
 เชิงปฏิบัติ ดังนั้นรูปแบบพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ ที่ได้ออกแบบมานั้น จึงสามารถ
 ตอบโจทย์ทั้งในส่วนของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และสถานการณ์
 ตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน สอดคล้องกับสุวิมล ว่องวานิช (2548) ที่ได้กล่าวว่า การศึกษา
 ความต้องการจำเป็นนั้นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อวิเคราะห์สารสนเทศและจัดลำดับ
 ความสำคัญของปัญหาเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจหรือหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพ
 หรือความต้องการที่แท้จริง นอกจากนี้ จากการได้ข้อมูลเชิงลึกจากผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความ
 คิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องยืนยันอีกทางหนึ่ง คือ การใช้
 กระบวนการ หรือวิธีการพัฒนาที่มีความหลากหลาย ย่อมทำให้เกิดความน่าสนใจ เกิดความใคร่รู้
 อยากกระตือรือร้นในการเข้ารับการพัฒนา จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะต่อผู้ที่
 เข้ารับการพัฒนาเพื่อเป็นผู้ประเมินได้จริง

ทั้งนี้ จากการพิจารณาตามประเด็นในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะการประเมิน
 รายงาน พบว่า *ด้านความรู้* ประเด็นที่ผู้รับการพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลงหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อน

การพัฒนาค่อนข้างมาก เช่น เรื่องของมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีประสบการณ์และมีส่วนเกี่ยวข้องจากผลการวิจัยในตอนต้นที่ได้สังเกตเห็นและพิจารณาแล้วว่า ปัจจุบันบุคลากรของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานควรได้รับการพัฒนาเพราะถือว่าเป็นพื้นฐานที่ผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องรู้ในส่วนของคุณสมบัติเนื้อหาที่จะทำการประเมิน ในขณะที่ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอยู่ในลำดับท้าย ๆ ของการเปลี่ยนแปลงเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนและหลังได้รับการพัฒนา ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากเมื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการพัฒนาทั้ง 10 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30 - 40 ปี ค่อนข้างมีสนใจ และมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเบื้องต้นเป็นทุนเดิม จึงทำให้คะแนนในประเด็นของการใช้เทคโนโลยีค่อนข้างสูงตั้งแต่การทำแบบทดสอบก่อนเข้ารับการพัฒนา นอกจากนี้ ผลการทดสอบหลังการเข้ารับการพัฒนา ยังพบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถตอบข้อคำถามในแบบทดสอบเกี่ยวกับความรู้ในการใช้เทคโนโลยีได้ถูกต้องครบทุกคน และในส่วนของความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องจากอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งจะมีลักษณะคล้ายคลึงกันเนื่องจากถูกกำหนดด้วยกฎหมาย ดังนั้น แม้มีการพัฒนาก็อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ชัดเจนเพราะยังคงต้องอยู่ตามกรอบของกฎหมายเช่นเดิม *ด้านทักษะ* ประเด็นที่ผู้รับการพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาค่อนข้างมาก คือ การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับในส่วนของด้านความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่ผู้เข้ารับการพัฒนาโดยส่วนใหญ่มีความชำนาญอยู่ในระดับสูงแล้วในเบื้องต้น ในขณะที่ทักษะเกี่ยวกับการสรุปประเด็น และสังเคราะห์เอกสารอยู่ในลำดับท้าย ๆ ของการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด อาจเนื่องมาด้วยสาเหตุที่ว่า ทักษะในเรื่องนี้จำเป็นต้องอาศัยการฝึกและสั่งสมประสบการณ์ซึ่งค่อนข้างต้องใช้เวลา และเหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ เอกสารการรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้ประเมินจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์นั้น แม้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะรับทราบกรอบของประเด็นการรายงานแล้วก็ตาม แต่เอกสารที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งมานั้น บางครั้งยังขาดการสังเคราะห์ให้ตรงกับประเด็นการรายงานและมีบางครั้งจึงมีการส่งมาเป็นจำนวนมากทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการรายงาน ผู้ประเมินจึงต้องอาศัยการสังเคราะห์ค่อนข้างมากในการคัดกรองข้อมูลการรายงานในเบื้องต้น *ด้านคุณลักษณะ* ประเด็นที่ผู้รับการพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาค่อนข้างมาก เช่น ความยุติธรรม เป็นกลาง ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญของการเป็นผู้ประเมินรายงาน จะต้องมีความเที่ยงตรง ไม่มีความลำเอียงต่อการประเมิน มีมาตรฐานในการ

ประเมินที่เสมอภาค เท่าเทียมกันทุกแห่ง อันจะสร้างให้เกิดความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร และทำให้ผลการประเมินที่เกิดขึ้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงการพัฒนาได้อย่างแท้จริง ในขณะที่คุณลักษณะเกี่ยวกับการใฝ่รู้และการแสวงหาข้อเท็จจริงอยู่ในลำดับท้าย ๆ ของการเปลี่ยนแปลงเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนและหลังได้รับการพัฒนา ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุมาจากการประเมินเอกสารรายงานนั้น เป็นการใช้กระบวนการที่พิจารณาเอกสารที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งมาเป็นหลัก ดังนั้นขอบเขตงานจึงค่อนข้างมีความชัดเจนในการประเมินผลจากเอกสารรายงานดังกล่าวเท่านั้น โดยอาจจะไม่ต้องหาข้อมูลเพิ่มเติมจากการวิธีการได้มาซึ่งข้อมูลด้วยรูปแบบอื่น ๆ เข้ามาร่วมด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยค้นพบข้อสังเกตจากการวิจัยที่ว่า แม้ว่าพัฒนาการของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะนั้น แต่เมื่อพิจารณาผู้เข้ารับการพัฒนาดูตามรูปแบบดังกล่าวแล้ว พบว่า ในภาพรวมผู้เข้ารับการพัฒนาค่อนข้างใช้รูปแบบฯ มีคะแนนด้านความรู้หลังการทดลองใช้รูปแบบแล้ว อยู่ในระดับมาก ซึ่งแม้ว่าผลเกินกว่าค่ามาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ก็ตาม แต่ก็ถือว่ายังไม่ใช่อันดับสูงที่สุด ผู้วิจัยคาดว่าสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลการวิจัยออกมาเป็นในลักษณะดังกล่าวคือ **ประการแรก** จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับทางการศึกษาโดยตรง มีความหลากหลายสาขาวิชาที่ได้รับการศึกษามา และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ถึงแม้ว่าผู้เข้ารับการพัฒนาบางคนอาจมีประสบการณ์ในการทำงานจากที่อื่นมาก่อนหน้านี้ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้ประเมินมาก่อน เมื่อมาทำงานที่สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ประเมินเอกสารรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละคนจะมีประสบการณ์ในการประเมินเอกสารรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่เกิน 1 ครั้งทุกคน สอดคล้องกับแนวคิดของเดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, 1973) ที่กล่าวถึงสมรรถนะผ่านโมเดลภูเขาน้ำแข็งไว้ว่าเป็นส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะของแต่ละบุคคล สำหรับส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภายลักษณ์ภายในบทบาทที่แสดงออก รวมเป็นคุณลักษณะ ซึ่งเป็นส่วนที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ดังนั้น อาจมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เวลาในการสั่งสมประสบการณ์ พร้อมทั้งควรมีการฝึกฝนให้เพียงพอ ก็จะสามารถทำให้เกิดการพัฒนา รวมทั้งเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานต่อไป **ประการที่สอง** วิธีการที่ใช้พัฒนาผู้ประเมินจากการ

ประยุกต์ใช้แนวความคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle นั้น ถึงแม้ว่าจะมีความถูกต้องในเชิงทฤษฎีและเป็นไปตามความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง คือ ผู้เข้ารับการพัฒนาก็ตาม แต่ก็อาจจะมีข้อจำกัดบางอย่าง เช่น วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นวิธีการที่ผู้เข้ารับการพัฒนาคำเป็นต้องมีความพร้อม มีวุฒิภาวะที่สามารถรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ (กระทรวงมหาดไทย, 2559; ศิริพันธ์ สามัญ, 2547, น.44; Rogers, 1969, p.20) วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการประชุมร่วมกัน ผู้เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สมคิด บางโม, 2544, น.14; ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2543, น.657-658) เป็นต้น **ประการที่สาม** กระบวนการวัดและประเมินผลจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ จากการพิจารณาจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ได้ครบแล้ว สิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา คือ การทำใบงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงสิ่งสำคัญหลักที่เป็นความรู้ที่ผู้ประเมินควรรู้และมีความเข้าใจ นั่นก็คือ รายละเอียดของเนื้อหามาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ที่เป็นแนวทางสำหรับให้ผู้ประเมินใช้ประเมินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะเป็นผู้อยู่ภายใต้การกำกับติดตาม ดังนั้น ใบงานที่จะเป็นเครื่องมือเพื่อใช้วัดความรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนาก็ควรมีความครอบคลุมของเนื้อหาที่มีความจำเป็น ส่งผลให้ใบงานมีข้อความหลายประเด็น เพื่อให้ได้มีการฝึกลงมือปฏิบัติและสังเคราะห์ความรู้ที่มีมาใช้ในการจัดทำใบงาน จึงอาจทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อความรู้สึกรังเกียจในการดำเนินงาน ยากต่อการที่จะทำให้สำเร็จ ซึ่งอาจมาจากถูกจำกัดด้วยระยะเวลาในการอบรมก็จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความเครียด ความวิตกกังวลได้ (Cooper & et al., 2001) และสำหรับในส่วนของคุณลักษณะ เนื่องด้วยผู้วิจัยใช้การบันทึกการสังเกตโดยผู้วิจัยเอง โดยต้องมีการสังเกตทักษะหลายด้าน ซึ่งค้นพบว่า พฤติกรรมหลายอย่างสังเกตได้ยาก และต้องสังเกตหลายครั้ง ทำให้เสียเวลาสังเกตนาน และ ถ้าผู้สังเกตผู้ตัว จะเกิดการระวังและปิดบังพฤติกรรมที่แท้จริง (นิยม จันทร์นวล, 2562, น.65; จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2558, น.14-21)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวความคิดการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ มีการกำหนดสมรรถนะการประเมินรายงานตามความต้องการของหน่วยงานที่ทำหน้าประเมินรายงาน ดังนั้น ผู้ที่นำรูปแบบไปใช้ ควรศึกษาคู่มือของรูปแบบโดยละเอียดและดำเนินการตามรูปแบบ

1.2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม และบริบทของการปฏิบัติงานจริง ซึ่งเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมที่ได้วางไว้ ดังนั้น ผู้ที่นำไปใช้ควรจัดเตรียมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ เช่น วิทยากร สถานที่ เป็นต้น เพื่อให้การพัฒนาการประเมินรายงานประสบความสำเร็จ

1.3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ มีการวัดและประเมินผลผู้รับการพัฒนาตามใบงานที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เพื่อเป็นการตรวจสอบสมรรถนะการประเมินรายงานที่ได้จากการพัฒนาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้น ควรมีการควบคุมเวลาและตรวจสอบผลการทำใบงานของผู้รับการพัฒนาให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การออกแบบการพัฒนาผู้ประเมินรายงาน ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสัดส่วนและระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรตามเนื้อหา กิจกรรม และขั้นตอนที่ใช้ในการพัฒนา เนื่องด้วยอาจมีบางขั้นตอนของการพัฒนามีเป้าหมายให้เกิดการเรียนรู้ต่อผู้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก หากมีการกำหนดสัดส่วนของระยะเวลาในการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น น่าจะสร้างความยืดหยุ่นให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาไม่รู้สึกรีบรัดจนเกินไปและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงานและบุคลากรผู้รับการพัฒนา

2.2 ควรเพิ่มขอบเขตการศึกษาสมรรถนะการเป็นผู้ประเมินรายงานให้ครอบคลุมการประเมินในเรื่องอื่น ๆ เข้ามาร่วมด้วย โดยประยุกต์ใช้จากการวิจัยในครั้งนี้ ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรม เนื่องด้วยการเป็นผู้ประเมินรายงานย่อมมีสมรรถนะพื้นฐานทั่วไปที่มีความคล้ายคลึงกัน ดังนั้น หากมีการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินในเรื่องอื่น ๆ ร่วมด้วย ก็จะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญในการประเมินรายงานได้ครอบคลุมในทุกเรื่อง

2.3 ควรศึกษาถึงวิธีการ เทคนิค ขั้นตอน หรือกระบวนการเพื่อนำมาใช้จัดทำเป็นรูปแบบสำหรับพัฒนาบุคลากรให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาให้มีครอบคลุม และเหมาะสม ทั้งต่อเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการพัฒนา เนื่องด้วยกระบวนการพัฒนา

บุคลากร ต่างมีข้อจำกัดต่างกัน จึงควรเลือกวิธีการที่มีความเหมาะสมกับทั้งเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการและเกิดผลลัพธ์ได้มากที่สุด

2.4 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของคุณค่างานของสมรรถนะการประเมินรายงาน โดยอาจมีการวัดและประเมินสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซ้ำอีกครั้ง ก่อนที่จะมีการปฏิบัติหน้าที่จริงในครั้งต่อไป



บรรณานุกรม

กมลรัตน์ แสนใจงาม. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่., วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย.

กรมสามัญศึกษา. (2545). แผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

กระทรวงมหาดไทย. (2559). การเรียนรู้ด้วยตนเอง (*Self - Directed Learning*). กรุงเทพฯ: กองการพิมพ์กรม
ที่ดิน.

กระทรวงศึกษาธิการ.กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556. (2556, 6 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. (เล่ม 130 ตอน
ที่ 13ก, น. 19).

กระทรวงศึกษาธิการ.กฎกระทรวงเรื่องแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546, 7 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่มที่ 120 ตอนที่ 63ก, น. 17).

กระทรวงศึกษาธิการ.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 116
ตอนที่ 74ก).

กระทรวงศึกษาธิการ.พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. (2546, 6

กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 120 ตอนที่ 62ก, น. 1).

กฤติยา วงศ์ก้อม. (2547). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง

อำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต การวัดและประเมินผลการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

กาญจนชนก ภัทธวนิชานันท์. (2554). การวิเคราะห์หาค่าประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมิน

ข้าราชการ: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.สภานิติบัญญัติ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิ
โรฒ.

กานดา พูนลาภทวี. (2524). ความคิดเห็นของผู้บริหาร นักวิจัยและนักประเมินเกี่ยวกับสมรรถภาพในการวิจัยและ

ประเมินผลการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย).

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิติคุณ ตั้งคำ. (2556). สมรรถนะของข้าราชการสายการทูต: ศึกษากรณีกรมอาเซียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต). คณะรัฐศาสตร์,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เกื้อ กระแสโสม. (2547). การพัฒนาการรับรองผู้ประเมินภายนอกตามแนวคิดที่เน้นสมรรถภาพสำหรับการประเมินสถานศึกษา. (ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา)). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ และนิคม เจียรจินดา. (2561, กันยายน – ตุลาคม). สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต, 19(ฉบับพิเศษ).
- คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2560). รายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา เรื่อง แผนปฏิรูประบบการประกันคุณภาพการศึกษา. สำนักกรรมการ 3. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2531). หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- จันทร์จิรา เหลลราช และสมาน ลอยฟ้า. (2558, มกราคม - มิถุนายน). การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสารอินฟอร์เมชั่น, 22(1), น. 1-10.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2558, กรกฎาคม – กันยายน). เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. วารสารบัณฑิตศึกษา, 12(58), น.13-24
- จินตนา ไพบูลย์ธนานนท์. (2551). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะพยาบาลปฏิบัติทางตา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ (1996).
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: อลีน เพลส.
- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษายุ่งใหญ่). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชยานนท์ พูนทอง. (2554). การพัฒนาการฝึกอบรมผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องภาษาอังกฤษเพื่อการทดสอบระดับการใช้ภาษาสำหรับพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดล. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชรอยวรรณ ประเสริฐผล และคณะ. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15(ฉบับพิเศษ), น. 43-53.

- ชาญ คำภีระแปง. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ชูชัย สมิติไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มา รู้จัก *COMPETENCY* กันเถอะ. เอกซ อาร์เซ็นเตอร์: กรุงเทพมหานคร.
- ดวงหทัย โฮมไชยะวงศ์ และมาเรียม นิลพันธุ์. (2558). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ช และการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู. เอกสารประกอบการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ระดับชาติ, 204-210.
- เทียน ทองแก้ว. (2545, กันยายน). "ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป". วารสารกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, ปีที่ 5(9).
- ธนากร งามชมภู, ศิริมา นเรวดีกุล, และ วรพจน์ งามชมภู. (2563). อนาคตภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกให้เป็นผู้ประเมินเชี่ยวชาญ. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). กรุงเทพฯ.
- ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2548). เริ่มอย่างไรเมื่อนำ *Competency* มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สมากคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- ธีรพงษ์ วิริยานนท์. (2549). การพัฒนามาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขารวมดุษฎีบัณฑิต (บริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา)). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2543). เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นงเยาว์ สมพิทยานุรักษ์. (2559). การพัฒนารูปแบบการสอนแนะเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูพยาบาล. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. (สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนเรียนรู้)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นภาพร ส่งแสง และคณะ. (2561, กันยายน - ธันวาคม). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(3).
- นฤมล พันธุ์ตัน. (2562, กันยายน - ธันวาคม). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ สำนักวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 12(3), น. 334-342.

- นิภาพร ดีมาก และคณะ. (2560, พฤษภาคม – สิงหาคม). รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(2), น. 87-99.
- นิยม จันทน์นวล. (2562). การวัด การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ. เอกสารประกอบโครงการอบรมสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ (ลูกไก่) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รุ่นที่ 7 ณ โรงแรมยูเพลส มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี .
- เนตรรัชนี กมลรัตน์นันท์. (2558). การพัฒนาโมเดลเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินสำหรับอาจารย์พยาบาล. (ปริญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษราคัม ศรีจันทร์ และสุเทพ อ่วมเจริญ. (2560). รูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูที่ส่งเสริม Metacognition ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9(1), 84-97.
- เบญจมาภรณ์ ภิญาพรพานิชย์. (2560). เทคนิคการประเมิน. เอกสารประกอบการบรรยายของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารกรมควบคุมโรค.
- ปภาวี โคนสันเทียะ. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกด้านการศึกษา. (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประมา ศาสตร์ระจุก. (2550). การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (ปริญยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่)). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสิทธิ์ สาตรา. (ม.ป.ป.). รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์เพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารงานวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, น.19-31.
- ปັນณีนรี สังฆะโณ. (2566). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี. การศึกษาอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พจนา ททรัพย์สมาน. (2550). การจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเอง (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล. (2550). รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณ แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญาานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรณี ไพศาลทักษิณ. (2555). การพัฒนารูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัย

พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง. (2553, 5 กรกฎาคม). “ครูพันธุ์ใหม่ต้องเน้นสมรรถนะของครู”. มติชน, น. 4.

พินดา วราสุนันท์. (2559, สิงหาคม 2558-มกราคม 2559). การสร้างความสามารถทางการประเมิน

(EVALUATION CAPACITY BUILDING : ECB). วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 10(1).

พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ. (2560). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิสนุ พงศ์ศรี. (2549). การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เทียมฟ้าการพิมพ์.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2552). ตำราและบทความวิชาการ : แนวคิดและแนวทางการเขียนเพื่อคุณภาพ.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 69 หน้า.

ไพศาล หวังพานิช. (2543). การพัฒนาการใช้และการประเมินหลักสูตร. วารสารการวัดผลการศึกษา, 22(64), 5-22.

ภัทร แสงเพ็ง. (2556, กรกฎาคม-ธันวาคม). รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 3(2), 57-70.

ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2556, ตุลาคม – ธันวาคม). รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำเหนือผู้นำสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่นศึกษา สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา, 10(51), 29-42.

มณีรัตนา โนนหัวรอ. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการทดสอบและการวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัตน์ะ บัวสนธ์. (2556, ม.ค.-มิ.ย.). การออกแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน : เรียนรู้เพื่อการพัฒนาทางการศึกษา.

วารสารวิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี 2, น.1-8.

เวรดี จันทร์รัตมีโชติ และคณะ. (2558, กันยายน - ธันวาคม). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยการประยุกต์ทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึ่มสู่การเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย. วารสาร
ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 26(3), น. 14-27.

โรสนี้ จริยะมาการ และคณะ. (2559, มกราคม - เมษายน). การสร้างความสามารถในการประเมินของครูเพื่อ
พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียน โดยใช้แนวคิดประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและ
กระบวนการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน: การศึกษารายกรณี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
ดุสิต สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12(1).

วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่ม
ผลผลิตแห่งชาติ.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553, กรกฎาคม - ธันวาคม). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
2(4), น.2-15.

วิจิตร อวาทกุล. (2537a). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจิตร อวาทกุล. (2537b). การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนานุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.

วิจิตร อวาทกุล. (2547). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิลาวรรณ ทรัพย์ศาล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2547). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต).
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิธร บัวทอง. (2556). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของ
โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการทดสอบ และวัดผล
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: บริษัท เท็ก แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). โมเดลเชิงสาเหตุ: การสร้างและการวิเคราะห์ (รวมบทความทางวิธีวิทยาการวิจัย เล่ม
1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.น. 23, 30, 82, 84-86.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- ศิริดา บุรชาติ. (2554). การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการประเมินคุณภาพบัณฑิตสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา. (ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา).
ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริเดช สุชีวะ และคณะ. (2561, กันยายน-ธันวาคม). การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 31(3).
- ศิริพันธ์ สามัญ. (2547). การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของคณะการวิจัยแบบพหุกรณีศึกษา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2549). *Competency - based Management*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.
- สมคิด บางโม. (2544). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมชัย สิ้นแท้ และคณะ. (2561, กันยายน - ธันวาคม). การพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(3).
- สมบูรณ์ ศิริสรหรือญ. (2547). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ ศิริสรหรือญ และคณะ. (2561, มกราคม-เมษายน). การประยุกต์ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมและสมรรถนะในการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์. *Veridian E-Journal* ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(1).
- สมภพ ปราบณรงค์. (2535). ความจำเป็นในการฝึกอบรมของสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมภัสสร บัวรอด และคณะ. (2564, มกราคม - มิถุนายน). การพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 27(1).
- สมศรี เพชรโชติ. (2549). นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการจัดการความรู้สำหรับผู้ใหญ่. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 2(2), 147-167.
- สมหมาย คำภาพงษา และคณะ. (2563, มกราคม - กุมภาพันธ์). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 8(1).
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). วิธีการวิทยาการประเมิน: ศาสตร์แห่งคุณค่า. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2554). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561a). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561b). หลักสูตรการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาตามรูปแบบแนวทางการประเมินแนวใหม่ และกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (ม.ป.ป.). บทบาท หน้าที่ จรรยาบรรณ และเทคนิคการประเมินของผู้ประเมินคุณภาพ. เอกสารการบรรยาย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548a). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548b). สมรรถนะของข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). หนังสือด่วนที่สุด นร 1008.3.3/618 เรื่อง การปรับปรุงการแบ่งงานภายใน. ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2551.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). กำลังคนภาครัฐ ข้าราชการพลเรือน 2563. บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2560). คู่มือการสมัคร ผู้ตรวจประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประจำปี 2560. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สัทธิญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ *Competency Based Learning* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศิริพัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุดารัตน์ ครุฑทะ. (2549). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 2(2), 338-360.
- สุวิญา สิริยานนท์. (2562). การประเมินอภิมานและการสังเคราะห์อภิมานรายงานการประเมินโครงการการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสรี ชัดแจ้ง. (2538a). แบบจำลอง. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวิทยาลัยบูรพา, 9(2), น.12-14.

เสรี ชัดแจ้ง. (2538b). โมเดลและการสร้างโมเดล. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 9(2), น. 50-69.

เหมือนฝัน ชมมณี และสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2557). การวิเคราะห์กระบวนการชี้แนะของครูและผลที่เกิดกับ
ผู้เรียน : พหุกรณีศึกษา. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 9(2), น. 489-
449.

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้. (2559). คู่มือการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
พ.ศ.2559. กรุงเทพฯ.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. (2542). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี
(ไทย - ญี่ปุ่น).

อัคริยา วัชรวิวัฒน์. (2544). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับนักศึกษานักศึกษา
พยาบาลศาสตร์. (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัมพร พงษ์กัสนานนท์. (2550). การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อ
ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต. (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทุมพร จามรมาน. (2541, มีนาคม). โมเดลคืออะไร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 1(2), น. 22-
26.

Carrell, M. R., Kuzmits, F. E., และ Elbert, N. F. (1992). *Personnel Human Resource Management. 4th ed.* New York: MacMillan.

Bandura, และ Albert. (1977). *Social learning theory.* New Jersey: Prentice-Hall.

Beere. D. (2005). Evaluation capacity-building: a table of value-adding. *Evaluation journal of Australasia*, 5(2), p.41-47.

Boam. R. and Sparrow. P. (1992). *Design and Achieving Competency: A Competency Based Approach to Developing People and Organizations.* London: Mc Graw - Hill International (UK) Limited.

Boyatzis, R. E. (1982). *The Competency Manager: A Model of Effective Performance.* New York: John Wiley & Son.

Brown, W. B., และ Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach.* New York: John Wiley and Sons.

- Clinton, J. (2014). The true impact of evaluation: motivation for ECB. *American Journal of Evaluation journal of Australasia*, 35(1), p.120-127.
- Cooper, C. L., และ others. (2001). *Organizational Stress : A Review and Critique of Theory, Research and Applications*. California: Sage.
- Dales, M., and Hes, K.,. (1995). *Creating Training miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Dannefer, E. F. (2007). The portfolio approach to competency-based assessment at the Cleveland Clinic Lerner College of Medicine. *Medical Education Research*.
Retrieved November 15,2009. Retrieved from
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17457074>
- Dell' Olio, J., M. and Donk, T. Modelsof.,. (2007). *Teaching: Connecting Student Learning with Standards*. Thousand Oaks. CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (1997). *Personnel / Human Resource Management. 7th ed.* London: Prentice-Hall International.
- Donna Podems, Ian Goldman, และ Christel Jacob. (2014). EVALUATOR COMPETENCIES: THE SOUTH AFRICAN GOVERNMENT EXPERIENCE. *The Canadian Journal of Program Evaluation journal of Australasia*, 28(3), p.71-85.
- Dubois, D. D., และ Rothwell, W. J. (2004). *Competency - Based Human Resource Management*.Amberst, . MA: Human Resource Development Press. Kaplan.
- Eisner, E. (1976). Education Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Educational Evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, p.192-193.
- Kaplan, R. S., และ Norton, D. P. (2004). *Strategy MAPS: Converting Intangible Asset into Tangible Outcome*. New York: Harvard Business School.
- Keeves., P. J. (1988). "Model and Model Building," *Educational Research Methodology and Measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- King, J. A., และ Stevahn, L. (2015). "Competencies for Program Evaluators in light of Adaptive Action: What? So What? Now What?". *New Directions for Evaluation*, 145, p. 21-37.

- Labin, S. N., Duffy, J. L., Meyers, D. C., Wandersman, A., และ Lesesne, C. A. (2012). A research synthesis of the evaluation capacity building literature. *American Journal of Evaluation journal of Australasia*, 33(3), p.307-338.
- Laurie Stevahn, Jean A. King, Ghere, G., และ Minnema., J. (2005). EVALUATOR COMPETENCIES IN UNIVERSITY-BASED EVALUATION TRAINING PROGRAMS. *The Canadian Journal of Program Evaluation*, 20(2), p.101-123.
- Lee, Y. F., Altschuld, J. W., และ Lee, L. S. (2012). Essential competencies for program evaluators in a diverse cultural context. *Evaluation and program planning*, 35(4), p.439-444. Photocopied.
- Lincoln, Y. S., และ Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills. CA: Sage.
- Marquardt M.J. (1999). *Action learning in action: Transforming problems and people for world-class organization learning*. Palo Alto: Davies-Black.
- Martha McGuire, และ Rochelle Zorzi. (2005). EVALUATOR COMPETENCIES AND PERFORMANCE DEVELOPMENT. *The Canadian Journal of Program Evaluation*, 20(2-73), p. 73-99.
- Masafumi Nagao Hiroshima, Japan Keiko, และ Ontario Arnold J. Love. (2005). PREPARING SCHOOL EVALUATORS: HIROSHIMA PILOT TEST OF THE JAPAN EVALUATION SOCIETY'S ACCREDITATION PROJECT. *The Canadian Journal of Program Evaluation*, 20(2), p.125-155.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), p.1-14.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioral-event interviews. *Psychological Science*, 9(5), p.331-339.
- Mitrani, A., Dalziel, M., และ Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward*. London: McGraw-Hill.
- Preskill, H., และ Boyle, S. (2008). A multidisciplinary model of evaluation capacity building. *American Journal of Evaluation journal of Australasia*, 29, p.443-459.
- Rogers, C. (1969). *Freedom to Learn*. OH: Charles E. Merrill.

- Ronald.M.Epstein., and Edward.M.Hundert. (2002). Defining and Assessing Professional Competence. American Medical Association. Retrieved November 15, 2009.
Retrieved from http://jama.ama-assn.org/cgi/content/full/287/2/226?maxtoshow=&HITS=10&hits=10&RESULTFOR=MAT=&fulltext=defining+professional+competence&searched=1138636343005_2762&FIRSTINDEX=0&journalcode=jama
- Smith, R. H. (2000). *Assimilative and contrastive emotional reactions to upward and downward social comparisons*. In J. Suls L. Wheeler (Eds.), *Handbook of social comparison: Theory and research* (pp.173 -200). New York: Plenum.
- Smith, R. H., and Others. (1980). *Measurement: Making Organization Perform*. New York: Macmillan.
- Spencer, L. M., and Spencer, S. M. (1993). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Stensaker, B. (1998). Assessing the assessors: a comparative study. *Quality Assurance in Education*, 6(4), p. 205-211. Photocopied.
- Stevahn, L., King, J. A., Ghore, G., and Minnema, J. (2005). Establishing essential competencies for program evaluators. *American Journal of Evaluation journal of Australasia*, 26, p.43-59.
- Stockdill, S. H., Baizerman, M., and Compton, D. W. (2002). Toward a definition of the ECB process: A conversation with the ECB literature. *New Directions for Evaluation*, 2002(93), p.7-26.
- Suarez-Balcazar, Y., and Taylor-Ritzler, T. (2014). Moving from science to practice in evaluation capacity building. *American Journal of Evaluation journal of Australasia*, 35(1), p.95-99.
- Swiss Evaluation Society. (2014). *Evaluation Managers Competencies Framework: Tasks, Challenges and Competencies*. Bern: SEVAL.
- Taylor-Powell, E., and Boyd, H. H. (2008). Evaluation capacity building in complex organizations. *New Directions for Evaluation*, 2008(120), p.55-69.

- The Canadian Evaluation Society. (2010). "Competencies for Canadian Evaluation Practice". *Canadian Journal of Program Evaluation*, 11(1), p.1-15.
- Torres, R. T., และ Preskill, H. (2001). Evaluation and organizational learning: Past, present, and future. *American Journal of Evaluation journal of Australasia*, 22(3), p.387-395.
- United Nations Evaluation Group. (2016). Evaluation Competency Framework. Retrieved November 15, 2017, from www.unevaluation.org/document/download/2610
- Yarbrough, D. B., Shulha, L. M., Hopson, R. K., และ Caruthers, F. A. (2011). *The program evaluation standards: A guide for evaluators and evaluation users (3rd ed)*. Thousand Oaks, CA: Sage.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในการดำเนินวิจัย
ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์และเชิญผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญสำหรับตรวจสอบเครื่องมือ

1. รศ.ดร. อนุ เจริญวงศ์ระยับ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรวิจัย และประเมินผลมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
2. รศ.ดร. นฤมล แสงพรหม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการวิจัย และประเมินผลการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี
3. ดร.วิญญูภรณ์ ชาลีรักษ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านติดตามตรวจสอบการดำเนินการ บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ดร.โชติมา หนูพริก ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร และการเรียนรู้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ดร.ปิยะพร ประภูชะกาศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ระยะที่ 1)

1. นางสาวพรเพ็ญ ทองลิมา ผู้เชี่ยวชาญด้านประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. นางอรุณลักษณ์ มณีศิริ รองผู้อำนวยการสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านวิเคราะห์ผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. นายไชยา อินทะเสน ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยเชิงประเมินและสารสนเทศ สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. นางเกษรินทร์ วิริยะอารณ์ นักวิชาการศึกษานโยบายพิเศษ สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ดร.เอื้อมพรพิชญ์ แสงศิลา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. นางนัฐพร วิเวกชาติ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนาจการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. นายอัคคกฤต เขยชิต ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
8. นางสาวลลิตา บุญเฉลิม นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
9. นางสาวอุทุมพร กอบแก้ว นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ระยะที่ 2)**
1. นางสาวสุทธิจารีรัตน์ คำสองสีภคินนท์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการอบรมและการนำเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสารไปเผยแพร่
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. นางอรุณศรีลักษณ์ มณีศิริ รองผู้อำนวยการสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านวิเคราะห์
วิจัยการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ดร.ณัฐพล ต้นเจริญทรัพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มโครงการพิเศษการกีฬา
สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. นายไชยา อินทะเสน ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยเชิงประเมินและสารสนเทศ
 สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. นางสาวสาลินี เลิศอัคฆากร นักวิชาการศึกษานโยบายการพิเศษ
 สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายชื่อเข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบ (ระยะที่ 3)

1. นางสาวลลิตา บุญเฉลิม นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
 สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. นางสาวกรรณา แก้วดวง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
 สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. นางสาวชนิต์กานต์ ปรางค์สุวรรณ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
 สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. นางสาวอุทุมพร กอบแก้ว นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
 สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. นายกันตวิชัย สุธรรมเม็ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
 สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. นางสาวกฤษณา เกษมาก นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
 สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. นางสาวลลิตา ฉัตรเมธี นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
 สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. นายมณีนทร์ นิลดีป นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
9. นายณฤทธิ์พัฒน์ อามาตย์สมบัติ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
10. นายภูวิศ นรงค์ิยา นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน





ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ อว 8718/2247

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

6 กันยายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1

เนื่องด้วย นางสาวสินีนภา เสวตสุพร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัย การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนา ผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิภา ตั้งประภา และศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในกรณี นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะการประเมิน รายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับ ดร.เอื้อมพรพิชญ์ แสงศิลา ผู้อำนวยการ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 เพื่อ เป็นข้อมูลในการวิจัย โดยผ่านทางออนไลน์ ระหว่างเดือนกันยายน 2565 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 807 1482

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย

ที่ อว 8718/2532



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

2 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวสุทธิชาวิชต์ คำสองสีกันคนท์

เนื่องด้วย นางสาวสินีนาด เสวตสุพร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัย การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการ ประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมิน ตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิกา ตั้งประภา และรองศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา โดยประยุกต์ใช้ กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle กับ ท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนตุลาคม 2566 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จักรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 807 1482



ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

**แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา** (สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านการติดตาม ของ สพฐ. / ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการ
ติดตามของ สตผ.สปฐ. / ผู้ได้รับการติดตามของ สพท. / ผู้มีประสบการณ์ในการติดตามไม่ถึง 3 ปี)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. ตำแหน่ง.....
3. อายุ.....ปี
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานติดตามและประเมินผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในด้านดังต่อไปนี้
 - 4.1 ด้านแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....ปี
 - 4.2 ด้านมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....ปี
5. วุฒิการศึกษา.....
6. วันการให้สัมภาษณ์.....เวลา.....
7. ผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์

ประเด็นที่ 1 สมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- 1.1 ท่านคิดว่า ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีลักษณะอย่างไรบ้าง
- 1.2 ท่านคิดว่า สมรรถนะใด ที่ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินเอกสารการรายงานต้องมีความเฉพาะทาง หรือมีความแตกต่างจากการเป็นผู้ประเมินโดยทั่วไป
- 1.3 ท่านคิดว่า ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากเอกสารการรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีลักษณะอย่างไรบ้าง
 - 1.3.1 ด้านความรู้
 - 1.3.2 ด้านทักษะ
 - 1.3.3 ด้านคุณลักษณะ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมิน
มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตาม
กลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

1. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้
ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านการติดตาม ของ
สพฐ. / ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการติดตามของ สตพ.สพฐ. / ผู้มีประสบการณ์ในการติดตามไม่ถึง 3 ปี)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. ตำแหน่ง.....
3. อายุ.....ปี
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานติดตามและประเมินผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในด้านดังต่อไปนี้
 - 4.1 ด้านแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....ปี
 - 4.2 ด้านมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....ปี
5. วุฒิการศึกษา.....
6. วันการให้สัมภาษณ์.....เวลา.....
7. ผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์

ประเด็นที่ 1 สมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความต้องการจำเป็น
ควรได้รับการพัฒนา

ท่านคิดว่า ตามที่ได้มีการศึกษาและมีการสรุปข้อมูลของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนามาก่อนหน้านี้นั้น มีความครบถ้วน ครอบคลุม และเหมาะสมต่อ
การนำไปใช้ในการออกแบบเพื่อวางแผนการพัฒนาศักยภาพของนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
หรือไม่ อย่างไร

2. แบบตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ 2 การประเมินคุณภาพของรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับผลการพิจารณาของท่านมากที่สุด
- ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มาก
- ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ ตำแหน่ง
2. วันที่ประเมิน

ตอนที่ 2 การประเมินคุณภาพของรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle

รายการประเมิน	ผลการประเมิน					ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
ด้านความเป็นประโยชน์						
1. รูปแบบของการพัฒนาฯ มีการอธิบายขั้นตอน วิธีการ และกระบวนการเพื่อนำไปใช้อย่างละเอียด ชัดเจน และเป็นรูปธรรม						
2. รูปแบบของการพัฒนาฯ ช่วยให้มีแนวทางการพัฒนาผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้อย่างตรงความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาในปัจจุบัน						

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมิน รายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้ กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle

1. แบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานฯ นี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้เข้ารับการทดสอบ และ ตอนที่ 2 แบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. แบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้ ใช้สำหรับทดสอบผู้เข้ารับการพัฒนาก่อน และ หลัง จากการเข้ารับการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle

3. โปรดอ่านคำถามต่อไปนี้ แล้วเลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุด โดยทำเครื่องหมาย X หน้าข้อที่ท่านคิดว่าถูกต้องมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้เข้ารับการทดสอบ

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 20 ปี 21 – 25 ปี 26 – 30 ปี
 31 – 35 ปี มากกว่า 35 ปี
3. วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ชื่อ..... ตำแหน่ง.....
5. ท่านมีประสบการณ์เป็นบุคลากรของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี เดือน
6. จำนวนครั้งของการประเมินเอกสารรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครั้ง (หมายเหตุ: จำนวนครั้ง หมายถึง รอบของการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)
7. วันที่ตอบแบบทดสอบ เวลา.....

ตอนที่ 2 แบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ข้อใด ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย (K1*)
 - ก. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - ข. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ค. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้ง ทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - ง. เสนอนโยบายแผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกฎหมาย และแผนพัฒนาทางการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. แบบประเมินทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย **ตอนที่ 1** ข้อมูลเบื้องต้นของผู้สังเกตและผู้รับการสังเกต และ **ตอนที่ 2** ประเด็นการสังเกต **ตอนที่ 3** ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

2. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับกรสังเกตของท่านมากที่สุด

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

3. กรุณำบันทึกรายละเอียดที่ได้เพิ่มเติมจากการสังเกตผู้ที่เข้ารับการพัฒนามาตามรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ ทั้งในส่วนของ ก่อน ระหว่าง หรือ หลัง จากการเข้ารับการพัฒนามาตามรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้สังเกตและผู้รับการสังเกต

1. ชื่อผู้สังเกต: ตำแหน่ง

ประสบการณ์ในการประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปี เดือน

2. ชื่อผู้รับการสังเกต: ตำแหน่ง

2.1 ประสบการณ์ในการประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปี เดือน

2.2 จำนวนครั้งของการประเมินเอกสารรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครั้ง (หมายเหตุ: จำนวนครั้ง หมายถึง รอบของการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)

ตอนที่ 2 ประเด็นการสังเกต

ที่	รายการที่สังเกต	ระดับการปฏิบัติ			สิ่งที่ได้จากการสังเกตเพิ่มเติม
		1	2	3	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างความเป็นมืออาชีพในการติดตามและประเมินผล					
1	มีการใช้ความรู้ในเรื่องบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือไม่ อย่างไร (K1*)				
2	มีการใช้ความรู้ในเรื่องมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือไม่ อย่างไร (K2*)				
3	มีการใช้ความรู้ในเรื่องเทคนิคการติดตามและประเมินผลหรือไม่ อย่างไร (K3)				
4	มีการใช้ความรู้ในเรื่องการติดตามประเมินผลให้มีคุณภาพหรือไม่ อย่างไร (K4)				
5	มีการใช้ความรู้ในเรื่องกระบวนการติดตามประเมินผลหรือไม่ อย่างไร (K5)				

3. แบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานฯ นี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้เข้าตอบแบบวัด และ ตอนที่ 2 การประเมินตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. แบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้ ใช้สำหรับวัดคุณลักษณะผู้เข้ารับการพัฒนา ก่อน และ หลัง จากกรเข้ารับการพัฒนามาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle

3. โปรดอ่านข้อคำถาม และกรรณทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับสิ่งที่ท่านเป็นมากที่สุด

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ทำการประเมิน

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ ต่ำกว่า 20 ปี 21 – 25 ปี 26 – 30 ปี

31 – 35 ปี มากกว่า 35 ปี

3. วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาตรี

ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ชื่อ..... ตำแหน่ง.....

5. ท่านมีประสบการณ์เป็นบุคลากรของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... ปี เดือน

6. จำนวนครั้งของการประเมินเอกสารรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครั้ง (หมายเหตุ: จำนวนครั้ง หมายถึง รอบของการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)

7. วันที่ตอบแบบวัด เวลา.....

ตอนที่ 2 การประเมินตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประเด็นคำถาม	ผลการประเมินตนเอง				
	1	2	3	4	5
1. ดัน <u>มี</u> <u>ใจ</u> ในการตัดสินใจประเมินโดยอิงตามเกณฑ์การประเมินทุกครั้ง (A2*)					
2. ดัน <u>ตัดสินใจ</u> โดยมีเหตุผลรองรับในการประเมินทุกครั้ง (A2*)					

4. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill และ Boyle

(สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงาน ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ และ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ ต่ำกว่า 20 ปี 21 – 25 ปี 26 – 30 ปี

31 – 35 ปี มากกว่า 35 ปี

3. วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาตรี

ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ชื่อ..... ตำแหน่ง

5. ท่านมีประสบการณ์เป็นบุคลากรของสำนักคิดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี
..... เดือน

6. จำนวนครั้งของการประเมินเอกสารรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครั้ง (หมายเหตุ: จำนวนครั้ง หมายถึง รอบของการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)

7. วันที่ตอบแบบสอบถาม เวลา.....

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	1	2	3	4	5
1. หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความเข้าใจบทบาทหน่วยงานผู้รับการประเมิน					
1.1 การกำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้					
1.2 การอธิบายกรอบสาระสำคัญของหน่วยการเรียนรู้ในการนำไปสู่การพัฒนา					

5. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ)

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย **ตอนที่ 1** ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์ และ **ตอนที่ 2** |
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้เข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบฯ ที่ให้สัมภาษณ์

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 20 ปี 21 – 25 ปี 26 – 30 ปี
 31 – 35 ปี มากกว่า 35 ปี
3. วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์..... ตำแหน่ง
5. ท่านมีประสบการณ์เป็นบุคลากรของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี
..... เดือน
6. จำนวนครั้งของการประเมินเอกสารรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ครั้ง (หมายเหตุ: จำนวนครั้ง หมายถึง รอบของการรายงานผลการดำเนินงาน
ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)
7. วันที่ให้สัมภาษณ์ เวลา.....
8. ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์

ประเด็นที่ 1 ท่านคิดว่า หลังจากที่ท่านได้เข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานฯ
แล้ว ท่านมีสมรรถนะในการประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือไม่ อย่างไร (อธิบายจำแนกราย
รายด้าน)

1.1 ด้านความรู้.....

.....

1.2 ด้านทักษะ.....

.....

1.3 ด้านคุณลักษณะ.....



ตาราง 19 ค่า IOC ของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ประเด็นที่ 1 สมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา								
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
1.2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ควรใช้คำถามที่เป็นปลายเปิด เช่น อย่างไรบ้าง ฯลฯ
1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ประเด็นที่ 2 สมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นควรได้รับการพัฒนา								
2.1	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ไม่ควรใช้คำถามที่เป็นศัพท์ทางวิชาการที่เข้าใจยาก
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

ตาราง 20 ค่า IOC ของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ประเด็นที่ 1 สมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นควรได้รับการพัฒนา								
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ประเด็นที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา								
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ประเด็นที่ 3 การวัดและประเมินผลจากการพัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา								
3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

ตาราง 21 ค่า IOC ของแบบตรวจสอบคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill and Boyle

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านความเป็นประโยชน์								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ปรับข้อความไม่ใช่ศัพท์วิชาการที่เข้าใจยาก
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอนแนะเพิ่มเติม
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3	4	5			
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ด้านความเป็นไปได้								
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
14	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	
15	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ด้านความเหมาะสม								
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
19.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 19
19.2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	แยกออกจากข้อ 19
19.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 19
19.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 19
20.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 20
20.2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	แยกออกจากข้อ 20
20.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 20
20.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 20
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ด้านความถูกต้อง								
ส่วนที่ 1 หลักการและเป้าหมาย								
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
24.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
24.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3	4	5			
24.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
25.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
25.2	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	
25.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
25.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
26.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
26.2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	
27.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
27.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
ส่วนที่ 2 โครงสร้างของเนื้อหาและกระบวนการพัฒนา								
28.1	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	แยกออกจากข้อ 28
28.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 28
28.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 28
28.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 28
28.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 28
28.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 28
28.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 28
28.8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 28
29.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 29
29.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 29
29.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 29
29.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 29
29.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 29
29.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 29

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอนแนะเพิ่มเติม	
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่				
	1	2	3	4	5				
29.7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 29
29.8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 29
30.1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 30
30.2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 30
30.3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 30
30.4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 30
30.5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 30
30.6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 30
30.7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 30
30.8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 30
31.1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 31
31.2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 31
31.3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 31
31.4	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 31
31.5	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 31
31.6	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 31
31.7	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 31
31.8	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	แยกออกจากข้อ 31
ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล									
32.1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
32.2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3	4	5			
ด้านความรับผิดชอบการประเมิน								
33	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
34	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
35	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
36	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตาราง 22 ค่า IOC ของแบบทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	p	r	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่					
	1	2	3	4	5					
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.51	0.31	
2	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.49	0.27	เปลี่ยนคำว่า “ไม่เกี่ยวข้อง” เป็น “ไม่ถูกต้อง”
3	0	+1	0	+1	+1	6	0.60	0.51	0.44	ควรเพิ่มจาก 3 ตัวเลือก เป็น 4 ตัวเลือก
4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	0.52	0.34	ควรเพิ่มจาก 3 ตัวเลือก เป็น 4 ตัวเลือก
5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	0.51	0.22	ควรเพิ่มจาก 3 ตัวเลือก เป็น 4 ตัวเลือก

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	p	r	ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่					
	1	2	3	4	5					
6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	0.51	0.36	ควรเพิ่มจาก 3 ตัวเลือก เป็น 4 ตัวเลือก
7	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	0.52	0.27	ควรเพิ่มจาก 3 ตัวเลือก เป็น 4 ตัวเลือก
8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.52	0.23	ควรเพิ่มจาก 3 ตัวเลือก เป็น 4 ตัวเลือก
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.52	0.55	ควรเพิ่มจาก 3 ตัวเลือก เป็น 4 ตัวเลือก
10	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.51	0.29	ควรเพิ่มจาก 3 ตัวเลือก เป็น 4 ตัวเลือก
11	+1	0	+1	+1	+1	6	0.60	0.51	0.34	ปรับคำในตัวเลือก "ค" ให้เข้าใจง่าย
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.51	0.51	
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.52	0.49	
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.51	0.24	
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.52	0.32	
16	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	0.49	0.50	ความหมายของ ตัวเลือก "ค" และ "ง" ใกล้เคียงกัน
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.46	0.34	
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.51	0.46	
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.49	0.25	
20	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	0.49	0.35	
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.49	0.20	
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.51	0.51	
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.49	0.27	
24	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	0.46	0.31	
25	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	0.46	0.31	

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	p	r	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่					
	1	2	3	4	5					
26	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.49	0.30	ปรับข้อความไม่ใช่ศัพท์วิชาการที่เข้าใจยาก
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.46	0.23	
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.51	0.22	
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.51	0.49	
30	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.51	0.27	

ตาราง 23 ค่า IOC ของแบบประเมินทักษะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ควรปรับคำว่า"สอบถาม"แทนคำว่า"สัมภาษณ์"
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

ตาราง 24 ค่า IOC ของแบบวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	r	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.33	
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.45	
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.43	
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.61	
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68	
6	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.72	ควรนำคำว่า "เห็นใจ" ออก
7	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	0.46	
8	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	0.67	
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.48	
10	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	0.61	
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.24	
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.58	
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.37	
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.56	
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.33	
16	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	0.58	ควรนำคำว่า "พยายาม" ออก
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60	
18	0	+1	0	+1	+1	3	0.60	0.72	
19	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.78	
20	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.71	
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.82	
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.58	

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	r	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.58	
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.45	
25	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.31	

ตาราง 25 ค่า IOC ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
1.4	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใส่หัวข้อย่อยให้เห็นชัดเจน เช่น ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ
1.5	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	
1.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
1.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
1.8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.4	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใส่หัวข้อย่อยให้เห็นชัดเจน เช่น ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ
2.5	0	+1	0	+1	+1	3	0.60	
2.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
2.8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3.4	+1	+1	+1	0	0	3	1.00	ใส่หัวข้อย่อยให้เห็นชัดเจน เช่น ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ
3.5	+1	+1	0	+1	0	3	1.00	
3.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
3.8.1	+1	0	+1	+1	+1	4	1.00	ควรใช้คำว่า “คุณสมบัติหรือ คุณลักษณะของวิทยากร / ผู้ให้ ความรู้” แทน
3.8.2	+1	0	+1	0	+1	3	1.00	
3.8.3	+1	0	+1	+1	+1	4	1.00	
3.9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4.4	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใส่หัวข้อย่อยให้เห็นชัดเจน เช่น ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ
4.5	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	
4.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
4.8.1	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	
4.8.2	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4.8.3	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	
4.9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

ตาราง 26 ค่า IOC ของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	
2	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ปรับค่าให้เข้าใจง่ายและให้มีความกระชับมากยิ่งขึ้น
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	

ตาราง 27 ผลประเมินคุณภาพรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมินของ Preskill and Boyle จากผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	M	SD
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านความเป็นประโยชน์								
1	5	5	5	5	5	25	5.00	0.00
2	5	4	5	5	4	23	4.60	0.55
3	5	5	5	5	4	24	4.80	0.45
4	5	5	5	5	5	25	5.00	0.00

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	M	SD
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
5	5	4	5	5	5	24	4.80	0.45
6	5	4	5	5	4	23	4.60	0.55
7	5	5	4	5	4	23	4.60	0.55
8	5	4	5	5	5	24	4.80	0.45
9	5	5	5	5	5	25	5.00	0.00
10	5	4	5	4	4	22	4.40	0.55
11	5	4	4	5	5	23	4.60	0.55
12	5	4	5	5	5	24	4.80	0.45
						ภาพรวม	4.75	0.44
ด้านความเป็นไปได้								
13	13	13	13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16	16	16	16
						ภาพรวม	4.65	0.49
ด้านความเหมาะสม								
17	17	17	17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18	18	18	18
19.1	19.1	19.1	19.1	19.1	19.1	19.1	19.1	19.1
19.2	19.2	19.2	19.2	19.2	19.2	19.2	19.2	19.2
19.3	19.3	19.3	19.3	19.3	19.3	19.3	19.3	19.3
19.4	5	4	4	5	4	22	4.40	0.55
20.1	5	4	5	5	5	24	4.80	0.45
20.2	5	4	5	5	4	23	4.60	0.55

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	M	SD
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5
28.6	28.6	28.6	28.6	28.6	28.6	28.6	28.6	28.6
28.7	28.7	28.7	28.7	28.7	28.7	28.7	28.7	28.7
28.8	28.8	28.8	28.8	28.8	28.8	28.8	28.8	28.8
29.1	29.1	29.1	29.1	29.1	29.1	29.1	29.1	29.1
29.2	29.2	29.2	29.2	29.2	29.2	29.2	29.2	29.2
29.3	29.3	29.3	29.3	29.3	29.3	29.3	29.3	29.3
29.4	5	5	5	5	5	25	5.00	0.00
29.5	5	4	5	5	5	24	4.80	0.45
29.6	5	4	4	5	4	22	4.40	0.55
29.7	5	5	5	5	4	24	4.80	0.45
29.8	5	4	5	5	5	24	4.80	0.45
30.1	5	5	5	5	5	25	5.00	0.00
30.2	5	5	5	5	5	25	5.00	0.00
30.3	5	5	5	5	5	25	5.00	0.00
30.4	5	5	5	5	5	25	5.00	0.00
30.5	5	4	5	5	4	23	4.60	0.55
30.6	5	5	4	5	4	23	4.60	0.55
30.7	5	4	5	5	4	23	4.60	0.55
30.8	5	4	5	5	5	24	4.80	0.45
31.1	5	4	5	5	5	24	4.80	0.45
31.2	5	5	4	5	5	24	4.80	0.45
31.3	5	5	5	5	5	25	5.00	0.00
31.4	5	5	5	5	5	25	5.00	0.00

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	M	SD
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
31.5	5	5	4	5	5	24	4.80	0.45
31.6	5	4	5	5	4	23	4.60	0.55
31.7	5	4	4	5	4	22	4.40	0.55
31.8	5	4	5	5	4	23	4.60	0.55
ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล								
32.1	32.1	32.1	32.1	32.1	32.1	32.1	32.1	32.1
32.2	32.2	32.2	32.2	32.2	32.2	32.2	32.2	32.2
ภาพรวม							4.80	0.40
ด้านความรับผิดชอบการประเมิน								
33	33	33	33	33	33	33	33	33
34	34	34	34	34	34	34	34	34
35	35	35	35	35	35	35	35	35
36	36	36	36	36	36	36	36	36
ภาพรวม							4.55	0.51

ตาราง 28 ผลการทดสอบความรู้การเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อที่	ครั้ง	คะแนนของผู้เข้ารับการพัฒนา									
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10
1	ก่อน	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1
	หลัง	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
2	ก่อน	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0
	หลัง	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อที่	ครั้ง	คะแนนของผู้เข้ารับการพัฒนา									
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10
3	ก่อน	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0
	หลัง	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
4	ก่อน	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1
	หลัง	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1
5	ก่อน	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
	หลัง	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
6	ก่อน	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1
	หลัง	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
7	ก่อน	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
	หลัง	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1
8	ก่อน	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
	หลัง	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0
9	ก่อน	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1
	หลัง	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1
10	ก่อน	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0
	หลัง	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0
11	ก่อน	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1
	หลัง	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
12	ก่อน	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1
	หลัง	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
13	ก่อน	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1
	หลัง	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0
14	ก่อน	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0
	หลัง	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อที่	ครั้ง	คะแนนของผู้เข้ารับการพัฒนา									
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10
15	ก่อน	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0
	หลัง	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1
16	ก่อน	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0
	หลัง	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1
17	ก่อน	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1
	หลัง	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
18	ก่อน	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1
	หลัง	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	ก่อน	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1
	หลัง	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1
20	ก่อน	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1
	หลัง	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	ก่อน	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0
	หลัง	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0
22	ก่อน	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0
	หลัง	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
23	ก่อน	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0
	หลัง	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
24	ก่อน	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
	หลัง	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1
25	ก่อน	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0
	หลัง	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1
26	ก่อน	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1
	หลัง	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เข้ารับการพัฒนา									
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10
5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2
7	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
8	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
9	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
คะแนนรวม	25	18	22	23	21	21	17	23	23	19
M	21.20									
SD	2.53									

ตาราง 30 ผลการวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อที่	ครั้ง	คะแนนของผู้เข้ารับการพัฒนา									
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10
1	ก่อน	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4
	หลัง	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4
2	ก่อน	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
	หลัง	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
3	ก่อน	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4
	หลัง	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	ก่อน	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
	หลัง	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อที่	ครั้ง	คะแนนของผู้เข้ารับการพัฒนา									
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10
25	ก่อน	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4
	หลัง	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
คะแนนรวม	ก่อน	97	97	99	100	93	98	100	97	94	96
	หลัง	116	117	115	112	111	116	113	114	110	113
เฉลี่ย	ก่อน	3.88	3.88	3.96	4	3.72	3.92	4	3.88	3.76	3.84
	หลัง	4.64	4.68	4.6	4.48	4.44	4.64	4.52	4.56	4.4	4.52
M	ก่อน	3.88									
	หลัง	4.55									
SD	ก่อน	0.09									
	หลัง	0.09									

ตาราง 31 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เข้ารับการพัฒนา									
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 1	คนที่ 4	คนที่ 1	คนที่ 6	คนที่ 1	คนที่ 8	คนที่ 1	คนที่ 10
1.1	4	1.1	4	1.1	4	1.1	4	1.1	4	1.1
1.2	5	1.2	5	1.2	5	1.2	5	1.2	5	1.2
1.3	5	1.3	5	1.3	5	1.3	5	1.3	5	1.3
1.4	4	1.4	4	1.4	4	1.4	4	1.4	4	1.4
1.5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4
1.6	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เข้ารับการพัฒนา									
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 1	คนที่ 4	คนที่ 1	คนที่ 6	คนที่ 1	คนที่ 8	คนที่ 1	คนที่ 10
1.7	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4
1.8	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2.1	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
2.2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
2.3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
2.4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4
2.5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5
2.6	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4
2.7	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3
2.8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3.1	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3.2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
3.3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4
3.4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3
3.5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4
3.6	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
3.7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3.8.1	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3
3.8.2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3
3.8.3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
3.9	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4.1	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
4.2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เข้ารับการพัฒนา									
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 1	คนที่ 4	คนที่ 1	คนที่ 6	คนที่ 1	คนที่ 8	คนที่ 1	คนที่ 10
4.3	5	3	5	4	4	3	3	4	5	4
4.4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5
4.5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4.6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
4.7	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3
4.8.1	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4
4.8.2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4.8.3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4
4.9	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
คะแนนเฉลี่ย	4.43	3.95	4.20	3.98	4.08	3.85	3.80	3.85	4.10	4.00
M	4.02									
SD	0.58									



ภาคผนวก จ

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G-177/2565E



MF-04-version-2.0
วันที่ 18 ต.ค. 61

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G- 177/2565E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการ ประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นางสาว สินีนาถ เสวตสุพร

สังกัด: คณะศึกษาศาสตร์

เอกสารที่รับรอง:

1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาพบทวน

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 25 เมษายน 2565 |
| 2. โครงร่างการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 25 เมษายน 2565 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 25 เมษายน 2565 |
| 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 25 เมษายน 2565 |

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุวิพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-177/2565

วันที่ให้การรับรอง : 25/04/2565

วันหมดอายุใบรับรอง : 25/04/2566



MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและใบยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G177/2565E (ต่อใบรับรองครั้งที่ 1)

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถ การประเมิน

ชื่อผู้วิจัยหลัก : นางสาวสินีนัด เศรษฐสุพร

สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารที่เสนอพิจารณาบทวน :

แบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย เพื่อขอต่ออายุการรับรอง ฉบับลงวันที่ 29 มีนาคม 2566

วันที่ประชุม : 18 พฤษภาคม 2566 การประชุมครั้งที่ : 5/2566

ผลการพิจารณา : รับรอง

ข้อเสนอแนะ :

- โปรดส่งรายงานความก้าวหน้า ก่อนใบรับรองหมดอายุล่วงหน้า 30 วัน
- โปรดปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการค้าเนินงานโครงการวิจัยในมนุษย์ช่วงที่มีการระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19)

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....


(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-177/2565

วันที่ให้การรับรอง : 26/04/2566

วันหมดอายุใบรับรอง : 25/04/2567



ภาคผนวก จ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาผู้ประเมิน
ตามกลยุทธ์การสร้างความสามารถการประเมิน
ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินรายงานของผู้ประเมินมาตรฐานสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาผู้ประเมินตามกลยุทธ์การสร้าง

ความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB)

ของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle



ประวัติผู้เขียน

