

การพัฒนาแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
กรกฎาคม 2561

การพัฒนาแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

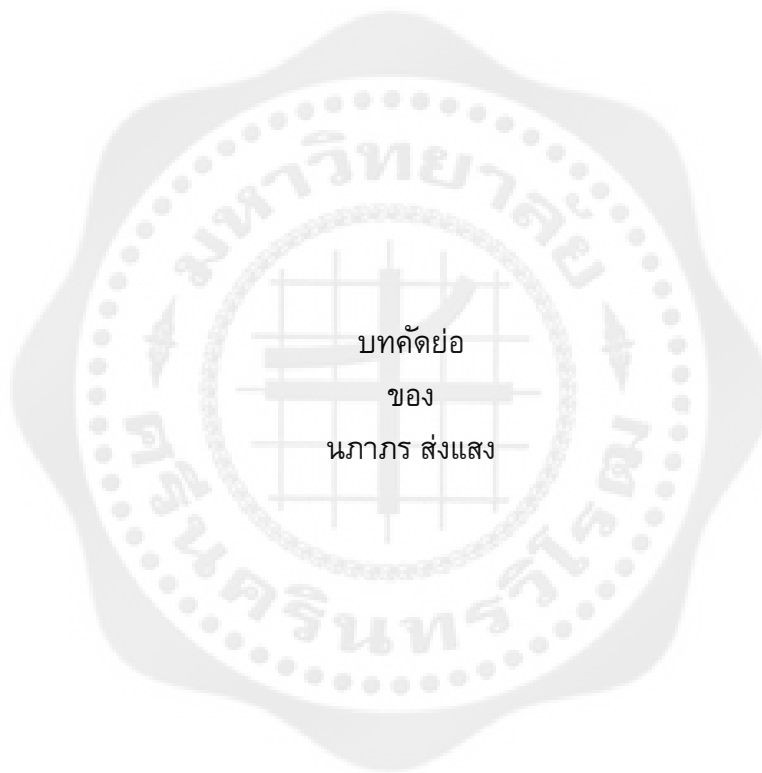


เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

กรกฎาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
กรกฎาคม 2561

นภาพกร ส่งแสง. (2561). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาระดับพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์. ปรินทิพ (การวิจัยและพัฒนาศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินทิพ: อาจารย์ ดร.อัญชลี สุขในสิทธิ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตา ตูลย์เมธการ, รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาระดับพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาระดับพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาระดับพื้นฐานจำนวน 898 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาระดับพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยใช้องค์ประกอบสมรรถนะที่ได้จากระยะที่ 1 มาพัฒนารูปแบบการประเมิน มีการประเมินคุณภาพรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน และการสนทนากลุ่มกับผู้ที่มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาระดับพื้นฐาน จำนวน 10 คน และระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นในสถานศึกษาระดับการศึกษาระดับพื้นฐาน จำนวน 5 แห่ง และประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 18 คน สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาระดับพื้นฐาน จำนวน 5 คน และสนทนากลุ่มกับผู้ที่มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาระดับพื้นฐาน จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ (1) การทำงานเป็นทีม (2) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ (3) ความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ และ (4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม (2) ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน (3) ความสามารถในการประเมิน (4) ความสามารถในการสื่อสาร และ (5) ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ 2. รูปแบบการประเมินสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่ต้องประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ มีผลการประเมินคุณภาพรูปแบบด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องในการนำรูปแบบการประเมินไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง และความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการประเมินของผู้ที่เกี่ยวข้อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

THE DEVELOPMENT OF A COMPETENCIES EVALUATION MODEL FOR
THE EXTERNAL ASSESSORS IN BASIC EDUCATION LEVEL: AN APPLICATION
OF RESULTS-BASED MONITORING AND EVALUATION



Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Doctor of Philosophy Degree in Research and Development on Human Potentials
at Srinakharinwirot University
July 2018

Napaporn Songsaeng. (2018). *The Development of a Competencies Evaluation Model for the External Assessors in Basic Education Level: An Application of Results-Based Monitoring and Evaluation*. Dissertation, Ph.D. (Research and Development on Human Potentials). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Anchalee Suknaisit, Asst.Prof.Dr.Manaathar Tulmethakan, Assoc.Prof. Dr.Ong-art Naiyapatana.

The purposes of this research aimed to develop a competencies evaluation model for the external assessors in basic education level by applying results-based monitoring and evaluation using research and development methodology. The research could be divided into three phases. The first phase was to analyze the components of the competencies, both core competency and functional competency of external assessors in the basic education level. The sample group were used to analyze for eight hundred and ninety eight people, and the data was collected using the questionnaire developed by the researcher. In the second phase was developed the competencies evaluation model for external assessors in basic education level by applying results-based monitoring and evaluation. The model was developed from the components of the competencies obtained in the first phase and used to evaluate the model after assessment by fifteen experts and focus groups consisting of ten people who have experienced external quality assessment of the basic education level. In the third phase the evaluation of a competencies evaluation model for external assessors in basic education levels were applied for use in the experiment in five basic education institutions, and then to evaluate the model by eighteen related persons, including interviews with five administrators of basic education institutions and talk to a focus group of ten people who have experienced external quality assessment in basic education level. The results are found to be as follows: 1. core competencies consisted of four minor clusters which included: (1) teamwork; (2) moral and professional ethics; (3) achievement orientation; and (4) ability with information technology. The functional competencies consisted of five minor clusters which included: (1) thinking systems and holistic vision; (2) understanding the context of the school; (3) ability to assess; (4) creative communication skills; and (5) ability to write reports and provide feedback; 2. the developed competencies evaluation model consisted of five factors, which included: 1) objectives; 2) goal of the evaluation; 3) evaluation method; 4) conclusion method; and 5) report and feedback; and 3. evaluation results of the model in terms of feasibility, probability, utilization, accuracy, and satisfaction towards the use of the model in the overview and at the highest level.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์
ของ
นภาพร ส่งแสง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์	คณะกรรมการสอบปากเปล่า
.....ที่ปรึกษาหลัก	ประธาน
(อาจารย์ ดร.อัญชลี สุขในสิทธิ์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพักตร์ พิบูลย์)
.....ที่ปรึกษาร่วม	กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตา ตุลย์เมธการ)	(อาจารย์ ดร.อัญชลี สุขในสิทธิ์)
.....ที่ปรึกษาร่วม	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตา ตุลย์เมธการ)
	กรรมการ
	(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)
	กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ มีชาญ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกจาก อาจารย์ ดร.อัญชลี สุขในสิทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตา ตุลย์เมธการ และรองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่อง คอยให้กำลังใจ ตลอดจนให้แนวคิด ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยฉบับนี้ เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตา และขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุพัตร์ พิบูลย์ ประธานกรรมการสอบปากเปล่า ปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ มีชาญ กรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้สัมภาษณ์แบบเจาะลึก และให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบรูปแบบการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอนที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้รูปแบบการประเมิน ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย

ท้ายสุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ เป็นอย่างสูง ที่อบรมสั่งสอน ดูแลห่วงใย คอยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะการศึกษาและเสียสละทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อโอกาสในการศึกษาของลูก ทั้งยังปลูกฝังให้ลูกๆ มีนิสัยรักเรียน อดทน และมีความพยายาม รวมถึงน้องชายที่ห่วงใยและคอยช่วยเหลือตลอดมา อีกทั้งขอขอบคุณ พี่ น้อง เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมรุ่นทุกคน ที่ให้คำแนะนำปรึกษา เป็นกำลังใจที่ดีให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจและด้วยดีเสมอ

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายอันเกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่บิดามารดา บุคคลในครอบครัว บุคคลดังกล่าวข้างต้นและบุคคลอื่นที่ไม่สามารถเอ่ยนามได้ทั้งหมดที่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้วิจัยทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยความเรียบร้อย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอก.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก.....	28
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ.....	52
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	62
แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์.....	81
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อการประเมิน.....	92
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	114
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	134
ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก	
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	138
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก	
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและ	
ประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์.....	153
ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก	
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและ	
ประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์.....	171

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	183
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะ	
ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	184
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะ	
ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้	
การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และคู่มือการใช้	
รูปแบบการประเมิน.....	225
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะ	
ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้	
การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์.....	260
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	272
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	272
วิธีดำเนินการวิจัย.....	272
สรุปผลการวิจัย.....	276
อภิปรายผลการวิจัย.....	285
ข้อเสนอแนะ.....	291
บรรณานุกรม.....	293
ภาคผนวก.....	303
ภาคผนวก ก.....	304
ภาคผนวก ข.....	307
ภาคผนวก ค.....	309
ภาคผนวก ง.....	359
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	412

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 คุณสมบัติของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ.....	46
2 สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกของสภาวิชาชีพวิศวกรรมศาสตร์ แห่งสหรัฐอเมริกา (ABET).....	48
3 องค์ประกอบของรูปแบบ.....	70
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบและความถี่.....	79
5 ความสัมพันธ์กันระหว่างการติดตาม (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation).....	83
6 สรุปและสังเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกจากเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำแนกตามประเภทของสมรรถนะ.....	127
7 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 898).....	189
8 ค่าสถิติของไคเซอว์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) และค่าสถิติ ของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity).....	192
9 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอแกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละ ของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ.....	193
10 คำนำน้าหนักองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ภายหลังจากการหมุนแกน แบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method).....	194
11 ค่าสถิติของไคเซอว์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity).....	197
12 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอแกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละ ของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ.....	198
13 คำนำน้าหนักองค์ประกอบของสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ภายหลังจากการ หมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method).....	198
14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสองชั้นของสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (n = 499).....	206
15 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันสองชั้น ของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่.....	207

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 นิยามสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ในสมรรถนะหลัก.....	208
17 นิยามสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ในสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่.....	209
18 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็น (คาดหวัง) ต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ของสมรรถนะหลักและค่าช่องว่างสมรรถนะ.....	211
19 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็น (คาดหวัง) ต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ของสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ และค่าช่องว่างสมรรถนะ.....	216
20 สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ที่ต้องการให้ความสำคัญในการพัฒนา.....	223
21 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้และค่าน้ำหนักความสำคัญสำหรับใช้ประเมิน สมรรถนะหลักของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	228
22 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้และค่าน้ำหนักความสำคัญสำหรับประเมิน สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	235
23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนผลการประเมินคุณภาพ รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์.....	255
24 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนผลการประเมินคู่มือการใช้ รูปแบบการประเมิน.....	259

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนผลการประเมินผลการใช้ รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์.....	263
26 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจ ต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์.....	268



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
2 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายใน และการประเมินคุณภาพภายนอก.....	25
3 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model).....	29
4 ขั้นตอนของการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์.....	84
5 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ในการติดตามผลลัพธ์.....	87
6 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา.....	137
7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสองชั้นของสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่.....	205
8 รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์.....	244

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. 2547: 5) และเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนตั้งแต่รากฐานชีวิตและต่อเนื่องตลอดชีวิต เมื่อคนในประเทศมีคุณภาพก็จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืน ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพดังปรากฏไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การติดตามและตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา ได้ถูกกำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก โดยระบบการประกันคุณภาพภายใน ดำเนินการโดยหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาที่ต้องจัดให้มีและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. 2547: 29-30)

การประเมินคุณภาพภายนอกดำเนินการโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือเรียกโดยย่อว่า สมศ.” ถูกจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 49 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีฐานะเป็นองค์การมหาชน มีหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย เสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. 2547: 30) และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง สมศ. พ.ศ. 2543 มาตรา 8 กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่หลักดังนี้ (1) พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอก กำหนดกรอบ แนวทาง และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด (2) พัฒนามาตรฐานและเกณฑ์สำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก (3) ให้การรับรองผู้ประเมินภายนอก (4) กำกับดูแลและกำหนดมาตรฐาน

การประเมินคุณภาพภายนอกที่ดำเนินการโดยผู้ประเมินภายนอก รวมทั้งให้การรับรองมาตรฐาน ทั้งนี้ในกรณีจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอก สมศ. อาจดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกเองก็ได้ (5) พัฒนาและฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม และสนับสนุนให้องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพหรือวิชาการ เข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ และ (6) เสนอรายงานการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาประจำปีต่อคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงบประมาณ เพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายทางการศึกษาและการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา รวมทั้งเผยแพร่รายงานดังกล่าวต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน (พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2547: 3) ซึ่งการประเมินคุณภาพภายนอกดำเนินการมาแล้ว 3 รอบ ตั้งแต่ พ.ศ. 2544-2558 รวมระยะเวลา 15 ปี ได้แก่ รอบแรก (พ.ศ. 2544-2548) เป็นการประเมินเพื่อยืนยันสภาพจริงของสถานศึกษา สะท้อนจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา โดยไม่มีการตัดสินผล รอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) เป็นการประเมินพัฒนาการจากการนำผลการประเมินรอบแรกมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น (ประเมินอิงเกณฑ์และอิงพัฒนาการของสถานศึกษา) และให้การรับรองมาตรฐานการศึกษา และรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) เป็นการประเมินเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา พิจารณาจากผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบมากกว่ากระบวนการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละสถานศึกษา และให้การรับรองมาตรฐานการศึกษา ขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนากระบวนการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (พ.ศ. 2559-2563) (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2554: คำนำ)

ผู้ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายนอกคือผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจาก สมศ. ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความมุ่งหมาย หลักการ แนวการจัดการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีทักษะการสื่อสาร มีทัศนคติที่ดีต่อการประเมิน มีความเป็นกัลยาณมิตร มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา มีบุคลิกภาพดี เป็นต้น การประเมินคุณภาพภายนอกทั้งสามรอบ สมศ. ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกเพื่อให้การรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอก และการพัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอก โดยมีการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการอบรมคัดเลือกเพื่อให้การรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอกในแต่ละรอบการประเมินมีความแตกต่างกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ประเมินภายนอกที่มีคุณภาพ กล่าวคือ รอบแรก (พ.ศ. 2544-2548) ได้ดำเนินการทั้ง สมศ. และหน่วยฝึกอบรมของสถาบันอุดมศึกษาที่ สมศ. ให้การรับรอง มีการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการเสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ และ 2) ขั้นตอนการฝึกอบรม รอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) ดำเนินการโดยหน่วยฝึกอบรมของสถาบันอุดมศึกษาที่ สมศ. ให้การรับรอง มีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการพิจารณาคูณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) การฝึกอบรม และ 3) การทดสอบหลังฝึกอบรม โดยใช้ข้อสอบกลางจาก สมศ. และรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) สมศ. ดำเนินการเอง โดยปรับขั้นตอนการคัดเลือกและให้การรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอกเป็น

4 ขั้นตอน คือ 1) การพิจารณาคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) การสอบข้อเขียน 3) การสอบสัมภาษณ์ และ 4) การฝึกอบรมและทดสอบหลังฝึกอบรม สำหรับการฝึกอบรมพัฒนาผู้ประเมินภายนอกภายหลังจากการที่ได้รับการรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอกแล้ว มีการกำหนดให้ผู้ประเมินภายนอกทุกคนเข้ารับการอบรมกับ สมศ. อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อทบทวนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล การให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาจากผลการประเมิน การนำเสนอผลการประเมิน รวมถึงรับฟังนโยบาย แนวปฏิบัติในการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่างๆ เพื่อนำข้อมูลไปทบทวนและวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานในระยะต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2555: 10–18)

การประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา สมศ. มีผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนมากกว่าสองพันคน มีความหลากหลายทั้งช่วงอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ด้านการศึกษา ประสบการณ์ทำงานด้านการประเมินคุณภาพภายนอก จากการสังเคราะห์ข้อมูลผลการติดตามการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่รอบแรกถึงรอบสาม (ปี พ.ศ. 2544-2558) พบว่าประเด็นที่สถานศึกษาให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะให้ สมศ. เร่งปรับปรุงพัฒนามากที่สุด คือ คุณภาพผู้ประเมินภายนอก อาทิ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอกตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา การสื่อสารด้วยวาจา ความเป็นกัลยาณมิตร และการให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งประเด็นดังกล่าวส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้ข้อมูลอีกส่วนหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นว่า สมศ. ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขคุณภาพผู้ประเมินภายนอก คือ คุณภาพของรายงานผลการประเมิน เนื่องจากผลการประเมินยังไม่สะท้อนคุณภาพผลการจัดการศึกษาในเชิงลึกและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ยังไม่ชี้ชัดถึงแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงมีเสียงสะท้อนที่สำคัญจากสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอกของใน 3 รอบที่ผ่านมา คือ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกยังไม่สะท้อนคุณภาพตามสภาพจริงของสถานศึกษา ผู้ประเมินภายนอกเน้นประเมินเอกสาร สร้างภาระให้กับครู/อาจารย์ในการจัดเตรียมเอกสาร หลักฐานต่างๆ เพื่อรองรับการประเมิน ไม่มีเวลาในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของผู้เรียนมีแนวโน้มลดลง และเสนอให้มีการปฏิรูประบบการประเมินคุณภาพการศึกษาก่อนที่ สมศ. จะเริ่มประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (พ.ศ. 2559-2563) และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหรือสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544-2558 มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพียง 6 เรื่อง ผลการวิจัยดังกล่าว พบว่า ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีคุณลักษณะหรือสมรรถภาพที่พึงประสงค์ดังนี้ 1) มีความรู้ด้านการจัดการศึกษาและด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 2) มีทักษะที่จำเป็นในการประเมิน 3) มีทักษะการสื่อสาร 4) มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประเมิน 5) ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน 6) มีความสามารถ

ในการให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลป้อนกลับแก่สถานศึกษา 7) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ 8) มีเจตคติที่ดีต่อการประเมิน และ 9) มีความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (อรนิศา เจริญรวย. 2544: 175-178; ปิยะมาศ หวังช่วยกลาง. 2547: 103-109; เกื้อ กระแสโสม. 2547: 136-139; ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2547: 300-339; สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. 2550: 302-304; และ ศจี จิระโร. 2551: 143-153) ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงสำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในการคัดเลือกเพื่อให้การรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอก และการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานค่อนข้างน้อย รวมถึงปัจจุบัน สมศ. ยังไม่ได้กำหนดสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ไว้อย่างเป็นทางการและประกาศให้เป็นที่ยอมรับตรงกัน ตลอดจนยังไม่มีรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างชัดเจน

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากผู้ประเมินภายนอกถือเป็นบุคคลที่เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในดำเนินงานของ สมศ. ถึงแม้การดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกจะมีทรัพยากรด้านอื่นๆ มาสนับสนุนอย่างเพียงพอ อาทิ งบประมาณ เทคโนโลยีที่ทันสมัย วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ หากขาดผู้ประเมินภายนอกที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้ทรัพยากรเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงหากยังไม่มี การประเมินสมรรถนะเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับนำมาใช้พัฒนาผู้ประเมินภายนอกอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จะส่งผลให้ สมศ. ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ ทั้งนี้หากมีการประเมินสมรรถนะที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์กรเกิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้องค์กรมองเห็นจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข จุดแข็งที่ต้องพัฒนาระดับคุณภาพและมาตรฐานให้สูงมากยิ่งขึ้น การใช้จรรยาบรรณควบคู่กับผลงานที่เกิดขึ้น ตลอดจนได้ข้อมูลสำหรับนำไปใช้พัฒนาการสรรหา คัดเลือกผู้ประเมินภายนอกที่จะเข้าสู่ระบบการประเมิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้คนดี คนเก่งเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ มีสมรรถนะตรงตามที่ต้องการ ดังที่นักทฤษฎีทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายท่านได้ให้ความเห็นไว้ว่า “สมรรถนะ” เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวของบุคคลและเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร และเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างที่ต้องการ และเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (สำนักงาน ก.พ. 2548: 1; Mitrani; Dalziel; & Fitt. 1992: 11; Spencer; & Spencer. 1993: 11; อ้างอิงจาก McClelland. 1973) นอกจากนี้การประเมินสมรรถนะยังเป็นกระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ผลการประเมินที่ได้จะมีประโยชน์สำหรับการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เกิดการปรับปรุงพัฒนางาน ทราบถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี

ความชอบประจำปี และค่าตอบแทนของบุคลากรได้เป็นอย่างดี และจากข้อมูลการสังเคราะห์ผลการติดตามการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหรือสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง ตั้งแต่รอบแรกถึงรอบสาม (ปี พ.ศ. 2544-2558) รวมถึงเสียงสะท้อนจากสถานศึกษาและสังคมที่เสนอให้ปฏิรูประบบการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นลดภาระการสร้างเอกสาร หลักฐาน เพื่อคืนครู อาจารย์กลับสู่ห้องเรียน ตลอดจนการปรับรูปแบบการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทำให้บริบทการทำหน้าที่ในการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และต้องมีสมรรถนะหรือความคล่องตัวในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกอีกด้วย รวมถึงความสำคัญและจำเป็นของการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารจัดการคุณภาพผู้ประเมินภายนอกดังที่กล่าวมาข้างต้น

จากการประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา สมศ. ยังไม่มีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก ตลอดจนนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอกอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-Based Monitoring and Evaluation) มาประยุกต์ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ เป็นการประเมินผลที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีต่อผลลัพธ์ เป็นรูปแบบการประเมินผลที่มีบทบาททั้งในลักษณะของการติดตาม (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation) ในกระบวนการปฏิบัติงาน มุ่งประเมินผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Result) มีการรายงานผลอย่างเป็นระบบด้วยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องบนพื้นฐานของผลลัพธ์ที่เกิด ช่วยสะท้อนข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละกระบวนการ (Ongoing Process) ได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความเหมาะสมสำหรับนำมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังเป็นการประเมินที่บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน กล่าวคือผู้ประเมินได้ข้อมูลสารสนเทศตามที่ต้องการเกี่ยวกับความสำเร็จของการดำเนินงาน ส่วนผู้ถูกประเมินจะได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง รวมถึงการประเมินลักษณะนี้ยังเป็นการประเมินที่มุ่งสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ขององค์กรแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานช่วยกันแก้ปัญหาและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานร่วมกัน และที่สำคัญเป็นการประเมินที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถนำผลการประเมินที่ได้มาจัดทำแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว นำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกเป็นรายบุคคล ส่งผลต่อคุณภาพของงานของ สมศ. ได้เป็นอย่างดี (Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist. 2004: 14-18; Freer Spreckley. 2009: 5-7)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะหารูปแบบที่เหมาะสมสำหรับใช้ประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบ

มุ่งเน้นผลลัพธ์ เนื่องจากเป็นการประเมินที่มีทั้งการกำกับติดตามและการประเมินผลตั้งข้อมูลข้างต้น เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาให้ผู้ประเมินภายนอกมีสมรรถนะตามที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง โดยรูปแบบการประเมินที่ได้จะเป็นรูปแบบที่ สมศ. สามารถนำไปใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ในภาพรวม และเป็นรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินสมรรถนะมาใช้เป็นข้อมูลในการกำกับติดตาม และพัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีสมรรถนะตามที่กำหนดไว้โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Approach) จะส่งผลให้การประเมินคุณภาพภายนอกมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ได้ผลการประเมินที่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ สอดคล้องกับสภาพจริง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความเชื่อมั่น นำผลการประเมินไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับความต้องการด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสังคม และประเด็นที่สำคัญคือรัฐบาลมีข้อมูลสารสนเทศจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก สำหรับนำไปใช้พิจารณากำหนดนโยบายในการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบเป็นอย่างไร
2. การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีรูปแบบเป็นอย่างไร
3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้น มีความถูกต้องเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับใด ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการประเมินมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คือ สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพการประเมินคุณภาพภายนอก และข้อมูลสารสนเทศสำหรับใช้พัฒนาผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือเรียกโดยย่อว่า สมศ. ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะ โดยการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ จะดำเนินการโดยประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ซึ่งเป็นการประเมินผลที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อผลลัพธ์ เป็นรูปแบบการประเมินผลที่มีลักษณะการติดตาม และประเมินผลในกระบวนการปฏิบัติงาน มุ่งประเมินผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ผลการวิจัยจึงมีความสำคัญในทางทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีฐานมาจากการประเมินสมรรถนะ (Competency-Based Assessment) ซึ่งทำให้ผู้รับการประเมิน คือ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทราบถึงความรู้ความสามารถของตนเองตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ รวมทั้งผู้ประเมินคือ สมศ. จะมีข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกเป็นรายบุคคล สำหรับนำมาใช้พัฒนาผู้ประเมินภายนอกให้มีสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้การดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจ และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

2. ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกประสบความสำเร็จ เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่กำหนดไว้ รวมถึงผลจากการประเมินสมรรถนะจะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการคุณภาพและพัฒนาผู้ประเมินภายนอกโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Approach) และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะให้กับผู้ประเมินภายนอก การวางแผนทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งใช้เป็นต้นแบบมาตรฐานสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก เพื่อยกระดับวิชาชีพของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นผู้ประเมินมืออาชีพ (Professional Assessors) ต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการโดยวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์งานและบริบทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบสี่พร้อมกับจัดกลุ่มงาน สังเคราะห์ผลการปฏิบัติงานใน 3 รอบที่ผ่านมา และสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. สำหรับสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 4 เป็นผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และสมรรถนะที่เป็นจริงใน 3 รอบที่ผ่านมา จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,493 คน จากทั้งหมด 35 หน่วยประเมิน ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งหมด 898 คน จากทั้งหมด 7 หน่วยประเมิน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกจำนวน 449 คน

ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบสมรรถนะทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ และนำองค์ประกอบที่เป็นผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มาสอบถามความคิดเห็นผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลุ่มที่สองจำนวน 449 คน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อใช้สำหรับทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ดำเนินการโดย 1) ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์ประกอบของรูปแบบทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2) กำหนดประเด็นการติดตามผลลัพธ์ คือ การปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเด็นการประเมินผลลัพธ์ คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก 3) พัฒนาตัวบ่งชี้และการกำหนดน้ำหนักความสำคัญสำหรับใช้ในการประเมิน และ 4) กำหนดกรอบระยะเวลาของการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 5 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. สำหรับตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ (ความเหมาะสมและความเป็นไปได้) สำหรับใช้ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ และกำหนดน้ำหนักความสำคัญได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้และค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ (ความเหมาะสมและความเป็นไปได้) สำหรับใช้ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. สำหรับประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 4 เป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 5 เป็นผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับประชุมสนทนากลุ่มเพื่อร่วมกันพิจารณาในประเด็นความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ดำเนินการโดยนำรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่เนื่องจากขณะนี้ยังไม่มีกรประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ไปทดลองใช้กับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นสถานศึกษาสำหรับฝึกปฏิบัติในขั้นตอนระหว่างการตรวจเยี่ยมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 แห่ง โดยเข้าไปดำเนินการภายหลังจากการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ตัวแปรที่ศึกษา คือ คุณภาพของรูปแบบการประเมินและความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อรูปแบบการประเมิน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 เป็นสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นสถานศึกษาสำหรับฝึกปฏิบัติในขั้นตอนระหว่างการตรวจเยี่ยมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวนทั้งหมด 5 แห่ง

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ สำหรับประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นขึ้นตาม ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 18 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอก ใน 3 รอบที่ผ่านมา สำหรับประชุมสนทนากลุ่มเพื่อร่วมกันพิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ที่พัฒนาขึ้น ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 4 เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

สำหรับประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มีประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ จำนวน 18 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องได้ข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน เพื่อระบุความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม การตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งกระทำโดย สมศ. หรือผู้ประเมินภายนอกแล้วแต่กรณี เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

2. ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคคลหรือหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจาก สมศ. ให้ทำการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบ (สถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) และมีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544-2558)

3. สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา ก่อนระดับอุดมศึกษา หรือเปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

4. คุณภาพของการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง ผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สะท้อนคุณภาพผลการจัดการศึกษาได้ตรงตามบริบทของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภท ที่ได้มาจากการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้ประเมินภายนอกใน 4 มาตรฐาน ได้แก่ 1) ความตรงของการประเมินคุณภาพภายนอกตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ สมศ. กำหนดพิจารณาจากการประเมินได้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก และประเมินตามกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด 2) ความถูกต้องสมบูรณ์ของกระบวนการประเมิน พิจารณาจากกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรฐาน ความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล ความถูกต้องของการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเทียบกับกรอบแนวทางการประเมิน 3) ประสิทธิภาพของการประเมิน พิจารณาจากความถูกต้อง เชื่อถือได้ของผลการประเมิน ความชัดเจนและถูกต้องของรายงานผลการประเมิน ความเป็นประโยชน์และการเป็นที่ยอมรับของรายงานผลการประเมิน และ 4) ความเป็นไปได้และความเหมาะสมของข้อเสนอแนะ พิจารณาจากความชัดเจน ความเป็นไปได้ และความสมเหตุสมผลของข้อเสนอแนะ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2550: 1-25)

5. สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละบุคคล ที่จำเป็นต่อการ

ปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบสี่ ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการประเมินคุณภาพภายนอกตามเป้าหมาย พันธกิจ ที่ สมศ. กำหนดไว้ ประกอบด้วย

5.1 สมรรถนะหลัก หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ผู้ประเมินภายนอกทุกคนต้องมี ซึ่งต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน โดยในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นพิจารณาผลลัพธ์การปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) ความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ 3) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ และ 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน

5.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแต่ละตำแหน่งที่ผู้ประเมินภายนอกควรมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตำแหน่งให้บรรลุผล โดยในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นพิจารณาผลลัพธ์การปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม 2) ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน 3) ความสามารถในการประเมิน 4) ความสามารถในการสื่อสาร และ 5) ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ

6. รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มุ่งประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยเป็นการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นการนำผลการประเมินไปใช้กำกับติดตาม และการผดุงรูปแบบการประเมินดังกล่าวให้คงอยู่ เพื่อยกระดับคุณภาพและสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตามแนวคิดของ Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist (2004: 14-18) ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่

6.1 การเตรียมความพร้อม หมายถึง การกำหนดผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะ และบทบาทหน้าที่ รวมถึงสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้น

6.2 การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกัน หมายถึง การกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวนทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้

6.3 การเลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม หมายถึง การกำหนดตัวบ่งชี้สำหรับ ประเมินประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวนทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ ที่สะท้อนผลลัพธ์ทั้งปัจจัย กระบวนการ/กิจกรรม ผลผลิตและผลลัพธ์ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.4 การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้ หมายถึง การกำหนดระดับสมรรถนะจากผลการ ประเมินสมรรถนะ โดยแต่ละตัวบ่งชี้ที่เป็นเชิงปริมาณ ต้องมีคะแนนตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป ส่วนตัวบ่งชี้ ที่เป็นเชิงคุณภาพ ต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกอย่างน้อย 2 ข้อการปฏิบัติงานขึ้นไป

6.5 การวางแผนพัฒนาที่กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ หมายถึง การกำหนดแผนงาน โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อยกระดับ สมรรถนะให้สูงขึ้น

6.6 การติดตามผลลัพธ์ หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการประเมิน ไร่ทุก 6 เดือน และติดตามโดยใช้ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินการประเมินสมรรถนะหลักและ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ชุดเดียวกับการประเมินสมรรถนะไร่ทุก 12 เดือน

6.7 การประเมินผลลัพธ์ หมายถึง การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะตาม บทบาทหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรูปแบบการประเมิน โดยกำหนดระยะเวลาในการประเมิน ไร่ทุก 12 เดือน

6.8 การข้อค้นพบหรือผลการประเมิน หมายถึง การรายงานผลการประเมิน สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

6.9 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา หมายถึง การนำผลการประเมิน สมรรถนะมาใช้พิจารณาจัดกลุ่มคุณภาพผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม สมรรถนะทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และกำหนดแผนการพัฒนาเสริมสมรรถนะที่ยังต่ำกว่าระดับดี หรือมีพฤติกรรม การแสดงออกยังไม่ถึง 2 ข้อการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพภายนอกผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา และส่งเสริมผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสมรรถนะสูงกว่า ระดับดี หรือมีพฤติกรรมการทำงานครบตามที่กำหนด

6.10 การตรวจสอบการกำกับติดตามและประเมินผลในองค์กร หมายถึง การบริหาร การใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการ

ประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ตามวงจรคุณภาพ PDCA ได้แก่ 1) ดำเนินการปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้เครื่องมือ ตลอดจนวิธีการประเมินให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของการประเมินคุณภาพภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป (Plan: P) 2) นำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มาใช้ตามคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน (Do: D) 3) ตรวจสอบและประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามรูปแบบการประเมิน (Check: C) และ 4) นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมิน สมรรถนะไปใช้กำกับติดตามการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น และต่อเนื่อง (Action: A)

7. ผลของการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ หมายถึง ผลของกระบวนการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ไปทดลองใช้และพิจารณาจากการประเมินดังนี้

7.1 คุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ใน 4 มาตรฐาน ได้แก่

7.1.1 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้นมีขั้นตอนที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สามารถเข้าใจง่าย ไม่ยุ่งยากและซับซ้อน

7.1.2 มาตรฐานด้านความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องการแนวทางการประเมินคุณภาพหรือสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ.

7.1.3 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้นสามารถช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะที่ดีและสมรรถนะที่เร่งปรับปรุงเร่งด่วนของผู้ประเมินภายนอก เพื่อให้ สมศ. นำมาใช้ประโยชน์

7.1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้อง หมายถึง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความครอบคลุมเพียงพอต่อการนำไปใช้ตัดสินใจ เพื่อปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สูงขึ้น และส่งผลให้คุณภาพงานประเมินมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.2 ความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ หมายถึง ระดับความรู้สึกชอบหรือพอใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มุ่งประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ครั้งนี้ เป็นงานวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องดังนี้

นโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการดำเนินงาน การประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. ในรอบสี่ (พ.ศ. 2559-2563) รวมถึงบทบาทหน้าที่และ กิจกรรมการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดกลุ่มงาน (Job Family) แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน ภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. ใน 3 รอบที่ผ่านมา ตลอดจนการบริหารจัดการ คุณภาพผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำกับติดตาม การปฏิบัติงาน 2) การประเมินสมรรถนะ และ 3) การอบรมพัฒนาสมรรถนะ

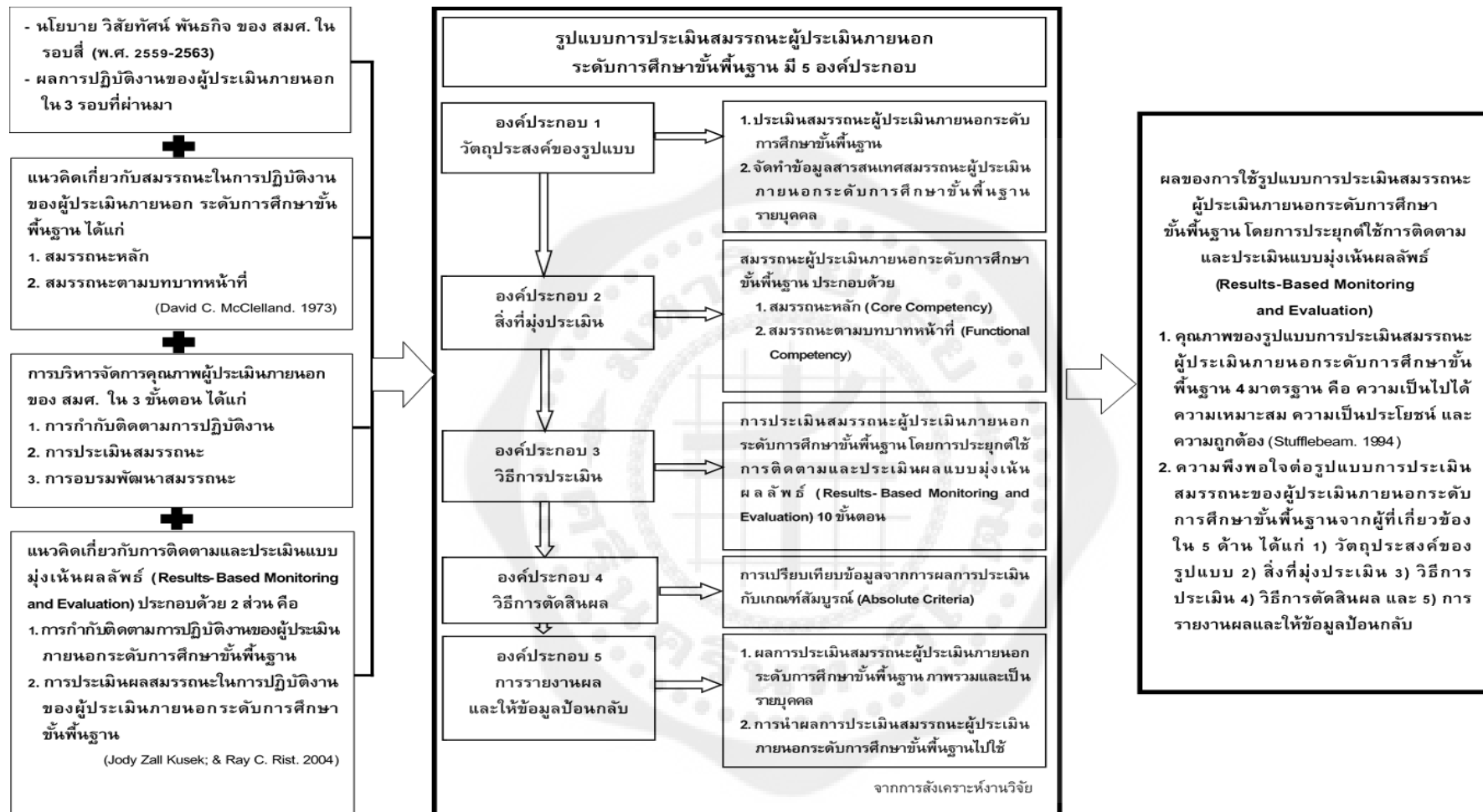
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้พัฒนามาจากแนวคิดของ DAVID C. McClelland (1973) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบสมรรถนะมี 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่คุณคน กระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ 2) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ เฉพาะด้านของคุณคน 3) ทศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่คุณคน เชื่อว่าตนเองเป็น (Self-concept) 4) บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบาย ถึงบุคคลนั้น และ 5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ สิ่งที่เป็นเป้าหมาย โดยส่วนที่ 3, 4 และ 5 จะเรียกรวมกันว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่ซ่อนเร้นอยู่ ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่นๆ ดังนั้น สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ/ความสามารถ (Skills) และ 3) คุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล (Attributes) ซึ่งจะแสดง ออกมาเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน ที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ การประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการโดยใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-Based Monitoring and Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อผลลัพธ์ เป็นรูปแบบการประเมินผลที่มีลักษณะการติดตาม และประเมินผลในกระบวนการปฏิบัติงาน มุ่งประเมินผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Results) ตามแนวคิดของ Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist (2004: 14-18) ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกัน 3) เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม 4) การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้ 5) การวางแผนพัฒนา กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ 6) การติดตามผลลัพธ์ 7) บทบาทของการประเมิน 8) การรายงาน ข้อค้นพบหรือผลการประเมิน 9) การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา และ 10) การผุดงระบบ การกำกับติดตามและประเมินผลในองค์กร โดยมีประเด็นในการกำกับติดตาม คือ การปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการประเมินผล คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก

รูปแบบการประเมิน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยได้มาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) กำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมิน 3) การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การรายงานผลการประเมิน และ 5) การนำผลการประเมินไปใช้ในการกำกับติดตาม โดยใช้รูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มีประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ

จากรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยมีการประเมินผลการใช้รูปแบบจากการทดลองใช้ และพิจารณาจากการประเมิน ดังนี้ 1) คุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และ 2) ความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดข้างต้น สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ประมวลนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอก
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
3. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
5. แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์
6. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อการประเมิน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอก

1.1 ความเป็นมาของการประเมินคุณภาพภายนอก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (2553: 29-31) ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการสำคัญในการจัดการศึกษา โดยให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา ได้แก่ หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินตนเองเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก มาตรา 49 กำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการและแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการ

จัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูล เพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาตามคำร้องขอของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก ที่สำนักงานดังกล่าวรับรองให้ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น และมาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจัดทำข้อเสนอแนะ การปรับปรุงแก้ไข ต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ ดำเนินการดังกล่าว ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารายงาน ต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือคณะกรรมการ การอุดมศึกษา เพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือเรียกโดยย่อว่า สมศ. พ.ศ. 2543 (2547: 3) หมวด 1 การจัดตั้ง วัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ มาตรา 7 กำหนดให้ สมศ. มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์และวิธีการประเมิน คุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของ สถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และมาตรา 8 กำหนดให้ สมศ. มีอำนาจหน้าที่หลัก ดังนี้ (1) พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอก กำหนดกรอบ แนวทาง และวิธีการประเมิน คุณภาพภายนอกที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษาและ หน่วยงานต้นสังกัด (2) พัฒนามาตรฐานและเกณฑ์สำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก (3) ให้การ รับรองผู้ประเมินภายนอก (4) กำกับดูแลและกำหนดมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ที่ดำเนินการโดยผู้ประเมินภายนอก รวมทั้งให้การรับรองมาตรฐาน ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นหรือเพื่อ ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอก สมศ. อาจดำเนินการ ประเมินคุณภาพภายนอกเองก็ได้ (5) พัฒนาและฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก จัดทำหลักสูตรการ ฝึกอบรม และสนับสนุนให้องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพหรือวิชาการ เข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ผู้ประเมินภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ และ (6) เสนอรายงานการประเมินคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาประจำปีต่อคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงาน งบประมาณ เพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายทางการศึกษาและการจัดสรร งบประมาณเพื่อการศึกษา รวมทั้งเผยแพร่รายงานดังกล่าวต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

สมศ. ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกมาแล้วสามรอบ ได้แก่ รอบแรก (พ.ศ. 2544-2548) เป็นการประเมินเพื่อพัฒนา ไม่มีการตัดสินผลการประเมิน แต่เป็นการประเมินเพื่อ ยืนยันสภาพจริงของสถานศึกษา ขณะเดียวกันถือเป็นการสร้างความเข้าใจกับสถานศึกษา เพื่อให้ ปฏิบัติได้ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินงานตามหลักการประกันคุณภาพการศึกษา รอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) เป็นการประเมินที่มีการตัดสินผลและให้การรับรองมาตรฐานการศึกษา โดยเน้น

ประเมินการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรกมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินแบบอิงเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น และแบบอิงสถานศึกษา เพื่อให้การประเมินมีความสมดุลระหว่างเกณฑ์ที่กำหนดกับงานที่สถานศึกษาดำเนินการ และรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) เป็นการประเมินที่มีการตัดสินผลและให้การรับรองมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับรอบสอง เป็นการประเมินเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โดยเน้นพิจารณาจากผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบ มากกว่ากระบวนการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2555: คำนำ)

1.2 ความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก

จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอก พบว่ามีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หน่วยงาน นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอกไว้หลายความหมาย ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542: 3) ระบุว่า การประกันคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง สมศ. (2543: 2) ระบุว่า การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม การตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งกระทำโดย สมศ. หรือผู้ประเมินภายนอก แล้วแต่กรณี เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 7) ระบุว่า การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินผลโดยบุคลากรภายนอกที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือสิ่งที่ถูกประเมิน แต่มีความชำนาญในวิชาชีพของการประเมิน

สุวิมล ว่องวาณิช (2545: 12) กล่าวว่า การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง กระบวนการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งกระทำโดยกลุ่มบุคคลที่เป็นนักประเมินโดยอาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณค่าของหน่วยงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาการทำงานและนำไปสู่การรับรองคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานตามมาตรฐานที่กำหนด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2555: 12) ระบุว่า การประเมินคุณภาพภายนอก เป็นการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา เพื่อมุ่งให้

การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาดีขึ้น ซึ่งต้องเริ่มต้นที่สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพของตนเอง ดำเนินการปรับปรุงคุณภาพ มีการกำกับติดตามคุณภาพ และมีระบบการประเมินตนเอง ต่อจากนั้นจึงรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา

แคมเบลและรอซซัส (Campbell; & Rozsnyai. 2002: 132) กล่าวว่า iva การประเมินคุณภาพภายนอก (External Evaluation) หมายถึง การประเมินคุณภาพขององค์กรจากผู้ประเมินที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประเมินและไม่มีความสัมพันธ์ หรือประโยชน์ทับซ้อนกับองค์กรที่เข้าไปประเมิน

ยูเนสโก (UNESCO. 2004: 37) ระบุว่า การประเมินคุณภาพภายนอก (External Evaluation) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลสารสนเทศ เอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงคุณภาพขององค์กร โดยผู้ประเมินภายนอกจะประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กร ประกอบด้วยกระบวนการ ดังนี้ การวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง การลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม และการเขียนรายงานผลการประเมิน

เบอร์ไนซ์ เทเลอร์ (Bernice Taylor. 2009: 2) กล่าวว่า iva การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง กระบวนการประเมินโดยผู้ประเมินจากภายนอกโครงการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ ความสามารถทางด้านการวิจัย ทำให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

สมาคมยุโรป (European Commission. 2015: Online) ได้ระบุว่า การประเมินคุณภาพภายนอก (External Evaluation) หมายถึง การติดตามการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาจากการประเมินซึ่งดำเนินการโดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับมอบหมายให้ทำการประเมิน และไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

จากความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอกข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นกระบวนการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งกระทำโดยบุคคลภายนอกที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือสิ่งที่ถูกประเมิน และมีความชำนาญในวิชาชีพของการประเมิน เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างแท้จริง

1.3 วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555: 12-13) ได้ระบุถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอกไว้ในคู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2554 ว่าเป็น การประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา เพื่อมุ่งให้การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาดีขึ้น ซึ่งต้องเริ่มต้นที่สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพ

ของตนเอง ดำเนินการปรับปรุงคุณภาพ มีการกำกับติดตามคุณภาพ และมีระบบการประเมินตนเอง ต่อจากนั้นจึงรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา ในที่นี้ ดำเนินการโดย สมศ. ซึ่งประเมินโดยพิจารณาและตรวจสอบจากผลการประเมินคุณภาพภายในของ สถานศึกษา โดยการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกควรมีความสอดคล้องและ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะต่างมุ่งสู่มาตรฐานหรือคุณภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน โดยมี วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอก จะกล่าวถึงเฉพาะการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) เนื่องจาก มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน คุณภาพภายนอกรอบสี่ ดังนี้

วัตถุประสงค์ทั่วไป

1. เพื่อให้ทราบระดับคุณภาพของสถานศึกษาในการดำเนินพันธกิจต่าง ๆ
2. เพื่อกระตุ้นเตือนให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพ การบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
4. เพื่อรายงานระดับคุณภาพและพัฒนาการในด้านการพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อตรวจสอบยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษาและประเมิน คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา กรอบแนวทาง และวิธีการประเมินที่ สมศ. กำหนด ซึ่ง สอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด
2. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยสะท้อนความแตกต่างของแต่ละสถานศึกษาที่แสดงถึง อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ รวมทั้งผลสำเร็จของการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมและการขึ้นำสังคม ของสถานศึกษาตามนโยบายของภาครัฐ
3. เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยพิจารณาจาก ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบมากกว่ากระบวนการ
4. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง
5. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีทิศทางที่สอดคล้องกันในการประเมินคุณภาพ ภายนอกกับการประเมินคุณภาพภายใน
6. เพื่อสร้างความร่วมมือและมีเป้าหมายร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพื่อเป็นการเชื่อมโยงการ ดำเนินงานสู่การพัฒนาคุณภาพร่วมกัน

7. เพื่อรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกและเผยแพร่ผลการประเมินคุณภาพภายนอกและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

หน่วยงานประเมินคุณภาพการศึกษาของประเทศอังกฤษ (CfBT Education Trust. 2010: 4) ได้ระบุว่า การประเมินคุณภาพการศึกษาในหลายๆ ประเทศของยุโรป ดำเนินการเพื่อการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา และเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมถึงการบริการด้านการศึกษาของรัฐต่อผู้เรียน

จากวัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอกข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน และเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมถึงการบริการด้านการศึกษาของรัฐต่อผู้เรียน

1.4 ความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอก

รุ่ง แก้วแดง (2544: 18-19) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินคุณภาพภายนอกมีความสำคัญและทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม นับตั้งแต่ผู้เรียน สถานศึกษา พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ดังนี้

1. ผู้เรียน จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ เรียนในสิ่งที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด เรียนจากประสบการณ์จริง คิดเป็น ทำเป็น ไม่เครียดจากการเรียนจนต้องพึ่งยาเสพติด มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดี คนเก่ง และเรียนรู้ด้วยความสุข

2. พ่อแม่ผู้ปกครอง จะมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา การพัฒนาการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการประเมินและพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งได้รับรู้ข้อมูลจากผลการประเมินคุณภาพภายนอก

3. สถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายนอกจะกระตุ้นให้สถานศึกษามีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการประเมินภายในของตนเอง ได้รับคำแนะนำจากผู้ประเมินในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสามารถใช้ผลการประเมินเพื่อขอรับความช่วยเหลือทางวิชาการและการสนับสนุนด้านงบประมาณต่อไป

4. หน่วยงานที่กำกับดูแล ทั้งในระดับเขตพื้นที่และในส่วนกลาง จะได้รับข้อมูลประกอบการพัฒนานโยบายและแผนการตัดสินใจและการสนับสนุนได้ถูกต้องตรงตามสภาพและความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา

5. สังคมและประเทศชาติ ได้การศึกษาที่มีคุณภาพ ได้สมาชิกที่มีคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ

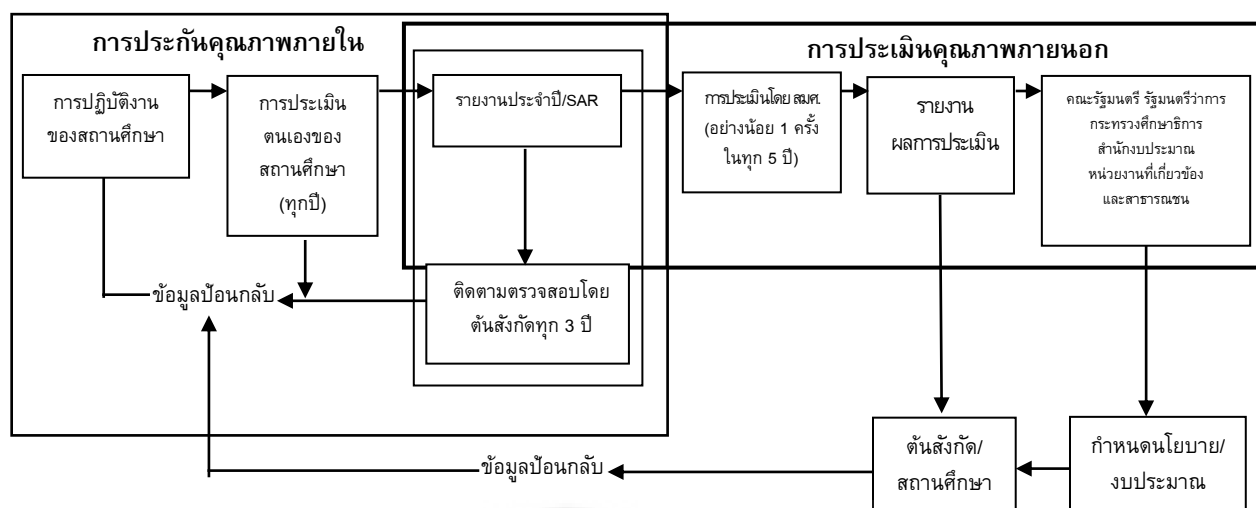
หน่วยงานประเมินคุณภาพการศึกษาของประเทศอังกฤษ (CfBT Education Trust. 2010: 7) ได้ระบุว่า การประเมินคุณภาพการศึกษามีความสำคัญใน 3 ส่วน ได้แก่ 1) ทำให้เกิดการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของภาครัฐ 2) มีการควบคุมกำกับดูแล และให้การรับรองคุณภาพการศึกษา และ 3) มีการกำหนดข้อบังคับของการให้บริการสำหรับการบริหารจัดการคุณภาพด้านการศึกษา

จากความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอกข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นส่วนสำคัญในการทำให้เกิดการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของภาครัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่มนับตั้งแต่ผู้เรียน สถานศึกษา พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก

ตามมาตรา 48 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระบุว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง” ในขณะที่มาตรา 49 ของพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันระบุถึงการประเมินคุณภาพภายนอกไว้ว่า “ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา” (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2555: 13-14)

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาปกติที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการควบคุมดูแลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ มีการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ด้วยเหตุนี้ระบบการประกันคุณภาพภายในจึงต้องดูแลทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิตหรือผลลัพธ์ (Output/Outcome) ซึ่งต่างจากการประเมินคุณภาพภายนอกที่เน้นการประเมินผลการจัดการศึกษา ดังนั้นความเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอกจึงเป็นสิ่งจำเป็น ปรากฏดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก

ที่มา: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). คู่มือผู้ประเมินเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2554-2558). หน้า 14.

จากภาพประกอบ 2 จะเห็นว่าเมื่อสถานศึกษามีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในแล้ว จำเป็นต้องจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นผลจากการประกันคุณภาพภายในหรือเรียกว่า รายงานการประเมินตนเอง เพื่อนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เอกสารดังกล่าวจะเป็นเอกสารเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา การติดตามตรวจสอบโดยต้นสังกัด และการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดทำรายงานการประเมินตนเองที่มีความลุ่มลึก สะท้อนภาพที่แท้จริงของสถานศึกษาในทุกองค์ประกอบของคุณภาพ

1.6 แนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2560: Online) ได้กำหนดกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (พ.ศ. 2559-2563) ไว้ดังนี้

1) แนวคิดหลักของการประเมิน ได้แก่

1.1) การประเมินคุณภาพภายนอกต้องมีความเชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมาย มาตรฐานที่กำหนดและร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้น (Accountability)

1.2) การประเมินคุณภาพภายนอกต้องมีความท้าทายและช่วยกระตุ้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดการส่งเสริมการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาสู่สากลตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล เพื่อการบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ (Empowerment)

2) วัตถุประสงค์ของการประเมิน ได้แก่

2.1) สร้างกรอบแนวทางการตรวจประเมิน (Quality Code/ Criteria/ Guideline) และส่งเสริมให้สถานศึกษาสร้างมาตรฐานการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทุกระดับและทุกกลุ่มประเภท และสร้างผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพภายนอกสำหรับสถานศึกษาทุกระดับและทุกกลุ่มประเภทเพื่อให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนจากผู้มีหน้าที่ในการสร้าง “วัฒนธรรมคุณภาพ” ภายในสถานศึกษาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่สากลตามแผนยุทธศาสตร์ชาติและความคาดหวังของประเทศ

2.2) ประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อสะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษา พร้อมทั้งรายงานสถานการณ์ด้านคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ข้อมูลแก่รัฐบาลในการพิจารณากำหนดนโยบายการพัฒนา ที่นำไปสู่การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3) เป้าหมายของการประเมิน ได้แก่

มีกรอบแนวทางสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาชาติ และมาตรฐานระดับสากล พร้อมทั้งรายงานผลการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของชาติต่อรัฐบาลอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศ

4) แนวทางพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมิน ได้แก่

4.1) ใช้กลไกการประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้เกิดการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและยุทธศาสตร์ของประเทศ

4.2) เน้นการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพของระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาและต้นสังกัดรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีความพร้อมในการแข่งขันในระดับสากล

4.3) ให้ความสำคัญกับการประเมินที่มุ่งสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับดำเนินชีวิตในอนาคต และสถานศึกษามีขีดสมรรถนะสูง สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องในอนาคต

4.4) เปิดโอกาสให้สถานศึกษาสร้างความโดดเด่นเฉพาะทาง หรือเป็นต้นแบบในการพัฒนาในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

5) แนวทางการประเมิน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 5.1) ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของระบบประกันคุณภาพภายใน
- 5.2) ความเชื่อถือได้ของระบบประกันคุณภาพภายใน
- 5.3) ประสิทธิภาพของระบบประกันคุณภาพภายในที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

6) เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพรายด้าน หรือองค์ประกอบ ได้แก่

6.1) เกณฑ์พื้นฐาน (Common Standards) มี 5 ระดับคุณภาพ ดังนี้

- ดีเยี่ยม (Excellent)
- ดีมาก (Very Good)
- ดี (Good)
- พอใช้ (Fair)
- ปรับปรุง (Improvement Required)

6.2) เกณฑ์ท้าทาย (Challenging Standards) มี 3 ระดับ ดังนี้

C3 เป็นต้นแบบโดดเด่น ได้รับการยอมรับระดับนานาชาติ (Achieved International Issues)

C2 เป็นต้นแบบโดดเด่น ได้รับการยอมรับระดับชาติ (Achieved National Issues)

C1 เป็นต้นแบบหรือโดดเด่นระดับภูมิภาค/ท้องถิ่น (Achieved Community Issues)

7) วิธีการประเมิน มีดังนี้

การประเมินคุณภาพภายนอกจะเป็นการประเมินเชิงคุณภาพ เน้นข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ที่สะท้อนผลลัพธ์การดำเนินงาน โดยใช้การตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) และการตรวจทานผลการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินในระดับเดียวกัน (Peer Review) ให้ครอบคลุมองค์ประกอบทั้งระบบแบบองค์รวม (Holistic Approach) โดยมีองค์ประกอบของวิธีการประเมินคุณภาพภายนอก ดังนี้

7.1) การศึกษาข้อมูลด้านบริบทพื้นฐานของสถานศึกษา (Organization Context)

7.2) การศึกษารายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) การลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม (Site Visit)

8) ขั้นตอนดำเนินงาน มีดังนี้

8.1) สถานศึกษาประเมินตนเอง (Self-Assessment) วิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายใน แล้วจัดส่งรายงานการประเมินตนเองที่ได้รับความเห็นชอบจากต้นสังกัดให้ สมศ. ตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนด

8.2) สมศ. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา (Pre-Analysis) จากฐานข้อมูลของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อตรวจสอบความพร้อมด้านปัจจัยการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นต้นตามโปรแกรมการตรวจสอบที่กำหนด

8.3) คณะผู้ประเมินภายนอกประชุมพิจารณาผลการดำเนินงานของสถานศึกษา จากรายงานการประเมินตนเองร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Pre-Assessment) เพื่อวางแผน การลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมตามมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก รวมทั้งระบุประเด็น จุดแข็ง ประเด็นปรับปรุง และกำหนดวันลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม

8.4) คณะผู้ประเมินภายนอกลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม (Site Visit) เพื่อประชุมเสวนา สร้างสรรค์ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพกับบุคลากร หลักฐาน เชิงประจักษ์ และหน่วยงาน/บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งทำการรายงานผลประเมิน ด้วยวาจา

8.5) คณะผู้ประเมินภายนอกจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก (EQA Report) พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา แล้วจัดส่งให้ สมศ. เพื่อ พิจารณาให้การรับรองผลการประเมิน จากนั้น สมศ. จะจัดส่งให้กับสถานศึกษาและหน่วยงาน ต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้นๆ เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป ภายในระยะเวลา 7 วัน นับถัดจากวันที่คณะกรรมการ สมศ. ให้การรับรองผลการประเมิน

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินคุณภาพภายนอก เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ หลักและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประเมินภายนอก มีรายละเอียดในการนำเสนอมีดังนี้

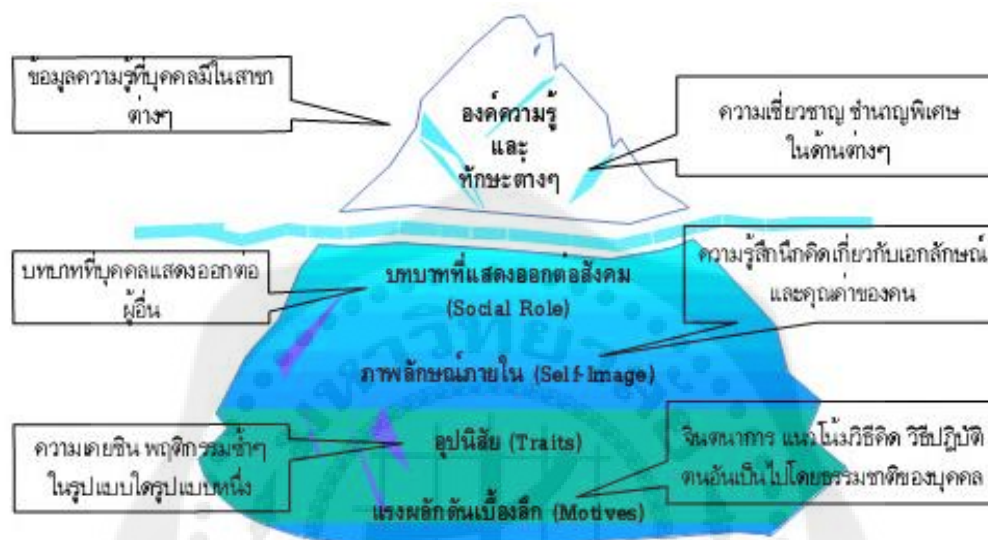
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.1.1 ประวัติความเป็นมาของสมรรถนะ

เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจาก มหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด ได้ตีพิมพ์บทความในวารสารนักจิตวิทยาอเมริกัน เรื่อง “Testing for Competence Rather than for Intelligence” ในปี ค.ศ. 1973 โดยแสดงความคิดเห็นต่อต้านการ ทดสอบความถนัด การทดสอบความรู้ในงานหรือผลการเรียนว่าไม่สามารถใช้ทำนายผลการ ปฏิบัติงาน หรือความสำเร็จในชีวิตได้ และได้วิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายผลการ ปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งก็คือ “สมรรถนะ” โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของผู้ที่ ประสบความสำเร็จในงานและกลุ่มของผู้ที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า (กลุ่มปานกลาง) เพื่อดูว่าสอง กลุ่มนี้แตกต่างกันในเรื่องใด ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเน้นที่ความคิดและพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์ ของงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งข้อดีของตัวแปรสมรรถนะ คือ ไม่แสดงผลการทดสอบที่ลำเอียง ต่อเชื้อชาติ เพศ หรือเศรษฐกิจฐานะทางสังคมเหมือนกับแบบวัดความถนัด หรือแบบวัดอื่นๆ ในกลุ่ม เดียวกัน ซึ่งแนวคิดของแมคเคลแลนด์ถือได้ว่าเป็นผู้ที่นำสมรรถนะมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงาน ก.พ. 2548: 1)

แนวคิดของสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบุคคลกับภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ส่วนน้อย

ที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็นและสามารถพัฒนาได้ง่าย นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลนั้นมีอยู่ และ 2) ส่วนใหญ่ที่จมอยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่มองเห็นและพัฒนาได้ยาก นั่นคือแรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำจะมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นอย่างมาก การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ปรากฏดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2548). หน้า 3.

2.1.2 ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า “สมรรถนะ” มีคำภาษาอังกฤษที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ อาทิ Capability, Ability, Proficiency, Expertise, Skill, Competency และ Aptitude ดังนั้นเพื่อความเข้าใจตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำภาษาอังกฤษว่า “Competency” หมายถึงความสามารถของบุคคลนั้นๆ ในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ประสบความสำเร็จ หรือทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ (The Concise Oxford English Dictionary. 2558: Online) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เฮย์ส (Hayes. 1983: 4) กล่าวว่าคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ คุณลักษณะ บทบาททางสังคม และทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบดังกล่าว จะทำให้บุคคลมีการปฏิบัติงานที่ได้มีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่มี

เบอร์กอยน์ (นิสตาร์ก เวชยานนท์. 2549: 33; อ้างอิงจาก Burgoyne. 1989) กล่าวว่า วัฐะ สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

วูดรฟ (นิสตาร์ก เวชยานนท์. 2549: 35; อ้างอิงจาก Woodruff. 1991) กล่าวว่า วัฐะ สมรรถนะ อาจแบ่งเป็น 2 ความหมาย ได้แก่ สมรรถนะที่เป็นความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสมรรถนะที่เป็นชุดของพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกนำมาใช้ในการกำหนดให้บุคคลปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้

โฮล์มส์ (สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548: 4; อ้างอิงจาก Holmes. 1992) กล่าวว่า วัฐะ สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลมีความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การวัดสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความหมายของโฮล์มส์ จึงต้องวัดจากที่ผลของการปฏิบัติงานของบุคคลตามที่องค์กรคาดหวังไม่ใช่การวัดจากผลงานที่บุคคลนั้นทำได้จริงเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่วางไว้ (It is not what person actually does, but it is about what person is capable of doing it) หรือมิใช่ด้วยการอ้างอิงจากผลงานในอดีต

แมคเคลแลนด์ (สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. 2548: 4; อ้างอิงจาก McClelland. 1993) กล่าวว่า วัฐะ สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละบุคคล สามารถผลักดันให้บุคคลนั้นๆ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือมีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยสมรรถนะตามความหมายของแมคเคลแลนด์ มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ 1) ทักษะ (Skills) 2) ความรู้ (Knowledge) 3) ทศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือการรับรู้ตนเอง (Self-concept) 4) บุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล (Trait) และ 5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer; & Spencer. 1993: 9-11) กล่าวว่า วัฐะ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสมรรถนะในความหมายของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์จะเหมือนกับสมรรถนะในความหมายของแมคเคลแลนด์ และมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน ได้แก่ 1) ทักษะ (Skills) 2) ความรู้ (Knowledge) 3) การรับรู้ตนเอง (Self-concept) 4) คุณลักษณะ (Traits) และ 5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motives)

เดลและเฮส (Dale; & Hes. 1995: 80) กล่าวว่า วัฐะ สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) หากกล่าวถึงสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competence) จะหมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานตามที่คาดหวังไว้

โอ ฮาแกน (O'Hagan. 1996: 4-5) กล่าวว่า วัฐะ สมรรถนะ หมายถึง แนวคิดที่คนสามารถถ่ายทอด ถ่ายเท หรือเคลื่อนย้ายทักษะและความรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน รวมถึงคุณภาพของควมมีประสิทธิภาพของบุคคลในองค์กร ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และ ค่านิยม

สก๊อต บี แพร์รี (สกัญญา รัตมีธรรมโชติ. 2548: 5; อ้างอิงจาก Scott B. Parry. 1998) กล่าวว่า วัฏจักร สมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของแต่ละบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบที่สัมพันธ์กับผลงาน สามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถพัฒนาเพิ่มพูนได้โดยการฝึกอบรม

เคลมพ์ (สกัญญา รัตมีธรรมโชติ. 2548: 28; อ้างอิงจาก Klemm. 1999) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่อยู่ภายในแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพหรือผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ มากกว่าบุคคลที่ไม่มีบุคลิกและลักษณะดังกล่าว

เชอร์มอน (Shermon. 2000: 35) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมที่นำมาสู่ผลงาน และผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการ

ไวต์เตทและฮอลลีฟอร์ด (สีมา สีมานันท์. 2548: 22; อ้างอิงจาก Whiddett; & Hollyforde. 2003) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลแสดงออกเมื่อได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่ตนมี หรือตนเป็น ส่งผลให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2540: 35) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะของกลุ่มความรู้ ทักษะ และบุคลิกที่จำเป็นต่อความพึงพอใจและความสำเร็จของการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543: 11-18) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง ตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชัย (2547: 61) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ ประกอบด้วย ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับแต่ละองค์กร

สกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2548: 17) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

สำนักงาน ก.พ. (2548: 4) ระบุว่า สมรรถนะ หมายถึง “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ/ความสามารถ (Skills) และคุณลักษณะอื่นๆ (Attributes) ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร” โดยการที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล

จากความหมายของสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่า “สมรรถนะ” (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ/ความสามารถ (Skills) และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล (Attributes) ซึ่งแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และสามารถพัฒนาเพิ่มพูนได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

2.1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

สุทัศน์ น้าพูนสุขสันต์ (จรัลพร ประถมบุรณ์. 2548: 8; อ้างอิงจาก สุทัศน์ น้าพูนสุขสันต์. 2546) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. ช่วยคัดสรรบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน มาปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่องค์กรต้องการอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเอง และเรื่องใดจะต้องพัฒนา จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น
3. ช่วยในการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีระดับความสามารถตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบโดยการฝึกอบรม
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงาน จะต้องใช้สมรรถนะด้านใดบ้าง
5. ช่วยตรวจสอบได้ว่าพนักงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นๆ มาจากความสามารถ หรือเหตุผลอื่น
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

สำนักงาน ก.พ. (2548: 5-6) ระบุไว้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ใช้ทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานก็ได้ คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญมากกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทดสอบเพื่อคัดเลือก การวางแผนการพัฒนา และที่สำคัญยังใช้เพื่อกำหนดค่าตอบแทน หากการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถบอกได้ว่าพนักงานคนใดมีผลการปฏิบัติงานดีหรือไม่ อย่างไร การบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ มีโอกาสที่จะไม่ประสบความสำเร็จตามไปด้วย

จากความสำคัญของสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญที่เน้นให้เห็นว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น จะมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ประการต่างๆ ดังที่ระบุไว้ในข้างต้น นอกจากนี้สมรรถนะเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรสามารถดึงศักยภาพความสามารถของบุคลากรมาใช้ในเชิงการเพิ่มพูนผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงานได้ ซึ่งมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือการเพิ่มพูนดังกล่าวนี้ จะต้องก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลร่วมระหว่างองค์กรและบุคลากร (Mutual benefits) หรือกล่าวได้ว่าองค์กรก็ได้รับประโยชน์จากผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของบุคลากร ในขณะที่บุคลากรก็มีความเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงาน และรับรู้ว่าจะพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career advancement) ได้ด้วย นอกจากนี้สมรรถนะยังเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) ซึ่งองค์กรจะต้องนำเป้าหมาย กลยุทธ์ และ

ค่านิยมขององค์กรมากำหนดเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยองค์ประกอบของการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ (Critical Success Factors) และสมรรถนะใดที่องค์กรควรมีและต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลในองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญสูงสุดขององค์กร และเป็นกำลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

2.1.4 ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 10-11) กล่าวว่า สมรรถนะ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

สำนักงาน ก.พ. (2548: 2-3) ระบุว่า แมคเคิลแลนด์ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท เมื่อพิจารณาโดยยึดผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ ได้แก่

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) ได้แก่ ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่ได้สามารถแยกผู้ที่ปฏิบัติงานดี ออกจากผู้ที่ปฏิบัติงานปานกลางได้

2. สมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competencies) ได้แก่ ปัจจัยต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมี แต่ผู้ที่ปฏิบัติงานปานกลางไม่มี สมรรถนะนี้จึงบ่งบอกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางได้

จิรประภา อัครบวร (2549: 68) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง จะมีสมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ ความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร และการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของงานสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

จากประเภทของสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และอีกประเภทคือ สมรรถนะตามสายงานหรือตามบทบาทหน้าที่ (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งควรมีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

2.1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สำนักงาน ก.พ. (2548: 3) ระบุไว้ว่า ตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์สมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น โดยทักษะดังกล่าวเกิดมาจากพื้นฐานทางความรู้ จนสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องและชำนาญ

3. การรับรู้ตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล (Traits) คือ สิ่งที่อยู่ติดตัวบุคคลนั้นๆ เช่น นิสัยใจคอที่ใจกว้างได้ หรือความเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

โดยองค์ประกอบส่วนที่ 3, 4 และ 5 จะเรียกรวมกันว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) คือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม คุณธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจะแสดงออกทางพฤติกรรม และมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติในแต่ละตำแหน่ง

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (สกาวิรัตน์ จรุงนนทกาล. 2556: 22-23; อ้างอิงจาก Spencer; & Spencer. 1993) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้ นอกจากนี้ยังทำให้องค์กรสามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานยังขาดความสามารถ

ด้านใดบ้าง พนักงานจะได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้เพิ่มพูนขึ้น ส่วนองค์กร ก็จะมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งการนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับสมรรถนะ เพื่อใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล จะมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. กลุ่มของสมรรถนะ (Competency Cluster) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่จัดตามความต้องการ เพื่อวิเคราะห์จำแนกระดับพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้าทำงานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้าทำงานเพียงผิวเผิน โดยหนึ่งกลุ่มจะประกอบด้วยหนึ่งสมรรถนะหรือมากกว่าก็ได้ เช่น กลุ่มการช่วยเหลือ และการบริการ (Helping and Human Service) จะประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ ความเข้าใจในด้านปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Understanding) และการให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation) เป็นต้น

2. มิติ (Dimensions) เป็นมิติของสมรรถนะ การกำหนดจำนวนมิติในแต่ละสมรรถนะ จะพิจารณาจากความรู้สึกที่ต้องการที่แท้จริง ความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น ขนาดของผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ความซับซ้อนของพฤติกรรม ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ซึ่งสมรรถนะหนึ่งจะประกอบด้วย 2-3 มิติ เช่น การให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation) จะประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติที่เกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า (Focus on Client's Needs) และมิติที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือหรือการบริการ (Initiative to Help or Serve Others) เป็นต้น

3. ระดับของสมรรถนะ (Competency Level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ โดยทั่วไปมักแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมที่เป็นกลาง และพฤติกรรมทางลบ ซึ่งแต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติ (Dimensions)

ไรแลทและโลฮาน (Rylatt; & Lohan. 1995: 36-38) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของแต่ละสมรรถนะมีดังนี้

1. บทบาทหลัก (Key Role) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้างๆ ตามข้อผูกพันหรือพันธกรณี (commitment) ที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ปฏิบัติงานอยู่

2. หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้างๆ

3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยย่อยนั้นๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ซึ่งอาจจะบ่งออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) หรือผลลัพธ์ (Output) ก็ได้

4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จที่ต้องการ

5. เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

6. คำแนะนำ (Evidence Guide) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาสำคัญต่างๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะ และความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่นๆ เพื่อให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งอาจทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

แพร์รี (สกาเวิร์ธน์ จรุงนนท์ทกาล. 2556: 23–24; อ้างอิงจาก Parry. 1996.) กล่าวไว้ว่า การกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะควรคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้

1. ควรระบุสมรรถนะในลักษณะกว้างๆ มีความเป็นสากลที่จะเป็นสเกลที่ทำให้ได้รับการยอมรับจากหลายๆ ฝ่าย แต่เงื่อนไขในการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มอาจจะแตกต่างกันไป

2. ควรหลีกเลี่ยงการระบุสมรรถนะที่เฉพาะเจาะจงมากเกินไป

3. ควรระบุสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้และวัดได้

4. ควรระบุสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง และควรมีตัวอย่างอธิบายพฤติกรรมให้ชัดเจน

5. การระบุสมรรถนะควรใช้ภาษาที่อ่านง่ายและเข้าใจง่าย

6. การเขียนสมรรถนะต้องสั้น กระชับ และได้ใจความ

7. การระบุถึงสมรรถนะที่มีความคล้ายคลึงกัน ควรระบุให้เห็นถึงความแตกต่างกันอย่างเด่นชัด

8. การระบุสมรรถนะควรเน้นถึงความต้องการในอนาคต เพื่อฝึกอบรมบุคลากรให้พร้อมรับสถานการณ์

9. ควรระบุสมรรถนะให้สามารถมองย้อนไปถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้ คือ จากผลงานสู่พฤติกรรม และจากพฤติกรรมสู่สมรรถนะ

10. ควรระบุถึงระดับพฤติกรรมระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดีที่สุดกับผู้ปฏิบัติงานปานกลาง หรือธรรมดา ให้สามารถอธิบายแยกแยะระดับพฤติกรรมระหว่างกันได้อย่างชัดเจน

11. ควรหลีกเลี่ยงสมรรถนะที่เป็นบุคลิกลักษณะนิสัย เพราะหลายคุณลักษณะของบุคลิกไม่สามารถปรับปรุงได้ด้วยการฝึกอบรม

12. ควรจัดสมรรถนะที่คล้ายกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2558: Online) ระบุไว้ว่า องค์ประกอบของระบบสมรรถนะ ประกอบด้วย ฐานข้อมูลสมรรถนะขององค์กร (Competency Basket) ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ชื่อสมรรถนะและคำจำกัดความ (Competency Names & Definitions) ระดับชั้นความสามารถ (Proficiency Level) และดัชนีชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) รายละเอียดดังนี้

1. ฐานข้อมูลสมรรถนะขององค์กร (Competency Basket) หมายถึง ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งหมดภายในองค์กร สมรรถนะแต่ละตัวจะได้รับการออกแบบตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ

ตำแหน่งงาน/กลุ่มงาน เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) หมายถึง การจำแนกรวบรวมสมรรถนะออกเป็นกลุ่มต่างๆ เช่น สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายวิชาชีพ สมรรถนะร่วมของกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ สมรรถนะเฉพาะทาง และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น

3. ชื่อสมรรถนะและคำจำกัดความ (Competency Names and Definitions)

3.1 ชื่อของสมรรถนะ (Competency Names) เป็นการกำหนดหรือตั้งชื่อสมรรถนะแต่ละตัวให้ชัดเจน ชัดเจนแตกต่างกับสมรรถนะตัวอื่นๆ ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจตรงกัน

3.2 คำจำกัดความของสมรรถนะ (Competency Definition) เป็นการให้ความหมายของสมรรถนะตัวนั้นๆ ว่าหมายถึงอะไร มีขอบเขตน้อยเพียงใด การให้คำจำกัดความเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจตรงกันว่าหมายถึงอะไร ซึ่งคำจำกัดความของสมรรถนะนั้นในแต่ละองค์กรอาจมีการใช้ภาษาและการให้ความหมายที่แตกต่างกันได้ ดังนั้น ในการกำหนดชื่อและความหมายย่อมมีความหลากหลาย และเหมาะสมแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

4. ระดับชั้นความสามารถ (Proficiency Level) เป็นการกำหนดระดับทักษะความรู้ ความสามารถของสมรรถนะ แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

4.1 การแบ่งระดับความสามารถตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy Scale) เป็นการแบ่งระดับความสามารถตามระดับโครงสร้าง ลำดับชั้นการบังคับบัญชาขององค์กร เป็นการสะท้อนให้เห็นความแตกต่างของลำดับชั้นการบังคับบัญชากับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนว่าแต่ละตำแหน่งต้องแสดงความสามารถหรือทักษะอย่างไรบ้าง เช่น

ระดับ 1: พนักงานระดับปฏิบัติการ

ระดับ 2: พนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ

ระดับ 3: พนักงานระดับผู้จัดการแผนกหรือเทียบเท่า

ระดับ 4: พนักงานระดับผู้จัดการส่วน

ระดับ 5: พนักงานระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือ กรรมการผู้จัดการ

4.2 การแบ่งระดับความสามารถตามความเชี่ยวชาญ (Expertise Scale) เป็นการแบ่งระดับความสามารถตามความเชี่ยวชาญนี้ อาจแบ่งเป็น 3, 4 หรือ 5 ระดับก็ได้

5. ดัชนีชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) เป็นการกระทำปฏิกิริยาหรือการกระทำตามบทบาทหน้าที่ภายใต้สถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง (Specific Circumstances) การกำหนดตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมควรเขียนพฤติกรรมที่สามารถสังเกตและวัดได้อย่างชัดเจน ควรขึ้นต้นประโยคด้วยคำกริยา (Action Verb) เช่น อธิบาย วิเคราะห์ วินิจฉัย ให้คำปรึกษาแนะนำ ออกแบบ สร้าง เป็นต้น ควรหลีกเลี่ยงการใช้คำที่เป็นนามธรรม เช่น ความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ ทักษะ เป็นต้น เนื่องจากแต่ละคนอาจแปลความหมายแตกต่างกัน ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมในแต่ละ

ระดับ (Behavioral Indicators) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key Result Area: KRA) หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมหลักๆ ในระดับนั้นที่คาดหวังให้บุคลากรแสดง พฤติกรรมออกมา และตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมหลัก (Key Behavior Indicator: KBI) หมายถึง พฤติกรรมย่อยที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับโดยในแต่ละระดับอาจมีพฤติกรรมย่อยที่พฤติกรรมก็ได้ แต่ต้องเขียนให้ครอบคลุมพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง

จากองค์ประกอบของสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของ สมรรถนะเป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เน้นในด้านความรู้ ความสามารถ/ทักษะ และ ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่บุคคลมีอยู่ในขณะนั้นๆ หากพบว่าบุคคลขาดความสามารถในด้านใด องค์การจะสามารถพัฒนาบุคคลในด้านนั้นๆ ให้เพิ่มพูนขึ้น ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

2.2 สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกระดับของสำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ดำเนินการโดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการ รับรอง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา ได้แก่ ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการประเมินโดยผู้ประเมินภายนอกในสังกัดหน่วยประเมินที่มีฐานะเป็น นิติบุคคลและได้รับการรับรองจาก สมศ. ส่วนด้านการอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา ผู้ประเมิน ภายนอกที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับจัดสรรงานประเมินเป็นคณะบุคคล สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ จะกล่าวถึงเฉพาะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ผู้วิจัย สนใจจะศึกษาวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ความหมายของผู้ประเมินภายนอก

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง สมศ. (2543: 2) ระบุไว้ว่า ผู้ประเมินภายนอก หมายถึง บุคคลหรือหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจาก สมศ. ให้ทำการประเมินคุณภาพภายนอก

ชัยวิชิต เขียวชนะ (2553: 73) กล่าวไว้ว่า ผู้ประเมินภายนอก หมายถึง ผู้ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการประเมิน

เลิฟ (Love. 1991: Online) กล่าวไว้ว่า ผู้ประเมินภายนอก หมายถึง บุคคลหรือ คณะบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทั้งองค์กรที่รับผิดชอบโครงการและตัวโครงการ ทำการประเมิน โครงการโดยอิสระ และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน

วิลเลียม บอซแมน (William Bozeman. 2015: Online) กล่าวไว้ว่า ผู้ประเมิน ภายนอก หมายถึง ผู้ประเมินจากภายนอกองค์กร ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ มีทักษะ มีความรู้ด้านการประเมิน และมีความเป็นกลาง

รัทนิกและแคมเบล (Bree Blottner. 2015: Online; อ้างอิงจาก Rutnik; & Campbell. 2002) กล่าวว่า ผู้ประเมินภายนอกเป็นคนที่ไม่ได้อยู่ในโครงการที่ดำเนินการและเป็นผู้ที่ได้รับการอบรมให้มีความเชี่ยวชาญด้านการประเมินโดยเฉพาะ

จากความหมายของผู้ประเมินภายนอกข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ประเมินภายนอกหมายถึง บุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประเมินและได้รับมอบหมายให้ทำการประเมินคุณภาพภายนอก และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับหน่วยงานที่เข้าไปประเมิน

2.2.2 คุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอก

องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศว่าด้วยการรับรองห้องปฏิบัติการของประเทศออสเตรเลีย (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. 2558: Online; อ้างอิงจาก International Laboratory Accreditation Cooperation. 2006) ระบุว่า คุณลักษณะของผู้ประเมินในระบบคุณวุฒิวิชาชีพมีดังนี้

1. เปิดใจกว้าง มีวุฒิภาวะเหมาะสม แสดงออกถึงความต้องการรับฟังความคิดเห็นหรือทัศนคติของผู้อื่น
2. ควบคุมการตัดสินใจของตนเองได้ มีทักษะในการวิเคราะห์ มีจิตใจหนักแน่น มั่นคง
3. มีความสามารถที่จะเข้าใจถึงสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการทำงานในรูปแบบต่างๆ จากมุมมองที่กว้างไกล และเข้าใจถึงการจัดแบ่งหน้าที่งานตามหน่วยสมรรถนะแต่ละหน่วย
4. จำแนกสิ่งจำเป็นหรือสาระสำคัญจากข้อมูลจำนวนเล็กน้อยได้อย่างชัดเจน
5. มีจริยธรรม จิตใจเป็นธรรม ยึดมั่นความถูกต้อง จริงใจ ซื่อสัตย์ สุขุมรอบคอบ
6. มีปฏิภาณไหวพริบ รู้จักกาลเทศะ มีศิลปะในการเจรจาต่อรองกับผู้อื่น
7. ช่างสังเกต มีสติตื่นตัวต่อสิ่งแวดล้อม ปรากฏการณ์รอบตัว และธรรมเนียมปฏิบัติรอบข้าง
8. ยึดมั่นในการบรรลุเป้าประสงค์อย่างมั่นคง
9. มีความสามารถในการตัดสินใจให้สำเร็จลุล่วงในเวลาที่เหมาะสมบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ด้วยเหตุผลเชิงตรรกวิทยา
10. ความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองในความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันรับรองมาตรฐานการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. 2558: Online; อ้างอิงจาก Education Review Officer (ERO). 2001) ระบุว่า ผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์และมีทักษะสูง ทั้งทักษะทั่วไปและทักษะเฉพาะ ได้แก่

1. ทักษะทั่วไป มีดังนี้

1) ทักษะในการคิดวิเคราะห์ เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ประเมิน โดยจะต้องสามารถให้ความเห็นอย่างมีอาชีพ ใช้การอ้างอิง/วิเคราะห์จากหลักฐานที่ปรากฏ และต้องมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดรอบด้าน ทักษะดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะต้องใช้ในการประเมินสถานศึกษา จึงไม่จำเป็นที่อดีตอาจารย์ใหญ่หรือครูผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินได้ดีที่สุด เพราะทักษะการวิเคราะห์เป็นทักษะที่แตกต่างออกไปมากจากทักษะที่ใช้ในการสอน

2) ทักษะในการจัดการกับข้อมูล การตัดสินใจให้ข้อพิจารณาใดๆ เป็นสิ่งที่ยาก โดยเฉพาะถ้าการพิจารณานั้นจะต้องสามารถเปิดเผยเป็นข้อมูลสาธารณะ และถูกนำมาอภิปราย ผู้ประเมินจะต้องมีความมั่นใจในสิ่งที่ตนคิดหรือทำโดยอาศัยหลักฐานข้อมูล บางครั้งผู้ประเมินอาจมีความลังเลใจในการพิจารณาให้ความเห็น และต้องการได้ข้อมูลต่างๆ เพิ่มมากมายเพื่อประกอบการลงความเห็น อย่างไรก็ตามผู้ประเมินไม่ควรใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลให้มากเกินไป แต่ควรมีความสามารถในการจัดการนำข้อมูลหรือหลักฐานรายละเอียดต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการพิจารณาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ทักษะในการเขียน ผู้ประเมินที่ปฏิบัติงานตรวจเยี่ยมสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการเขียนเชิงรายละเอียด วิเคราะห์ได้ดี ไม่ใช่ศัพท์เฉพาะที่เข้าใจยาก มีความสามารถในการเขียนให้ชัดเจน ถูกต้องตามกฎหมาย สิ่งที่เป็นข้อค้นพบสำคัญในการตรวจเยี่ยม ต้องระบุอย่างชัดเจน ไม่สับสน และสามารถทำให้ผู้ที่อ่านรายงานเห็นอย่างชัดเจนว่าข้อพิจารณาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ได้มาจากหลักฐาน มีข้อคิดเห็นส่วนตัวของผู้ประเมิน

4) ทักษะการสื่อสารโดยวาจา เป็นเรื่องสำคัญและต้องใช้ในหลายโอกาส โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องรู้จักใช้เทคนิค “No Surprise” กล่าวคือ แม้รายงานของสถานศึกษาจะออกมาไม่ค่อยดี และจะต้องเป็นการรายงานที่ตรงไปตรงมา ผู้ประเมินที่มีประสบการณ์จะต้องสามารถใช้การเจรจาให้สถานศึกษาไม่มีความประหลาดใจ (No Surprise) ที่ผลการตรวจเยี่ยมออกมาเช่นนั้น จะต้องพยายามชี้ให้เห็นประโยชน์ เพื่อให้สถานศึกษายอมรับรายงานนั้น

5) ทักษะด้านบุคคล รวมทั้งแต่ความสามารถ ทักษะในการเจรจาต่อรอง การเจรจาเชิงการทูต การจัดการกับความขัดแย้ง การเจรจาอย่างมีมิตรไมตรี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน โดยไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด (Non-Partisan) ต้องมียุทธวิธีในการเจรจา ประสานงานกับบุคคลต่างๆ ในทุกระดับ รวมทั้งมีทักษะในการพูดคุยกับนักเรียนในสถานศึกษาเพื่อเก็บข้อมูล

2. ทักษะเฉพาะ ได้แก่ ทักษะในการตรวจเยี่ยมสถานศึกษาหรือการบริหารงานบุคคล โดยคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของผู้ประเมิน คือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการต่างๆ รวมทั้งต้องเคารพในกฎเกณฑ์ กระบวนการ ขั้นตอนที่กำหนด และต้องยอมรับมาตรฐานคุณภาพของหน่วยงานก่อนเป็นประการสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. 2558: Online; อ้างอิงจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544) ระบุไว้ในรายงานการ

ศึกษาวิจัยเรื่อง การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา: กรณีศึกษานิวซีแลนด์ เกี่ยวกับคุณสมบัติสำคัญของผู้ประเมินคุณภาพการศึกษา ควรประกอบด้วยด้านต่างๆ ดังนี้

1. จริยธรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณ ผู้ประเมินควรมีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีการรายงานผลการประเมินตามความเป็นจริง และไม่ยอมให้อิทธิพลใดๆ เบี่ยงเบนผลการประเมินให้ผิดไปจากความเป็นจริง

2. ความรู้ ความสามารถทางการศึกษา ความสามารถในการตรวจสอบ วิเคราะห์ และสังเคราะห์หลักฐานข้อมูลต่างๆ ที่เก็บรวบรวมมาจากแหล่งต่างๆ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อพิจารณาสรุปผลการประเมินให้ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง รวมทั้งมีความสามารถในการเขียนรายงานผลการประเมินที่ชัดเจน และเป็นรายงานที่เขียนจากหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง

3. บุคลิกภาพและความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่ควรแสดงตนว่ามีอำนาจในการตัดสินให้คุณให้โทษผู้อื่น แต่ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และทำตนเป็นกัลยาณมิตรที่เข้ามาช่วยเหลือจนจุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ผู้ประเมินจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารโดยวาจาให้สถานศึกษายอมรับข้อบกพร่องของตนเองด้วย

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545: 31) กล่าวว่า ผู้ประเมินเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประเมิน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินให้สนองตอบความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องได้ มีความเป็นกลาง มีความสามารถในการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ในระดับที่เหมาะสมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

เพย์น (ปิยะมาศ หวังช่วยกลาง. 2547: 27; อ้างอิงจาก Payne. 1994) กล่าวว่า ผู้ประเมินเป็นผู้ตรวจสอบ ผู้ให้คำปรึกษา ผู้ติดต่อสื่อสาร และนักวิจัย โดยผู้ประเมินจะต้องมีความรู้ระดับผู้เชี่ยวชาญ มีความสามารถทางด้านการประเมิน มีความชำนาญงาน และมีความสามารถในการทำงานร่วมกับทีมประเมิน

เบอร์ไนซ์ เทเลอร์ (Bernice Taylor. 2009: 4) กล่าวว่า ผู้ประเมินภายนอกต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการประเมิน
2. มีทักษะด้านการวิจัยเชิงปริมาณและ/หรือเชิงคุณภาพ
3. มีความรู้เกี่ยวกับบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. มีทักษะความรู้ที่หลากหลาย เช่น ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม เป็นต้น
5. มีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมและบริบทที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทักษะทางภาษา เพศ
6. มีความเข้าใจถึงหลักการประเมิน เช่น การเสริมพลัง การมีส่วนร่วม เป็นต้น
7. มีความเป็นกลาง

สถาบันการประเมินของประเทศจอร์เจีย (The Georgia Evaluation Resource Center. 2015: Online) ระบุว่า คุณลักษณะของผู้ประเมินที่ดีมีดังนี้

1. เป็นผู้มีประสบการณ์ทางด้านการประเมิน
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
3. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายได้
4. สามารถพัฒนานวัตกรรมจากการประเมินภายใต้เงื่อนไขและบริบทของหน่วยงานที่รับการประเมิน
5. สามารถบริหารจัดการงานประเมิน รวมถึงการบริหารความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น
6. มีทักษะในการสื่อสารที่จะอธิบายผลการประเมินหรือข้อค้นพบได้อย่างชัดเจน

จากคุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ประเมินต้องเป็นผู้มีประสบการณ์และมีทักษะสูงทั้งทั่วไป และเฉพาะด้าน มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการประเมิน มีความเข้าใจในบริบทของสิ่งที่ประเมิน มีความเป็นกลาง มีความสามารถในการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์ในระดับที่เหมาะสมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2.2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 42) กล่าวว่า บทบาทของผู้ประเมินมีดังนี้

1. ผู้ประเมินต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุม มาเป็นผู้ให้ความร่วมมือ โดยต้องตั้งใจและให้เกียรติแก่ผู้ให้ข้อมูล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต้องเคารพต่อระเบียบวิธีวิจัยของการประเมิน และในกระบวนการมีส่วนร่วมนั้นผู้ประเมินต้องมีบทบาทสำคัญในส่วนของการรู้สภาพแวดล้อมของการมีส่วนร่วมนั้นๆ
2. ผู้ประเมินต้องมีบทบาทเป็นทั้งผู้เรียนและผู้สอน มากกว่าที่จะเป็นผู้สังเกตการณ์
3. ผู้ประเมินต้องเป็นผู้สร้างความจริง มากกว่าการเป็นเพียงผู้ค้นพบ ต้องมีผู้มีส่วนร่วมในการสร้างผลผลิต และต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลผลิตที่ตนเองสร้างขึ้นด้วย
4. ผู้ประเมินต้องเป็นกุญแจสำคัญในกระบวนการสร้างสรรค์ความจริง โดยต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ความจริงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมกับให้คำแนะนำข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำไปพิจารณาเมื่ออยู่ในบริบทหรือในสถานการณ์อื่นๆ ที่ใกล้เคียงกัน

แพทตอน (อรนิศา เจริญรวย. 2544: 85; อ้างอิงจาก Patton. 1997) กล่าวว่า ผู้ประเมินภายนอกต้องมีบทบาทในการประเมินให้มีความถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริง เนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่นอกองค์กรที่ได้รับการประเมิน และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีสถานะเป็นกลาง ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้รับการประเมิน และเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการประเมิน

องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศว่าด้วยการรับรองห้องปฏิบัติการ (The ILAC Secretariat. 2006: 7-8) ระบุว่า บทบาทของผู้ประเมินมีดังนี้

1. ใช้ร่องรอยหลักฐานที่มีอยู่ดำเนินการประเมินอย่างเป็นธรรม
 2. ยืนยันความถูกต้องของวัตถุประสงค์ในการประเมิน โดยปราศจากความกลัวเกรงหรือความนิยมชมชอบ
 3. ประเมินจากผลของการสังเกตการณ์ และการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินอย่างแท้จริง
 4. ปฏิบัติงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร จะช่วยให้การประเมินบรรลุเป้าหมายได้ดีที่สุด
 5. แสดงกิริยาด้วยความระมัดระวังในการประชุมร่วมกัน
 6. ควบคุมกระบวนการประเมินโดยไม่ให้มีการเบี่ยงเบนและสับสน
 7. ให้ความรับผิดชอบเอาใจใส่ และสนับสนุนกระบวนการประเมินอย่างเต็มความสามารถ
 8. ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดให้ได้ประสิทธิผล
 9. สร้างความสำเร็จให้ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย บนพื้นฐานของร่องรอยหลักฐานที่ได้รับการคัดเลือกระหว่างการประเมิน
 10. ยืนหยัดความถูกต้องในผลสรุปการประเมิน ถึงแม้ว่าจะได้รับแรงกดดันให้เปลี่ยนแปลง ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่อยู่บนพื้นฐานของร่องรอยหลักฐานการประเมิน
- สมาคมการประเมินของอเมริกา (American Evaluation Association. 2558: Online) ได้กล่าวถึงหลักปฏิบัติของผู้ประเมินไว้ดังนี้

1. ต้องมีการสืบเสาะหาข้อมูลอย่างเป็นระบบ (Systematic Inquiry) โดย
 - (1) ต้องประเมินด้วยเทคนิควิธีการที่เหมาะสมและมีความเป็นมาตรฐานตามหลักวิธีการประเมิน
 - (2) ควรร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดประเด็นการประเมิน การวิเคราะห์จุดอ่อน การวิเคราะห์จุดแข็ง โดยการเลือกประเด็นประเมินต้องสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง ตลอดจนใช้วิธีการที่หลากหลายในการเสาะแสวงหาคำตอบ และ (3) ควรมีการสื่อความหมายหรือนำเสนอรายงานที่ตรงประเด็นและมีรายละเอียดที่เพียงพอที่จะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าใจอย่างชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตีความ วิพากษ์ หรือโต้แย้งผลการประเมินได้
2. ต้องมีสมรรถนะของผู้ประเมิน (Competence) โดยผู้ประเมินดำเนินการประเมินตามสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และจะต้องมีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (1) ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการประเมิน (2) ควรประเมินตามกรอบแห่งวิชาชีพการประเมินและควรปฏิเสธการประเมินที่นอกกรอบขีดความสามารถของตนเอง และ (3) ควรพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีความสำคัญสำหรับการนำไปสู่การปฏิบัติการประเมินที่มีคุณภาพ

3. ต้องมีความซื่อสัตย์ (Integrity/Honesty) โดยต้องมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน และต้องพยายามให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความมั่นใจว่ากระบวนการประเมินเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ และโปร่งใส ดังนี้ (1) เปรียบเทียบกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความซื่อสัตย์เกี่ยวกับการดำเนินการประเมิน อาทิ ค่าใช้จ่ายการดำเนินการประเมิน ข้อจำกัด ของการประเมิน ขอบเขตของผลการประเมินที่ได้รับ (2) บันทึกการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างไปจากการเจรจาวางแผนโครงการตั้งแต่แรกเริ่ม พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลประกอบว่าทำไมจึงมีการเปลี่ยนแปลง (3) หาวิธีการหรือทางออกที่เหมาะสมสำหรับตนเอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) เปิดเผยบทบาทความสัมพันธ์เกี่ยวกับสิ่งที่ถูกประเมินซึ่งอาจจะเป็นข้อขัดแย้งสำคัญกับบทบาทนั้น (5) ไม่นำเสนอข้อค้นพบวิธีการซึ่งไม่เป็นตัวแทนภายใต้ข้อจำกัดของการประเมิน ผู้ประเมินควรพยายามปกป้องและให้สารสนเทศที่ถูกต้องในการนำไปใช้ (6) ถ้ากระบวนการประเมินหรือกิจกรรมนำไปสู่การได้สารสนเทศและการสรุปที่ผิดพลาด ผู้ประเมินควรมีความรับผิดชอบในการสื่อสารให้เหตุผลแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ (7) ควรเปิดเผยแหล่งเงินทุนสนับสนุนการประเมิน

4. นับถือในความเป็นคน (Respect for People) ผู้ประเมินต้องคำนึงถึงความปลอดภัย ให้เกียรติต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการประเมิน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ทุกกลุ่ม ดังนี้ (1) ศึกษาสภาพบริบทของการประเมิน เช่น สภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ นโยบาย สังคม เศรษฐกิจ และกิจกรรมต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อประเมิน (2) ยึดถือจรรยาบรรณและมาตรฐานการประเมินที่จะไม่เกิดผลกระทบหรืออันตรายต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมิน (3) กรณีที่ต้องนำเสนอผลการประเมินในเชิงลบ เป็นผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรพยายามรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และพยายามลดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น (4) ต้องตระหนักว่าการดำเนินการประเมินต้องเป็นไปโดยคำนึงถึงคุณค่าและผลที่จะเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (5) ต้องคำนึงถึงความเสมอภาคทางสังคม เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้รับผลประโยชน์จากการประเมินอย่างทั่วถึง และ (6) ต้องเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมิน

5. ต้องมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (Responsibilities for General and Public Welfare) โดยต้องคำนึงถึงความหลากหลายของ ผลประโยชน์ทั่วไป ผลประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการ และค่านิยมของสิ่งที่ประเมิน ดังนี้ (1) ต้องวางแผนและรายงานผลการประเมินโดยพิจารณาให้ครอบคลุมมิติที่สำคัญที่เป็นความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม (2) ต้องพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งในระยะสั้น และในระยะยาว (3) ต้องคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณชน และให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเข้าถึงสารสนเทศ รวมทั้งต้องมีการเผยแพร่สารสนเทศอย่างเสมอภาค (4) ต้องรักษาความสมดุลระหว่างความต้องการและความจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และ (5) ต้องดำเนินการประเมินเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของสังคม และเสนอสิ่งที่ดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รวมถึงสาธารณชนให้รับทราบ

แกรี เจ สโกลิตส (Gary J. Skolits. 2009: 275-295) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้ประเมินมีบทบาทสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) เลือกวิธีการที่ใช้ในการประเมิน 2) เลือกรูปแบบที่ใช้ในการประเมิน

3) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับที่เหมาะสม และ 4) การรับรู้ปฏิริยาที่อาจเกิดขึ้น โดยไม่ได้คาดหมายไว้ก่อนในระหว่างการประเมิน รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินยังขึ้นอยู่กับกิจกรรมการประเมิน แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะก่อนการประเมิน ผู้ประเมินภายนอกมีหน้าที่ดังนี้
 - 1.1 เตรียมความพร้อมที่จะทำการประเมิน
 - 1.2 ประสานติดต่อรายละเอียดกับผู้รับการประเมิน
 - 1.3 วางแผนและออกแบบการประเมิน
2. ระยะระหว่างการประเมิน ผู้ประเมินภายนอกมีหน้าที่ดังนี้
 - 2.1 ดำเนินการชี้แจงให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์

ของการประเมิน

- 2.2 เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
- 2.3 ตัดสินผลการประเมินบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ และโอกาสสำหรับการนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาในอนาคต
- 2.4 จัดทำรายงานผลการประเมิน เพื่อนำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. ระยะหลังการประเมิน ผู้ประเมินภายนอกมีหน้าที่ดังนี้
 - 3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการนำผลการประเมินไปใช้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
 - 3.2 สะท้อนผลการประเมินให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาในอนาคต

จากบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ประเมินภายนอกต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินอย่างเป็นระบบ มีการเตรียมการทั้งก่อนการประเมิน ระหว่างการประเมิน และหลังการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลการประเมินที่เป็นประโยชน์สูงสุดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.2.4 สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2558: Online) ระบุว่า คุณสมบัติของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 3 รอบที่ผ่านมาและในรอบสี่ ซึ่งมีความแตกต่างกันที่ในรอบสี่ไม่ได้กำหนดสัญญาชาติของผู้ประเมินภายนอก ผู้มีทุพพลภาพที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถตามคุณสมบัติดังกล่าว สามารถสมัครเข้ารับ การคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ และไม่ได้อ้างถึงความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 คุณสมบัติของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ.

คุณสมบัติใน 3 รอบที่ผ่านมา	คุณสมบัติในรอบสี่
(1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ยื่นสมัคร	(1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ยื่นสมัคร
(2) มีสัญชาติไทย	(2) ไม่กำหนดสัญชาติ
(3) สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลา	(3) สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลา
(4) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพเป็นที่ยอมรับและไม่เคยถูกลงโทษทางจริยธรรม	(4) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพเป็นที่ยอมรับและไม่เคยถูกลงโทษทางจริยธรรม
(5) ในกรณีที่เป็นข้าราชการต้องได้รับหนังสืออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือต้นสังกัดให้ยื่นใบสมัครเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อทำการประเมินคุณภาพภายนอกได้	(5) ในกรณีที่เป็นข้าราชการต้องได้รับหนังสืออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือต้นสังกัดให้ยื่นใบสมัครเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อทำการประเมินคุณภาพภายนอกได้
(6) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความมุ่งหมาย หลักการ แนวการจัดการศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบ	(6) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความมุ่งหมาย หลักการ แนวการจัดการศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบ
(7) มีความรู้และทักษะด้านการประเมินผล ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปและการให้ข้อเสนอแนะ และการเขียนรายงาน	(7) มีความรู้และทักษะด้านการประเมินผล ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปและการให้ข้อเสนอแนะ และการเขียนรายงาน
(8) มีทักษะในการสื่อสารด้วยวาจา	(8) มีทักษะในการสื่อสารด้วยวาจา
(9) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ รอบคอบ และสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	(9) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ รอบคอบ และสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
(10) มีบุคลิกภาพสุภาพเรียบร้อย	(10) มีบุคลิกภาพสุภาพเรียบร้อย
(11) มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา เป็นกัลยาณมิตร มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความสามารถในการประสานงาน	(11) มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา เป็นกัลยาณมิตร มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความสามารถในการประสานงาน

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณสมบัติใน 3 รอบที่ผ่านมา	คุณสมบัติในรอบสี่
	(12) ผู้มีคุณภาพที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถตามคุณสมบัติข้างต้น สามารถสมัครเข้ารับ การคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอก ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้

ที่มา: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2545: 135–138. และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2558: Online.

ทองอยู่ แก้วไทรฮะ; และคนอื่นๆ (2548: 56-62) กล่าวว่า ผู้ประเมินภายนอก ในการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานมาตรฐานการศึกษาของประเทศอังกฤษ (Office for Standards in Education: OFSTED) ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการศึกษา
2. ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการศึกษา ความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนา นักเรียนทางด้านจิตใจ ศีลธรรม สังคมและวัฒนธรรม

3. การเขียนรายงานจากหลักฐานที่รวบรวมมาจากการประเมินคุณภาพภายนอก นอกจากนี้ยังกำหนดจรรยาบรรณของผู้ประเมินภายนอกไว้ 6 ประการ คือ

1. ปฏิบัติงานอย่างมีหลักการและมีความเป็นมืออาชีพ
2. ประเมินโรงเรียนอย่างเป็นภววิสัย
3. รายงานผลการตรวจเยี่ยมโรงเรียนอย่างเป็นธรรม
4. สื่อสารอย่างจริงใจและเปิดเผย

5. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลัก

6. ให้ความเคารพข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับจากการไปตรวจเยี่ยมโรงเรียน

สภาวิชาชีพวิศวกรรมศาสตร์แห่งสหรัฐอเมริกา (Accreditation Board for Engineering and Technology. 2558: Online) ระบุว่า สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกมี 6 ด้านหลัก 15 ด้านย่อย ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกของสภาวิชาชีพวิศวกรรมศาสตร์แห่งสหรัฐอเมริกา

สมรรถนะหลัก	สมรรถนะย่อย
1. เทคนิคการประเมิน	1.1 การประยุกต์ใช้ความรู้ด้านเทคนิคการประเมินเพื่อการประเมินและรับรองคุณภาพ 1.2 การจัดทำเครื่องมือสำหรับการประเมินที่มีความเชื่อมั่นและเที่ยงตรง
2. ทักษะการสื่อสาร	2.1 การเขียนสื่อสารที่ชัดเจนและชัดเจนย่อชัดคำ 2.2 การนำเสนอผลการประเมินด้วยวาจา 2.3 การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน 2.4 การเขียนสรุปผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน 2.5 การสรุปข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง 2.6 การสรุปข้อมูลร่วมกับทีมประเมินทั้งก่อนและระหว่างการประเมิน
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล	3.1 เป็นมิตรกับทุกคน 3.2 รับฟังผู้อื่นและทำตัวกลมกลืนกับสภาพแวดล้อม 3.3 เปิดใจ และหลีกเลี่ยงความคิดเห็นส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดความลำเอียง 3.4 ทำการประเมินตามมาตรฐานและเกณฑ์โดยพิจารณาถึงบริบทที่เกี่ยวข้อง
4. การทำงานเป็นทีม	4.1 ทำการประเมินร่วมกับสมาชิกในทีม 4.2 เห็นคุณค่าของการประสบความสำเร็จของทีมมากกว่าตนเอง 4.3 เปรียบเทียบข้อค้นพบจากการประเมินร่วมกับข้อมูลของเพื่อนร่วมทีมที่ได้รับเพื่อความถูกต้องของข้อมูล

ที่มา: www.abet.org/program-evaluator-competency-model/. (Online).

จากสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานข้างต้นสรุปได้ว่าผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก และความรู้ในบริบทของสถานศึกษาที่จะประเมิน เพื่อให้ได้ข้อค้นพบจากการประเมินสะท้อนสภาพจริงของสถานศึกษาได้

2.2.5 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. กระบวนการคัดเลือกและพัฒนาผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้น พื้นฐานของ สมศ.

คณะกรรมการบริหาร สมศ. ครั้งที่ 8/2555 วันที่ 25 กันยายน 2555 (2555: 156-157) มีมติเห็นชอบแนวทางการสรรหาและพัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอก ดังนี้

กระบวนการคัดเลือกผู้ประเมินภายนอก

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจะต้องผ่านการพิจารณา การทดสอบ และการประเมินตามกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ผ่านการพิจารณาคุณสมบัติด้านวุฒิ ผลงาน ประสบการณ์จากคณะกรรมการของ สมศ.
2. ผ่านการทดสอบข้อเขียนด้านความรู้ ความเข้าใจระบบการประกันคุณภาพ การประเมินคุณภาพภายนอก และนโยบายปฏิรูปการศึกษา ฯลฯ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ 60 ขึ้นไป)
3. ผ่านการสัมภาษณ์เพื่อประเมินบุคลิกภาพ ทักษะคิด และความสามารถในการแก้ไขปัญหา
4. ผ่านการฝึกอบรมปฏิบัติการและได้รับการทดสอบ โดยต้องผ่านการประเมินผลการฝึกอบรมรายบุคคลทั้งด้านพฤติกรรม ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และความสามารถด้านการประเมินและการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ 75 ขึ้นไป)

ในกรณีที่คะแนนผลการประเมินรายบุคคลยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คณะกรรมการอาจพิจารณาให้เข้ารับการอบรมนิเทศเพื่อพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้การรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอกได้ โดยเฉพาะการอบรมนิเทศเพิ่มเติมด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา แต่ทั้งนี้จะต้องได้รับการทดสอบและมีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จึงจะได้รับการเสนอชื่อให้ได้รับการรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอกของ สมศ.

คุณสมบัติทั่วไปของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก (ก่อนการอบรมและการสัมภาษณ์)

1. อายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ยื่นใบสมัคร
2. มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงานที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพเป็นที่ยอมรับ และไม่เคยถูกลงโทษทางจริยธรรม
3. ในกรณีที่เป็นการราชการต้องได้รับหนังสืออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือต้นสังกัดให้สามารถยื่นใบสมัครเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อทำการประเมินคุณภาพภายนอกได้

4. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความมุ่งหมาย หลักการ แนวการจัดการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. มีทักษะในการสื่อสารด้วยวาจา

6. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ รอบคอบ และสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

7. มีบุคลิกภาพดี สุภาพเรียบร้อย

8. มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา เป็นกัลยาณมิตร มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีความสามารถในการประสานงาน

9. มีความรับผิดชอบ ช่างสังเกต มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

โดยผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องคุณสมบัติเฉพาะ (หลังจากการอบรม)

คือ มีความรู้และทักษะในการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ ได้แก่ การบริหารจัดการคุณภาพ (PDCA) การรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินคุณภาพ การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อมูลกับตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ การสรุปผลการประเมิน ให้ข้อเสนอแนะ และการเขียนรายงาน

ผู้ประเมินภายนอกต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

1. ไม่เป็นผู้วิกลจริต จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือจิตบกพร่องหรือทุพพลภาพจนเป็นเหตุให้เป็นผู้หย่อนสมรรถภาพในการเป็นผู้ประเมินภายนอก
2. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
3. ไม่อยู่ในระหว่างลงโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
4. ไม่เคยได้รับลงโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
5. ในกรณีของผู้ที่เคยรับราชการต้องไม่เคยได้รับโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

คุณสมบัติการต่ออายุผู้ประเมินภายนอก มีดังนี้

1. มีคุณสมบัติผู้ประเมินภายนอกตามระเบียบของ สมศ.
2. ไม่มีข้อร้องเรียนจากสถานศึกษา
3. ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ
4. ได้ผ่านการอบรมพัฒนา 20 ชั่วโมง/ปี จากหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การประกันคุณภาพ การประเมินคุณภาพภายนอก ฯลฯ ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ

กระบวนการในการพัฒนาผู้ประเมินภายนอก

1. การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษาให้เป็นมาตรฐาน โดยมีการจัดทำชุดฝึกอบรมที่สมบูรณ์และชัดเจน เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
2. การพัฒนาและให้การรับรองวิทยากรในการฝึกอบรมพัฒนาผู้ประเมินของ สมศ.
3. การกำหนดตารางการฝึกอบรมพัฒนาผู้ประเมินภายนอก (ผู้ประเมินเก่า/ผู้ประเมินใหม่) และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ผลการปฏิบัติงานใน 3 รอบที่ผ่านมาของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณภาพของผู้ประเมินภายนอก

จากการสังเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานใน 3 รอบที่ผ่านมาของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณภาพของผู้ประเมินภายนอก พบว่า ผู้ประเมินภายนอกยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพัฒนาการ บริบท หลักการ และจุดมุ่งหมาย ตลอดจนเนื้อหาสาระในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการประเมิน ทำให้ผลการประเมินที่ผ่านมา ยังไม่สะท้อนคุณภาพ การศึกษาอย่างจริงจัง รายละเอียดมีดังนี้

- 1) ผู้ประเมินภายนอกบางท่านมีวุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญไม่ตรงกับบริบทของสถานศึกษาที่ตนเข้าไปประเมิน
- 2) ผู้ประเมินภายนอกบางท่านยังขาดความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ต้องประเมิน หรือมีความรู้ที่ไม่ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง เช่น การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน โครงการยกระดับคุณภาพด้านการศึกษาตามนโยบายของประเทศ การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก เป็นต้น
- 3) ผู้ประเมินภายนอกส่วนใหญ่ ประเมินโดยอิงกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน ตามกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก หรือทำการประเมินแบบตรวจจับข้อบกพร่องจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานที่เป็นเชิงปริมาณ ไม่ได้เน้นการประเมินตามสภาพจริงเพื่อให้ออกข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- 4) ผู้ประเมินภายนอกบางท่านมีความรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จึงขาดประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ไม่เข้าใจบริบทของการบริหารสถานศึกษา
- 5) ผู้ประเมินภายนอกส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน ตามกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก รวมทั้งยังตีความตามความเข้าใจของตนเอง จึงส่งผลให้ไม่สามารถประเมินคุณภาพได้อย่างถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน และประเด็นที่สำคัญ คือ ผู้ประเมินภายนอกมีมาตรฐานการประเมิน

ที่แตกต่างกัน มีการตีความเกณฑ์การประเมินแตกต่างกันในระหว่างผู้ประเมินภายนอกด้วยตนเอง และยังขาดการทำงานเป็นทีม

6) ผู้ประเมินภายนอกส่วนใหญ่ทำการประเมินโดยวิธีการตรวจสอบเอกสารเป็นหลัก และตีความตามตัวอักษร ยึดตัวหนังสือเป็นหลัก ไม่สนใจข้อเท็จจริง มากกว่าที่จะใช้วิธีการพิจารณาข้อมูลตามสภาพจริงจากการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้เรียน ครู อาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ดังนั้นผลการประเมินจึงเป็นข้อเท็จจริงตามเอกสาร ซึ่งอาจไม่ตรงกับการปฏิบัติงานจริงของสถานศึกษาที่ไม่อาจอธิบายได้ด้วยเอกสารทั้งหมด

7) การจัดคณะผู้ประเมินภายนอกยังไม่เหมาะสม เช่น ผู้ประเมินภายนอกในทีมไม่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ตามบริบทของสถานศึกษา หรือผู้ประเมินภายนอกบางท่านมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ขาดจรรยาบรรณของผู้ประเมินภายนอก เช่น การมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับสถานศึกษา โดยอาจมีความสนิทสนมเป็นที่รู้จักกันกับสถานศึกษา ทำให้เกิดความเกรงใจระหว่างผู้ประเมินภายนอกและผู้ถูกประเมิน รวมทั้งคณะผู้ประเมินภายนอกอาจมีการเรียกร้องให้สถานศึกษาคูแล รับรองในระหว่างลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมสถานศึกษา เป็นต้น

8) ความน่าเชื่อถือของผลการประเมินคุณภาพภายนอก ผลการประเมินไม่สะท้อนคุณภาพการศึกษา และผลการประเมินยังไม่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนตามเจตนารมณ์ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นผลมาจากผู้ประเมินภายนอกส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการสรุปข้อค้นพบ การสะท้อนผลการประเมิน การให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งพบว่าข้อเสนอแนะในรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกมักจะมีเนื้อหากว้าง ไม่ได้เจาะจงไปที่ประเด็นที่แต่ละสถานศึกษาควรพัฒนาโดยตรง ทำให้คุณภาพของข้อเสนอแนะที่แต่ละสถานศึกษาได้รับมีความแตกต่างกันตามคุณภาพและประสบการณ์ของคณะผู้ประเมินภายนอก ส่งผลให้ไม่เกิดการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

3. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ

3.1 ความหมายของการประเมินสมรรถนะ

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2549: 50-55) ได้อธิบายไว้ว่าการประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) หมายถึง กระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง ในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด และในการประเมินสมรรถนะ องค์กรต้องพิจารณาว่าจะให้ใครเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความพร้อม และวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2558: Online) ระบุว่า การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) หมายถึง กระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้น เปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด การประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะดังนี้

1. ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic)
2. มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective)
3. เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable)
4. เครื่องมือมีความตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)

องค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ (2559: 6) ระบุว่า การประเมินสมรรถนะ คือการประเมินพฤติกรรม การประเมินพฤติกรรม คือการสังเกตพฤติกรรม ขั้นตอนการสังเกตพฤติกรรม คือการสังเกตพฤติกรรมความสม่ำเสมอ และทำการบันทึกการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อช่วยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเท่านั้น หลักฐานที่ได้จากแบบบันทึกยังสามารถใช้เป็นหลักฐานในการแจ้งผลการประเมินกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ด้วย

จากความหมายของการประเมินสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่าการประเมินสมรรถนะเป็นกระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้น เปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด โดยการประเมินสมรรถนะขึ้นกับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ

3.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2558: Online) ระบุว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะมีดังนี้

1. เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร
4. เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย
5. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของพนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (2553: 2) ได้ระบุว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะในหน่วยงานจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร และเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ของบุคลากร โดยในแต่ละกลุ่มบุคลากรก็จะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะในส่วนของ บุคลากรแต่ละคนจะต้องมีการจัดทำแผนการพัฒนาเฉพาะบุคคลให้สอดคล้องกับผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะ และผลการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม (2560: Online) ระบุไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะในการทำงาน มี 5 ประการ ได้แก่

1. เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง

ระบบและพัฒนาบุคลากร

4. เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ บรรลุตามเป้าหมาย

5. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของบุคลากร

จากวัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินสมรรถนะ เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำผลการประเมินดังกล่าวมากำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรในระยะสั้น และระยะยาวเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้

3.3 ผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 22–27) กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะของแต่ละ องค์กร อาจกำหนดแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะสามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ หัวหน้า ผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงาน ของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2558: Online) ระบุไว้ว่า ในการประเมินสมรรถนะ องค์กรจะต้องพิจารณาว่าจะให้ใครเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ โดยขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความพร้อม และวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น ผู้ที่สามารถประเมินสมรรถนะได้มีดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (Immediate supervisor)
2. ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates)
3. เพื่อนร่วมงาน (Peers)
4. ประเมินตนเอง (Self-assessment)
5. ประเมินโดยลูกค้า (Customer assessment)
6. ประเมินโดยคณะกรรมการ (Committee)

จากผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่าผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะจะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานคนนั้นๆ สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานของผู้ปฏิบัติงานคนนั้นๆ โดยงานวิจัย

ครั้งนี้ได้กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะเป็น 3 กลุ่มหลักตั้งข้างต้นเช่นเดียวกัน แต่จะปรับเปลี่ยนการใช้ชื่อเรียกต่างกันเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

3.4 รูปแบบการประเมินสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547: 22–27) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบการประเมินความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

1. การประเมินโดยดุลยพินิจของผู้ประเมิน เป็นการให้ผู้ประเมินเป็นผู้พิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีความสามารถในแต่ละด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับใด

2. การประเมินโดยใช้การบันทึกพฤติกรรม เป็นการประเมินโดยที่ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน จะต้องมีการบันทึกพฤติกรรมที่เด่น ทั้งในด้านบวกและด้านลบของผู้ถูกประเมินแล้วนำมาอภิปรายกันเพื่อหาข้อสรุปผลการประเมินในแต่ละหัวข้อ โดยมีวัตถุประสงค์หลักและสิ่งที่ต้องบันทึกในการบันทึกพฤติกรรม 2 ประการ คือ วัตถุประสงค์หลัก 1) เพื่อพัฒนาให้ผู้ถูกประเมินเปิดใจยอมรับทั้งข้อดีและจุดอ่อนของตนเอง 2) เพื่อให้ผู้ถูกประเมินสังเกตพฤติกรรมหลัก (Key Behavior) ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถอย่างใกล้ชิดมากขึ้น และ 3) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการอภิปรายระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน สำหรับสิ่งที่ต้องบันทึกมี 3 ประการเช่นกัน คือ 1) ความสามารถ 2) วัน เวลา สถานที่ เหตุการณ์ และ 3) พฤติกรรมที่แสดงออก โดยการนำบันทึกพฤติกรรมไปพูดคุยกันระหว่างผู้ประเมิน (หัวหน้า) กับผู้ถูกประเมิน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) สามารถกำหนดระยะเวลาหรือความถี่ในการพูดคุยได้ตามความเหมาะสม บางหน่วยงานมีการพูดคุยและจัดบันทึกทันทีเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้น หรือบางหน่วยงานมีการพูดคุยเรื่องพฤติกรรมทุกเดือน ทั้งนี้เพื่อป้องกันการลืม ช่วยให้ทั้งสองฝ่ายรับรู้พฤติกรรมที่ตัวเองไม่ได้จดบันทึกไว้ด้วย

3. การประเมินแบบหลายทาง เป็นการประเมินพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานจากมุมมองของคนมากกว่าหนึ่งคน เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน การประเมินแบบนี้ส่วนมากแล้วยังคงให้น้ำหนักกับการประเมินของหัวหน้าอยู่ แต่ก็จะนำคะแนนที่ได้จากการประเมินของบุคคลอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย สำหรับรูปแบบในการประเมินมักจะใช้คำถามที่เหมือนๆ กันส่งไปให้ผู้เกี่ยวข้อง

4. การประเมินความสามารถแบบ 360 องศา เป็นการประเมินพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานจากมุมมองของผู้ที่เกี่ยวข้องจากทุกทิศทาง ทั้งตัวเอง หัวหน้า และเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง การประเมินแบบนี้มีหลักการเดียวกันกับการประเมินแบบหลายทาง แต่จะครอบคลุมมากกว่า แต่วิธีการสำรวจจะมีความยุ่งยากมากกว่า นอกจากนี้ การประเมินแบบนี้จะใช้ความรู้สึกของคนที่เกี่ยวข้องกับทุกด้านในการตัดสินว่าความสามารถในแต่ละด้านของผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นอย่างไร แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อสะท้อนให้เห็นระดับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานคนนั้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2558: Online) ระบุไว้ว่า การประเมินสมรรถนะมีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้วัดระดับความสามารถที่มีอยู่จริงของบุคลากร เปรียบเทียบกับระดับของสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งนี้การประเมินของแต่ละองค์กรนั้น

อาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำระบบสมรรถนะมาใช้ และความพร้อมของบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรและเวลา โดยวิธีการประเมินระบบสมรรถนะ อาจแบ่งได้หลายรูปแบบดังนี้

1. การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียวเพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อจำกัดคือผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา การประเมินจากผู้บังคับบัญชาใกล้เคียงแต่เพียงฝ่ายเดียวอาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และอาจมีความเอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้

2. การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เพราะเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมิน มีการพูดคุย ปรึกษาหารือและตกลงร่วมกัน วิธีนี้ทำได้ง่าย ประหยัด ค่าใช้จ่าย แต่ข้อจำกัด คือบางครั้งผลการประเมินที่พนักงานประเมินกับผู้บังคับบัญชาอาจมีผลประเมินไม่ตรงกัน ทำให้ตกลงกันไม่ได้ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งวิธีแก้ไข คือพนักงานและผู้บังคับบัญชาต้องบันทึกพฤติกรรมระหว่างช่วงเวลาการประเมินไว้ให้ชัดเจนและนำมาใช้ประกอบในช่วงการสรุประดับสมรรถนะร่วมกัน การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ตัวบุคลากรประเมินสมรรถนะของตนเอง

2.2 ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ปรึกษาหารือและสรุปโดยความเห็นร่วมของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 คณะกรรมการบุคคลของแต่ละหน่วยงานองค์กรให้ความเห็นชอบผลการประเมิน

2.5 ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กรให้การ

ดูแลพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามความคาดหวังขององค์กร

ข้อจำกัดของวิธีนี้ก็ คือ การประเมินตนเอง ผู้ประเมินมักจะประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริง หรือสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินให้ และผู้บังคับบัญชาก็มักจะประเมินสมรรถนะของลูกน้องต่ำกว่าความเป็นจริง และมักมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อมาปรึกษาหารือสรุปกับผู้บังคับบัญชา แนวทางแก้ไขคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชาในช่วงประเมินไว้เป็นหลักฐาน ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของตนไว้เป็นหลักฐานเช่นเดียวกัน และนำมาใช้ยืนยันในช่วงปรึกษาหารือและสรุปสมรรถนะร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีทักษะในการให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (Test: Knowledge & Skills) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หรือทักษะตามสมรรถนะที่กำหนด เช่น แบบปรนัย เลือกตอบ แบบอัตนัยโดยให้ผู้เข้าทดสอบเขียนอธิบายคำตอบ แบบทดสอบประเภทนี้ ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบ

ประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย เป็นต้น

4. การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญ ๆ (Critical Incident) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นให้ผู้ประเมินพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมหลักๆ จาก เหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรม และนำมาเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ว่าสูงหรือต่ำกว่า

5. การเขียนเรียงความ (Written Essay) เป็นวิธีการประเมินที่ง่ายที่สุด โดยให้ผู้ถูกประเมินเขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมามาว่าตนใช้ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมอะไรบ้าง หลังจากนั้นผู้ประเมินจะวิเคราะห์พฤติกรรมจากเรียงความว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะแต่ละตัวอยู่ว่าอยู่ในระดับใด

6. การประเมินโดยการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเทคนิคที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินทำการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมรรถนะที่กำหนด และประเมินว่าเขามีสมรรถนะอยู่ระดับใด การใช้เทคนิคนี้มีข้อจำกัด คือ ต้องใช้เวลามากในกรณีที่มีผู้ใต้บังคับบัญชามาก ต้องเสียเวลามาก วิธีการนี้ เหมาะสำหรับการใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือสัมภาษณ์คนเข้าทำงาน เป็นต้น

7. การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Rating Scale) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่สร้างแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบบประเมินพฤติกรรมนี้สร้างได้หลายแบบ แบบที่นิยมกันแพร่หลายได้แก่แบบประเมินที่ใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale)

8. การประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating: BARS) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งประเมินพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key Result Areas) ในสมรรถนะตัวนั้นๆ โดยแบ่งช่วงการให้คะแนนของแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกระหว่าง 1-9 ช่วงตามแนวดิ่งลงมา สำหรับผู้ประเมินอาจเป็นได้ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา หรือร่วมกันทั้ง 3 ฝ่ายเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคลากร

9. การประเมินแบบสามร้อยหกสิบองศา (360 Evaluation) เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Rating Scale) หรือแบบประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating: BARS) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า เป็นต้น และเมื่อทุกคนประเมินเสร็จแล้วก็หาข้อสรุปว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ข้อดีของการประเมินแบบนี้ คือ การประเมินโดยบุคคลหลายคน หลายระดับ ทำให้มีหลายมุมมอง ลดอคติจากการประเมินโดยบุคคลเพียงคนเดียว แต่มีข้อจำกัด คือ มีภาระเอกสารจำนวนมาก บางครั้งผู้ประเมินมีความเกรงใจทำให้ประเมินสูงกว่าความเป็นจริงหรือเกิดพฤติกรรมฮั้วซึ่งกันและกัน เป็นต้น

10. การประเมินแบบศูนย์ทดสอบ (Assessment Center) เป็นเทคนิคการประเมินที่ใช้ เทคนิคหลายๆ วิธีร่วมกัน และใช้บุคคลหลายคนร่วมกันประเมิน เช่น แบบสอบถาม

การสังเกต พฤติกรรม การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบวัดทางจิตวิทยา กรณีศึกษา เป็นต้น ข้อดีของการประเมินแบบนี้ คือ ผลการประเมินมีความตรงและมีความน่าเชื่อถือสูง เพราะใช้เทคนิคหลายวิธีร่วมกัน ใช้คนหลายคนช่วยกันประเมิน ส่วนข้อจำกัด คือ ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลามาก เป็นต้น

จากรูปแบบการประเมินสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินสมรรถนะไม่สามารถทำได้โดยตรงเหมือนกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงต้องอาศัยเครื่องมือเข้ามาช่วยในการชี้วัดที่มีความน่าเชื่อถือมากกว่าการใช้ความรู้สึกของผู้ประเมินเพียงคนเดียว โดยรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจแบ่งได้หลายรูปแบบ โดยรูปแบบที่มีความเหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินความสามารถแบบ 360 องศา เนื่องจากการประเมินรูปแบบนี้จะใช้ความรู้สึกของคนที่เกี่ยวข้องกับทุกด้านในการตัดสินว่าความสามารถในแต่ละด้านของผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นอย่างไร เพื่อสะท้อนให้เห็นระดับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานคนนั้น

3.5 ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

สำนักงาน ก.พ. (2548: 10-56) ระบุไว้ว่า ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดสมรรถนะ โดยทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และหน่วยงานภาครัฐ และข้อมูลอีก 3 ส่วน คือ

1.1 ข้อมูลจากแบบสำรวจลักษณะงานที่เก็บจากข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ โดยสำรวจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและผลสัมฤทธิ์ของหน้าที่รับผิดชอบหลักของสายงานและชั้นงานต่างๆ นอกจากนี้ยังมีข้อมูลความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะของสายงานนั้นๆ ด้วย

1.2 ข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเก็บข้อมูลสมรรถนะ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการระดับ 8 ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และเป็นตัวแทนของกลุ่มงานต่างๆ ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งทำให้เห็นลักษณะเด่นของงานในแต่ละกลุ่ม

1.3 ข้อมูลการใช้สมรรถนะขององค์กรภาครัฐในต่างประเทศที่มีอยู่ในฐานข้อมูลของบริษัทที่ปรึกษา

2. จัดทำโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย โดยข้อมูลทั้ง 3 ส่วนจากข้อ 1 ได้นำมาจัดทำสมรรถนะ 2 ส่วน คือ

2.1 สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน

2.2 สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน

หลักการจัดทำโมเดลสมรรถนะที่ดี คือ ไม่ควรกำหนดสมรรถนะมากเกินไป เนื่องจากการประเมินจะยุ่งยากและซับซ้อน และผู้รับประเมินจะจำไม่ได้

โดยทั่วไปการกำหนดโมเดลสมรรถนะมักมีขั้นตอนการดำเนินงาน ได้แก่

1. การศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

2. การวิเคราะห์งาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติงาน

3. ประเมินสมรรถนะเพื่อบริหารผลงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดค่าตอบแทน โดยมีรูปแบบการประเมินแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของงาน ที่มอบหมาย และส่วนของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินสมรรถนะตามนิยามของ สำนักงาน ก.พ. คือ การประเมินพฤติกรรม จะประกอบด้วยการสังเกตพฤติกรรมและบันทึก พฤติกรรมลงในแบบประเมิน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2557: 12-13) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินสมรรถนะไว้ใน โมเดลการวัดและประเมินสมรรถนะของบุคลากรวิชาชีพต่างๆ สำหรับนำผลการประเมินมาใช้เป็น ข้อมูลสารสนเทศในการส่งเสริม พัฒนา และขึ้นทะเบียนผู้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง งาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพนั้นๆ โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอน และการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะสำคัญสำหรับบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพต่างๆ (Key Competencies)

1.1 นิยามความหมายของสมรรถนะ

1.2 กำหนดสมรรถนะสำคัญสำหรับบุคลากรวิชาชีพ ประกอบด้วย

1.2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะร่วมกันของ องค์กรทุกคนที่ดำรงตำแหน่งจำเป็นต้องมี ซึ่งมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

1.2.2 สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะ เฉพาะของแต่ละตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งพึงมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตำแหน่ง ให้นำบรรลุผลสำเร็จ

2. กำหนดนิยามและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะสำคัญ

เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากร วิชาชีพ เพื่อประโยชน์สำหรับการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในองค์กร จำเป็นต้องกำหนดนิยาม เพื่อระบุถึงมิติ/องค์ประกอบของสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ สมรรถนะที่ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินระดับคุณค่าของสมรรถนะ

3. ตรวจสอบและยืนยันสมรรถนะ กลุ่มผู้บริหารที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับและถือ ว่าเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จขององค์กรในตำแหน่งต่างๆ ของวิชาชีพ ควรเป็นผู้ตรวจสอบและ ยืนยันระดับความสำคัญของสมรรถนะในตำแหน่งต่างๆ

4. พัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะ นำนิยามและพฤติกรรมสมรรถนะที่ผ่านการ ตรวจสอบยืนยันแล้วไปใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะ เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการประเมิน สมรรถนะตามเกณฑ์หรือตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

5. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำเครื่องมือที่พัฒนาไปใช้วัดและประเมินสมรรถนะ หลัก และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงานตามมาตรฐานขององค์กร

6. กำหนดเกณฑ์การประเมิน

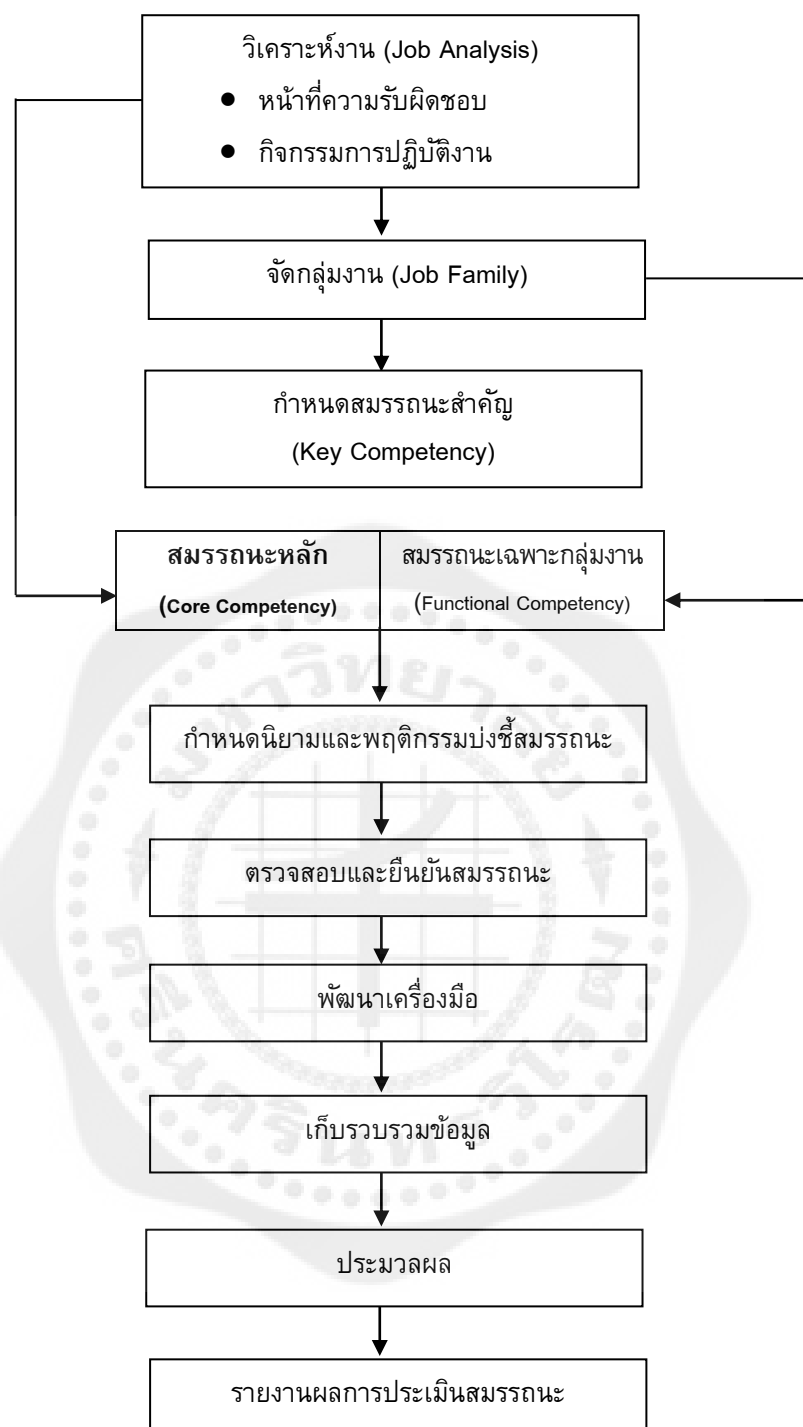
กระบวนการตัดสินคุณค่าของผลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะ จำเป็นต้องใช้ข้อเท็จจริงตามพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะนั้นๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบกับลักษณะที่ถือว่าเป็นคุณภาพ ความเหมาะสม หรือความสำเร็จตามมาตรฐานของตำแหน่งงาน คุณภาพของแต่ละตำแหน่งงานอาจได้มาจากคุณลักษณะที่กลุ่มสมาชิกยึดถือเป็นบรรทัดฐาน หรือปกติวิสัย (Norms) หรือคุณลักษณะอันเป็นที่ยอมรับทางวิชาชีพ หรือตกลงร่วมกันเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐาน (Standards)

เกณฑ์ หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน เกณฑ์จึงเป็นตัวตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติงานหรือผลที่ได้รับ เกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำ หรือระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น มาตรฐานที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ค่านิยมของสังคม มาตรฐานตามข้อตกลงร่วมอาเซียน เป็นต้น โดยสามารถจำแนกเกณฑ์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criterion) เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากประสบการณ์ในการเปรียบเทียบผลระหว่างโครงการ หรือเปรียบเทียบกับผลที่เคยทำมาแล้ว หรือเปรียบเทียบกับปกติวิสัย (Norm) ของการจัดโครงการโดยทั่วไป

2. เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักการและเหตุผลที่เกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้นๆ หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับทางวิชาชีพ หรือคุณภาพของสิ่งนั้นเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

7. ประมวลผลและรายงานผลการประเมินสมรรถนะ
โดยโมเดลสมรรถนะของบุคลากรวิชาชีพ ปรากฏดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลสมรรถนะของบุคลากรวิชาชีพ

ที่มา: ศิริชัย กาญจนวาสี. (2557, ตุลาคม). การวัดและประเมินสมรรถนะของบุคลากรวิชาชีพ (Measurement and Evaluation of Professional Personnel). วารสารการวิจัยสังคมศาสตร์. 1-24.

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

4.1 ความหมายของรูปแบบ

พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย (2541: 565) ระบุว่า คำว่า “รูปแบบ” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Model ซึ่งมีความหมายว่า แบบ หุ่นจำลอง ตัวอย่าง สิ่งที่เป็นตัวอย่าง และแบบ โครงสร้าง แต่มักนิยมเรียกกันโดยทั่วไปว่า “รูปแบบ” โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เสรี ชัดแฉ่ม (ศศิธร บัวทอง. 2556: 104; อ้างอิงจาก เสรี ชัดแฉ่ม. 2538) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรของทฤษฎี เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือจากแนวคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อใช้อธิบายทฤษฎีที่มีอยู่แล้วให้เข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป

อุทุมพร จามรมาน (วาโร เฟิงส์วส์ดี. 2553: 2; อ้างอิงจาก อุทุมพร จามรมาน. 2541) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ของหน่วยต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ดังนั้น รูปแบบจึงน่าจะมีมากกว่าหนึ่งมิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่างๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุและผล

รัตนะ บัวสนธ์ (วาโร เฟิงส์วส์ดี. 2553: 3; อ้างอิงจาก รัตนะ บัวสนธ์. 2552) กล่าวว่า รูปแบบมีความหมายจำแนกออกเป็น 3 ความหมายดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง
2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์
3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่พัฒนามาจากการย่อยส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดต่างๆ เช่น รูปแบบการประเมิน รูปแบบการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริม รูปแบบการบริหาร เป็นต้น

วาโร เฟิงส์วส์ดี (2553: 3) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการ ดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

วาโร เฟิงส์วส์ดี (2553: 3) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการ ดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

แนดเลอร์ (พิสนุ พงศ์ศรี. 2549: 69; อ้างอิงจาก Nadler. 1980) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การนำทฤษฎี แนวทาง และกรอบแนวคิดมาพัฒนา เพื่อให้ง่ายต่อการแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่างๆ ได้

روبินส์ (พิสนุ พงศ์ศรี. 2549: 69; อ้างอิงจาก Robbins. 1986) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นนามธรรมที่ทำให้เข้าใจ ปรากฏการณ์หรือความจริงได้ง่ายขึ้น ซึ่งรูปแบบโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญ อย่างน้อย 3 ประการ คือ วัตถุประสงค์ ตัวแปร องค์ประกอบ หรือสาระเนื้อหา และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบหรือสาระเนื้อหาดังกล่าว

คีเวส (ศศิธร บัวทอง. 2556: 104; อ้างอิงจาก Keeves. 1998) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบแผนโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

จากความหมายของรูปแบบข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลอง แบบแผน หรือสิ่งที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี แนวคิด ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ตัวแปร องค์ประกอบที่สำคัญ ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อนำเสนอทฤษฎี แนวคิดให้เข้าใจง่ายขึ้น และสามารถนำไปพัฒนาเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติได้

4.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกได้หลายประเภท โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของรูปแบบไว้ ดังนี้

สมิธ; และคนอื่นๆ (วาโร เฟ็งสวส์ดี. 2553: 3; อ้างอิงจาก Smith and others. 1980) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องบินหักดบิน เป็นต้น

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายพฤติกรรมตามการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น

สเติร์เนอร์ (สเติร์ ชัดแซม. 2538: 7; อ้างอิงจาก Steiner. 1988) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็น

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบจำลองเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงทุกประการ

1.2 รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เช่น รูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อให้เป็นต้นแบบผลิตเครื่องบิน ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนเพื่อผลิตสินค้าขึ้น

2. รูปแบบเชิงแนวความคิด (Conceptual Model) แบ่งออกเป็น

2.1 รูปแบบเชิงแนวความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model of) คือ รูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model for) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายทฤษฎีหรือปรากฏการณ์

คีเวส (ศศิธร บัวทอง. 2556: 106–107; อ้างอิงจาก Keeves. 1988) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบ โครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน เปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้ คือ ขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษารูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้ คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะของสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ

จากประเภทของรูปแบบข้างต้นสรุปได้ว่ารูปแบบสามารถจำแนกได้หลายประเภท โดยรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับนำมาใช้ในงานวิจัยชิ้นนี้ คือ รูปแบบเชิงสาเหตุ ซึ่งเป็นการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกกระตบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.3 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

คีเวส (Keeves. 1988: 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวมๆ (Associative Relationship)
2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

วาร์โ เพ็งสวัสดี (2553: 6) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา
5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไร ขึ้นอยู่กับกรอบทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ

จากคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวมๆ ควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4 การพัฒนารูปแบบ

เสรี ชัดเข้ม (ศศิธร บัวทอง. 2556: 107–108; อ้างอิงจาก เสรี ชัดเข้ม. 2538) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบต้องพยายามสร้างให้ได้ทั้งความสอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์ให้มากที่สุด และในขณะเดียวกันก็สามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์นั้นๆ ได้มากที่สุดด้วย โดยอาจจะเลือกศึกษาเฉพาะองค์ประกอบหรือตัวแปรสำคัญๆ

ของปรากฏการณ์นั้น การสร้างรูปแบบมีจุดประสงค์เช่นเดียวกับการตั้งสมมติฐานของการวิจัย คือ ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา หรือวิจัยในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ดังนั้นการเขียนรูปแบบจึงต้องวิเคราะห์แนวคิดหรือทฤษฎีออกมาเป็นองค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้อง และเขียนโยงองค์ประกอบหรือตัวแปรออกมาเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ โดยองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านี้ อาจจะได้มาจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา การเทียบเคียงตามหลักการของอุปมาอุปไมยผลการศึกษาวิจัยที่ทำไว้หรือจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550: 23) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบการประเมิน คือ การดำเนินการให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน แต่การจะได้มาซึ่งรูปแบบการประเมินนั้น นักประเมิน ต้องมีความเชื่อเกี่ยวกับปรัชญาทางการประเมินไม่กลุ่มใดก็กลุ่มหนึ่ง ขั้นตอนของการสร้างรูปแบบอาจมีความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้การสร้างรูปแบบควรเริ่มต้นด้วยการสังเกตข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ทางการประเมิน และใช้จินตนาการให้กว้างออกไป เพื่อเชื่อมโยงและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนต่างๆ ของการประเมิน

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553: 9-10) กล่าวว่า จากการศึกษานแนวคิดและกระบวนการวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนา รูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมา ก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานี้จะนำมาใช้กำหนด องค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบ ในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้อง อาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบอย่างไร

ก็ตามในงานวิจัยบางเรื่อง ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

เมสคอน; อัลเบอร์ท; และคีตูรี (ศิริดา บุรชาติ. 2554: 64–65; อ้างอิงจาก Mescon; Albert; & Khedouri. 1985) กล่าวว่า ขั้นตอนการสร้างรูปแบบมีดังนี้

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง
2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการหลังจากการรวบรวมปัญหา การสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและต้องรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิต ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้าง และความสนใจของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาอาจมีข้อบกพร่องได้ในระหว่างดำเนินการ ดังนั้นจึงควรมีการให้คำจำกัดความสภาพการณ์ การสุ่มตัวอย่าง และทำตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด ควรมีการประเมินค่าความแปรปรวนและควรพิจารณาอย่างระมัดระวัง สมควรนำตัวแปรใดบ้างมาไว้ในรูปแบบที่จะสร้าง เมื่อสร้างเสร็จแล้วก็ต้องพิจารณาว่าครอบคลุมตัวแปรหรือไม่ มีความบกพร่องในตัวแปรใดบ้าง

3. การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึงประเด็นดังนี้

3.1 มีความตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น ไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้ และควรพิจารณาถึงความสำเร็จของการแก้ปัญหาด้วย

3.2 มีการนำไปทดลองเพื่อใช้เปรียบเทียบกับผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ การทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีต และการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน (Pre-test)

4. การทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่เรียกว่าสำเร็จสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับความสนใจและนำไปใช้

5. การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model updating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้อย่างประสบความสำเร็จ แต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสถานการณ์ที่มากกระทบจากภายนอกและภายในองค์กรด้วย

จากข้อมูลการพัฒนาแบบข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การสร้างหรือการพัฒนาแบบไม่ได้มีข้อกำหนดแน่นอนหรือตายตัว โดยทั่วไปประกอบด้วย 2 ขั้นตอนหลัก คือ การสร้างและการพัฒนาแบบ และการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบว่าสามารถนำไปใช้จริงได้หรือไม่

4.5 การทดสอบรูปแบบ

สุวิมล ว่องวานิช (วารุ เฟิงส์วสต์. 2553: 10–11; อ้างอิงจาก สุวิมล ว่องวานิช. 2549) กล่าวว่า การทดสอบรูปแบบอาจทำได้ใน 4 ลักษณะดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของแบบหรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลข แล้วสรุป ซึ่งไอส์เนอร์ (Eisner. 1976: 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิดดังนี้

2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขาผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในวงการศึกษาก็จึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีการยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถาธิบายและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

3. การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องมักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสมต่อไป

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550: 30) กล่าวว่า การประเมินผลการดำเนินงานที่ได้จากการดำเนินตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ (Key Performance Indicators) ในการวัดผลการดำเนินงาน ควรพิจารณาจากตัวชี้วัดที่สามารถสะท้อนคุณภาพหรือความสำเร็จของการดำเนินงาน ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญควรครอบคลุมถึงประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) มีรายละเอียดดังนี้

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรและกระบวนการปฏิบัติงานในการสร้างผลผลิต ประสิทธิภาพสามารถพิจารณาได้ 2 ลักษณะ ได้แก่

1.1 ประสิทธิภาพในการประหยัด หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด หรือใช้อย่างคุ้มค่าก่อให้เกิดผลสูงสุด

1.2 ประสิทธิภาพในการผลิต หมายถึง ความสามารถในการลดค่าใช้จ่ายต่อหนึ่งหน่วยการผลิต

2. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนา นั่นคือผลการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ ได้ผลตรงตามที่คาดหวังและเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้หรือผู้บริโภค

4.6 องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ พบว่าในแต่ละเรื่องผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 องค์ประกอบของรูปแบบ

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	องค์ประกอบของรูปแบบ
1	- การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก สำหรับการศึกษาระดับพื้นฐาน - ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน - 2547	ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ขั้นตอนเตรียมการประเมิน เป็นขั้นตอนที่ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก 2. ขั้นตอนดำเนินการประเมิน 1) กำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรู้, ประสิทธิภาพที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการประเมิน, บุคลิก เจตคติ คุณธรรม และจรรยาบรรณ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประเมิน และคุณภาพของเอกสารรายงานผลการประเมินสถานศึกษา โดย 5 องค์ประกอบหลักนี้ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบย่อย และ 61 ตัวบ่งชี้ 2) แหล่งที่ใช้ในการประเมินคุณภาพผู้ประเมินมาจาก 4 แหล่ง คือ ผู้ประเมินประเมินตนเอง ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ประเมินภายนอกในทีมประเมินเดียวกัน และตัวแทนสถานศึกษา 3. ขั้นสรุปผลการประเมิน เป็นการนำผลการประเมินที่ได้จากหลายแหล่ง มาตีค่าคะแนน โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินมีลักษณะเป็นเกณฑ์สัมบูรณ์ โดยกำหนดเป็นค่าร้อยละ 4. ขั้นรายงานผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ ได้แก่ การให้การรับรองต่อใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาต และการปรับปรุงพัฒนา

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	องค์ประกอบของรูปแบบ
2	- การประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน - สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน - 2553	ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. วัตถุประสงค์ 1) ประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 2) เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ 2. สิ่งที่มีมุ่งประเมิน คือ สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการเรียนรู้ 3. กำหนดตัวบ่งชี้ และรายการพฤติกรรมของแต่ละสมรรถนะ 4. ผู้ประเมิน ประกอบด้วย 1) ครูผู้สอน: ประเมินตนเอง 2) เพื่อนครูผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกัน: ประเมินครูผู้สอน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา: ประเมินครูผู้สอน 5. เครื่องมือที่ใช้ประเมิน เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale 5 ระดับ) 6. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) การหาค่าอำนาจจำแนก

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	องค์ประกอบของรูปแบบ
		2) การตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) 3) การตรวจสอบความเป็นปรนัย 4) การตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) 5) การตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) 7. การตัดสินผล โดยการนำคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ในแต่ละสมรรถนะมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลที่กำหนดไว้
3	- การวิจัยและพัฒนากระบวนการประเมินคุณภาพบัณฑิต สาขา ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของสถาบัน อุดมศึกษา - ศิริดา บุรชาติ - 2554	ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือ 1) ประเมินคุณภาพบัณฑิต 2) กำกับติดตามคุณภาพกระบวนการพัฒนามัธยมศึกษา 2. สิ่งที่มีมุ่งประเมิน คือ 1) คุณภาพบัณฑิต 2) คุณภาพกระบวนการพัฒนามัธยมศึกษา 3. วิธีการประเมิน คือ 1) การเตรียมความพร้อม 2) กำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมิน 3) การประเมินคุณภาพบัณฑิตและคุณภาพกระบวนการพัฒนามัธยมศึกษา 4) การรายงานผลการประเมิน 5) การนำผลการประเมินไปใช้กำกับติดตาม (Monitoring) เพื่อยกระดับคุณภาพบัณฑิตในรุ่นถัดไปและการผดุงรูปแบบการประเมินคุณภาพบัณฑิต 4. ใช้การเปรียบเทียบข้อมูลจากการประเมินและกำกับติดตามกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria)

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	องค์ประกอบของรูปแบบ
4	- รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ - ชัชรินทร์ ชวนวัน - 2554	ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ตามหลักการเชิงระบบ ดังนี้ 1. บัณฑิตนำเข้า 1) รูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ กลุ่มสมรรถนะหลัก และกลุ่มสมรรถนะในงาน 2) องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะ ได้แก่ ชื่อสมรรถนะ คำนิยามสมรรถนะ ระดับสมรรถนะ และพฤติกรรมสมรรถนะ 3) องค์ประกอบของการประเมินสมรรถนะ 2. กระบวนการ เป็นกระบวนการประเมินสมรรถนะ (Assessment Process) ได้แก่ 1) การวางแผนการประเมิน 2) โครงสร้างการประเมิน 3) การดำเนินการประเมิน 4) การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 5) การสังเคราะห์ตัดสินผลการประเมิน 6) การรายงานผลการประเมิน 3. ผลผลิต 1) ผลการประเมินสมรรถนะ 2) การใช้ผลการประเมิน
5	- การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาเทคนิคเกษตรกรรมวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก - ปาริฉัตร อุทัยพันธ์ - 2554	ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. เป้าหมายของการประเมิน 1) เพื่อใช้ผลการประเมินไปพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา 2) เพื่อจัดทำสารสนเทศผลการประเมินสมรรถนะของนักศึกษา 2. สิ่งที่ต้องประเมิน 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1.1) ด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 1.2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	องค์ประกอบของรูปแบบ
		2) สมรรถนะประจำงาน ประกอบด้วย 2.1) ด้านความรู้ทางวิชาชีพ 2.2) ด้านทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ 3. ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน 1) จำนวน 20 ตัวชี้วัด 2) ผ่านการประเมิน ร้อยละ 70 ขึ้นไป 4. วิธีการประเมิน 1) ผู้ประเมิน ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ อาจารย์เภสัชกร ประจำวิทยาลัย อาจารย์พี่เลี้ยงประจำแหล่งฝึก และเพื่อนนักศึกษา 2) กิจกรรมการประเมิน ประกอบด้วย การวางแผนการประเมิน การดำเนินการประเมิน การวิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน และการนำผลการประเมินมาพัฒนาสมรรถนะ 3) ระยะเวลาการประเมิน ประกอบด้วย ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง และก่อนสำเร็จการศึกษา 4) เครื่องมือประเมิน คือ แบบให้คะแนน Rubric Score 5 ระดับ 5. การให้ข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การรายงานผลการประเมินให้นักศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ และจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการประเมินสมรรถนะอื่นๆ ต่อไป
6	- การพัฒนารูปแบบการประเมิน เสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 - มณีนรีตนา โนนหัวรอ - 2557	ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. แนวคิดและหลักการพื้นฐาน 1) มุ่งเน้นการฝึกอบรมให้ครูมีการแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) ครูผู้สอนค้นพบศักยภาพของตนเองและใช้ประโยชน์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 2. วัตถุประสงค์ ปลูกฝังให้ครูผู้สอนได้เสริมพลังการทำงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	องค์ประกอบของรูปแบบ
		3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
		1) ครูรู้จักและเข้าใจตนเอง
		2) ครูมีแรงจูงใจในการเสริมพลังการทำงานในตนเอง
		3) ครูมีอิสระเป็นตัวของตัวเอง
		4) ครูมีสมรรถนะการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้สูงขึ้น
		4. เนื้อหากิจกรรมประเมินเสริมพลังอำนาจ
		1) การรู้จักคุณค่าแห่งตน
		2) การเสริมพลังในตนเอง
		3) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
		4) การประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้
		5. กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจ
		1) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม
		2) การดำเนินการฝึกอบรม
		3) การติดตามการดำเนินการของการประเมินเสริมพลัง
		6. การประเมินผล
		1) การทดสอบ
		2) การประเมินผลงาน
		3) การสอบถามความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรม
		4) การประเมินผลจากการสังเกตการมีส่วนร่วมกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
		5) การประเมินจากผลบันทึกการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม
		6) การประเมินสมรรถนะการวัดและประเมินผลก่อน-หลังการอบรม
		7) การประเมินจากแบบวัดการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองก่อน-หลังการอบรม

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	องค์ประกอบของรูปแบบ
7	- การพัฒนารูปแบบการประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก - พรณี ไพศาลทักษิณ - 2550	ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. วัตถุประสงค์การประเมิน 2. สิ่งที่มีประเมิน ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยในแต่ละระบบประเมิน ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการดำเนินงาน 3. ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 39 ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินมี 5 ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ ควรปรับปรุง และควรปรับปรุงเร่งด่วน 4. ผู้ทำการประเมิน 5. วิธีการที่ใช้ประเมิน 6. ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน 7. การรายงานผลการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ
8	- การพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาโดยครอบครัว - แวก มูลเดช - 2549	ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. เป้าหมายการประเมิน 2. วัตถุประสงค์การประเมิน เป็นการประเมินเน้นการตัดสินใจ 3. บทบาทการประเมินเป็นการประเมินความก้าวหน้า 4. สิ่งที่มีประเมิน มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ และด้านบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง 5. มาตรฐานและตัวบ่งชี้ มีจำนวน 22 มาตรฐาน 84 ตัวบ่งชี้ 6. เกณฑ์การพิจารณาและเกณฑ์การประเมิน คือ พิจารณาตัวบ่งชี้ในแต่ละมาตรฐาน ส่วนเกณฑ์การตัดสินเน้นการประเมินตามสภาพจริง โดยการเขียนบรรยายตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง 7. ผู้ใช้สารสนเทศ คือ พ่อแม่ที่จัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานศึกษา ประชาชนทั่วไป และเขตพื้นที่การศึกษา

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	องค์ประกอบของรูปแบบ
		8. วิธีการประเมิน แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ขั้นตอนการประเมิน และขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล 9. ผู้ประเมิน คือ ผู้ประเมินภายนอกสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. ที่มีความรู้เกี่ยวกับการ จัดการศึกษาโดยรอบคร่าวเป็นอย่างดี 10. การเขียนรายงาน ประกอบด้วย ส่วนนำ ส่วนสาระสำคัญ และภาคผนวก
9	- การพัฒนารูปแบบการประเมิน หน่วยประเมินภายนอก ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน - สายทิพย์ ยะฟู - 2550	ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ตามทฤษฎีเชิงระบบ ดังนี้ 1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) 2. ด้านกระบวนการ (Process) 3. ด้านผลผลิต (Outputs) 4. ด้านข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) - ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน 25 ตัวบ่งชี้ - มีผู้ประเมิน 4 แหล่ง คือ ตัวแทน สมศ. ผู้จัดการหน่วย ประเมิน อาจารย์มหาวิทยาลัย และตัวแทน สพฐ.
10	- การพัฒนารูปแบบการประเมิน การปฏิบัติงานของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา - สมเกียรติ บุญรอด; และคนอื่นๆ - 2551	ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. เนื้องานที่มุ่งประเมิน ประกอบด้วย 4 มุมมอง คือ มุมมอง ด้านนักเรียน มุมมองด้านกระบวนการภายใน มุมมองด้าน การเรียนรู้และพัฒนาองค์กร และมุมมองด้านงบประมาณ และทรัพยากร 2. ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน มีจำนวน 67 ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และอันดับคุณภาพ 3. วิธีการที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบรายการ การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน และการสอบถาม

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	องค์ประกอบของรูปแบบ
		4. ผู้ทำการประเมิน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) 5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ ดำเนินการได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ข้อมูลกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ดี และข้อมูลกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง
11	- การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาทั้งระบบในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 - สุรเสน ทังทอง - 2556	ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. วัตถุประสงค์ของการประเมิน 2. มาตรฐานและตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านคุณภาพนักเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านการบริหารการจัดการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร และด้านความดีเด่นของสถานศึกษา รวม 21 มาตรฐาน 42 ตัวบ่งชี้ 3. ผู้ทำการประเมิน ได้แก่ คณะกรรมการประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5-7 คน 4. ระยะเวลาในการประเมินปีละ 2 ครั้ง 5. วิธีการประเมิน ได้แก่ พิจารณาจากหลักฐานและผลงานที่ปรากฏ 6. เกณฑ์การประเมิน เป็นระดับคุณภาพ 7. คู่มือการดำเนินการประเมินคุณภาพสถานศึกษาทั้งระบบ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

จากตาราง 3 องค์ประกอบของรูปแบบจากงานวิจัยทั้ง 11 เรื่อง พบว่าการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ไม่มีรูปแบบกำหนดตายตัว ขึ้นอยู่กับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ เมื่อนำมาสังเคราะห์ถึงองค์ประกอบและหาความถี่เพื่อพิจารณาว่าโดยส่วนใหญ่แล้วองค์ประกอบของรูปแบบที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบและความถี่

ลำดับ	องค์ประกอบของรูปแบบ	งานวิจัยเรื่องที่ *											ความถี่
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	การเตรียมการประเมิน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2	การดำเนินการประเมิน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
3	การสรุปผลการประเมิน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
4	การรายงานผลการประเมินและให้ข้อมูลป้อนกลับ	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	6 ⁵
5	การนำผลการประเมินไปใช้	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
6	การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	8 ¹
7	การกำหนดสิ่งที่มุ่งประเมิน	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	8 ²
8	การกำหนดตัวบ่งชี้/เกณฑ์ในการประเมิน	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	3
9	การกำหนดผู้ประเมิน	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	4
10	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ประเมิน	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	2
11	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
12	การตัดสินผลการประเมิน	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	6 ⁴
13	การกำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	7 ³
14	การกำหนดปัจจัยนำเข้า	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	2
15	การกำหนดกระบวนการประเมิน	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	2

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบของ รูปแบบ	งานวิจัยเรื่องที่ *											ความ ถี่
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
16	การกำหนดผลผลิตของ การประเมิน	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	2
17	การกำหนดผลลัพธ์ที่ คาดหวังจากการประเมิน	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1
18	การกำหนดระยะเวลาใน การประเมิน	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	2
19	การกำหนดเป้าหมายของ การประเมิน	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1
20	การกำหนดบทบาทของ การประเมิน	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1
21	การกำหนดผู้ใช้ผลการ ประเมิน	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1

หมายเหตุ งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ จำนวน 11 เรื่อง ได้แก่ ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2547) ¹, สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ², ศิริดา บุรชาติ (2554) ³, ชัชรินทร์ ชวนวัน (2554) ⁴, ปาริฉัตร อุทัยพันธ์
(2554) ⁵, มณีรัตน์า โนนห้วย (2557) ⁶, พรรณี ไพศาลทักษิณ (2550) ⁷, แวก มูลเดช (2549) ⁸, สายทิพย์
ยะฟู (2550) ⁹, สมเกียรติ บุญรอด; และคนอื่นๆ (2551) ¹⁰, สุรเสน ทั้งทอง (2556) ¹¹

จากตาราง 4 สามารถสรุปองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินได้ 5 องค์ประกอบ
และจะนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นส่วนที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ประเมินวิเคราะห์
จุดประสงค์ของการประเมินได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
- 2) สิ่งที่มีประเมิน เป็นส่วนที่นักประเมินกำหนดว่าจะประเมินเรื่องใด และขึ้นอยู่กับ
กับทฤษฎีการประเมิน เช่น ผลการเรียนรู้ ทักษะด้านการวัดและประเมินผล ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น
- 3) วิธีการประเมิน เป็นกระบวนการที่จะให้ได้มาซึ่งข้อมูล สำหรับใช้ตัดสินคุณค่า
ของสิ่งที่ประเมิน
- 4) วิธีการตัดสินผล เป็นวิธีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการวัด เทียบกับเกณฑ์
ที่กำหนด
- 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการรายงานผลที่ได้จากการวัด
พร้อมข้อเสนอแนะในการนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

โดยทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับทฤษฎีจุดมุ่งหมายของการประเมิน กล่าวคือ การประเมินเกิดขึ้นภายใต้บริบททางสังคมที่แตกต่างกันในการประเมินแต่ละครั้ง ดังนั้น รูปแบบการประเมินที่ใช้ต้องมีการกำหนดองค์ประกอบของการประเมิน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมิน สิ่งที่ต้องการประเมิน บทบาทหรือวิธีการประเมิน ซึ่งมาพร้อมกับการตัดสินผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและ/หรือเปลี่ยนแปลงพัฒนา คุณค่าของสิ่งที่ประเมินให้ดียิ่งขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2554: 55–73)

5. แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-based monitoring and evaluation: M&E) เป็นการประเมินที่มีทั้งการติดตามและประเมินผล เป็นเครื่องมือสำคัญของการวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ (Results-based Management: RBM) ซึ่งเป็นการบริหารแนวใหม่ที่สร้างการมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานและผลการดำเนินงาน มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ (Accountability) และเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐ หรือการบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ สามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ การบริหารงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบตรวจสอบการดำเนินงาน ตลอดจนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลของการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ รายละเอียดดังนี้

5.1 ความหมายของการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

สหประชาชาติ (2002: III) ระบุว่า การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-based monitoring and evaluation: M&E) หมายถึง การประเมินที่มุ่งเน้นต่อผลลัพธ์เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาการดำเนินงานให้มีทิศทางที่ดีขึ้น โดยการวัดประสิทธิภาพการทำงาน การตรวจสอบระบบ และการรายงานผล เพื่อสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ โปร่งใสและความรับผิดชอบซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

โจดี ซอลส์ กูเซก; และเรย์ ซี ริสท์ (Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist. 2004: 1) กล่าวว่า การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ หมายถึง เครื่องมือการจัดการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพที่สามารถนำมาใช้เพื่อช่วยในการกำหนดนโยบาย ติดตามความก้าวหน้า วิเคราะห์ผลกระทบที่จะได้รับจากโครงการหรือนโยบาย การดำเนินงานจะมุ่งเน้นที่การติดตามและการประเมิน รวมถึงให้ความสำคัญที่ผลผลิตและผลลัพธ์

เฟรียร์ สเปคเคย์ (Freer Spreckley. 2009: 5) กล่าวว่า การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ หมายถึง การประเมินที่เป็นการติดตามที่มุ่งเน้นผลลัพธ์โดยใช้กรอบของเหตุ

และผล (Logical Framework) เป็นพื้นฐานในการออกแบบ โดยใช้ตัวชี้วัดในการติดตามและวัดผล การดำเนินงานที่เกิดขึ้นกับผลการดำเนินงานที่คาดหวัง

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การติดตามและประเมินแบบเน้นผลลัพธ์เป็นการประเมินผลที่ให้ความสำคัญไปที่ผลลัพธ์จากการดำเนินงานเป็นสำคัญ ใช้ตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินความสำเร็จเพื่อเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับผลงานที่คาดหวัง

5.2 ลักษณะของการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

โจดี ซอลล์ คูเซก; และเรย์ ซี ริสท์ (Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist. 2004: 11-17) และชนาธิป ทั้ยแป (2551: 52-53; อ้างอิงจาก Grote. 1996; Gander. 2006) ได้กล่าวถึงลักษณะเชิงจิตวิทยาในการติดตามและประเมินแบบเน้นผลลัพธ์ สรุปได้ดังนี้

1. เป็นการประเมินที่มุ่งสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ขององค์กรแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
2. เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานช่วยกันแก้ปัญหา และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานร่วมกัน
3. เป็นการประเมินที่บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินคือ ผู้ประเมินได้สารสนเทศตามที่ต้องการเกี่ยวกับความสำเร็จของโครงการ ส่วนผู้ถูกประเมินก็ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน
4. เป็นการประเมินที่ทำให้การให้รางวัลหรือลงโทษบุคลากรเกิดขึ้นอย่างโปร่งใสบนพื้นฐานการปฏิบัติตามหน้าที่และความสำเร็จตามระดับความเชี่ยวชาญจากผลที่เกิดขึ้น
5. เป็นการประเมินที่มีความบริสุทธิ์ยุติธรรมและมีการใช้อำนาจทางการเมืองน้อยที่สุด เนื่องจากพิจารณาจากผลความสำเร็จของงานที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ตรวจสอบได้
6. เป็นการประเมินที่ส่งเสริมบรรยากาศในองค์กรให้เป็นทางบวก บุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันและเกิดความท้าทายในการทำงาน

5.3 บทบาทของการติดตามและประเมินแบบเน้นผลลัพธ์

โจดี ซอลล์ คูเซก; และเรย์ ซี ริสท์ (Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist. 2004: 14) ได้กล่าวถึงบทบาทของการติดตามและประเมินแบบเน้นผลลัพธ์ว่าเป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างการติดตาม (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation) โดยทั้ง 2 ส่วน มีบทบาทที่เสริมกันและมีความสัมพันธ์กัน ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงความสัมพันธ์กันระหว่างการติดตาม (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation)

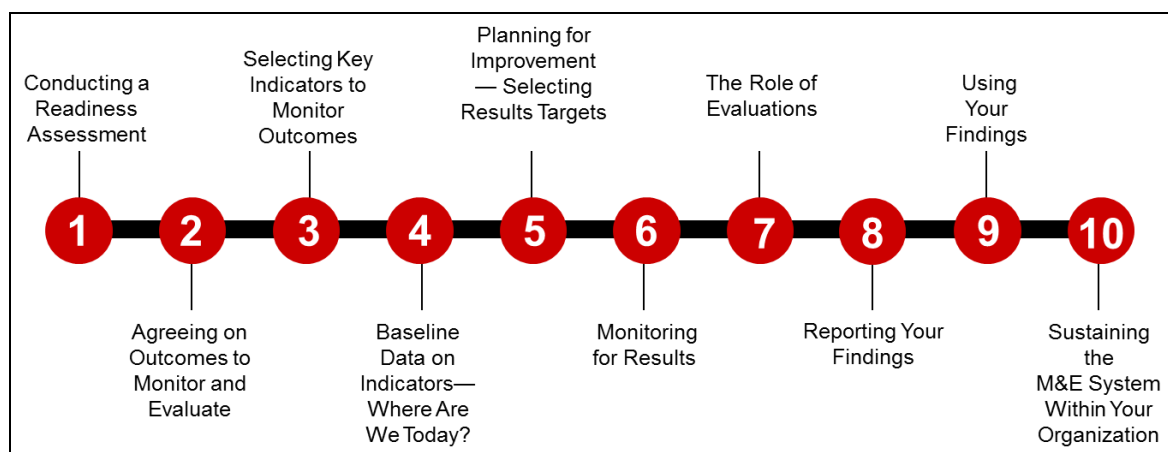
การติดตาม (Monitoring)	การประเมินผล (Evaluation)
ทบทวนวัตถุประสงค์ของโครงการ	วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่
เชื่อมโยงกิจกรรมและทรัพยากรกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	ประเมินสภาพปัญหาของกิจกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงาน
ถ่ายทอดวัตถุประสงค์ของโครงการกับตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน	ตรวจสอบกระบวนการดำเนินงาน
เก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวชี้วัดและเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	สำรวจผลการดำเนินงานที่ยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง
รายงานความก้าวหน้าต่อผู้บังคับบัญชาและแจ้งเตือนเกี่ยวกับปัญหาที่พบ	ให้บทเรียนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงาน

5.4 ขั้นตอนของการติดตามและประเมินแบบเน้นผลลัพธ์

โจดี ซอลล์ คูเซก; และเรย์ ซี ริสท์ (Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist. 2004: 25) ได้ระบุถึงขั้นตอนในการติดตามและประเมินแบบเน้นผลลัพธ์ไว้ 10 ขั้นตอน ได้แก่

1. การเตรียมความพร้อม (Conducting a Readiness Assessment)
2. การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกัน (Agreeing on Outcomes to Monitor and Evaluate)
3. เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม (Selecting Key Indicators to Monitor)
4. การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้ (Baselines Data on Indicators-Where Are We Today)
5. การวางแผนพัฒนา กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ (Planning for Improvement and Selecting Results Targets)
6. การติดตามผลลัพธ์ (Monitoring for Results)
7. การประเมินผลลัพธ์ (The Role of Evaluating)
8. การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน (Reporting Findings)
9. การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา (Using the Findings)
10. การผดุงระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในองค์กร (Sustaining the Monitoring and Evaluation System Within the Organization)

โดยทั้ง 10 ขั้นตอน ปรากฏดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนของการติดตามและประเมินแบบเน้นผลลัพธ์

ที่มา: Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist. (2004). Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System. p. 25.

รายละเอียดในแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อม (Conducting a Readiness Assessment)

การสร้างระบบการติดตามและประเมินแบบเน้นผลลัพธ์มีหลายรูปแบบแตกต่างกันไปตามบริบท องค์กร และวัฒนธรรม การสร้างระบบดังกล่าวควรคำนึงถึง 1) สิ่งที่เป็นแรงผลักดันเกิดจากความต้องการ หรือความจำเป็น 2) ใครจะเป็นผู้ออกแบบและใช้รูปแบบที่สร้าง 3) อะไรเป็นแรงกระตุ้นในการสร้างระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ 4) ใครได้ประโยชน์จากระบบ และ 5) ใครที่จะเสียประโยชน์หากมีการนำระบบมาใช้ โดยมีแนวทางในการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือทีมงานประเมินที่มีความรู้ความสามารถและความน่าเชื่อถือ โดยให้จำนวนทีมงานมีความเหมาะสมกับจำนวนของผู้ถูกประเมิน

2) ให้ความรู้แก่คณะกรรมการประเมินและบุคลากรภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการกำกับติดตามและประเมินผล รวมทั้งผู้ถูกประเมินถึงผลดี ประโยชน์ที่จะได้รับ จุดที่ควรระวังในการกำกับติดตามและประเมิน

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกัน (Agreeing on Outcomes to Monitor and Evaluate)

การกำหนดผลลัพธ์มีความจำเป็นสำหรับระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ส่วนผลผลิต (Outputs) เป็นผลมาจากกิจกรรมการหรือกระบวนการดำเนินงาน เมื่อผ่านไประยะหนึ่งผลผลิตก็พัฒนามาสู่ผลลัพธ์ การกำหนดผลลัพธ์ควรจำแนกให้ชัดเจนระหว่างวัตถุประสงค์ (Goals) และผลลัพธ์ (Outcomes) จากวัตถุประสงค์ก้าวไปสู่ผลลัพธ์ และจาก

ผลลัพธ์ก้าวไปสู่เป้าหมาย (Targets) ผลลัพธ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินผลควรมีลักษณะดังนี้

1) ผลลัพธ์จะต้องไม่สามารถวัดได้โดยตรง นอกจากศึกษาจากรายงานและเอกสาร

2) ผลลัพธ์จะต้องถูกอธิบายโดยชุดของตัวชี้วัดหลัก (Key Performance Indicators: KPI)

ขั้นตอนที่ 3 เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม (Selecting Key Indicators to Monitor)

การเลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม ควรเริ่มต้นโดยการพิจารณาตัวบ่งชี้ทุกระดับ ทั้งตัวบ่งชี้ที่เป็นปัจจัย (Inputs) กระบวนการ/กิจกรรมการดำเนินงาน (Activities) ผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) รวมทั้งวัตถุประสงค์ (Goals) เพื่อจะทราบได้ว่าตัวบ่งชี้ใดที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อผลลัพธ์ การเลือกตัวบ่งชี้มีขั้นตอนและสิ่งที่ควรคำนึงถึง คือ 1) คัดเลือกตัวบ่งชี้ที่สะท้อนผลลัพธ์ทั้ง ปัจจัย กระบวนการ/กิจกรรม ผลผลิตและผลลัพธ์ 2) คัดเลือกตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ 3) คัดเลือกตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุด โดยตัวบ่งชี้ที่ดีควรมีลักษณะ 1) มีความละเอียดชัดเจน (Clear) 2) ตรงประเด็น (Relevant) 3) มีความคุ้มค่า (Economic) 4) มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมในการประเมิน (Adequate) และ 5) สามารถตรวจสอบได้ (Monitor able)

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้ (Baselines Data on Indicators-Where Are We Today)

การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้ เส้นฐาน (Baselines) คือ การกำหนดความคาดหวังหรือมาตรฐานที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงในอนาคต เป็นการจัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในแต่ละตัวบ่งชี้ เป็นข้อมูลเริ่มต้นของการกำกับติดตามและประเมินผล และใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพทั้งในปัจจุบันและที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีขั้นตอนดังนี้

1) กำหนดเส้นฐานข้อมูลตัวบ่งชี้ (Establishing Baseline Data on Indicators)
2) กำหนดเส้นฐานข้อมูล (Building Baseline Information) โดยพิจารณาจากแหล่งข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูล คนเก็บและจำนวนครั้งที่เก็บรวบรวมข้อมูล ต้นทุนและความยุ่งยากในการเก็บ การวิเคราะห์ข้อมูล การรายงานผล และผู้ใช้ข้อมูล

3) จำแนกแหล่งข้อมูลตามตัวบ่งชี้ (Identifying Data Sources for Indicators)
4) ออกแบบและเปรียบเทียบวิธีการรวบรวมข้อมูล (Designing and Comparing Data Collection Methods)

5) การทดลองใช้ (The Importance of Conducting Pilots) เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ

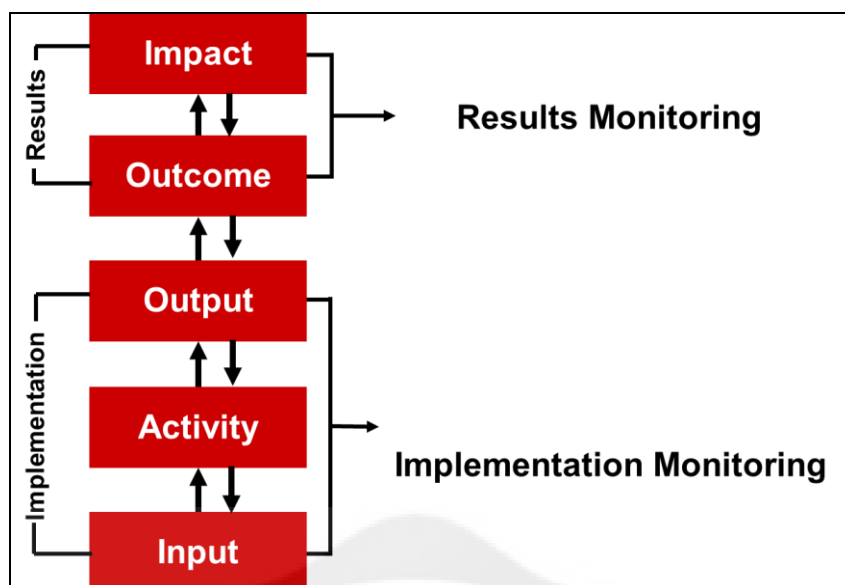
ขั้นตอนที่ 5 การวางแผนพัฒนา กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ (Planning for Improvement and Selecting Results Targets)

การจัดทำแผนในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และการกำหนดเป้าหมายในแต่ละตัวบ่งชี้ของผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณากำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ในแต่ละตัวบ่งชี้ (Factors to Consider When Selecting Performance Indicator Targets) ดังนี้

- 1) มีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับข้อมูลเส้นฐานที่จุดเริ่มต้น
- 2) เงินทุน แหล่งเงินทุน และทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดการพัฒนา
- 3) ปริมาณของทรัพยากรภายนอกที่ช่วยสนับสนุนทรัพยากรภายในของหน่วยงาน
- 4) นโยบายที่เกี่ยวข้อง
- 5) ความสามารถของหน่วยงาน
- 6) ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
- 7) เป้าหมายอาจจะถูกกำหนดระยะสั้นๆ เช่น ประมาณ 1 ปี หรือทุกๆ 3 เดือน มีเป้าหมายที่กำหนดระยะเวลายาว เช่น 3-4 ปี เป็นต้น
- 8) ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานให้ครอบคลุม เพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป้าหมายที่กำหนดสามารถปรับเปลี่ยนได้ โดยมีลักษณะของการปรับเปลี่ยนมีดังนี้ 1) ปรับเปลี่ยนให้เป้าหมายต่ำลงหรือง่ายขึ้นเพื่อให้สามารถพัฒนาไปได้ถึง 2) ย้ายเป้าหมายให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน และ 3) ยกเลิกเป้าหมายซึ่งไม่มีความไวเชิงนโยบาย (Politically Sensitive) ต่อการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 6 การติดตามผลลัพธ์ (Monitoring for Results)

เป็นกระบวนการให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจ ซึ่งข้อมูลผลลัพธ์นี้จะเป็นหลักฐานที่แสดงถึงสภาพการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นในการกำหนดโครงการ โครงการ หรือนโยบาย ประกอบด้วย การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน (Implementation Monitoring) ซึ่งเป็นการกำกับติดตามในด้านปัจจัย กระบวนการและผลผลิตตามที่กำหนดในแผนงาน โดยการติดตามการดำเนินงานนี้ถือว่าเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ และการกำกับติดตามผลลัพธ์ (Results Monitoring) ที่เกิดจากการดำเนินงาน ได้แก่ การติดตามผลในด้านผลลัพธ์และผลกระทบ เป็นต้น โดยการติดตามมีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ปรากฏดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ในการติดตามผลลัพธ์

ที่มา: Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist. (2004). Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System. p. 18.

นอกจากนี้ระบบการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์มีพื้นฐานที่จำเป็น 4 ประการที่ต้องพิจารณา ดังนี้

1) ความเป็นเจ้าของ (Ownership) ระบบการกำกับติดตามที่ดีนั้น ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการกำกับติดตามจะต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันทั้งข้อมูล รวมทั้งให้ความสำคัญในทุกส่วนของระบบของหน่วยงาน โดยคิดว่าข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการกำกับติดตามในทุกระดับนั้นมีประโยชน์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งในภาพรวมของหน่วยงานด้วย

2) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management) ระบบการกำกับติดตามที่ดีจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีทั้งในเรื่องวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้มาถึงข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุมและทันเวลา ไม่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ และการเผยแพร่ผลการกำกับติดตาม

3) การผดุงไว้หรือการคงอยู่ (Maintenance) ระบบการกำกับติดตามที่ดีจะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อไม่ให้ระบบสูญหายไปจากกระบวนการบริหารงาน ดังนั้นการเก็บข้อมูลอะไร เก็บเมื่อไร เป็นสิ่งจำเป็นโดยพยายามดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง และข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งนำไปใช้ในการวางแผนติดตามในระยะต่อไป

4) ความน่าเชื่อถือ (Credibility) ในระบบการกำกับติดตามที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นต้องมี โดยเฉพาะข้อมูลที่ได้จากการกำกับติดตามจะต้องมีความเที่ยง ความตรง และรวมทั้งการรายงานผลได้ทันเวลา

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลลัพธ์ (The Role of Evaluating)

เป็นขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานตามที่วางแผน (Planned) ไว้ล่วงหน้าในระหว่างการทำงาน (Ongoing) หรือสิ้นสุดการทำงานเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานในด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ผลกระทบ (Impact) และการรักษาไว้ (Sustainability) ของการดำเนินงาน องค์ประกอบที่จะทำให้การกำกับติดตามและการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์มีความสมบูรณ์ ต้องประกอบไปด้วย

1) ความสมบูรณ์ต่อเนื่องของข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการกำกับติดตามมาใช้ในการประเมินผลหรือการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการกำกับติดตาม

2) การนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในทั้งในการกำกับติดตามและประเมินผลต้องพิจารณาให้รอบคอบประเด็นคำถามและการวิเคราะห์ปัญหา

3) ความสามารถในการบริหารจัดการร่วมกันระหว่างกระบวนการกำกับติดตามและการประเมินผล

ประโยชน์ของการประเมินผลประกอบด้วย

1) ได้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน เช่น ช่วยในการจัดสรรทรัพยากร (Help Make Resource Allocation Decisions)

2) ช่วยทบทวนความคิดเชิงเหตุผลเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน (Help Rethink the Causes of a Problem)

3) ชี้ให้เห็นประเด็นปัญหาที่สำคัญเร่งด่วนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการทำงาน (Identify Emerging Problems)

4) สนับสนุนข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา กำหนดทางเลือกที่ดีที่สุดที่จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ (Support Decision making on Competing or Best Alternatives)

5) ได้ข้อมูลสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งการเตรียมพร้อมเพื่อรับการพัฒนา (Support Public Sector Reform and Innovation)

6) สร้างความเข้าใจระหว่างผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบถึงสาเหตุของปัญหา และความคิดเห็นที่สอดคล้องและตรงกันในการแก้ไขปัญหา (Build Consensus on the Causes of a Problem and How to Respond)

การประเมินที่มีคุณภาพควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) มีความยุติธรรม (Impartiality) ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินควรมีอิสระปราศจากความลำเอียง อธิบายได้ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน
- 2) มีประโยชน์ (Usefulness) ข้อมูลสารสนเทศที่ได้ควรตรงประเด็นทันเวลา เป็นลายลักษณ์อักษร ยอมรับได้ และสอดคล้องกับความต้องการในการนำไปใช้
- 3) มีความถูกต้องเหมาะสมในเชิงเทคนิค (Technical Adequacy) ข้อมูลสารสนเทศได้มาตรฐานในการออกแบบ ตรงประเด็น ขั้นตอนการสุ่มมีความถูกต้อง การสร้างแบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การสรุปและข้อเสนอแนะ
- 4) เกี่ยวข้องและเป็นที่น่าสนใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Involvement) ถ้าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรู้สึกวางใจกับข้อมูลสารสนเทศที่ค้นพบ ก็จะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่ค้นพบซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดนโยบาย แผนงานและโปรแกรมและสุดท้ายกระบวนการพัฒนา
- 5) การให้ผลย้อนกลับและเผยแพร่ผลการประเมิน (Feedback and Dissemination) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ กำหนดเป้าหมาย การนำไปใช้ประโยชน์ตามโอกาสและสถานการณ์
- 6) มีความคุ้มค่ากับงบประมาณ (Value for Money) ค่าใช้จ่ายในการประเมินต้องเหมาะสมกับข้อมูลและสารสนเทศที่ได้

ขั้นตอนที่ 8 การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน (Reporting Findings)

การนำผลที่ได้จากการกำกับติดตามและประเมินไปใช้ เป็นขั้นตอนการรายงานข้อค้นพบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องของข้อสรุปเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการประเมินที่เกิดขึ้น ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากการกำกับติดตามและประเมินผลมีบทบาทที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบ (To Demonstrate Accountability) ถือเป็นการนำเสนอผลการดำเนินงานตามที่ได้ให้คำมั่นสัญญากับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม
- 2) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของการดำเนินงาน (To Convince) โดยการใช้ร่องรอยหลักฐานจากข้อค้นพบ
- 3) เป็นสิ่งที่ใช้ในการศึกษาเรียนรู้ (To Educate) ข้อค้นพบที่ได้จากการกำกับติดตามและประเมินผลจะช่วยให้องค์กรเกิดการเรียนรู้
- 4) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการสืบค้นและพิสูจน์ (To Explore and Investigate) ข้อค้นพบทำให้มองเห็นว่าอะไรคืองาน อะไรไม่ใช่ เพราะอะไร
- 5) เป็นเอกสารที่สำคัญของหน่วยงาน (To Document) ที่จะต้องเก็บไว้เป็นเอกสารประกอบการพิจารณา

6) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงสัมพันธ์ (To Involve) ระหว่างผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขณะปฏิบัติกิจกรรม/กระบวนการ

7) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเพิ่มการสนับสนุน (To Gain Support) ผลการแสดงผลลัพธ์จะช่วยให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเพิ่มการสนับสนุน

8) เป็นสิ่งที่ช่วยชี้แจงทำความเข้าใจ (To Promote Understanding) การรายงานจะช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ โปรแกรม และนโยบายมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 9 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา (Using the Findings)

เป็นการนำข้อค้นพบหรือผลการประเมินไปใช้พัฒนาผลการปฏิบัติการให้ดียิ่งขึ้นโดยประโยชน์ที่ได้จากข้อค้นพบเกี่ยวกับผลลัพธ์ ดังนี้

1) ช่วยให้คำตอบแก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบและสาธารณชนเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน

2) ช่วยในการกำหนดและตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับงบประมาณหรือค่าใช้จ่าย

3) ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร

4) กระตุ้นให้มีการตรวจสอบเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาที่ พบในการปฏิบัติงาน และวิธีการแก้ไขปัญหา

5) ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรกำหนดแผนในการปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

6) ช่วยในการกำหนดและกำกับติดตามกระบวนการทำงาน

7) ช่วยจัดเตรียมข้อมูลเฉพาะและข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

8) ช่วยให้ข้อมูลด้านการให้บริการมากกว่าประสิทธิภาพ

9) ช่วยสนับสนุนการวางแผนกลยุทธ์และการวางแผนระยะยาวของหน่วยงาน

10) ช่วยสื่อสารให้สาธารณชนเห็นเกี่ยวกับความเป็นจริงของสังคมและสร้างความไว้วางใจ

ขั้นตอนที่ 10 การผุดระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในองค์กร (Sustaining the Monitoring and Evaluation System Within the Organization)

เป็นการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบและเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการแก้ไขปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับแต่ละบริบท โดยองค์ประกอบสำคัญที่จะผุดระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในองค์กร มี 6 ประการ ดังนี้

1) ความต้องการ (Demand) หน่วยงานมีความต้องการเกี่ยวกับการรายงานผลลัพธ์ จนกระทั่งการออกกฎหมาย (Legislation) ระเบียบปฏิบัติหรือข้อปฏิบัติ เพื่อรองรับระบบการกำกับติดตามและประเมินผล จะทำให้ระบบสามารถดำรงอยู่ในหน่วยงานอย่างยั่งยืน

2) บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน (Clear Roles and Responsibilities) หน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานจะต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของตนเองในการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการกำกับติดตาม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การรายงานผลการประเมิน รวมทั้งการนำผลการประเมินไปใช้

3) ความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศ (Trustworthy and Credible Information) ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์มีทั้งดีและไม่ดี ข้อมูลที่นำมาเสนอจะต้องโปร่งใส มีความถูกต้อง ยุติธรรม และน่าเชื่อถือ มีประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะทำให้ระบบมีความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

4) ความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ (Accountability) หน่วยงานและองค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ในการดำเนินงานต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จะทำให้หน่วยงานและองค์กรมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ระบบการกำกับติดตามและประเมินผลมาเป็นกลไกในการพัฒนา

5) ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน (Capacity) ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสิ่งจำเป็นในการผุดงระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

6) สิ่งจูงใจ (Incentive) องค์กรจะต้องมีสิ่งจูงใจให้บุคลากรในการมุ่งมั่นที่จะทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำผลที่ได้จากการกำกับติดตามและประเมินผลมาใช้ในการพิจารณาความดี ความชอบ การให้เงินรางวัลค่าตอบแทน หรือการให้ความสำคัญกับบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

จากข้อมูลในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-based Monitoring and Evaluation) เป็นแนวคิดของการประเมินที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างการติดตามและการประเมินผลลัพธ์ มีความเชื่อมโยงผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับขั้นตอนการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-based Monitoring and Evaluation) ในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เป็นขั้นตอนที่ดำเนินงานร่วมกันระหว่างการกำกับติดตาม (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานช่วยกันแก้ปัญหาและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานร่วมกัน เป็นการประเมินที่ส่งเสริมบรรยากาศในองค์กรให้เป็นทางบวก บุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันและเกิด

ความท้าทายในการทำงาน นำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จที่เกิดจากสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยผู้วิจัยสนใจจะประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการประเมินทั้งหมด 10 ขั้นตอนของ Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist (2004: 25) เนื่องจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการติดตามและประเมินมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ข้อมูลสารสนเทศที่ได้มีประโยชน์กับทุกฝ่าย เป็นขั้นตอนการประเมินที่ต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จะช่วยให้คำตอบแก่หน่วยงาน ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสาธารณชนเกี่ยวกับผลการดำเนินงานที่หน่วยงานรับผิดชอบ รวมถึงช่วยสนับสนุนการวางแผนกลยุทธ์หรือแผนระยะยาวของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อการประเมิน

6.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ตรงกับคำว่า “Indicator” ในภาษาไทยมีคำที่ใช้เรียกหลายคำ เช่น “ดัชนี” “ตัวชี้วัด” และ “ตัวบ่งชี้” ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2550: 34) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือคุณลักษณะใดๆ ก็ตามที่เป็นค่าสังเกตได้ ซึ่งบ่งบอกหรือสะท้อนถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม สังเกตไม่ได้โดยตรง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550: 82) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากรการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

นางลักษณ์ วิรัชชัย; และสุวิมล ว่องวาณิช (2542: 53) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรที่สร้างขึ้นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ สถานภาพ คุณภาพ และผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และต้องสามารถแปลความหมายได้อย่างเที่ยงตรง โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายด้วย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพ คุณภาพ และผลการดำเนินงานหรือสะท้อนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม สังเกตไม่ได้โดยตรง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งนั้นและนำไปสู่การตัดสินใจคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการศึกษา

6.2 ลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้

รุ่งรังษิ วิบูลชัย (2544: 35) ได้กล่าวถึงลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีว่าการจะพัฒนาตัวบ่งชี้ให้เป็นเครื่องมือที่มีลักษณะของความเป็นกลาง มีความไวในการจัดสถานะหรือผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรหรือสถาบัน ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้องของเนื้อหาที่ต้องการวัด สามารถพิสูจน์ได้ทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์และเชิงทฤษฎี

นพดล เจนอักษร (2546: 31–32) ได้กล่าวถึงลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีว่าควรมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. ต้องมีนัยเชิงปริมาณ โดยอาจจะไม่จำเป็นที่จะต้องระบุเป็นตัวเลขหรือสถิติข้อมูลใดๆ ก็ได้
2. ต้องเสนอข้อมูลที่พึงประสงค์ทั้งหมดให้ปรากฏชัดเจน
3. ต้องให้ความกระจ่างและข้อเท็จจริงทั้งหมดแก่ผู้เกี่ยวข้อง
4. ต้องมีลักษณะเป็นเครื่องมือที่สามารถจำแนกแยกแยะ ประเมินผล หรือเสนอวิสัยทัศน์ ตลอดจนความมุ่งหมายใหม่ๆ ได้

รัตนะ บัวสนธ์ (2550: 34-36) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ที่มีลักษณะหรือธรรมชาติสำคัญๆ ไว้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้เป็นการพิจารณาอย่างครอบคลุม
ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าตัวบ่งชี้ไม่ได้บอกหรือชี้ถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างแม่นยำ แต่ตัวบ่งชี้จะมีลักษณะเป็นตัวแทนที่ครอบคลุมถึงสิ่งนั้นๆ ได้ ไม่มากก็น้อย
2. ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปร
ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปรในแง่ที่ว่า ตัวแปรมุ่งแสดงสารสนเทศของสิ่งที่ศึกษาเพียงด้านเดียว ไม่สามารถสรุปเป็นภาพรวมที่ครอบคลุมถึงสิ่งนั้นได้ แม้ว่าตัวแปรจะให้ค่าที่แสดงถึงปริมาณหรือลักษณะของสิ่งที่ศึกษาเช่นเดียวกับตัวบ่งชี้ก็ตาม เพราะตัวบ่งชี้เน้นเป็นการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกัน แล้วนำเสนอเป็นภาพรวมในลักษณะกว้างๆ ของสิ่งที่ต้องการศึกษามากกว่าจะเป็นภาพที่เจาะจง หรือเป็นรายละเอียดปลีกย่อย ด้วยเหตุนี้ ตัวบ่งชี้จึงมีลักษณะเป็นตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบ
3. ตัวบ่งชี้จะแสดงค่าออกเป็นเชิงปริมาณ
ตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เป็นเชิงปริมาณได้ มิใช่เป็นเพียงข้อความเชิงบรรยายอย่างเดียว หากแต่จะต้องเป็นจำนวนหรือตัวเลขที่ใช้สำหรับตีความแสดงถึงสารสนเทศตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งการตีความตัวเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความหมายเป็นเช่นไรก็ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ที่กล่าวนี้
4. ค่าตัวบ่งชี้เป็นสิ่งชั่วคราว
ค่าของตัวบ่งชี้จะใช้แต่เพียงจุดใดจุดหนึ่งหรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ไม่เป็นสิ่งถาวร ดังนั้นการตีความหมายค่าตัวบ่งชี้จึงต้องสอดคล้องกับช่วงเวลาหนึ่งๆ เท่านั้น
5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทฤษฎี
ในการพัฒนาทฤษฎี ตัวบ่งชี้จะมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการและขั้นตอนการสร้างทฤษฎีในฐานะที่เป็นการสะท้อนหรือชี้ให้เห็นถึงมโนทัศน์บางคำในทฤษฎีนั้น ทั้งนี้เพราะการสร้างทฤษฎีจำเป็นต้องอาศัยการเชื่อมโยงระหว่างมโนทัศน์ที่ได้รับการนิยามอย่างดีแล้วและมโนทัศน์ที่นิยามดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องมีค่าการวัดหรือตัวบ่งชี้ที่มีความครอบคลุม แม่นยำ ไม่มากก็น้อย

จากลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้ข้างต้นสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ มีความเป็นกลาง เชื่อถือได้ เทียบตรงตามเนื้อหาหรือประเด็นที่ต้องการวัด มีความชัดเจนเข้าใจง่าย มีลักษณะเป็นเครื่องมือที่สามารถตัดสินหรือบรรยายค่าของตัวบ่งชี้จากสภาวะที่เป็นอยู่หรือที่เป็นรูปธรรมได้ชัดเจน

6.3 ประเภทของตัวบ่งชี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545: 21–27) ระบุไว้ว่า ตัวบ่งชี้มีหลายประเภทและหลายชนิด ในการจัดแยกประเมินประเภทของตัวบ่งชี้ต่างๆ สามารถแยกตามวิธีและเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนก ซึ่งแบ่งได้ 7 ประเภท ดังนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ
 - 1.1 ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปัจจัยป้อน
 - 1.2 ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงวิธีการดำเนินงานขั้นตอนต่างๆ
 - 1.3 ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงผลลัพธ์ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้น
2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ
 - 2.1 ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ในกรณีที่นักวิชาการยังมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาไม่มากนัก หรือใช้ในสถานการณ์ที่มีการให้นิยามตัวบ่งชี้ไว้หลวมๆ ยังไม่ชัดเจน ใช้ในการศึกษาเฉพาะเรื่อง การนิยามตัวบ่งชี้แบบอัตนัยนี้มีส่วนที่นักวิชาการต้องใช้วิจารณญาณพิจารณาตัดสินใจ
 - 2.2 ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicator) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการให้นิยามไว้ชัดเจน และไม่มีส่วนที่ต้องใช้วิจารณญาณของนักวิชาการแต่อย่างใด
3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ
 - 3.1 ตัวบ่งชี้แทน (Representative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่นๆ ที่บอกลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาได้
 - 3.2 ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปร หรือเป็นตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน และบ่งชี้ลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว
4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 3 วิธี คือ
 - 4.1 การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามระดับการวัดของตัวแปร วิธีนี้แยกได้เป็น 4 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators) 2) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators)

3) ตัวบ่งชี้ช่วงระยะเวลา (Interval Indicators) และ 4) ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators) ซึ่งถ้าตัวบ่งชี้สร้างจากตัวแปรระดับใด ตัวบ่งชี้ที่ได้จะมีระดับการวัดตามตัวแปรนั้นด้วย

4.2 การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามประเภทของตัวแปร วิธีแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้สต็อก (Stock Indicators) และ 2) ตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (Flows Indicators) ซึ่งตัวบ่งชี้สต็อกแสดงถึงภาวะหรือปริมาณ ณ จุดเวลาใดจุดหนึ่ง ส่วนตัวบ่งชี้เคลื่อนไหวแสดงถึงสถานะที่เป็นพลวัต ณ เวลาช่วงใดช่วงหนึ่ง

4.3 การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร วิธีนี้แยกได้ 2 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive Indicators) และ 2) ตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non-Distributive Indicators) ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจงสร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าสถิติบอกลักษณะการกระจายของข้อมูล ส่วนตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจงสร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นปริมาณหรือเป็นค่าสถิติบอกลักษณะกลาง

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

5.1 ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริงและมีความหมายในตัวเอง

5.2 ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

6.1 ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-Referenced Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม

6.2 ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6.3 ตัวบ่งชี้อิงตน (Self-Referenced Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

7.1 ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ประโยชน์เพื่อบรรยายสภาพ

7.2 ตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ประโยชน์เพื่อทำนาย หรือพยากรณ์ปรากฏการณ์

รัตนะ บัวสนธ์ (2550: 204–208) กล่าวว่า การแบ่งประเภทตัวบ่งชี้สามารถแบ่งได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ในการแบ่ง อาจแบ่งโดยวิธีการนำไปใช้ อาศัยแนวคิดและวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ บางเกณฑ์อาศัยเกณฑ์วิเคราะห์เชิงระบบ ลักษณะสเกลการวัด ฯลฯ จากการศึกษาเอกสารได้จำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ได้ 7 กลุ่ม ดังนี้

1. จำแนกตามวิธีการสร้าง ตัวบ่งชี้ตามลักษณะนี้ มี 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative indicators) ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregate indicators) และตัวบ่งชี้รวมหรือตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite indicators) ดังนี้

1.1 ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative indicators) เป็นการเลือกเอาตัวแปรหนึ่งมาเป็นตัวแทนตัวแปรอื่นๆ หรือสะท้อนให้เห็นเป็นแง่มุมของระบบการศึกษา เช่น อัตราส่วนนักเรียน ที่มีต่อประชากรในระบบการศึกษา อัตราการรู้หนังสือ เพื่อแสดงความพยายามของการจัดการศึกษาเป็นเรื่องที่แต่ละบุคคลกำหนดเอง โดยมีได้มีเหตุผลอ้างอิงชัดเจนว่าเหตุใดจึงเลือกตัวแปรนี้ ซึ่งการขาดเหตุผลอ้างอิงเช่นนี้ทำให้ไม่สามารถสรุปทั่วไปได้ หรือไม่สามารถนำไปเปรียบเทียบระหว่างงานวิจัยที่คล้ายกัน

1.2 ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregate indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ถูกนำมาจำแนกออกเป็นเดี่ยวๆ เป็นตัวแทนที่จะใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง เพื่ออธิบายเรื่องหนึ่งโดยอาศัยความหมายของตัวแปรเพื่ออธิบายแต่ละส่วนหรือแต่ละองค์ประกอบของระบบการศึกษาและในหลักการ ตัวบ่งชี้ที่แท้จริงเป็นเพียงตัวแปรที่ถูกนำมาจำแนกออกโดดๆ จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนของแต่ละเรื่องหรือแต่ละองค์ประกอบ แต่ถ้าดำเนินงานให้ครบถ้วนเป็นเรื่องยืดเยื้อและยุ่งยาก เพราะจะมีตัวแปรมากไปทำให้ไม่สามารถนำไปใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ตัวบ่งชี้รวมหรือตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite indicators) เป็นการรวมตัวแปรทางการศึกษาจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน เพื่ออธิบายลักษณะหรือสถานการณ์ของการศึกษา เมื่อมีการรวมตัวแปรแล้วต้องมีการถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวด้วย เพราะตัวแปรแต่ละตัวอาจมีน้ำหนักไม่เท่ากัน และคำนวณหาค่าตัวบ่งชี้รวมออกมา ตัวบ่งชี้ชนิดนี้มีคุณค่า มีความเที่ยงและความตรงสูง มีประโยชน์ต่อการวางแผนการศึกษา การกำกับ ติดตามดูแล และการประเมินการศึกษา ซึ่งค่อนข้างนิยมใช้กันมากในปัจจุบัน

2. จำแนกตามการตีความหมายค่าตัวบ่งชี้ เป็นการพิจารณาการตีความหมายของค่าตัวบ่งชี้การศึกษาเฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

2.1 ตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ (Norm-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเปรียบเทียบกับกลุ่มหรือระบบการศึกษาต่างๆ ในระยะเวลาเดียวกัน หรือเท่ากับเป็นการเปรียบเทียบในลักษณะที่ใช้ปทัสถานเป็นหลัก

2.2 ตัวบ่งชี้แบบอิงตนเอง (Self-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเปรียบเทียบกับสภาพการศึกษาเดียวกันแต่แตกต่างกันในช่วงเวลา หรือเป็นการเปรียบเทียบกับตนเอง

2.3 ตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ (Criterion-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเป็นเป้าหมายในอุดมคติ หรือจุดมุ่งหมายในแผนหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. จำแนกตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ มีลักษณะการนิยามตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกัน สามารถแบ่งตัวบ่งชี้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective indicators) เป็นการนิยามตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการศึกษาเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อสื่อความกันในเรื่องนั้นโดยตรง การใช้ต้องพิจารณาตัดสินใจให้รอบคอบ เพราะตัวบ่งชี้ที่มีการนิยามไว้มันชัดเจน เนื่องจากนักวิชาการมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาไม่มากนัก

3.2 ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการนิยามไว้อย่างชัดเจนและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการติดตามและเปรียบเทียบระบบการศึกษาระดับนานาชาติ

4. จำแนกตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

4.1 ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีค่าของตัวบ่งชี้ที่แน่นอนซึ่งบ่งบอกถึงปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเอง

4.2 ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ (Relative indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเป็นปริมาณต้องเทียบกับค่าอื่นๆ ใช้เปรียบเทียบเฉพาะระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพเท่าเทียมกัน ถ้าเป็นระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพต่างกันควรใช้ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ในการเปรียบเทียบ เช่น จำนวนนักเรียน 45 คน ต่อครู 1 คน

5. จำแนกตามลักษณะของตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ เป็นการพิจารณาจากลักษณะของตัวแปรที่นำมาสร้าง แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

5.1 จำแนกตามระดับการวัดตัวแปร จำแนกได้เป็น 4 ประเภทคือ 1) ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Normal indicators) 2) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal indicators) 3) ตัวบ่งชี้ช่วงอัตราภาคส่วน (Interval indicators) และ 4) ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio indicators) โดยทั่วไปทางการศึกษานิยมใช้ตัวบ่งชี้กันมาก ได้แก่ ตัวบ่งชี้ช่วงอัตราภาคส่วน ตัวบ่งชี้อัตราส่วนและตัวบ่งชี้เรียงลำดับ

5.2 จำแนกตามประเภทของตัวแปร ประกอบด้วย 1) ตัวบ่งชี้สต็อก (Stock indicators) เป็นตัวบ่งชี้แสดงสถานะและปริมาณของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง และ 2) ตัวบ่งชี้ฟลอส (Flows indicators) เป็นตัวบ่งชี้แสดงสถานะหรือปริมาณของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นพลวัตในระบบการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

5.3 จำแนกตามคุณสมบัติสถิติของตัวแปร ประกอบด้วย 1) ตัวบ่งชี้การแจกแจง (Distribute indicators) เป็นค่าสถิติบอกลักษณะการกระจายของข้อมูล เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation) หรือค่าพิสัย (Range) 2) ตัวบ่งชี้ที่ไม่แจกแจง (Non-distribute indicators) เป็นตัวบ่งชี้แสดงด้วยค่าสถิติที่ไม่กระจายหรือค่าสถิติที่บอกค่ากลาง เช่น ค่าเฉลี่ย มัธยฐาน หรือค่าร้อยละ เป็นต้น

6. จำแนกตามทฤษฎีระบบ เป็นการใช้ทฤษฎีระบบการศึกษาในการจำแนกแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

6.1 ตัวบ่งชี้ปัจจัยนำเข้า (Input indicators) เป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ในการศึกษา เช่น ร้อยละการเข้าศึกษาต่อ อัตรากำลังคนและงบประมาณ เป็นต้น

6.2 ตัวบ่งชี้กระบวนการ (Process indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการดำเนินงานหรือการใช้กระบวนการในระบบการศึกษา

6.3 ตัวบ่งชี้ผลผลิต (Output indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงผลลัพธ์ในระบบการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อระบบการจัดการศึกษาของโรงเรียน

7. จำแนกตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ประโยชน์ในกระบวนการพัฒนาการศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ 2 ลักษณะ

7.1 ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive indicators) เพื่อบรรยายหรือแสดงถึงสภาพของระบบการศึกษา

7.2 ตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive indicators) เพื่อทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นต่อสิ่งนั้น

จากประเภทของตัวบ่งชี้ข้างต้นสรุปได้ว่าการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ สามารถจัดแยกได้ตามวิธีและเกณฑ์ 7 ประเภท คือ จัดแยกตามทฤษฎีระบบ จัดแยกตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ จัดแยกตามวิธีการสร้าง จัดแยกตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้าง จัดแยกตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ จัดแยกตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย และจัดแยกตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้

6.4 การสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541: 20–29) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาว่ามีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนในการกระบวนการวัดตัวแปร แต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้การศึกษา และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้น โดยสามารถสรุปเป็นขั้นตอนสำคัญได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใด โดยทั่วไปจะเป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อประโยชน์ในการวางแผน กำหนดนโยบาย กำกับ และประเมินระบบการศึกษา รวมทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบอื่นๆ ในสังคม ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ต่างกัน การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนย่อมจะส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การนิยาม

การนิยามตัวบ่งชี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ เพราะนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนั้น จะเป็นตัวชี้แนะวิธีการที่ใช้ในการขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้ หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อยๆ รวมกันเพื่อแสดงสารสนเทศของระบบ หรือคุณลักษณะที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้น ในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้ นอกจากจะเป็นการนิยามในลักษณะเดียวกันกับนิยามตัวแปรในการวิจัยแล้ว นักวิจัยต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และจะรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ได้อย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับทดลองใช้ และการปรับปรุงเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้

ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยต้องสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้ โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยรวมตัวแปรย่อยและการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ไว้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อย และตัวบ่งชี้ด้วย โดยตรวจสอบทั้งเรื่องความเที่ยงตรง (Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility)

ขั้นตอนที่ 6 การนำเสนอรายงาน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการสื่อสารระหว่างนักวิจัยที่เป็นผู้พัฒนาตัวบ่งชี้กับผู้ใช้ตัวบ่งชี้หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้แล้ว นักวิจัยต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียน หรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้การศึกษาให้ผู้บริโภค/ ผู้บริหาร/ นักวางแผน/ นักวิจัย ตลอดจนนักการศึกษาทั่วไปได้ทราบ และใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้การศึกษาได้อย่างถูกต้องต่อไป

รัตนะ บัวสนธ์ (2550: 208–224) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีวิธีการสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้ 3 ขั้นตอนหลัก ขั้นตอนแรก การสร้างตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และขั้นตอนที่ 3 การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน ดังนี้

1. ขั้นตอนการสร้างตัวบ่งชี้ มีขั้นตอนในการสร้าง 5 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Statement of Purposes) การสร้างตัวบ่งชี้ใดๆ ผู้สร้างตัวบ่งชี้ต้องตอบตนเองให้ได้ในเบื้องต้นว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใด และนำไปใช้อย่างไร วัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้คือ การบรรยายสภาพของระบบ การศึกษา การแสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและการเปรียบเทียบระบบ การศึกษากับเกณฑ์ ตลอดจนการเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษา การนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ให้ได้ตามวัตถุประสงค์และการใช้ประโยชน์มีลักษณะแตกต่างกันคือ ถ้าต้องการตัวบ่งชี้เพื่อประเมิน แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงตนเองและให้สารสนเทศที่มีความ เฉพาะเจาะจง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ในขณะที่ต้องการเพื่อใช้จัดจำแนกระบบการศึกษาของประเทศ ต่างๆ ควรเป็นตัวบ่งชี้แบบอิงกลุ่มและมีความเป็นกลางสูงที่ทุกประเทศสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกัน และเปรียบเทียบซึ่งกันและกันได้

1.2 การกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้ (Definition) การนิยามหรือให้ความหมาย ตัวบ่งชี้มีลักษณะคล้ายกันกับการให้คำนิยามต่างๆ ในการวิจัย จำแนกออกได้ 3 แบบ ได้แก่

1.2.1 การนิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นการนิยามที่ อาศัยทฤษฎีและข้อมูลแนวคิดต่างๆ จากเอกสารและงานวิจัยมาประกอบการให้นิยาม โดยนักวิจัย จะไม่ใช้ประสบการณ์ของตนเองหรือความคิดเห็นมานิยาม หรือถ้าใช้ก็น้อยมาก การนิยามเชิง ทฤษฎีจะเริ่มตั้งแต่การใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยทำการคัดเลือกตัวแปรย่อย การรวมตัวแปรย่อย ประกอบเข้าเป็นตัวบ่งชี้ และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยโดยอาศัยสูตร

1.2.2 การให้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นการนิยามที่มี ลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี กล่าวคือ เป็นการนิยามที่ต้องอาศัยทฤษฎีและเอกสารงานวิจัย พื้นฐาน นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรูปแบบวิธีการรวมตัวแปร ให้เป็นตัวบ่งชี้ แต่จุดต่างอยู่ที่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวม เป็นตัวบ่งชี้ โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้เป็นที่นิยมใช้กันมาก

1.2.3 การให้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Definition) ใช้ในกรณีที่มี การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อย และตัวบ่งชี้ไว้แล้ว มีฐานข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปร ประกอบจากตัวแปรย่อยๆ หลายตัวไว้แล้ว โดยการเลือกตัวแปรที่มีอยู่จำนวนหนึ่งหรือรวมตัวแปร ที่มีอยู่จำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน อาศัยการพิจารณาตัดสินของผู้สร้างตัวบ่งชี้เป็นสำคัญ วิธีนิยาม ตัวบ่งชี้แบบนี้ไม่ค่อยนิยมใช้ เพราะค่อนข้างมีจุดอ่อนมาก แต่ในกรณีที่ต้องใช้ นักวิจัยควร ปรับปรุงจุดอ่อนโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นหลักประกอบการพิจารณา คัดเลือกตัวแปรและกำหนดนิยาม

1.3 การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา ขั้นตอนนี้จะต้อง มีการระบุคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาอย่างชัดเจน โดยอาศัยข้อความรู้ทางทฤษฎีและเอกสารที่ เกี่ยวข้อง และทำการคัดเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมารวมสร้างตัวบ่งชี้ของสิ่งที่มุ่งศึกษาให้

ครอบคลุมลักษณะ ตัวแปรที่คัดเลือกควรมีความสัมพันธ์สูงกับคุณลักษณะหรือองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งวัด สิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยงคือ ตัวแปรจำนวนมาก และยากในการแปลความ การคัดเลือกตัวแปรหลายตัวที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูงหรือตัวแปรที่มุ่งวัดคุณลักษณะเดียวกัน ถ้าเป็นเช่นนี้ไม่ควรเลือกหลายตัว แต่ควรเลือกนำมาใช้เฉพาะตัวใดตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่มุ่งศึกษาสูงกว่า จากนั้นจึงคัดเลือกตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่มุ่งศึกษารองลงมาตามลำดับ

1.4 การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรวิธีการที่ให้รวมตัวแปรเพื่อสร้างตัวบ่งชี้หรือองค์ประกอบเข้าด้วยกัน นิยมใช้ อยู่ 2 วิธี ได้แก่ การรวมทางพีชคณิตแบบบวก (Additive) และการรวมแบบคูณ (Multiplicative) ซึ่งทั้ง 2 วิธีมีรายละเอียดที่แตกต่างกันดังนี้

1.4.1 การรวมทางพีชคณิตแบบบวก (Additive) การรวมตัวแปรด้วยวิธีการนี้จะทำได้เมื่อตัวแปรทุกตัวมีความสำคัญเท่ากัน และสามารถให้ทดแทนกันได้ และเมื่อนำมาใช้ทดแทนแล้วก็ไม่ทำให้ค่าตัวบ่งชี้ที่แปรเปลี่ยนไป นั่นคือ ถ้าตัวแปร V_1 มีค่าต่ำก็สามารถให้ ตัวแปร V_2 ที่มีค่าสูงมาแทนได้ โดยไม่ทำให้ค่าตัวบ่งชี้ (I) เปลี่ยน เช่น กรณีที่ 1 $V_1 = 20$, $V_2 = 20$ จะมีผลเท่ากับ กรณีที่ 2 เมื่อ $V_1 = 5$, $V_2 = 35$ ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากการรวมตัวแปร V_1 และ V_2 เป็นดังสมการนี้

$$I = V_1 + V_2$$

เมื่อ I คือ ตัวบ่งชี้

V_1 คือ ค่าของตัวแปรที่ 1

V_2 คือ ค่าของตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรด้วยวิธีการทางพีชคณิตแบบบวกจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่า ในเรื่องที่มุ่งศึกษานั้นมีความแตกต่างกันกี่หน่วย

1.4.2 การรวมแบบคูณ (Multiplicative) วิธีการรวมตัวแปรแบบนี้มีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงของค่าตัวแปรหนึ่งขึ้นอยู่กับอีกตัวแปรหนึ่ง ซึ่งตัวแปรทั้งสองไม่สามารถนำมาให้ทดแทนกันได้ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรทั้งหมดมีค่าสูงและแต่ละตัวจะต้องเสริมซึ่งกันและกันจึงจะส่งผลต่อค่าตัวบ่งชี้ เช่น จากกรณีตัวอย่างที่กล่าวในข้อ 1.4.1 ตัวบ่งชี้กรณีที่ 1 จะมีค่าเท่ากับ 400 ซึ่งได้จาก $V_1 \cdot V_2$ (5×35) ลักษณะเช่นนี้จะเห็นว่า V_1 มีค่าต่ำในกรณีที่ 2 ไม่สามารถ ทดแทนด้วยค่า V_2 ได้ ดังนั้นสมการการรวมตัวแปรแบบคูณเพื่อสร้างเป็นตัวบ่งชี้จึงเป็นดังนี้

$$I = V_1 \times V_2$$

การรวมตัวแปรด้วยวิธีการนี้มักจะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่าระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้สูงกว่าอีกระบบหนึ่ง เป็นที่เท่า หรือ คิดเป็นร้อยละเท่าใด

จากความแตกต่างระหว่างวิธีการรวมตัวแปรทั้ง 2 วิธีจึงทำให้การพัฒนาตัวบ่งชี้ที่เป็นการหาค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 2 ลักษณะด้วยเช่นกัน ดังนี้

1. การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) มีวิธีการคำนวณ
2 กรณี กล่าวคือ

กรณีที่ 1 เมื่อตัวแปรมีความสำคัญหรือมีค่าน้ำหนักเท่ากันจะหาค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ได้จาก

$$I = \frac{V_1 + V_2 + V_3 + \dots V_n}{n}$$

กรณีที่ 2 เมื่อตัวแปรมีค่าน้ำหนักหรือความสำคัญไม่เท่ากันจะหาค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ได้จาก

$$I = \frac{W_1 V_1 + W_2 V_2 + W_3 V_3 + \dots W_n V_n}{\sum W_i}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวแปร
 W_1 คือ น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่ 1
 $\sum W_i$ คือ ผลรวมของน้ำหนักความสำคัญของ
ตัวแปร n ตัว

2. การหาค่าเฉลี่ยเรขาคณิต (geometric mean) มีวิธีการคำนวณ
2 วิธีเช่นกัน กล่าวคือ

กรณีที่ 1 ตัวแปรมีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากันจะคำนวณได้จาก

$$I = \sqrt[n]{V_1 \cdot V_2 \cdot V_3 \cdot \dots V_n}$$

กรณีที่ 2 ตัวแปรมีค่าน้ำหนักหรือความสำคัญไม่เท่ากันจะคำนวณได้จาก

$$I = \sqrt[n]{V_1^{W_1} \cdot V_2^{W_2} \cdot V_3^{W_3} \cdot \dots V_n^{W_n}}$$

การรวมตัวแปรที่กล่าวมาเป็นการรวมในลักษณะของคะแนนดิบซึ่งอาจจะมีปัญหาเกี่ยวกับหน่วยการวัดที่ไม่เท่ากันและการนำมาเปรียบเทียบกัน ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว (รัตนะ บัวสนธิ์, 2550: 215) เสนอแนะให้ทำการแปลงค่าของตัวแปรที่เป็นคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐานเสียก่อน แล้วจึงนำคะแนนมาตรฐานที่ได้มาถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรเพื่อสร้างเป็นตัวบ่งชี้ โดยทั่วไปก็จะใช้คะแนนมาตรฐานซี (Z-score) โดยที่

$$Z = \frac{X - \bar{X}}{S.D}$$

เมื่อ Z คือ คะแนนมาตรฐาน

X คือ คะแนนดิบ

$\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ดังนั้น ตัวบ่งชี้ที่สร้างแบบบวกรัณที่ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรไม่เท่ากันก็จะเป็น

$$I = W_1 Z_1 + W_2 Z_2 + W_3 Z_3 + \dots W_n Z_n$$

เมื่อ I คือ ตัวบ่งชี้รวมของตัวแปร n ตัว

W_n คือ น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตัวที่ n

Z_n คือ คะแนนมาตรฐานของตัวแปรตัวที่ n

1.5 การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร ทำได้ 2 วิธี คือกำหนดน้ำหนัก ความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน (Equal Weight) และกำหนดให้แตกต่างกัน (Differential Weight) ซึ่งการกำหนดน้ำหนักให้แตกต่างกันนี้อาจพิจารณาความสำคัญของตัวแปรโดยใช้เวลา (Time Taken) และค่าใช้จ่าย (Cost) ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเป็นเกณฑ์พิจารณา หรืออาจใช้วิธีการอื่นๆ ก็ได้ เช่น

1.5.1 การตัดสินใจโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgments)

การกำหนดน้ำหนักด้วยวิธีการนี้จะให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษานั้น เสนอค่าน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวได้โดยอิสระ หลังจากนั้นจึงหาค่าน้ำหนักให้เป็นที่ยุติด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ หาค่าน้ำหนักเฉลี่ยของตัวแปรนั้นๆ หรือหาร้อยละของผู้ตอบที่เห็นด้วยกับน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัวจากการตอบแบบสอบถาม หรือจากการให้ผู้เชี่ยวชาญอภิปรายลงความเห็นร่วมกันก็ได้

1.5.2 วิธีวัดความสำคัญของตัวแปร (Measurement Effort Required)

วิธีการนี้ให้ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรโดยพิจารณาจากเวลา และค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปกับการดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้นๆ กล่าวคือถ้าตัวแปรใดใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่าหรือน้อยกว่าอีกตัวแปรหนึ่งก็จะให้น้ำหนักความสำคัญมากกว่าหรือน้อยกว่าตัวแปรนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ศึกษาเป็นสำคัญ

1.5.3 วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data)

วิธีการนี้จะใช้เทคนิคทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัว เช่น อาจใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์การจำแนก (Discriminant Analysis) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น ทั้งนี้ จอห์นโตน (Johnstone. 1981: 36) สนับสนุนให้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบโดย โจค็อก; และซอร์บอม

(Joreskog; & Sorbom. 1989; อ้างอิงจาก เอื้อมพร หลินเจริญ . 2547: 29) แนะนำว่าควรใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ทำการวิเคราะห์

วิธีการกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวที่นำเสนอมาไม่มีวิธีการใดที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการที่ควรพิจารณาประกอบการเลือกใช้ ได้แก่ ธรรมชาติหรือลักษณะของตัวแปรที่จะนำมาเป็นตัวบ่งชี้ ธรรมชาติหรือลักษณะของตัวบ่งชี้ที่จะพัฒนาขึ้น ช่วงเวลาในการพัฒนาตัวบ่งชี้ และการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้

การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้สารสนเทศเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นนี้ว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่มีคุณสมบัติที่ดี โดยเฉพาะการตรวจสอบความตรง (Validation) ของตัวบ่งชี้ นอกจากนั้นแล้วหากเป็นตัวบ่งชี้ทางการศึกษาก็ควรจะต้องตรวจสอบคุณภาพที่สำคัญๆ 4 ประการ ได้แก่ ประการแรก ความทันสมัย เหมาะสมในการนำไปใช้ได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต นั่นคือตัวบ่งชี้ต้องสามารถนำไปใช้ได้ อย่างทันเหตุการณ์ ประการที่สอง ตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายในการใช้งาน วัตถุประสงค์การใช้งานที่แตกต่างกันย่อมต้องการลักษณะของตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกันไปด้วย เช่น ถ้าต้องการกำหนดนโยบายทางการศึกษาและบรรยายสภาพของระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ย่อมต่างกัน ประการที่สาม มีคุณสมบัติที่ดีตามเกณฑ์การวัด เช่น มีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย เป็นต้น และประการสุดท้าย มีกฎการวัดที่เป็นกลางมีความเป็นทั่วไปไม่ลำเอียง

การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ขึ้นนั้นจะเป็นการตรวจสอบเกี่ยวกับ 1) ตัวแปรและการคัดเลือกตัวแปรว่าตัวแปรที่ได้มานั้นขึ้นอยู่กับทฤษฎีหรือเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงไรการนิยามตัวแปรมีความชัดเจนและครอบคลุมในสิ่งที่จะศึกษาหรือไม่อย่างไร 2) การรวมตัวแปรใช้วิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับข้อตกลงหรือเงื่อนไขของตัวแปรหรือไม่ตลอดจนสอดคล้องกับลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาเพียงไร และ 3) การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรเป็นการตรวจสอบว่าวิธีการได้มาซึ่งน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวนั้นมีความสมเหตุสมผล น่าเชื่อถือหรือไม่ และสอดคล้องกับเป้าหมายของการนำค่าตัวบ่งชี้ไปใช้มากน้อยเพียงไร

3. ขั้นตอนการจัดเข้ากับบริบทและการนำเสนอรายงาน

ภายหลังจากตรวจสอบคุณภาพ ตัวบ่งชี้แล้ว นักวิจัยหรือผู้สร้างตัวบ่งชี้จะต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบทในการนำไปใช้ เช่น ถ้าเป็นตัวบ่งชี้ทางการศึกษาก็อาจจะทำการวิเคราะห์ จำแนกตีความหมาย ตัวบ่งชี้ตามระดับเขตการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน หรือจำแนกตามประเภทบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาคก็ได้ หลังจากนั้นจึงรายงานนำเสนอค่าตัวบ่งชี้ให้กับผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ใช้ตัวบ่งชี้ได้ทราบเพื่อจะได้นำไปใช้ประโยชน์ได้ถูกต้องตามความต้องการต่อไป

4. เทคนิควิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้

เทคนิควิธีการสำหรับการศึกษาสืบค้นเพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ในขั้นการสร้างและขั้นการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ นั้น อาจจำแนกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) เทคนิควิธีการเชิงคุณภาพ 2) เทคนิควิธีการเชิงปริมาณ และ 3) เทคนิควิธีการผสมผสาน โดยมีสาระสังเขป ดังนี้

4.1 เทคนิควิธีการเชิงคุณภาพ

เทคนิควิธีการเชิงคุณภาพที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ได้แก่

4.1.1 การสำรวจสังเคราะห์เอกสาร (Documentary Survey) เราจะใช้การสำรวจ สังเคราะห์เอกสารในขั้นการนิยาม จำแนก และคัดเลือกตัวแปร เพื่อนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ เอกสารที่ควรสำรวจและทำการสังเคราะห์ได้แก่ หนังสือ ตำรา หรือเอกสารสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มุ่งศึกษา หรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มุ่งศึกษาตลอดกระบวนงานวิจัยของหน่วยงานหรืองานวิจัยส่วนบุคคลที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งศึกษา ในการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสารเหล่านี้ก็จะทำการสังเคราะห์ในเชิงคุณภาพ (Qualitative Synthesis) โดยกำหนดจำแนกเป็นประเด็นที่จะสังเคราะห์แล้วทำการอ่านวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ ผลของการสำรวจ สังเคราะห์เอกสารจะช่วยให้คัดเลือกตัวแปรได้อย่างสมเหตุสมผล โดยมีเอกสารหลักฐานสนับสนุนการตัดสินใจเลือกตัวแปรดังกล่าว

4.1.2 การศึกษาภาคสนาม (Field Study) การศึกษาภาคสนามอาจจะนำมาใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ได้สองกรณี คือ ใช้สำหรับการคัดเลือก ค้นหาตัวแปรเพิ่มเติม และใช้สำหรับการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ในเชิงประจักษ์ กรณีใช้สำหรับคัดเลือก ค้นหาตัวแปรเพิ่มเติมนั้น จะเป็นการเข้าไปศึกษาในภาคสนาม ซึ่งปรากฏการณ์ของสิ่งที่เรามุ่งศึกษาปรากฏอยู่ เช่น การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งที่มีการดำเนินงานตามโครงการกองทุนหมู่บ้าน 1 ล้านบาท ในกรณีตัวอย่างแรกนี้นักวิจัยต้องการสร้างตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบสองภาษา ในขณะที่กรณีตัวอย่างที่สองนั้นต้องการสร้างตัวบ่งชี้เกี่ยวกับความสำเร็จของโครงการกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งทั้งสองกรณีตัวอย่างนี้นักวิจัยต้องการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันว่ามีปัจจัยหรือตัวแปรอะไรบ้างจากสภาพที่เป็นจริงภายใต้บริบทของปรากฏการณ์ดังกล่าว ผลจากการศึกษาจะทำให้สามารถค้นพบและคัดเลือกตัวแปรต่างๆ ได้อย่างรอบด้าน ครอบคลุมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่มุ่งศึกษาได้มากที่สุด

สำหรับกรณีการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้โดยใช้วิธีการศึกษาในภาคสนามนั้น จะกระทำภายหลังจากสร้างตัวบ่งชี้เสร็จแล้ว และต้องการตรวจสอบเชิงประจักษ์กับปรากฏการณ์ของสิ่งที่มุ่งศึกษาที่มีอยู่จริงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวนี้สามารถอธิบายลักษณะต่างๆ ของปรากฏการณ์นั้นได้ครอบคลุมมากน้อยเพียงไร ดังกรณีตัวอย่างที่ผ่านมาเมื่อนักวิจัยได้ตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการที่ดีของสถาบันอุดมศึกษา หรือตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโครงการกองทุนหมู่บ้านแล้ว นักวิจัยก็เข้าไปศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาหรือชุมชนแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหลายแห่ง (ขึ้นอยู่กับ

แบบแผนการวิจัยที่เลือกใช้) โดยใช้ตัวบ่งชี้เป็นกรอบในการศึกษาทำความเข้าใจปรากฏการณ์นั้นๆ ว่าตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นสามารถอธิบายได้ครอบคลุม สอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่เป็นจริง มากน้อยเพียงใด หากผลการศึกษาพบว่ายังไม่ครอบคลุมเพียงพอก็จะนำไปสู่การปรับปรุงตัวบ่งชี้

4.1.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การสนทนากลุ่ม เป็นอีกเทคนิคหนึ่งของวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ความรู้สึกนึกคิด การให้เหตุผล การตัดสินใจ และพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลที่มีต่อคำถามประเด็น ต่างๆ ที่นักวิจัยหรือผู้ดำเนินการสนทนากำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อทำการศึกษา กลุ่มคนที่สนทนาไม่ได้ เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หากแต่เป็นกลุ่มคนที่ได้รับการคัดเลือกโดยนักวิจัย เพื่อให้ เข้าร่วมกลุ่มสนทนา และได้คำตอบหรือข้อมูลจากการสนทนาตามวัตถุประสงค์ที่นักวิจัยกำหนดไว้ (รัตนะ บัวสนธ์. 2541: 15) จากลักษณะของการสนทนากลุ่มดังกล่าวนี้ เราก็สามารถที่จะนำมาใช้ ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ได้ในส่วนที่เกี่ยวกับ การคัดเลือกตัวแปรที่จะนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ของสิ่งที่ มุ่งศึกษา โดยการให้สมาชิกในกลุ่มสนทนา ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น อภิปรายเกี่ยวกับตัวแปร หรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มุ่งศึกษานั้นๆ

4.1.4 การวิพากษ์วิจารณ์และการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญ (Criticism and Connoisseurship) เทคนิควิธีการนี้สามารถนำมาใช้ได้ในการที่ต้องการตรวจสอบตัวแปรที่จะนำมา สร้างเป็นตัวบ่งชี้ ตลอดจนการตรวจสอบตัวบ่งชี้ที่สร้างเสร็จแล้ว โดยการจัดให้ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่มุ่ง ศึกษาได้มาพบปะแลกเปลี่ยน วิพากษ์วิจารณ์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับหรือพัฒนาตัวบ่งชี้ ให้มีความสมบูรณ์

4.2 เทคนิควิธีการเชิงปริมาณ

เทคนิควิธีการเชิงปริมาณที่นิยมใช้สำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้แก่

4.2.1 เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เดลฟาย เป็นเทคนิควิธีการ หาคำตอบที่เป็นฉันทามติ (Consensus) ของบุคคลกลุ่มหนึ่งในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งได้รับการ คัดเลือกกว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้ไม่ต้องเผชิญหน้ากัน แต่จะให้ คำตอบผ่านแบบสอบถามความคิดเห็นตามประเด็นข้อคำถามต่างๆ ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของ การศึกษาในแต่ละครั้ง ซึ่งผลของการตอบแบบสอบถามในครั้งแรกจะได้รับการวิเคราะห์ด้วยวิธีการ ทางสถิติ (ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควartil) เพื่อแสดงให้เห็นถึงช่วงคำตอบที่เป็นความคิดเห็น ของกลุ่ม และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนนั้นๆ หลังจากนั้นก็จะส่งแบบสอบถามพร้อมผลการ วิเคราะห์นี้กลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นต่อข้อคำถามแต่ละข้ออีกครั้งว่าจะ ยืนยันหรือเปลี่ยนคำตอบตามกลุ่ม ทำเช่นนี้เรื่อยไปจนกระทั่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่จะ เห็นสอดคล้องกัน ซึ่งโดยปกติแล้วก็มักจะทำประมาณ 2-4 ครั้ง และใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญประมาณ 13 คน ขึ้นไป จากลักษณะของเทคนิคเดลฟายจะเห็นว่าสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้ตั้งแต่การคัดเลือกตัวแปร การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร และการตรวจสอบคุณภาพ ของตัวบ่งชี้

4.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์เพื่อหาลักษณะร่วมกันของตัวแปรหลายๆ ตัวว่ามีลักษณะร่วมกันอย่างไร และมีกี่ประเภท หรือเกาะกลุ่มกันได้กี่กลุ่ม (ซึ่งจะเรียกว่าองค์ประกอบ) ทั้งนี้เมื่อพบลักษณะร่วมกันของตัวแปรก็จะทำให้ลดตัวแปรลงโดยใช้องค์ประกอบเป็นตัวแทนของการศึกษาอธิบายสิ่งนั้นๆ เช่น ตัวแปรเกี่ยวกับรายได้ อาชีพ ภาวะการเป็นหนี้สิน ทรัพย์สินที่ถือครอง เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วตัวแปรเหล่านี้อาจจะเกาะกลุ่มร่วมกัน ซึ่งเราอาจเรียกการเกาะกลุ่มนี้ว่า ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น ทั้งนี้นอกจากจะใช้วิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบหรือลดจำนวนตัวแปรแล้ว การวิเคราะห์องค์ประกอบก็อาจจะใช้เพื่อยืนยันตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดผลทางด้านความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ได้อีกด้วย

การวิเคราะห์องค์ประกอบแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยที่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจนั้นนิยมใช้เพื่อศึกษาลักษณะการเกาะกลุ่มหรือใช้เพื่อค้นหาองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหลายในกรณีที่นักวิจัยยังไม่มีหลักฐานข้อมูลหรือทฤษฎีอย่างเพียงพอที่กำหนดจำนวนองค์ประกอบของตัวแปรได้อย่างชัดเจน ในขณะที่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนิยมนำมาใช้วิเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรตามที่กำหนดไว้โดยอาศัยทฤษฎีหรือเอกสารหลักฐานอื่นๆ เป็นพื้นฐาน

ด้วยลักษณะของเทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบดังที่กล่าวนี้ จะเห็นว่าเราสามารถที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ได้ตั้งแต่ขั้นการสร้างตัวบ่งชี้ในส่วนที่เป็นการรวมตัวแปร และการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ในเชิงประจักษ์โดยการนำไปใช้จริง ซึ่งในกรณีการรวมตัวแปรนั้นอาจจะใช้ได้ทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขึ้นอยู่กับกรณีที่มีทฤษฎีและเอกสารอื่นๆ เป็นพื้นฐาน แต่ในกรณีการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ นั้นควรใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันน่าจะเหมาะสมกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวนี้ในปัจจุบันสามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์โครงสร้างเชิงเส้นหรือที่เรียกกันว่าการวิเคราะห์ลิสเรล (Linear Structural Relationship: LISREL) ได้

4.2.3 การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) ในกรณีที่เราต้องการจำแนกตัวแปรที่วัดเกี่ยวกับคุณลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (เช่น คุณลักษณะเกี่ยวกับบุคคล) ว่าตัวแปรเหล่านี้สามารถที่จะจำแนกสิ่งนั้นได้ออกเป็นกี่กลุ่ม โดยอาศัยสมการการจำแนกกลุ่มซึ่งประกอบด้วยค่าประสิทธิภาพหรือน้ำหนักการจำแนกกับค่าการวัดตัวแปรนั้นๆ เป็นตัวจำแนกกลุ่มแล้ว เทคนิควิธีการที่ใช้วิเคราะห์ก็คือการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม จากลักษณะของการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มเช่นนี้จะเห็นว่าเราสามารถที่จะนำมาใช้ในการค้นหาตัวแปร เพื่อนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ของสิ่งที่มุ่งศึกษาได้ เช่น ถ้าเราต้องการหาตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบสองภาษาที่ดี และที่ไม่ดีว่าจะมีตัวแปรใดที่จะสามารถนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ได้ ลักษณะดังกล่าวนี้หากใช้การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มก็จะทำให้ได้ตัวแปรที่เหมาะสมสำหรับใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้เป็นอย่างดี

4.2.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นเทคนิควิธีการทางสถิติที่นำมาใช้เพื่อค้นหาว่ากลุ่มตัวแปรต้น (ซึ่งมักจะเรียกว่าตัวแปรพยากรณ์) ตัวใดที่สามารถจะทำนายตัวแปรตาม (ซึ่งก็จะเรียกว่าตัวแปรเกณฑ์ หรือตัวแปรถูกทำนาย) ได้บ้างและตัวใดที่ทำนายได้ดีที่สุด โดยอาศัยสมการถดถอยที่ประกอบไปด้วย คำนำนักการทำนายและค่าการวัดตัวแปรนั้นๆ เป็นตัวทำนาย หรือประมาณค่าตัวแปรตาม จะเห็นวามโนทัศน์พื้นฐาน (Basic Concept) ของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ การหาตัวแปรที่จะบอก ถึงการเปลี่ยนแปลงของอีกตัวแปรโดยอาศัยสมการ แต่กระนั้นทั้งสองวิธีจะมีข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) เกี่ยวกับลักษณะข้อมูลของตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์แตกต่างกัน

ดังนั้นด้วยลักษณะดังกล่าวเราจึงสามารถใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อทำการคัดเลือกตัวแปรนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ได้อีกเช่นกัน ทั้งนี้โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับ ลักษณะข้อมูลที่เป็นค่าการวัดของตัวแปรนั้นๆ กับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยวิธีการนี้

4.3 เทคนิควิธีการผสมผสาน

นอกเหนือจากการใช้เทคนิควิธีการเชิงคุณภาพ หรือเทคนิควิธีการเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้ว เราก็จะสามารถนำวิธีการทั้งสองมาใช้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้โดยอาจจะใช้วิธีการเชิงคุณภาพเป็นตัวนำเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ในภาคสนามของ สิ่งที่มีงศึกษา หลังจากนั้นจึงคัดเลือกและนิยามตัวแปรแล้วทำการวัดตัวแปร นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่างๆ เพื่อการยืนยันคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีการทางสถิตินำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้หลังจากนั้นจึง ทำการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ โดยการเข้าไปศึกษาในภาคสนาม ที่มีปรากฏการณ์ของสิ่งที่มีงศึกษาปรากฏอยู่ก็ได้

จากการสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้ข้างต้นสรุปได้ว่ากระบวนการสร้างและพัฒนา ตัวบ่งชี้มีขั้นตอนที่สำคัญ คือ การพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อการนำไปใช้ การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยยึดหลักทฤษฎี และการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยวิธีเชิงประจักษ์ (ทั้งเชิงประมาณและเชิงคุณภาพ)

6.5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้

จอห์นสโตน (Johnstone. 1981: 55-70) ได้เน้นการตรวจสอบตัวบ่งชี้ใน 2 ประเด็น คือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity) โดยเข้าได้อธิบายว่า การที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงภายในนั้น จุดสำคัญที่สุดคือ ผู้วิจัยจะต้องควบคุมให้ การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition) ของตัวแปรที่นำมาสร้างตัวบ่งชี้เป็นดังนี้

1.1 การนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรต้องมีความชัดเจน และครอบคลุม องค์ประกอบของสิ่งที่ต้องการศึกษาทั้งหมด

1.2 นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นต้องมีลักษณะ ที่สามารถทำการตรวจวัดได้ในสภาพจริง

1.3 ตัวแปรที่นำมาสร้างตัวบ่งชี้ทั้งหมด ต้องเป็นตัวแทนของสิ่งที่เราต้องการศึกษา

จากการที่ผู้พัฒนาตัวบ่งชี้มีการควบคุมการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ อย่างดีแล้ว ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นก็就会有ความถูกต้องชัดเจนและครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการวัดและสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้เกิดการเพิ่มความเที่ยงตรงภายในให้แก่ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น

การลดอิทธิพลของแหล่งต่างๆ ที่มีผลต่อความเที่ยงตรงภายในเพื่อให้ผู้พัฒนาตัวบ่งชี้ได้คำนึงถึง เช่น ในเรื่องของความแปรผันของมโนทัศน์ของสิ่งที่ต้องการศึกษา (Variability of Concept) โดยได้อธิบายว่ามโนทัศน์ของสิ่งที่ต้องการศึกษา จะมีความแปรผันไปตามบริบทต่างๆ ตลอดเวลา ดังนั้นแม้ว่าผู้วิจัยจะมีทำการนิยามตัวแปรต่างๆ อย่างชัดเจนและครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาก็ตามหากมโนทัศน์ของสิ่งที่ต้องการศึกษาเปลี่ยนไป ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีความเที่ยงตรงภายในลดลงอย่างแน่นอน ทั้งนี้เพราะนิยามของตัวบ่งชี้ที่สร้างในครั้งแรกจะไม่สามารถตีความหมายได้ตรงกับมโนทัศน์ของสิ่งที่ต้องการศึกษา ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปได้เลย

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีมีความเชื่อมั่นโดยเฉพาะความเชื่อมั่นแบบคงเส้นคงวาในการวัด (The Consistency of Measurement) ซึ่งเข้าได้เสนอแนะวิธีการควบคุมกระบวนการต่างๆ ในการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น 4 ประการดังนี้ (1) การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้ต้องถูกต้อง ชัดเจนตรงความเป็นจริง (2) การเก็บรวบรวมข้อมูลต้องมีกระบวนการที่ดีและถูกต้อง (3) เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลต้องเป็นเครื่องมือที่มีคุณสมบัติที่ดี และ (4) กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต้องถูกต้องตามหลักการ

งลักษณะ วิรัชชัย; และสุวิมล ว่องวาณิช (2542: 59) ได้สรุปคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานที่ดีว่าจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้คือ

1. ตัวบ่งชี้ต้องมีความเที่ยงตรง เพราะความเที่ยงตรงในการวัดของตัวบ่งชี้จะนำไปสู่คุณสมบัติอื่นๆ กล่าวคือ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นความเป็นปรนัย ความสามารถในการแปลความหมาย และความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ในการวัดสิ่งที่เราสนใจศึกษา

2. ตัวบ่งชี้ต้องมีความเหมาะสมทั้งความเหมาะสมในแง่ของความสามารถในการปรับเปลี่ยน มีเกณฑ์ในการเปรียบเทียบที่เหมาะสม และยังต้องมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ในการปฏิบัติงาน

3. ตัวบ่งชี้ต้องมีคุณสมบัติของการปฏิบัติได้ในสภาพการณ์จริง คือ เมื่อมีการนำตัวบ่งชี้ไปตรวจวัดในสภาพการณ์จริงจะต้องมีกระบวนการวัดที่สะดวก ไม่ยุ่งยาก ใช้ต้นทุนต่ำ ทั้งในการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน

จากการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้สรุปได้ว่าจุดสำคัญที่สุดของคุณภาพของตัวบ่งชี้คือ ผู้วิจัยจะต้องควบคุมให้การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition) ของตัวแปรที่นำมาสร้างตัวบ่งชี้ให้ชัดเจน และตัวบ่งชี้ต้องมีความเที่ยงตรง มีความเหมาะสม และคุณสมบัติของการปฏิบัติได้ในสภาพการณ์จริง

6.6 การคัดเลือกตัวบ่งชี้

ฟิทซ์-กิบบอน (Fitz; & Gibbon. 1996: 160–165) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานทางการศึกษา เป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. ความสอดคล้อง (Relevant) ได้แก่ ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการเจตนา และตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่ทีมงานทุกคนมีส่วน
2. ใช้ข้อมูลสื่อความหมาย (Informative) ได้แก่ ตัวบ่งชี้เป็นไปตามบริบท และตัวบ่งชี้ให้ผลย้อนกลับไปยังหน่วยการเจตนา
3. การยอมรับได้ (Acceptable) ได้แก่ ตัวบ่งชี้มีความยุติธรรม ตัวบ่งชี้เข้าถึงได้ ตัวบ่งชี้อธิบายได้ ตัวบ่งชี้ไม่สามารถบิดเบือนได้ ตัวบ่งชี้ตรวจสอบได้ และตัวบ่งชี้ต้องบอกการเปลี่ยนแปลงได้

4. มีประโยชน์ (Beneficial) การนำตัวบ่งชี้ไปใช้ต้องเกิดประโยชน์กับการศึกษา

5. ความคุ้มค่า (Cost Effective) ตัวบ่งชี้มีต้นทุนที่สมเหตุสมผล

รัตนะ บัวสนธ์ (2550: 208–224) ได้กล่าวไว้ว่าในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ ควรคำนึงองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. ความเฉพาะเจาะจง หมายถึง ตัวบ่งชี้ควรมีความเฉพาะเจาะจง ในเรื่องของขนาดหรือปริมาณและเวลา

2. ความเป็นอิสระจากกัน หมายถึง ความเป็นอิสระจากกันระหว่างตัวบ่งชี้สำหรับวัตถุประสงค์ปลายทาง และตัวบ่งชี้สำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะหน้า เนื่องจากวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ระดับนี้มีความแตกต่างกัน เพราะโดยปกติแล้วตัวบ่งชี้เพียงตัวเดียวจะไม่สามารถใช้วัดวัตถุประสงค์หลายข้อได้

3. ความเป็นข้อเท็จจริง หมายถึง ตัวบ่งชี้แต่ละตัวควมอ้างอิงถึงข้อเท็จจริงมากกว่าความประทับใจของบุคคลรวมทั้ง ผู้รับสารสนเทศของโครงการด้วย

4. ความตรง หมายถึง ตัวบ่งชี้ต่างๆ เมื่อรวมกันแล้วควรเป็นภาพรวมที่สะท้อนถึงผลกระทบของโครงการที่คาดหวังมากกว่าที่จะเป็นผลกระทบของโครงการจากองค์ประกอบภายนอก

5. การอ้างอิงข้อมูลที่มีอยู่ หมายถึง ตัวบ่งชี้ควรรวบรวมมาจากข้อมูลที่มีอยู่แล้วในช่วงของการดำเนินโครงการ

จากการคัดเลือกตัวบ่งชี้ข้างต้นสรุปได้ว่าเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้จะต้องคำนึงถึงความเฉพาะเจาะจง ความตรง ความสอดคล้อง การยอมรับได้ ความคุ้มค่า และความเป็นประโยชน์ในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้

6.7 คุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดี

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550: 84-86) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีมีคุณสมบัติดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) เป็นตัวบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้ถูกต้องแม่นยำคือ ลักษณะแรก มีความตรงประเด็น (Relevant) ต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่จะวัด เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะใช้ GPA เป็นตัวบ่งชี้ และลักษณะที่สอง ความเป็นตัวแทน (Representative) ต้องมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบของคุณลักษณะที่วัดอย่างสมบูรณ์ เช่น คุณภาพของผู้ที่ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ บ่งบอกถึงการวัดด้วยลักษณะการให้บริการ การพูดจา การโต้ตอบ

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นตัวบ่งชี้ที่บอกคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างคงเส้นคงวา หรือเมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวา เมื่อมีการวัดซ้ำมีอยู่ 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความเป็นปรนัย (Objectivity) การตัดสินใจควรขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าความรู้สึกของตัวเอง หรือความรู้สึกของผู้ประเมิน 2) มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ค่าที่ได้ต้องได้มาจากสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ไม่ลำเอียง (Bias) ต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ ความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

4. ความไว (Sensitivity) ต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ โดยแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่วิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน และมีมาตรฐานการวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ

5. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) โดยมีลักษณะ ดังนี้ 1) เก็บข้อมูลง่าย (Availability) สามารถนำไปวัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก ข้อมูลสามารถตรวจนับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย 2) ตีความได้สะดวก (Interpretability) โดยให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่าย สามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ 3) ประหยัดค่าใช้จ่าย (Low Cost) และ 4) ง่ายต่อการคำนวณ (Calculation)

6.8 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

วันเพ็ญ ผ่องกาย (2549: 32) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการนำตัวบ่งชี้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

1. ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการวางแผนของรัฐบาล และหน่วยงานงบประมาณ เพื่อจัดลำดับการจัดสรรงบประมาณ การขยายโอกาสทางการศึกษาและคุณภาพการศึกษา

2. ใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อนำมาแก้ปัญหาทางการศึกษา โดยเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบคุณภาพ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานภายในองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อการพิจารณาให้การสนับสนุนองค์กรนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง

3. ช่วยลดความซ้ำซ้อนในเรื่องต่างๆ ด้วยการนำมาสรุปเป็นเงื่อนไขที่มีความชัดเจน มีเกณฑ์หรือระดับการวัดที่แน่นอนที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

4. ช่วยสะท้อนให้เป็นภาพของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบจากภายนอก ทั้งในส่วนที่เป็นปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งประสิทธิภาพในการติดตามการจัดการศึกษาว่าสามารถดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ เหล่านี้ได้อย่างไร

รัตนะ บัวสนธ์ (2550: 208–224) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย ใช้ตัวบ่งชี้มาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายจะช่วยให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องการให้บรรลุได้ชัดเจนขึ้น โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายที่สามารถนำตัวบ่งชี้มาใช้ในกระบวนการวางแผนได้อย่างชัดเจนนั้น กระทำได้ 2 ลักษณะ คือ

1.1 กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในลักษณะการใช้ข้อความกว้างๆ ไว้ก่อน หลังจากนั้นก็กำหนดตัวบ่งชี้สำหรับวัตถุประสงค์ และนโยบายที่กำหนดไว้

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในลักษณะที่ระบุตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัดให้บรรลุผลตามแผนที่วางไว้อย่างชัดเจน

2. การติดตามผลการศึกษา ใช้ในการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา ตรวจสอบได้ว่าการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและพึงประสงค์หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีข้อสงสัยเกิดอยู่ว่าการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาบางครั้งเป็นสิ่งที่ตั้งใจหรือวางแผนไว้ล่วงหน้าและคาดไว้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง แต่ก็อีกหลายกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่ได้เกิดขึ้นจากการวางแผนหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ในการกำหนดตัวบ่งชี้ตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาเพื่อวัดความก้าวหน้าหรือวัดพัฒนาการศึกษานั้น จะต้องกำหนดในลักษณะที่สามารถไปใช้วัดได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา ใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาแทนลักษณะบางประการของระบบการศึกษาในงานวิจัย ปัญหาที่พบบ่อยมากในงานวิจัยได้แก่ งานวิจัยที่ต้องการใช้ศึกษาเปรียบเทียบงานการศึกษาทั้งหมดของประเทศ หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษากับระบบย่อยอื่นๆ ในสังคม หรืองานวิจัยที่ต้องการวัดความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของการศึกษาในประเทศหนึ่งๆ การสร้างตัวบ่งชี้และใช้เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ในงานวิจัยจะดีกว่าการใช้ตัวแปรหลายๆ ตัว หรือการเลือกใช้ตัวแปรเฉพาะตัวแปรเฉพาะบางตัวมาเป็นหน่วยในการวิจัย

4. การจัดลำดับระบบการศึกษา ใช้ตัวบ่งชี้มาช่วยกระตุ้นการพัฒนาและช่วยจัดลำดับขั้นการพัฒนาของระบบการศึกษาได้อย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การใช้ตัวบ่งชี้เพื่อจัดลำดับระบบการศึกษาจะช่วยทำให้เห็นภาพ แผน ผู้บริหาร รวมทั้งนักการเมืองในประเทศอื่นๆ ที่อยู่ในระดับการพัฒนาเดียวกัน การสร้างชุดตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมจะช่วยลดความผิดพลาดได้

5. ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ ควรมีลักษณะเป็นกลางของดัชนี โดยมีได้มีลักษณะเอนเอียงหรือมีลักษณะเชิงวิจักษ์ได้ ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาที่จะนำมาใช้ต้องมีลักษณะเป็นกลาง ผู้ที่จะแปลค่าของดัชนีเป็นผู้กำหนดปทัสถานเพื่อตัดสินเอง

จากประโยชน์ของตัวบ่งชี้ข้างต้นสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้สามารถที่จะนำมาใช้ในการกำกับในสิ่งต่างๆ ที่ต้องการจะวัด เพื่อตอบคำถามหรืออธิบายในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สนใจ ซึ่งจะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายของนโยบายทางการศึกษา เพื่อที่จะช่วยให้เห็นภาพของผลผลิตที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถกำกับติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของงานได้

6.9 เกณฑ์และแนวทางการกำหนดเกณฑ์ (Criteria)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541: 80) กล่าวว่า “เกณฑ์” ถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในกิจกรรมการประเมินที่ใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ ซึ่งอาจแสดงออกมาในรูปของระดับพฤติกรรมที่เรายอมรับในการกำหนดเกณฑ์ต้องมีความเป็นปรนัย ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของสิ่งหรือกิจกรรมนั้นๆ โดยปกติเป็นเกณฑ์ที่มีความเป็นปรนัย คือ สามารถวัดได้ สังเกตได้โดยตรงไม่ว่าผู้ประเมินจะเป็นใคร ถ้าประเมินโดยยึดเกณฑ์ หรือมาตรฐานเดียวกันแล้ว การตัดสินย่อมเหมือนกัน ผู้ประเมินจำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นปรนัยขึ้นเองเพื่อช่วยให้สามารถประเมินได้อย่างชัดเจน โดยการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินมี 3 แบบจำลอง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549: 80-82) ดังนี้

1. แบบจำลองความงอกงาม (Growth Model) เป็นการพิจารณาจากความงอกงาม หรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น เช่น การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบหลังเรียนกับคะแนนทดสอบหลังจากเรียนกับคะแนนทดสอบก่อนเรียน ในกรณีของการตัดสินใจเราอาจทำได้ 2 ลักษณะ คือ คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ การกำหนดเกณฑ์ในเชิงสถิติเป็นที่ยอมรับสูง แต่อาจมีปัญหาที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในเชิงพฤติกรรม จุดอ่อนอีกประการหนึ่งคือ เป็นการพิจารณาค่าเฉลี่ยมีได้เน้นเป็นรายบุคคล น่าจะกำหนดโดยพิจารณาเป็นรายบุคคลด้วย กำหนดช่วงคะแนนที่เพิ่มขึ้น เช่น นักเรียนจะสอบผ่านต้องได้คะแนนเพิ่มขึ้น เช่น นักเรียนจะสอบผ่านต้องได้คะแนนเพิ่มขึ้น เช่น นักเรียนจะสอบผ่านต้องได้คะแนนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 10 คะแนน เป็นต้น การกำหนดเกณฑ์ตามวิธียากลำบากที่จำเป็นให้ผู้เฝ้ายอมรับแต่มีข้อดีตรงที่เป็นการพิจารณาผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคล

2. แบบจำลองสมบูรณ์ (Absolute Model) เป็นการกำหนดโดยหลักเหตุผลแบ่งเป็นกรณีที่มีหน่วยตามธรรมชาติ เช่น พิมพ์ดีดภาษาไทยได้ 45 คำต่อนาที ออกข้อสอบเลือกตอบที่มีคุณภาพได้ 5 ข้อต่อชั่วโมง วิ่งเร็ว 100 เมตร ภายใน 12 วินาที เป็นต้น จะเห็นได้ว่าเกณฑ์เหล่านี้มีอำนาจในการทำนายสูงมาก ผู้ใดที่มีพฤติกรรมผ่านเกณฑ์จะเป็นผู้ที่มีความรู้ หรือทักษะในเรื่องเหล่านี้เป็นอย่างดี โดยสรุปคะแนนที่เป็นเกณฑ์ในกรณีนี้กับพฤติกรรมมีการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันมาก กรณีไม่มีหน่วยตามธรรมชาติ เราจะใช้ความเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดขึ้น เช่น สัดส่วนที่บัณฑิตควรสำเร็จในแต่ละรุ่นเป็นเท่าไรควรจะเป็นร้อยละ 100 เลยหรือไม่ ก็ให้ผู้เชี่ยวชาญหลายๆ คน กำหนดเกณฑ์ขึ้นมาแล้วใช้ค่าเฉลี่ยจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการประเมิน หรืออาจกำหนดโดยอาศัยกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมของสังคมเป็นหลัก

3. แบบจำลองสัมพัทธ์ (Relative Model) เป็นการกำหนดโดยเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของกลุ่ม แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

3.1 เป็นการเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่มหรือการเปรียบเทียบกับปกติวิสัย เช่น ผู้ที่จะสอบผ่านต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า $\bar{X} - S.E$ เป็นต้น ซึ่งเป็นเกณฑ์ปกติ (Normative Criteria)

3.2 การเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นที่คล้ายคลึง หรือเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม เช่น ในการทดลองหลักสูตรใหม่ เกณฑ์ในการพิจารณา ก็คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนของนักเรียนที่เรียนหลักสูตรใหม่จะต้องสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลักสูตรเก่า อย่างมีนัยสำคัญของสถิติ เป็นต้น หรือในการจัดการอบรมที่คล้ายคลึงกัน และผลสัมฤทธิ์ในการอบรมไม่ควรจะแตกต่างกันก็ถือเป็นเกณฑ์ในการประเมินได้

3.3 การเปรียบเทียบกับค่าที่ใช้ทำนาย (Predictive Criteria)

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยนำเสนอในครั้งนี้ เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก มีรายละเอียดดังนี้

7.1 งานวิจัยในประเทศ

อรุณิศา เจริญราย (2544: 175–178) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะและวิธีการที่พึงประสงค์ในการกำหนดผู้ประเมินภายนอกสำหรับตรวจสอบสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณลักษณะและวิธีการที่พึงประสงค์ในการกำหนดผู้ประเมินภายนอกสำหรับตรวจสอบสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (2) ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง 3 กลุ่มเกี่ยวกับคุณลักษณะและวิธีการที่พึงประสงค์ในการกำหนดผู้ประเมินภายนอก (3) สังเคราะห์ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อ 1 และ 2 วิธีดำเนินการวิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 ท่าน กลุ่มครู กลุ่มนักวิชาการ และกลุ่มประชาชน รวมจำนวน 763 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ เปอร์เซนต์ ไคสแควร์ และการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสำรวจด้วยแบบสอบถาม พบว่าให้ผลส่วนใหญ่สอดคล้องกัน สรุปได้ดังนี้ 1) คุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) คุณสมบัติทั่วไป คือ ควรมีอายุ 30 ปีขึ้นไป สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ไม่มีประวัติเสื่อมเสียและมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง (2) คุณสมบัติเฉพาะ คือ ควรผ่านการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการประเมินสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของนักประเมิน มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารองค์กร มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการประเมิน เช่น มีภาวะผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์ มีทักษะการทำงานเป็นทีม และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา

สถานศึกษา 2) ผู้ประเมินภายนอกที่จะได้รับใบอนุญาตควรมีคุณลักษณะตามที่กำหนด และผ่านการตรวจสอบความรู้ด้านการประเมินด้วยข้อสอบข้อเขียน จำนวนผู้ประเมินในทีมควรอยู่ในช่วง 3-10 คน จำนวนวันที่ทำการประเมินอยู่ในช่วง 2-3 วัน โดยสามารถยืดหยุ่นตามขนาดของโรงเรียน สำหรับโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาเฉพาะทาง ควรจัดผู้ประเมินที่มีความชำนาญเฉพาะด้านสำหรับประเมินโรงเรียนนั้นอยู่ในทีมด้วย

กรณีศึกษา อรุณรัตน์ (2547: 184-187) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกสำหรับตรวจสอบหน่วยงานฝึกอบรมภาคเอกชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของนักฝึกอบรมเกี่ยวกับผู้ประเมินภายนอกของหน่วยงานฝึกอบรมภาคเอกชน 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกสำหรับตรวจสอบหน่วยงานฝึกอบรมภาคเอกชน และ 3) เพื่อนำเสนอคุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกสำหรับตรวจสอบหน่วยงานฝึกอบรมภาคเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐกิจเอกชน และนักวิชาการด้านการฝึกอบรม จำนวน 210 คน และผู้เชี่ยวชาญที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานฝึกอบรม และนักวิชาการด้านการฝึกอบรม จำนวน 22 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอก แบ่งออกเป็น 6 ด้านได้แก่ (1) ด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล: มีอายุอยู่ในช่วงตั้งแต่ 41-50 ปี เป็นเพศชายหรือเพศหญิง (2) ด้านการศึกษา มีการศึกษาอย่างน้อยในระดับปริญญาโท ในสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการประเมิน และต้องผ่านการฝึกอบรมในเรื่องเทคนิควิธีการประเมินผลการฝึกอบรม (3) ด้านการทำงานและประสบการณ์ด้านการประเมิน: ผู้ประเมินภายนอกควรมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อยที่สุด 7-9 ปี มีประสบการณ์ทำงานด้านการประเมิน อย่างน้อยที่สุด 6-7 ปี ประกอบอาชีพนักฝึกอบรม และมีผลงานด้านการประเมิน (4) ด้านการฝึกอบรม: ต้องมีความรู้ในการฝึกอบรมและมีประสบการณ์ในการจัดฝึกอบรมอย่างน้อย 6-7 ปี (5) ด้านคุณธรรม/จริยธรรม: ซื่อสัตย์ ยุติธรรมปราศจากอคติ/โปร่งใส มีความรับผิดชอบ/มีวินัยในตนเอง (6) ด้านความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านทักษะการประเมิน/การวัดและการประเมินผล ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ และผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ประเมินภายนอกต้องผ่านการทดสอบหรือสอบคัดเลือก

กรณีศึกษา กระแสโสม (2547: 136-139) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาการรับรองผู้ประเมินภายนอกตามแนวคิดที่เน้นสมรรถภาพสำหรับการประเมินสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแนวคิดการรับรองผู้ประเมินภายนอกและนำเสนอสมรรถภาพที่จำเป็นของผู้ประเมินภายนอกสำหรับการประเมินสถานศึกษา (2) พัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับใช้ในการรับรองผู้ประเมินภายนอกและ (3) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นในด้านความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และกำหนดเกณฑ์ตัดสินสำหรับการรับรอง การวิจัยดำเนินการ 2 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่งเป็นการวิเคราะห์สมรรถภาพที่จำเป็นของผู้ประเมินภายนอก โดยใช้วิธีแบบผสมและเก็บข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาความคิดเห็น

ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน วิเคราะห์งานจากเอกสารและกับกลุ่มผู้ประเมินภายนอกที่มีประสบการณ์ในการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 18 ท่าน อภิปรายกลุ่มผู้ประเมินภายนอกที่ประสบผลสำเร็จในการประเมินสถานศึกษา จำนวน 25 ท่าน โดยวิธี MACR และสอบถามความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มผู้ประเมินภายนอก จำนวน 455 ท่าน ระยะที่สองเป็นการพัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถภาพผู้ประเมินภายนอก และกำหนดเกณฑ์ตัดสินสำหรับการรับรอง โดยทดลองใช้เครื่องมือ 2 ครั้ง กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 246 ท่าน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ด้วยโปรแกรม SPSS และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.51 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถภาพที่จำเป็นของผู้ประเมินภายนอกสำหรับการประเมินสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถภาพ 3 ด้าน ดังนี้ สมรรถนะด้านความรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย และ 16 ตัวบ่งชี้ สมรรถนะด้านทักษะ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย และ 20 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย และ 7 ตัวบ่งชี้ 2. แบบสอบที่พัฒนาขึ้นมีความเที่ยงตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ในสมรรถภาพ 3 ด้าน อยู่ในช่วง 0.672-0.692 ข้อสอบส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แบบสอบมีความตรงตามโครงสร้างอยู่ในระดับดี $((+,c)/2) = 5.67$, $df = 12$, $P = 0.93$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.95$, $RMR = 0.01$ แบบสอบสมรรถภาพด้านความรู้มีความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์กับคะแนนจากแบบสอบวัดความรู้ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r(xy) = 0.609$) แบบสอบสามารถจำแนกผู้สอบกลุ่มรอบรู้มากและรอบรู้น้อยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. คะแนนจุดตัดแบบสอบจากการกำหนดโดยวิธีใช้ทฤษฎีการตัดสินใจ ในสมรรถภาพด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ และสมรรถภาพโดยรวมทุกด้าน มีค่าเท่ากับร้อยละ 58, 56, 75 และ 61 ตามลำดับ

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2547: 300-339) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การสร้างรูปแบบการประเมิน การทดลองใช้รูปแบบการประเมิน การประเมินรูปแบบการประเมิน และการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย และ 61 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย และ 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านประสบการณ์ที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการประเมิน ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ คุณธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย และ 18 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประเมิน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย และ 19 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านคุณภาพของเอกสารรายงานผลการประเมินสถานศึกษา ประกอบด้วย

2 องค์ประกอบย่อย และ 9 ตัวบ่งชี้ ทำการประเมินโดยใช้ผู้ประเมินจาก 3 แหล่ง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ, เพื่อนผู้ประเมินภายนอก (ในทีมประเมินเดียวกัน) และตัวแทนสถานศึกษา ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินมีลักษณะเป็นเกณฑ์สัมบูรณ์ โดยกำหนดเป็นค่าร้อยละ 2. รูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความตรงเชิงจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้องครอบคลุม และ 3. โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกที่พัฒนาขึ้นสามารถประมวลผลการประเมินได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสะดวกในการนำไปใช้

ปิยะมาศ หวังช่วยกลาง (2547: 103–109) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาตัวแปรสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสังกัดเดิมของสถานศึกษาระหว่างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) กับสังกัดกรมสามัญศึกษาและตามข้อโต้แย้งของสถานศึกษาระหว่างมีข้อโต้แย้งกับไม่มีข้อโต้แย้ง ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 714 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนามด้วยโปรแกรม SPSS for Window version 12.0 ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีตัวแปรทั้งหมด จำนวน 84 ตัวแปร 2. ตัวแปรสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบร่วมกัน 7 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ความสามารถในการประเมิน 2) ความสามารถในการสื่อสารและการทำงานอย่างมีส่วนร่วม 3) จรรยาบรรณของผู้ประเมินภายนอก 4) การเป็นนักประชาธิปไตย 5) ความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษา 6) ความสามารถในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่สถานศึกษา และ 7) ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 66.941 3. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสังกัดเดิมของสถานศึกษาระหว่างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) กับสังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษามีค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ในองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถในการประเมินและองค์ประกอบด้านความสามารถในการสื่อสารและการทำงานอย่างมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามข้อโต้แย้งของสถานศึกษาระหว่างมีข้อโต้แย้งกับไม่มีข้อโต้แย้ง พบว่าความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีข้อโต้แย้งมีค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่มีข้อโต้แย้งในองค์ประกอบด้านความสามารถในการสื่อสารและการทำงานอย่างมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤษิต วาจาบัณฑิตย์ (2549: 150-155) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญระหว่างตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 814 คน จาก 19 หน่วยประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows 13.00 ในการหาค่าสถิติพื้นฐาน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.72 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 3 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการเสริมพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1. ตัวบ่งชี้เดียวสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวน 81 ตัวบ่งชี้ 12 องค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ 7 องค์ประกอบ 46 ตัวบ่งชี้ และด้านผลลัพธ์ 5 องค์ประกอบ 35 ตัวบ่งชี้ 2. โมเดลโครงสร้างการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ การกำหนดความรับผิดชอบของหน่วยประเมิน การสร้างทีมการประเมินของหน่วยประเมิน การให้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยประเมิน การสร้างแรงจูงใจของการประเมิน สมรรถภาพในการทำงานของผู้ประเมินภายนอก การประเมินผลและปรับปรุงงานของหน่วยประเมิน การให้การสนับสนุนของหน่วยประเมิน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหน่วยประเมิน ความรับผิดชอบในตนเองของผู้ประเมินภายนอกสถานภาพของผู้ประเมินภายนอก ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้ประเมินภายนอก และเจตคติที่ดีในการทำงานของผู้ประเมินภายนอก 3. ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการดังนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน = $05(z\text{การให้การสนับสนุนของหน่วยประเมิน}) + 12(z\text{การให้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยประเมิน}) + 31(z\text{การกำหนดความรับผิดชอบของหน่วยประเมิน}) + 10(z\text{การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหน่วยประเมิน}) + .15(z\text{การสร้างทีมการประเมินของหน่วยประเมิน}) + 22(z\text{การเสริมสร้างแรงจูงใจของหน่วยประเมิน}) + .06(z\text{การประเมินผลและปรับปรุงงานของหน่วยประเมิน}) + 14(z\text{สมรรถภาพในการทำงานของผู้ประเมินภายนอก}) - .30(z\text{สถานภาพของผู้ประเมินภายนอก}) + .003(z\text{ความรับผิดชอบในตนเองของผู้ประเมินภายนอก}) + .03(z\text{ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้ประเมินภายนอก}) - .01(z\text{ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้ประเมินภายนอก})$ 4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้ประเมินภายนอกให้ความสำคัญมากที่สุด จาก 3 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) ประโยชน์ของการเสริมสร้างพลัง

อำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นเป็นแนวทางที่สร้างให้ผู้ประเมินภายนอกมีความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (ร้อยละ 32.12) 2) ปัญหาและอุปสรรคของการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานคือหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. ไม่มีความชัดเจนและคงที่ (ร้อยละ 10.46) 3) ข้อเสนอแนะอื่นๆของการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สมศ. ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกต่อโรงเรียน (ร้อยละ 17.95)

สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2550: 302-304) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบจำลองเพื่อรับรองผู้ประเมินภายนอกในการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาแบบจำลองเพื่อรับรองผู้ประเมินภายนอก ในการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน โดยประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ ปรับปรุงและประเมินคุณภาพของแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่าแบบจำลองเพื่อรับรองผู้ประเมินภายนอกในการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ASCQ Model ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนการรับสมัคร (Application: A) ขั้นตอนการคัดเลือกผู้ประเมินภายนอก (Selection: S) ขั้นตอนการรับรองผู้ประเมินภายนอก (Certification: C) และขั้นตอนการควบคุมคุณภาพผู้ประเมินภายนอก (Quality Control: Q) ซึ่งขั้นตอนทั้งหมด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบรอง 39 องค์ประกอบย่อย และ 50 ตัวบ่งชี้ **ขั้นตอนการรับสมัคร (A)** ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกต้องมีคุณสมบัติตามองค์ประกอบหลักที่ 1 คุณสมบัติทั่วไปของผู้ประเมินภายนอก ซึ่งมีจำนวน 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สาขาศึกษาศาสตร/ครุศาสตร สัตวศาสตร์ สหภาพแข็งแรงไม่เป็นอุปสรรคต่อการประเมิน ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือเคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ในกรณีที่เป็นข้าราชการต้องได้รับการอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือต้นสังกัดให้สามารถทำการประเมินคุณภาพภายนอกได้ ต้องมีประสบการณ์ที่เป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน การบริหารหรือนิเทศการศึกษาในระดับที่ทำการประเมินไม่น้อยกว่า 5 ปี และไม่เคยถูกถอนใบประกอบวิชาชีพครูหรือผู้บริหารหรือผู้ประเมินภายนอก **ขั้นตอนการคัดเลือกผู้ประเมินภายนอก (S)** เพื่อให้ได้ผู้ประเมินภายนอกที่มีคุณสมบัติตามต้องการ ต้องใช้วิธีการคัดเลือกที่เหมาะสมในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่ 2 คุณสมบัติเฉพาะของผู้ประเมินภายนอก มีจำนวน 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ทักษะ และคุณลักษณะ ทั้งหมดประกอบด้วย 46 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักที่ 3 วิธีการคัดเลือกผู้ประเมินภายนอก มีจำนวน 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ คัดเลือกโดยผ่านการฝึกอบรม การเทียบวุฒิการศึกษา การเทียบประสบการณ์ทางการประเมิน การปฏิบัติงานด้านการประเมิน พิจารณาจากสมรรถนะของผู้ประเมิน และการคัดเลือกโดยบูรณาการวิธีการในองค์ประกอบย่อยที่

1-5 **ขั้นการรับรองผู้ประเมินภายนอก (C)** ประกอบด้วย องค์ประกอบหลักที่ 4 การรับรองผู้ประเมินภายนอก จำนวน 5 องค์ประกอบรอง ได้แก่ เกณฑ์การรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอก ระดับการรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอก ระยะเวลาของการรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอก หน่วยประเมินต้นสังกัดของผู้ประเมินภายนอก และการพ้นจากการเป็นผู้ประเมินภายนอก ทั้งหมดประกอบด้วย 16 องค์ประกอบย่อย และ 3 ตัวบ่งชี้ **ขั้นการควบคุมคุณภาพผู้ประเมินภายนอก (Q)** จะดำเนินการครอบคลุมขั้นการรับสมัคร ขั้นการคัดเลือก และขั้นการรับรองผู้ประเมินภายนอก เพื่อให้การรับรองผู้ประเมินภายนอกเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่ 5 การควบคุมคุณภาพผู้ประเมินภายนอก จำนวน 3 องค์ประกอบรอง ได้แก่ หน่วยงานที่ตรวจสอบคุณภาพผู้ประเมินภายนอก การพัฒนาผู้ประเมินภายนอก และระยะเวลาที่ประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก ทั้งหมดประกอบด้วย 17 องค์ประกอบย่อย และ 2) ผลการประเมินแบบจำลองเพื่อรับรองผู้ประเมินภายนอก ในการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับร่าง) พบว่า โดยภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.60 - 4.00$) ทั้งด้านความเหมาะสมของหลักการและเหตุผล ความเหมาะสมของเป้าหมาย ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของนิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมแบบจำลองที่พัฒนาขึ้น แบบจำลองมีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นการรับรองผู้ประเมินภายนอก ในการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความเหมาะสมของขั้นตอนที่นำเสนอในแบบจำลองทั้ง 4 ขั้นตอน ความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบรอง องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่นำเสนอในแบบจำลอง ความเป็นไปได้ในการนำแบบจำลองไปสู่ปฏิบัติและประโยชน์ของแบบจำลองเพื่อรับรองผู้ประเมินภายนอก ในการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศจี จิระโร (2551: 143-153) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง (2) เพื่อทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ตามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น (3) เพื่อประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน การวิจัยดำเนินการ 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นและน้ำหนักของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก โดยจัดทำกรอบการประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน ตรวจสอบพิจารณา และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนทดลองใช้ โดยนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ที่เรียนวิชาวิธีวิทยาการประกันคุณภาพตามหลักสูตรที่ สมศ. ให้การรับรอง จำนวน 33 คน ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก โดยการทดลองใช้กับผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอก โดยพิจารณาจากผลการประเมินวิธีการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดโดย คณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) และผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนทั้งสิ้น 42 คน ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ประเมินทำการประเมินแห่ง หลังสุด โดยมีจำนวนครู 26 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน และผู้เข้ารับการประเมิน จำนวน 10 คน ทำการประเมินภายหลังจากผ่านการทดลองใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จากนั้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย และการวิเคราะห์เนื้อหาของผลการสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการกำหนดประเด็นและน้ำหนักของประเด็นประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 ประเด็น ดังนี้ (1) ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีน้ำหนักความสำคัญ สูงสุด เป็นอันดับที่หนึ่ง คิดเป็น 28% รองลงมาคือ (2) ความสามารถในการประเมินผลมีน้ำหนัก ความสำคัญเป็นอันดับที่สอง คิดเป็น 22% (3) ผลการปฏิบัติงาน มีน้ำหนักความสำคัญเป็นอันดับ ที่สาม คิดเป็น 17% ตามลำดับ (4) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (5) ความเป็นกัลยาณมิตร ในการประเมิน และ (6) จรรยาบรรณในการประเมิน มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน และมีความสำคัญ เป็นอันดับที่สี่ คิดเป็น 11% 2. ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือ พบว่า ความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือส่วนใหญ่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 มีค่าความเที่ยงอยู่ ระหว่าง 0.71-0.98 การวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดรายข้อ พบว่า แบบวัดสมรรถนะผู้ประเมิน ภายนอกส่วนใหญ่เป็นข้อสอบที่มีค่าความยากอยู่ในระดับค่อนข้างง่าย จำนวน 41 ข้อ (ค่า p อยู่ ระหว่าง 0.60-0.79) คิดเป็น 60.29% ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในระดับดี จำนวน 32 ข้อ (ค่า r อยู่ ระหว่าง 0.40-0.59) คิดเป็น 47.06% ส่วนการวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินโดย การทดสอบค่าที (t-test) พบว่า 83.33% ของข้อคำถามทั้งหมด สามารถจำแนกได้อย่างมีนัยสำคัญ 3. ผลการทดลองใช้วิธีประเมิน พบว่า ผู้ประเมินภายนอกที่เข้ารับการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับ ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรองทั้ง 10 คน ผ่านเกณฑ์การต่ออายุการรับรองความเป็นผู้ประเมินภายนอกตามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยมีค่า คะแนนรวม อยู่ระหว่าง 71.67% ถึง 89.41% 4. ผลการประเมินคุณภาพของวิธีการประเมินการ ปฏิบัติงาน ในด้านการประเมินตามมาตรฐานการประเมินพบว่า โดยรวมวิธีการประเมินมีมาตรฐานด้าน การใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความ พึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เมอร์เทนส์ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2547; อ้างอิงจาก Mertens. 1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการฝึกหัดผู้ประเมิน โดยได้ทำการศึกษาเอกสารจากหนังสือ ที่เกี่ยวกับการประเมิน, รายงานการประชุมที่เสนอต่อสมาคมการประเมินแห่งสหรัฐอเมริกา,

ฐานข้อมูลต่างๆ เช่น ERIC, จากบทความที่เกี่ยวข้อง, การขอคำปรึกษาจากผู้ประเมิน และจากประสบการณ์ในการฝึกหัดผู้ประเมินเป็นเวลากว่า 20 ปี เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด จากนั้นจึงได้หารือกับผู้ประเมินและผู้ฝึกหัดจากหลายๆ สาขาเกี่ยวกับกรอบแนวคิดที่สร้างขึ้น ได้แก่ สาขาที่เกี่ยวกับโครงการทางการศึกษา, จิตวิทยา, ธุรกิจ, การบริหาร, ภาครัฐ และโครงการอื่นๆ พบว่าผู้ประเมินควรมีความรู้และทักษะที่จำเป็นใน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ด้านการประเมิน (ความรู้และทักษะด้านการประเมิน) 2) ด้านวิธีวิทยาการวิจัย (ความรู้และทักษะด้านการวิจัย) 3) ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการประเมินแต่ยืมมาจากด้านอื่นๆ และ 4) ความรู้และทักษะเฉพาะสาขาที่จำเป็นรายละเอียดดังนี้

1. ความรู้และทักษะด้านการประเมิน แม้ว่ากระบวนการและการดำเนินการประเมินจะแตกต่างกันตามกรอบแนวคิดทฤษฎี แต่ผู้ประเมินหรือผู้ประเมินฝึกหัด ควรจะมีความรู้เกี่ยวกับการประเมิน 7 ด้าน ตามลำดับดังนี้ 1.1 การระบุเกี่ยวกับการประเมิน ผู้ประเมินต้องสามารถระบุสิ่งที่ต้องการประเมิน, วัตถุประสงค์, บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น 1.2 การออกแบบการประเมินและการตั้งคำถามการประเมิน 1.3 การวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล 1.4 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล 1.5 การวางแผนการรายงานและการนำไปใช้ประโยชน์ 1.6 การวางแผนการจัดการ และ 1.7 การวางแผนในการประเมินงานประเมิน รวมทั้งผู้ประเมินจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมิน, คุณภาพของการประเมิน ทั้งแผนการประเมิน, กระบวนการ และผลการประเมิน

2. ความรู้และทักษะด้านวิธีวิทยาการวิจัย ผู้ประเมินต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ดังนี้ 2.1 เข้าใจปรัชญาพื้นฐาน 2.2 เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธี และ 2.3 วางแผนและปฏิบัติการวิจัยได้ ซึ่งได้แก่ 1) การทบทวนเอกสาร 2) การกำหนดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี 3) การกำหนดปัญหาวิจัยและการตั้งสมมุติฐาน 4) การออกแบบการวิจัย 5) วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง, การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และ 6) การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล

3. ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการประเมินแต่ยืมมาจากด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

3.1 การบริหารจัดการ ได้แก่

- 1) การจัดการโครงการ
- 2) การวางแผนกลยุทธ์
- 3) การตรวจสอบและการประเมิน
- 4) การพัฒนาโครงการและการประเมิน

3.2 ทักษะการสื่อสาร/จิตวิทยา ได้แก่

- 1) การสื่อสารด้วยวาจา
- 2) การสื่อสารด้วยการเขียน
- 3) ทักษะระหว่างบุคคล

4) ทักษะการเจรจาต่อรอง

5) ลักษณะส่วนบุคคล

3.3 ปรัชญา ได้แก่

1) จริยศาสตร์

2) ค่านิยม

3.4 รัฐศาสตร์ ได้แก่

1) การวิเคราะห์การเมือง

2) กฎหมายและการประเมิ

3.5 มานุษยวิทยา: ทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติ

3.6 เศรษฐศาสตร์ ได้แก่

1) การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย, ต้นทุน, ประสิทธิภาพ

2) การควบคุมองค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ

4. ความรู้และทักษะเฉพาะสาขาที่จำเป็น

4.1 ด้านการศึกษา ได้แก่ จุดมุ่งหมายของการศึกษา, การออกแบบการสอน, การประเมินผลการสอน, การประเมินครู, การรับรองวิทยฐานะ และกลยุทธ์ในการประเมินทางเลือกอื่น

4.2 ด้านจิตวิทยา ได้แก่ การพัฒนามนุษย์, โครงการบริการมนุษย์, รูปแบบการให้คำปรึกษา, การวัดทางจิตวิทยา และสภาพแวดล้อมการทำงาน (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ความพึงพอใจในการทำงาน และผลการทำงาน)

4.3 ด้านสุขภาพอนามัย

4.4 ด้านธุรกิจ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน, การจัดการ, การเปลี่ยนแปลงองค์กร, การวิจัยการตลาด, การพัฒนาและจัดตั้งองค์กร, ระบบข้อมูลข่าวสาร และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

4.5 ด้านการปกครอง ได้แก่ นโยบาย, กระบวนการ, ระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่นำมาประยุกต์ในการทำงาน

4.6 การบริหารจัดการสาธารณะ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างส่วนรวมและส่วนบุคคล และการรับผิดชอบต่อสาธารณะ

คิง; และคนอื่นๆ (สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. 2550: 93; อ้างอิงจาก King; et al. 2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ประเมิน ซึ่งได้ใช้วิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบกันแต่แยกวิเคราะห์คนละส่วน ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 31 คน ตรวจสอบความตรงด้วยวิธี MACR Process (A Multi - Attribute Consensus Reaching Process) ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ประเมิน แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก (Domain) 16 กลุ่มสมรรถนะ (Competency Categories) และ 49 ข้อย่อย (Competency item) ดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 การสืบเสาะหาความรู้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ และ 19 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สมรรถนะที่ 1. สามารถทำการวิจัยได้ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การกำหนด

กรอบคำถามการวิจัย ตัวบ่งชี้ที่ 2 การออกแบบการวิจัย ตัวบ่งชี้ที่ 3 ทำการวัดผลได้ ตัวบ่งชี้ที่ 4 รู้วิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ คุณภาพและแบบผสมผสาน สมรรถนะที่ 2 สามารถทำการประเมินได้ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ระบุทฤษฎีประเมิน รูปแบบ ปรัชญาของการประเมิน ตัวบ่งชี้ที่ 2 การประเมินความต้องการ และความจำเป็นได้ ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดกรอบคำถามการประเมินได้ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ออกแบบการประเมินได้ ตัวบ่งชี้ที่ 5 กระบวนการประเมิน ตัวบ่งชี้ที่ 6 ตัดสินใจได้ ตัวบ่งชี้ที่ 7 แนะนำคนอื่นได้ ตัวบ่งชี้ที่ 8 ประเมินงานประเมินได้ สมรรถนะที่ 3 สามารถทำการวิจัยควบคุมการประเมินได้ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ทบทวนวรรณกรรม ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสุ่มตัวอย่าง ตัวบ่งชี้ที่ 3 การสร้างเครื่องมือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล ตัวบ่งชี้ที่ 6 การแปลความหมายข้อมูล และตัวบ่งชี้ที่ 7 การรายงานผล

องค์ประกอบหลักที่ 2 สามารถปฏิบัติการประเมินได้ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ และ 14 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 สามารถให้ข้อมูลที่ต้องการสำหรับผู้ใช้อ้างอิงได้ สมรรถนะที่ 2 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้ ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร การปรับเปลี่ยนและการเมือง ตัวบ่งชี้ที่ 2 สามารถวิเคราะห์บริบททางการเมืองขององค์กรได้ ตัวบ่งชี้ที่ 3 เคารพสถานที่ ประเมินและผู้ว่าจ้าง ตัวบ่งชี้ที่ 4 เปิดรับตัวบ่อนอื่น ๆ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น สมรรถนะที่ 3 สามารถสร้างและจัดการโครงการประเมินได้ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ตอบสนองสิ่งที่นำเสนอ ตัวบ่งชี้ที่ 2 สามารถเขียนความคิดเห็นแบบเป็นทางการได้ ตัวบ่งชี้ที่ 3 สามารถจัดสรรงบประมาณสำหรับการประเมินได้ ตัวบ่งชี้ที่ 4 สามารถจัดการทรัพยากรที่ต้องการและจำเป็นได้ ตัวบ่งชี้ที่ 5 สามารถดูแลบุคคลอื่นได้ ตัวบ่งชี้ที่ 6 สามารถฝึกหัดบุคคลอื่นได้ ตัวบ่งชี้ที่ 7 ทำการประเมินด้วยวิธีที่ไม่ก่อให้เกิดความแตกแยก ตัวบ่งชี้ที่ 8 ทำงานให้เสร็จทันเวลา และตัวบ่งชี้ที่ 9 จัดการอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างโครงการได้

องค์ประกอบหลักที่ 3 ทักษะทั่วไปสำหรับการประเมิน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ และ 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีเหตุผล สมรรถนะที่ 2 ทักษะการเขียนเพื่อการสื่อสาร สมรรถนะที่ 3 ทักษะการพูดเพื่อสื่อสาร สมรรถนะที่ 4 ความสามารถระหว่างบุคคล ตัวบ่งชี้ที่ 1 ทักษะการเจรจา ตัวบ่งชี้ที่ 2 ทักษะการกำจัดความขัดแย้ง ตัวบ่งชี้ที่ 3 ทักษะการอำนวยความสะดวกแก่กลุ่ม ตัวบ่งชี้ที่ 4 ทักษะการดำเนินการเกี่ยวกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้ที่ 5 ทักษะการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ตัวบ่งชี้ที่ 6 ทักษะการเชื่อมโยงวัฒนธรรม และสมรรถนะที่ 5 ทักษะการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์

องค์ประกอบหลักที่ 4 วิชาชีพนักประเมิน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ และ 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 ความรู้ของการเป็นนักประเมิน สมรรถนะที่ 2 มีจริยธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 1 ซื่อสัตย์ในการประเมิน ตัวบ่งชี้ที่ 2 ใช้วิธีการและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ ตัวบ่งชี้ที่ 3 เคารพต่อโครงการ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวบ่งชี้ที่ 4 รับผิดชอบสิ่งที่เปิดเผยต่อสาธารณะ สมรรถนะที่ 3 ความรู้ของมาตรฐานวิชาชีพ สมรรถนะที่ 4 การประยุกต์มาตรฐานวิชาชีพ สมรรถนะที่ 5 การพัฒนาวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ที่ 2

สะท้อนผลการปฏิบัติ ตัวบ่งชี้ที่ 3 สร้างเครือข่ายในการทำงาน ตัวบ่งชี้ที่ 4 ศึกษาความรู้ทางการประเมินที่ทันสมัยอยู่เสมอ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ปรับปรุงความรู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความทันสมัย และตัวบ่งชี้ที่ 6 เขียนหนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน

สมาคมการประเมินของแคนาดา (The Canadian Evaluation Society. 2010: 2-4) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกไว้ว่าประกอบด้วย 5 ด้านหลัก 49 ด้านย่อย ดังนี้

สมรรถนะหลัก 1 การสะท้อนคิด ไตร่ตรอง ไคร่ครวญอย่างเป็นระบบ (Reflective Practice) สมรรถนะนี้มุ่งเน้นถึงบรรทัดฐานและค่านิยมพื้นฐานของผู้ประเมิน ภายใต้การประเมินผลและการตระหนักถึงความเชี่ยวชาญของตนเองที่จะทำให้เกิดการพัฒนาต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 7 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 1.1 ประยุกต์ใช้มาตรฐานการประเมินอย่างมืออาชีพ 1.2 ประพฤติตนตามจรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์ สุจริต 1.3 คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม 1.4 คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการคุ้มครองผู้รับบริการ 1.5 ให้มุมมองอย่างเป็นอิสระและเป็นกลาง 1.6 ตระหนักถึงตนเอง (ความรู้ ทักษะ อารมณ์) ในการ สะท้อนผลจากการประเมิน และ 1.7 สร้างเครือข่ายและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การประเมินมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะหลัก 2 เทคนิคการประเมิน (Technical Practice) สมรรถนะนี้มุ่งเน้นเฉพาะด้านการประเมิน เช่น การออกแบบการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความและแปลผลการประเมิน และการเขียนรายงานผลการประเมิน ประกอบด้วย 16 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 2.1 เข้าใจความรู้พื้นฐานของการประเมิน (ทฤษฎี, รูปแบบ, ประเภท, วิธีการ และเครื่องมือ) 2.2 มีความเข้าใจเฉพาะเกี่ยวกับทฤษฎีโปรแกรม 2.3 การกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการประเมิน 2.4 การกำหนดคุณสมบัติของโครงการที่สามารถประเมินได้ 2.5 กรอบข้อคำถามสำหรับการประเมิน 2.6 การพัฒนารูปแบบการประเมิน 2.7 การกำหนดวิธีการประเมิน (เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผสมผสาน) 2.8 การกำหนดแหล่งข้อมูล 2.9 การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินที่มีความเชื่อมั่นและเที่ยงตรง 2.10 การเก็บรวบรวมข้อมูล 2.11 การประเมินความเที่ยงตรงของข้อมูล 2.12 การประเมินความเชื่อมั่นของข้อมูล 2.13 การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล 2.14 การวิเคราะห์และการตีความข้อมูล 2.15 การเขียนข้อสรุปและการจัดทำข้อเสนอแนะ และ 2.16 การเขียนรายงานผลและข้อค้นพบจากการประเมิน

สมรรถนะหลัก 3 การเข้าถึงสถานการณ์การประเมิน (Situational Practice) สมรรถนะนี้มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงประเมินในการวิเคราะห์และการไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ประเด็น บริบท และทักษะที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย 9 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 3.1 เคารพถึงเอกลักษณ์ของหน่วยที่ประเมิน 3.2 ตรวจสอบลงลึกถึงบริบทขององค์กร การเมือง ชุมชน และบริบทของสังคมที่เกี่ยวข้อง 3.3 ระบุผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3.4 ระบุผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม 3.5 แจ้งข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อผู้ใช้ผลประเมิน 3.6 ให้ความสนใจกับประเด็นการนำผลประเมินไปใช้ 3.7 ให้ความสนใจกับประเด็นของการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์กร และบริบทที่เกี่ยวข้อง 3.8 ประยุกต์ใช้สมรรถนะ

ทางการประเมินเพื่อนำไปสู่พัฒนาองค์กร และการพัฒนาโปรแกรมการวัดที่ทำหามากยิ่งขึ้น และ 3.9 แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการประเมินกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะหลัก 4 การบริหารจัดการการประเมิน (Management Practice) สมรรถนะนี้มุ่งเน้นถึงกระบวนการของการบริหารจัดการโครงการ/การประเมิน เช่น งบประมาณ การใช้ทรัพยากร และการกำกับดูแล ประกอบด้วย 7 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 4.1 กำหนดขอบเขตงาน แผนการดำเนินงาน และข้อตกลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 4.2 ให้ความสนใจกับประเด็นของความเป็นไปได้ของการประเมิน 4.3 ระบุทรัพยากรที่ต้องใช้ในการประเมิน (คน เงิน และอุปกรณ์ต่าง ๆ) 4.4 ติดตามการใช้ทรัพยากร (คน เงิน และอุปกรณ์ต่าง ๆ) 4.5 ประสานงานและกำกับ ดูแลการใช้ทรัพยากร (คน เงิน และอุปกรณ์ต่าง ๆ) 4.6 รายงานความก้าวหน้าและผลการใช้ทรัพยากร และ 4.7 ระบุและกำหนดประเด็นผลกระทบและการลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

สมรรถนะหลัก 5 คุณลักษณะของผู้ประเมิน (Interpersonal Practice) สมรรถนะนี้มุ่งเน้นทักษะของบุคคล เช่น การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การให้ความร่วมมือ และอื่น ๆ ประกอบด้วย 10 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 5.1 ทักษะการเขียนและเทคโนโลยี 5.2 ทักษะการสื่อสารด้วยวาจา 5.3 ทักษะการฟัง 5.4 ทักษะการเจรจาต่อรอง 5.5 ทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้ง 5.6 ทักษะการประสานงานและการทำงานเป็นทีม 5.7 ทักษะการทำงานส่วนบุคคล (ตนเอง และทีม) 5.8 ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม 5.9 ให้ความสนใจในประเด็นของความหลากหลายและวัฒนธรรม และ 5.10 ความน่าเชื่อถือและความเป็นมืออาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะในข้างต้น พบว่า สมรรถนะของผู้ประเมินส่วนใหญ่จะสรุปเป็นสมรรถนะหลัก สมรรถนะย่อย และสรุปเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย พร้อมกับตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย แต่ไม่ได้จำแนกตามประเภทของสมรรถนะว่าเป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ดังนั้นในการสรุปและสังเคราะห์สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงจำแนกสมรรถนะและจัดกลุ่มตามประเภทของสมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติหน้าที่ในการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาควรมีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อสร้างสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในรอบสี่ ทักษะสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 สรุปการสังเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำแนกตามประเภทของสมรรถนะ

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	สมรรถนะหลัก (Core Competency)	สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)
1	- คุณลักษณะและวิธีการที่พึงประสงค์ ในการกำหนดผู้ประเมินภายนอก สำหรับตรวจสอบสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน - อรนิศา เจริญราย - 2544	1. การทำงานเป็นทีม 2. บุคลิกภาพที่เหมาะสม 3. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของนักประเมิน 4. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา	1. การประเมิน/การวัดและประเมินผลการศึกษา 2. วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารองค์กร 3. ภาวะผู้นำ 4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
2	- คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ประเมิน ภายนอกสำหรับตรวจสอบหน่วยงาน ฝึกอบรมภาคเอกชน - กรัณญา อรุณรัตน์ - 2547	1. คุณธรรม จริยธรรมของนักประเมิน	1. เทคนิค/วิธีการประเมินผลการฝึกอบรม 2. การประเมิน/การวัดและการประเมินผล 3. ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรม 4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	สมรรถนะหลัก (Core Competency)	สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)
3	- การพัฒนาการรับรองผู้ประเมินภายนอกตามแนวคิดที่เน้นสมรรถภาพสำหรับการประเมินสถานศึกษา - เกื้อ กระแสโสม - 2547	1. การทำงานเป็นทีม 2. จรรยาบรรณในการประเมิน 3. ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน	1. ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษา 2. ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่ทำหน้าที่ประเมินและบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก 3. ความรู้เกี่ยวกับหลักการ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4. การวางแผนการประเมินสถานศึกษา 5. การดำเนินการประเมินสถานศึกษา 6. การสรุปผลการประเมินและเขียนรายงาน 7. การสื่อสารและการประสานงาน 8. การคิดเชิงตรรกะและการคิดวิเคราะห์

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	สมรรถนะหลัก (Core Competency)	สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)
4	- การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน - ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน - 2547	1. บุคลิกภาพที่เหมาะสม 2. เจตคติต่อการประเมิน 3. คุณธรรมและจรรยาบรรณของนักประเมิน	1. ความรู้ด้านการวัดและประเมิน 2. ความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน 3. ความรู้ทั่วไปที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการประเมิน 4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประเมิน 5. ทักษะอื่นที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการประเมิน 6. คุณภาพของเนื้อหาสาระในรายงานผลการประเมิน 7. รูปแบบ/การนำเสนอรายงานผลการประเมิน
5	- สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน - ปิยะมาศ หวังช่วยกลาง - 2548	1. จรรยาบรรณของผู้ประเมินภายนอก 2. การทำงานเป็นทีม	1. ความสามารถในการประเมิน 2. ความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษา 3. ความสามารถในการสื่อสาร 4. ความสามารถในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่สถานศึกษา 5. ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ 6. การเป็นนักประชาธิปไตย

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	สมรรถนะหลัก (Core Competency)	สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)
6	- การพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน - ภูริต วาจาบัณฑิตย์ - 2549	1. ความรู้สึกรู้สีก่อนตนเอง 2. เจตคติที่ดีในการทำงาน	1. ความสามารถในการประเมิน
7	- การพัฒนาแบบจำลองเพื่อรับรองผู้ประเมินภายนอกในการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน - สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ - 2550	1. การทำงานเป็นทีม 2. การประสานงานที่ดี 3. จรรยาบรรณของผู้ประเมิน 4. ความเป็นกัลยาณมิตร 5. บุคลิกภาพที่เหมาะสม 6. เจตคติที่ดีต่อการประเมิน	1. ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการศึกษา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา การวิจัย การประเมินผลการศึกษา และความรู้ทั่วไปที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการประเมิน 2. การวางแผนการประเมินสถานศึกษา 3. สามารถทำการประเมินตามแผนการประเมินอย่างเป็นระบบ 4. การสรุปและการเขียน 5. การสื่อสาร 6. การคิดเชิงตรรกะและการคิดเชิงวิเคราะห์ 7. การใช้คอมพิวเตอร์

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	สมรรถนะหลัก (Core Competency)	สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)
8	- การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง - ศจี จิระโร - 2551	1. การทำงานเป็นทีม 2. ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน 3. จรรยาบรรณในการประเมิน	1. ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 2. ความสามารถในการประเมินผล
9	- ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการฝึกหัดผู้ประเมิน - Mertens - 1994	ไม่มี	1. ความรู้และทักษะด้านการประเมิน 2. ความรู้และทักษะด้านวิธีวิทยาการวิจัย 3. ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการประเมินแต่ยืมมาจากด้านอื่นๆ ได้แก่ การบริหารจัดการ การสื่อสารจิตวิทยา ปรัชญา รัฐศาสตร์ มานุษยวิทยา และเศรษฐศาสตร์ 4. ความรู้และทักษะเฉพาะสาขาที่จำเป็น ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านจิตวิทยา ด้านสุขอนามัย ด้านธุรกิจ ด้านการปกครอง และด้านการบริหารจัดการสาธารณะ

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อเรื่อง/ผู้วิจัย/ปี พ.ศ.	สมรรถนะหลัก (Core Competency)	สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)
10	- สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ประเมิน - King; et al. - 2001	1. การทำงานเป็นทีม 2. วิชาชีพนักประเมิน ความรู้ของการเป็นนักประเมิน มีจริยธรรม ความรู้ของมาตรฐานวิชาชีพ การประยุกต์ มาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาวิชาชีพ	1. การสืบเสาะหาความรู้อย่างเป็นระบบ 2. ความสามารถในการปฏิบัติงานประเมิน 3. ทักษะทั่วไปสำหรับการประเมิน ได้แก่ การคิด อย่างมีวิจารณญาณและมีเหตุผล การเขียนเพื่อการ สื่อสาร การพูดเพื่อสื่อสาร ความสามารถระหว่าง บุคคล และการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์
11	- สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก - The Canadian Evaluation Society - 2010	1. จรรยาบรรณของผู้ประเมิน 2. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3. การทำงานเป็นทีม	1. เทคนิคการประเมิน 2. การเข้าถึงสถานการณ์การประเมิน 3. การบริหารจัดการการประเมิน 4. การสื่อสาร 5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
12	- สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก - American Engineers' Council for Professional Development - Online	1. ความเป็นกัลยาณมิตร 2. จรรยาบรรณในการประเมิน 3. การทำงานเป็นทีม	1. เทคนิคการประเมิน 2. การสื่อสาร

จากตาราง 6 พบว่า เมื่อผู้วิจัยได้จำแนกสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมกับจัดกลุ่มตามประเภทของสมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ทำให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา เป็นระยะเวลา 15 ปี (ตั้งแต่ พ.ศ. 2544-2558) มีดังนี้

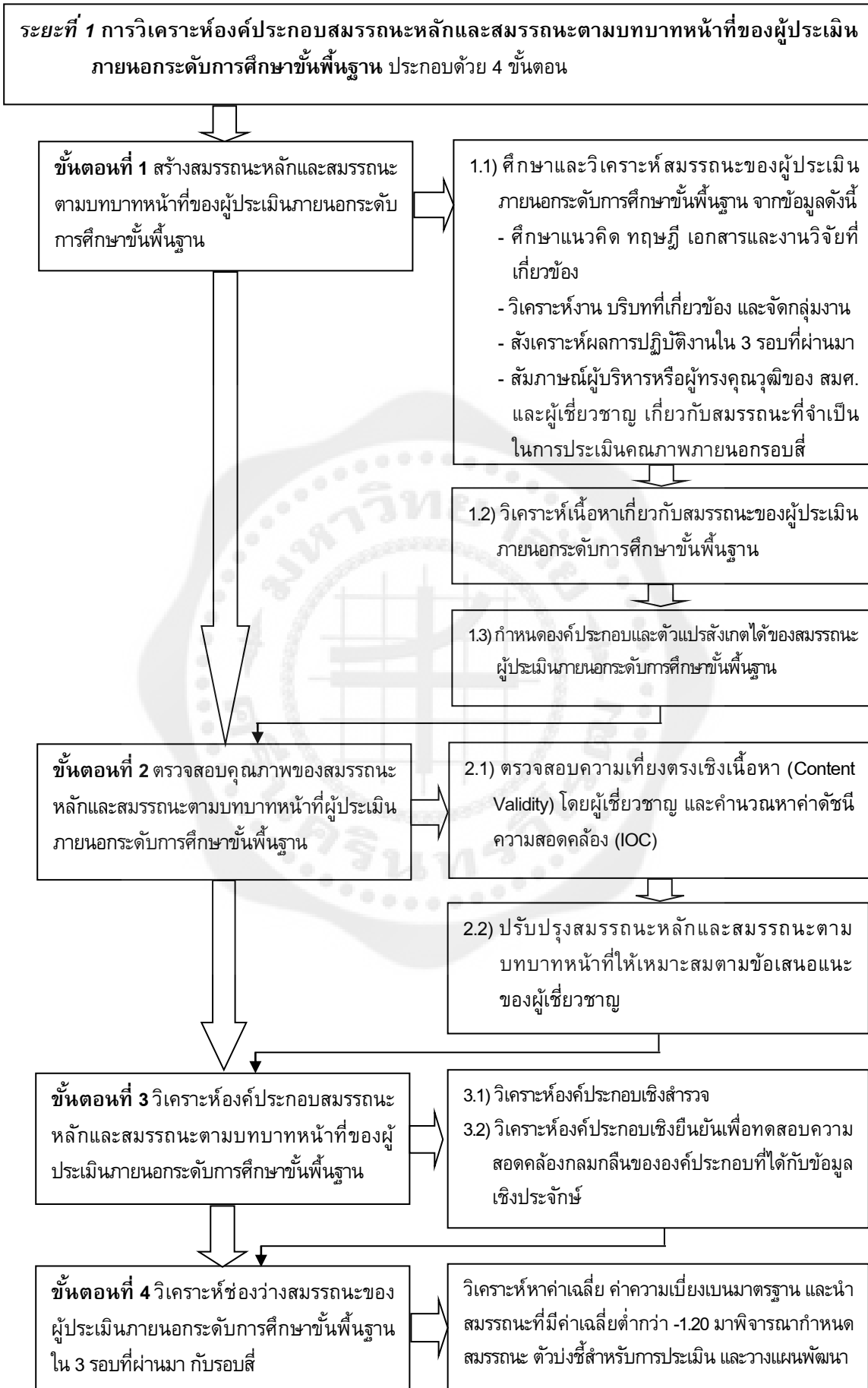
1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่
 - 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 2) ความเป็นกัลยาณมิตรในการประเมิน
 - 3) การทำงานเป็นทีม
 - 4) บุคลิกภาพที่เหมาะสม
 - 5) จรรยาบรรณของนักประเมิน
2. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่
 - 1) ความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน
 - 2) ความสามารถในการประเมิน
 - 3) การสื่อสาร
 - 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการประเมิน
 - 5) การคิดเชิงตรรกะ คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
 - 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 7) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (พ.ศ. 2559–2563) มีบริบทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปหลายประการ โดยมีประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การปฏิรูประบบการบริหารจัดการ ในส่วนของการปรับรูปแบบ/วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกให้ลดการสร้างภาระให้กับสถานศึกษา โดยการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการปฏิรูปการเรียนรู้ การปรับระบบการใช้ ICT เพื่อการศึกษา จากเหตุผลดังกล่าวจำเป็นต้องมีการสร้างสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ รวมถึงรูปแบบการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินสมรรถนะมาใช้พัฒนาผู้ประเมินภายนอกให้มีสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ จะทำให้การดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจ และนำผลการประเมินไปใช้ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ แบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 2 การพัฒนาแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์การดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ระยะ มีรายละเอียดดังนี้



ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเห็นผลลัพธ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 วางแผนการนำรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้

1.1) ประสานสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นสถานศึกษาสำหรับฝึกปฏิบัติในขั้นตอนระหว่างการตรวจเยี่ยมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 แห่ง ตามที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สมศ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานที่จัดฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนงานจัดประเมินคุณภาพภายนอกรอบสักระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณารูปแบบการประเมิน ใน 4 ด้าน (ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์)

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมิน

3.1) คุณภาพของรูปแบบการประเมิน ได้แก่ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

- ประเมินโดยผู้ที่เกี่ยวข้องที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 2
- จัดประชุมสนทนากลุ่มกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2) ความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น โดยผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาที่ทดลองใช้รูปแบบการประเมินหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายและผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการพัฒนารูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น

ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 สร้างสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 ศึกษาและวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ของผู้ประเมินภายนอกของ สมศ. จากข้อมูลดังนี้ 1) นโยบายและยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการดำเนินงานในการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบสี่ และ 2) บทบาทหน้าที่และกิจกรรมการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในรอบสี่ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มงาน (Job Family)

1.3) สังเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกของ สมศ. ใน 3 รอบที่ผ่านมา เพื่อให้ได้ข้อมูลสมรรถนะปัจจุบันของผู้ประเมินภายนอก

1.4 สัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด

1.5 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน จะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน และ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน

1.6 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และกำหนดตัวแปรสังเกตได้ของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะร่วมกันขององค์กรที่ผู้ประเมินภายนอกทุกคนต้องมี ซึ่งต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะของแต่ละตำแหน่งที่ผู้ประเมินภายนอกควรมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตำแหน่งให้บรรลุผล

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้ของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน

5 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) รวมทั้งปรับปรุงสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ดังนี้

3.1 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และสมรรถนะที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของข้อคำถามกับนิยามและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) มีค่าตั้งแต่ 0.80-1.00 รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.3 ทดลองใช้แบบสอบถามกับผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูล จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .925

3.4 เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งหมด 898 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน แบ่งเป็นดังนี้

3.4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จำนวน 449 คน

3.4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) จำนวน 449 คน

3.5 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่

3.6 สรุปองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์หาช่องว่างของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (Competency Gap) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยผลที่ได้จะนำไปใช้ในการกำหนดสมรรถนะ ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินค่าน้ำหนักความสำคัญ สำหรับใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกตามรูปแบบการประเมินที่จะพัฒนาขึ้น

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ในระยะที่ 1 แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. สำหรับสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีตำแหน่งระดับบริหารของ สมศ. หรือ
- 2) เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นกรรมการหรืออดีตรกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการหรืออดีตรกรรมการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการหรืออดีตรกรรมการพัฒนาหลักสูตรการอบรมพัฒนาผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. ในรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558)

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 10 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มแรก เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และ/หรือ
- 2) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

กลุ่มที่สอง เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีอายุระหว่าง 35-55 ปี
- 2) มีวุฒิการศึกษาด้านครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ หรือมีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป
- 3) มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 20 แห่ง

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับตรวจสอบตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรสังเกตได้ของสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และความเหมาะสมของภาษาของแบบสำรวจสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และ/หรือ
- 2) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

กลุ่มที่ 4 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และสมรรถนะที่เป็นจริงใน 3 รอบที่ผ่านมา จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,493 คน จากทั้งหมด 35 หน่วยประเมิน ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งหมด 898 คน จากทั้งหมด 7 หน่วยประเมิน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนแรก ใช้สถานภาพการรับรองให้เป็นหน่วยประเมินของ สมศ. มาทั้ง 3 รอบการประเมิน (พ.ศ. 2544-2558) เป็นหน่วยการสุ่ม มีทั้งหมด 16 หน่วยประเมิน

ขั้นตอนที่สอง ใช้จำนวนผู้ประเมินภายนอกตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป เป็นหน่วยการสุ่ม มีทั้งหมด 7 หน่วยประเมิน

ขั้นตอนที่สาม ใช้การเลือกแบบเจาะจงโดยใช้ผู้ประเมินภายนอกทั้งหมดที่อยู่ใน 7 หน่วยประเมิน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีอายุระหว่าง 35-55 ปี
- 2) มีวุฒิการศึกษาด้านครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ หรือมีประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป

3) มีประสบการณ์ด้านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 20 แห่ง

จากนั้นแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนแรก เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จำนวน 449 คน

ส่วนที่สอง เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) จำนวน 449 คน

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในระยะที่ 1 มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์ปลายเปิดสำหรับผู้บริหารหรือทรงคุณวุฒิของ สมศ. และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. การสร้างแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด

1.1 วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ศึกษาและวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ของผู้ประเมินภายนอกของ สมศ. จากข้อมูลดังนี้ 1) นโยบายและยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการดำเนินงานในการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบสี่ และ 2) บทบาทหน้าที่และกิจกรรมการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในรอบสี่ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มงาน (Job Family) รวมทั้งสังเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกของ สมศ. ใน 3 รอบที่ผ่านมา เพื่อให้ได้ข้อมูลสมรรถนะปัจจุบันของผู้ประเมินภายนอก

1.2 กำหนดนิยามและกรอบการสัมภาษณ์

1.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ มีจำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 กรอบคำถามในการสัมภาษณ์ มีตัวอย่างข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดดังนี้

ข้อที่	ประเด็นคำถาม
0	ในทัศนะของท่าน ท่านคิดว่าสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในการประเมินคุณภาพภายนอกทั้ง 3 รอบที่ผ่านมา (พ.ศ. 2544-2558) เป็นอย่างไร

ข้อที่	ประเด็นคำถาม
00	จากบริบทของการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่เปลี่ยนไปจาก 3 รอบที่ผ่านมา ได้แก่ เน้นประเมินแบบองค์รวม (Holistic Assessment) ตัดสินผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีเชิงคุณภาพ ไม่เน้นการตรวจสอบเอกสาร เพื่อลดภาระของสถานศึกษาและครูผู้สอน นอกจากนี้ รอบที่ 3 สมศ. ต้องกำกับดูแลผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง เนื่องจากไม่มีหน่วยประเมินภายนอกแล้ว ท่านมีข้อคิดเห็นอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้ - สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 3 ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ควรประกอบด้วยสมรรถนะด้านใดบ้าง เพราะเหตุใด - รูปแบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-Based Monitoring and Evaluation) ควรเป็นอย่างไร - แนวทางในการนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้พัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Approach) ควรจะอย่างไร
000	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

2. การตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 3

2.1 ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสม ความชัดเจนของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) โดยข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 ทุกข้อ

2.2 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และสมรรถนะที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบบสอบถามฉบับนี้ใช้ตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรสังเกตได้ของสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และสมรรถนะที่เป็นจริงใน 3 รอบที่ผ่านมา ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

1.1 กำหนดนิยามและกรอบการวัดตัวแปร

1.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และสมรรถนะที่เป็นจริงใน 3 รอบที่ผ่านมา ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) มีจำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional competency) โดยมีตัวอย่างข้อคำถามของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน • ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านและเติมข้อมูลลงในช่องว่างให้ครบถ้วน

1. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

▪ 30–40 ปี

▪ 41–50 ปี

▪ 51–60 ปี

▪ 60 ปีขึ้นไป

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี สาขา.....
- ปริญญาโท สาขา.....
- ปริญญาเอก สาขา.....

3. ประสบการณ์การทำงานก่อนเป็นผู้ประเมินภายนอก

- ด้านการบริหารสถานศึกษา ตำแหน่ง.....
- ด้านการจัดการเรียนการสอน ตำแหน่ง.....
- ด้านการนิเทศก์การศึกษา ตำแหน่ง.....
- ด้านการประเมิน/ประกันคุณภาพการศึกษา ตำแหน่ง.....
- ด้านอื่นๆ ตำแหน่ง.....

4. ประสบการณ์ในการประเมินคุณภาพภายนอก

- น้อยกว่า 3 ปี
- 3–5 ปี
- 6–10 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional competency)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย

- ลงในช่องของระดับคะแนน ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านต่อสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา มากที่สุด เป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ มากที่สุด

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ ที่เป็นอยู่ใน 3 รอบที่ผ่านมา น้อยที่สุด -> มากที่สุด					ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง ในการประเมินรอบสี่ น้อยที่สุด -> มากที่สุด				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional competency)										
0 มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกได้ตรงตามบริบทด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา										
00 มีความสามารถในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา										
000 มีความสามารถในการวิเคราะห์แผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา										
.....										
.....										
.....										

เกณฑ์การแปลผล (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2555: 110)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา ระดับมากที่สุด และเป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา ระดับมาก และเป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา ระดับปานกลาง และเป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา ระดับน้อย และเป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา ระดับน้อยที่สุด และเป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และสมรรถนะที่เป็นอยู่จริงใน 3 รอบที่ผ่านมา ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

2.1 ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่ ความเหมาะสม ความชัดเจนของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80–1.00 และปรับปรุงแบบประเมินความสอดคล้องตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ทดลองใช้แบบสอบถามกับผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูล จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .925

2.3 ปรับปรุงข้อคำถาม และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

ฉบับที่ 3 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะกับนิยามสมรรถนะของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

1. นำสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมา กำหนดนิยามสมรรถนะ

2. สร้างแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะกับนิยามสมรรถนะของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมิน

คุณภาพภายนอกกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) มีจำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระหว่างสมรรถนะกับนิยามสมรรถนะของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม มีตัวอย่างข้อคำถามของแบบประเมินความสอดคล้อง ดังนี้

สมรรถนะ	นิยามสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
สมรรถนะหลัก 1 การทำงานเป็นทีม	หมายถึง ความตั้งใจอย่างแท้จริงที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม รวมทั้ง มีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงาน การแก้ไขปัญหา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นต่าง ๆ กับสมาชิกในทีม	+1	0	-1

โดยเกณฑ์ในการประเมินความสอดคล้องมีดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อท่านแน่ใจว่า สมรรถนะและนิยามสมรรถนะมีความสอดคล้องกัน

ให้คะแนน 0 เมื่อท่านไม่แน่ใจว่า สมรรถนะและนิยามสมรรถนะมีความสอดคล้องกัน

ให้คะแนน -1 เมื่อท่านแน่ใจว่า สมรรถนะและนิยามสมรรถนะไม่มีความสอดคล้องกัน

3. การตรวจสอบคุณภาพความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะและนิยามสมรรถนะ

3.1 ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่ ความเหมาะสม ความชัดเจนของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำมา

คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00

3.2 ปรับปรุงสมรรถนะและนิยามสมรรถนะตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 ดำเนินการในเดือนมีนาคม 2559 และเดือนกันยายน – ธันวาคม 2560 มีดังนี้

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. และผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานงานกับผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนัดหมายขอสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง ใช้เวลาสัมภาษณ์ท่านละประมาณ 1 ชั่วโมง

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และสมรรถนะที่เป็นอยู่จริงใน 3 รอบที่ผ่านมา ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนัดหมายนำแบบประเมินไปให้ด้วยตนเอง และให้ผู้เชี่ยวชาญส่งกลับภายใน 2 สัปดาห์

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และสมรรถนะที่เป็นจริงใน 3 รอบที่ผ่านมา ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.3.1 ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และสมรรถนะที่เป็นจริงใน 3 รอบที่ผ่านมา ไปยังผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังผู้ประเมินภายนอก พร้อมบรรจุซองและแสตมป์สำหรับให้ผู้ประเมินภายนอกจัดส่งแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยกำหนดให้ผู้ประเมินภายนอกจัดส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 1 เดือน นับจากวันที่ได้รับแบบสอบถาม

4.3.3 ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามที่ได้จัดส่งทางไปรษณีย์ และยังไม่ได้รับกลับคืนภายในเวลาที่กำหนด ด้วยการจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือให้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืน

ผู้วิจัยอีกครั้งภายใน 2 สัปดาห์ รวมทั้งประสานขอความร่วมมือในการติดตามแบบสอบถามจากผู้จัดการหน่วยประเมินที่ผู้ประเมินภายนอกนั้นๆ สังกัดอยู่

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5.2 การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และสมรรถนะที่เป็นอยู่จริงใน 3 รอบที่ผ่านมา ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence)

5.3 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความคิดเห็นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5.4 การวิเคราะห์หาจำนวนองค์ประกอบสมรรถนะทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ได้นำข้อมูลระดับสมรรถนะที่คาดหวังในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม เนื่องจากงานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาและพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ มีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.4.1 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ แล้วตรวจสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy

5.4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โดยการทดสอบความสัมพันธ์ว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการแบบสอบถาม ตัวแปรใดที่ควรอยู่ในปัจจัยแฝงเดียวกัน โดยใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Extraction) แล้วหมุนแกนแบบ Orthogonal ประเภท Varimax เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยที่สุด โดยตัวแปร

นั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงในองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น โดยพิจารณาว่ารายการใดควรอยู่ในองค์ประกอบใดได้ พิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด คือ องค์ประกอบต้องมีค่าไอเกน (Eigen values) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และแต่ละรายการต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ขึ้นไป

5.4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการยืนยันความถูกต้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อเป็นการยืนยันความสัมพันธ์ว่าตัวแปรสังเกตได้มีอิทธิพลต่อบรรยากาศที่สร้างขึ้นหรือไม่ และเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลสังเกตได้ หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL โดยพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง ได้แก่ 1) ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ต้องมีค่ามากกว่า .05 หรือไม่มีระดับนัยสำคัญ 2) ค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) ควรจะมีค่าน้อยกว่า 2.00 3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ควรจะมีค่ามากกว่า .90 4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ควรจะมีค่ามากกว่า .90 5) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) ควรจะมีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ .90 ขึ้นไป 6) ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) ควรจะมีค่าน้อยกว่า .05 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 7) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) ที่ดีควรมีค่าน้อยกว่า .05

5.5. การวิเคราะห์หาช่องว่างของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (Competency Gap) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสมรรถนะที่เป็นจริงใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะที่คาดหวังในรอบสี่ เกณฑ์การแปลผล คือ เมื่อนำค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่เป็นจริง ลบด้วยค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่คาดหวัง ตัวแปรที่ช่องว่างมีค่าติดลบมากที่สุด ถือเป็นสมรรถนะที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนามากที่สุด และความสำคัญลดหลั่นลงตามค่าของช่องว่างที่ติดลบลดลง (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2548: Online) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนา ผู้วิจัยเลือกเฉพาะสมรรถนะที่มีค่าช่องว่างต่ำกว่า -1.20 เป็นสมรรถนะที่สำคัญในการพัฒนา

5.6 การตรวจสอบคุณภาพความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะและนิยามสมรรถนะ ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่ ความเหมาะสม ความชัดเจนของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00 แสดงว่าสมรรถนะและนิยามสมรรถนะนั้น มีความสอดคล้องกันสามารถนำไปพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะได้

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

ในการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) จากผลการวิจัยระยะที่ 1 มาพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินสมรรถนะ และนำผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันสองชั้นของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกของตัวแปรสังเกตได้ รวมถึงผลจากการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของการวิจัยในระยะที่ 1 มากำหนดค่าน้ำหนักความสำคัญในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบการพัฒนารูปแบบการประเมินโดยการศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์ประกอบของรูปแบบ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการประเมินเป็น 5 องค์ประกอบ ได้มาจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่ถูกประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ

โดยวิธีการประเมินใช้ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะตามแนวคิดของการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ของ Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist (2004: 14-18) ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกัน 3) เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม 4) การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้ 5) การวางแผนพัฒนา กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ 6) การติดตามผลลัพธ์ 7) การประเมินผลลัพธ์ 8) การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน 9) การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา และ 10) การผุดูระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในองค์กร

และกำหนดประเด็นการติดตามผลลัพธ์ คือการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกำหนดประเด็นการประเมินผลลัพธ์ คือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) สำหรับใช้ประเมินผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกในแต่ละสมรรถนะพร้อมกับตรวจสอบคุณภาพ รวมทั้งกำหนดน้ำหนักความสำคัญสำหรับการประเมินสมรรถนะดังนี้

2.1 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้และค่าน้ำหนักความสำคัญที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่ ความเหมาะสม ความชัดเจนของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.75–1.00 และปรับปรุงแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.3 นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งหมด 15 คน ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. จำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนา (ร่าง) รูปแบบการประเมินและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีขั้นตอนการประเมิน 10 ขั้นตอน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มี 2 ประการดังนี้

1. ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้น

พื้นฐานรายบุคคล

องค์ประกอบที่ 2 สิ่งที่มีมุ่งประเมิน คือ สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)
2. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

โดยพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมิน พร้อมกับกำหนดน้ำหนักความสำคัญสำหรับการประเมินสมรรถนะ

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการประเมิน โดยการสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ได้การประยุกต์ใช้การประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อม
2. การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกัน
3. เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม
4. การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้
5. การวางแผนพัฒนา กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์
6. การติดตามผลลัพธ์

7. การประเมินผลลัพธ์

8. การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน

9. การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา

10. การผุดงระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในองค์กร

ผู้ประเมินมีจำนวน 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ประธานผู้ประเมิน 2) สถานศึกษา และ

3) สมศ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการตัดสินผล ใช้การเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการประเมินและการกำกับติดตามกับเกณฑ์สมบูรณ์

องค์ประกอบ 5 การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ ดังนี้

1. สรุปผลการประเมินผลและการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก ทั้งในภาพรวม และเป็นรายบุคคล

2. การนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกตามโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Approach)

รวมทั้งกำหนดกรอบระยะเวลาของการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ในเบื้องต้น สำหรับใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาวงจรการการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่จะใช้ในรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น คือกำหนดให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานทุก 6 เดือน และกำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานทุก 12 เดือน

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการประเมินเชิงเหตุผลและใช้ดุลยพินิจ (Logical Approach) ใน 4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน และโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จัดประชุมสนทนากลุ่มกับผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน เพื่อร่วมกันพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น และปรับปรุงรูปแบบการประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. ผู้เชี่ยวชาญ และจากการประชุมสนทนากลุ่ม

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ในระยะที่ 2 แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. สำหรับตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ (ความเหมาะสมและความเป็นไปได้) สำหรับใช้ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และกำหนดน้ำหนักความสำคัญได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

1) มีตำแหน่งระดับบริหารของ สมศ. หรือ

2) เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นกรรมการหรืออดีตกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการหรืออดีตกรรมการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการหรืออดีตกรรมการพัฒนาหลักสูตรการอบรมพัฒนาผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. ในรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558)

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้และค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ (ความเหมาะสมและความเป็นไปได้) สำหรับใช้ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และกำหนดน้ำหนักความสำคัญได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 10 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มแรก เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และ/หรือ
- 2) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

กลุ่มที่สอง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีอายุระหว่าง 35-55 ปี
- 2) มีวุฒิการศึกษาด้านครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ หรือมีประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป
- 3) มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 20 แห่ง

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. สำหรับประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีตำแหน่งระดับบริหารของ สมศ. หรือ

2) เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นกรรมการหรืออดีตรกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการหรืออดีตรกรรมการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการหรืออดีตรกรรมการพัฒนาหลักสูตรการอบรมพัฒนาผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. ในรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558)

กลุ่มที่ 4 เป็นผู้เชี่ยวชาญสำหรับประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวนทั้งสิ้น 10 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มแรก เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และ/หรือ
- 2) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

กลุ่มที่สอง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีอายุระหว่าง 35-55 ปี
- 2) มีวุฒิการศึกษาด้านครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ หรือมีประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป
- 3) มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 20 แห่ง

กลุ่มที่ 5 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ประเมินภายนอกคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับประชุมสนทนากลุ่มเพื่อร่วมกันพิจารณาในประเด็นความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีอายุระหว่าง 35-55 ปี
- 2) มีวุฒิการศึกษาด้านครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ หรือมีประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป
- 3) มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 20 แห่ง

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในระยะที่ 2 มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 4 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

1. การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ที่

1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

1.2 กำหนดนิยามและกรอบการวัดตัวแปร

1.3 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ในระยที่ 1 มีจำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม มีตัวอย่างข้อคำถามของแบบประเมินดังนี้

[illegible]

โดยในการตอบแต่ละช่องที่กำหนดเป็นค่า 1, 2, 3, 4 และ 5 มีความหมายดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง สมรรถนะ/ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง สมรรถนะ/ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง สมรรถนะ/ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง สมรรถนะ/ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง สมรรถนะ/ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผล (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2555: 110)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

2. การตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และสมรรถนะที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่ ความเหมาะสม ความชัดเจนของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่าตั้งแต่ 0.75-1.00 และปรับปรุงแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งหมด 15 คน ได้แก่ ผู้บริหาร หรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านด้านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. จำนวน 5 คน

[illegible]

โดยในการตอบแต่ละช่องที่กำหนดเป็นค่า 1, 2, 3, 4 และ 5 มีความหมายดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง น้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง น้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง น้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง น้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง น้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผล (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2555: 110)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

2. การตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ และสมรรถนะที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่ ความเหมาะสม ความชัดเจนของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่าตั้งแต่ 0.75-1.00 และปรับปรุงแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งหมด 15 คน ได้แก่ ผู้บริหาร หรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. จำนวน 5 คน

ฉบับที่ 3 แบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

1. การสร้างแบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น

1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น

1.2 กำหนดนิยามและกรอบการวัดตัวแปร

1.3 สร้างแบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน ตอนที่ 2 ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม มีตัวอย่างข้อคำถามของแบบประเมินดังนี้

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5
ด้านความเหมาะสม (Propriety)					
1. รูปแบบการประเมิน มีความเหมาะสมในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
2. องค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มีผู้ประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ มีความเหมาะสมกับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
3. ขั้นตอนการประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีความเหมาะสมกับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5
.....					
.....					
.....					
ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)					
4. รูปแบบการประเมิน สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้					
5. รูปแบบการประเมินสามารถเข้าใจได้ง่าย ไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อนในการนำไปใช้					
6. รูปแบบการประเมินมีความคุ้มค่า ทั้งในแง่งบประมาณและเวลา					
.....					
.....					
.....					
ความเป็นประโยชน์ (Utility)					
7. สารสนเทศจากการประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีประโยชน์ต่อฝ่ายบริหาร เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน					
8. สารสนเทศจากการประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีประโยชน์ต่อผู้รับการประเมินในการสะท้อนผลเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง					
9. ผลการประเมินตามรูปแบบการประเมิน ช่วยให้เกิดความโปร่งใส น่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาให้รางวัลผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
.....					
.....					
.....					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5
ด้านความถูกต้อง (Accuracy)					
10. รูปแบบการประเมิน มีการอธิบายวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้อย่างชัดเจน					
11. รูปแบบการประเมิน มีความยืดหยุ่นในการใช้เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย ทำให้ได้ผลการประเมินที่มีความถูกต้อง					
12. รูปแบบการประเมินมีขั้นตอนการประเมินที่เป็นระบบ ทำให้ได้ผลการประเมินที่มีความถูกต้อง					
.....					
.....					
.....					

โดยในการตอบแต่ละช่องที่กำหนดเป็นค่า 1, 2, 3, 4 และ 5 มีความหมายดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง รูปแบบการประเมินมีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง รูปแบบการประเมินมีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง รูปแบบการประเมินมีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง รูปแบบการประเมินมีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง รูปแบบการประเมินมีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผล (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2555: 110)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

2. การตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่ ความเหมาะสม ความชัดเจนของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) มีค่าตั้งแต่ 0.85-1.00 และปรับปรุงแบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งหมด 15 คน ได้แก่ ผู้บริหาร หรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. จำนวน 5 คน

ฉบับที่ 4 แบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

1. การสร้างแบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น

1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน

1.2 กำหนดนิยามและกรอบการวัดตัวแปร

1.3 สร้างแบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน ตอนที่ 2 คุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมิน แบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม มีตัวอย่างข้อคำถามของแบบประเมินดังนี้

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5
1. คู่มือการใช้รูปแบบการประเมินมีความชัดเจนและครอบคลุมเนื้อหาทุกส่วน					
2. คู่มือการใช้รูปแบบการประเมินมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประเมิน					
3. คู่มือการใช้รูปแบบการประเมินมีความชัดเจนของรูปแบบการประเมิน (Model)					
.....					
.....					
.....					

โดยในการตอบแต่ละช่องที่กำหนดเป็นค่า 1, 2, 3, 4 และ 5 มีความหมายดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมิน อยู่ใน
ระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมิน อยู่ใน
ระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมิน อยู่ใน
ระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมิน อยู่ใน
ระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมิน อยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผล (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2555: 110)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมิน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมิน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมิน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมิน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้น ผลลัพธ์

2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่ ความเหมาะสม ความชัดเจนของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) มีค่าตั้งแต่ 0.85–1.00 และปรับปรุง แบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งหมด 15 คน ได้แก่ ผู้บริหาร หรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. จำนวน 5 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 ดำเนินการตั้งแต่ปลายเดือนมกราคม-มีนาคม 2561 มีดังนี้

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้และ น้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และ

สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานงานกับผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนัดหมายนำแบบประเมินไปให้ด้วยตนเอง และให้ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. และผู้เชี่ยวชาญส่งกลับภายใน 2 สัปดาห์

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและการประเมินผลแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานงานกับผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนัดหมายนำแบบประเมินไปให้ด้วยตนเอง และให้ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. และผู้เชี่ยวชาญส่งกลับภายใน 2 สัปดาห์

4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่มกับผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดทำขึ้น จำนวน 10 คน ผู้วิจัยจะดำเนินการประสานกับผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่จัดประชุมสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยจะทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินรายการสนทนากลุ่มด้วยตนเอง

4.4 เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. จำนวน 5 คน

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้และน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และสมรรถนะที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและการประเมินผลแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ

สมศ. จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การวิเคราะห์ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้ การติดตามและการประเมินผลแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยวิเคราะห์ ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.4 การวิเคราะห์คุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและการประเมินผลแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

ในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีขั้นตอนการดำเนินการ วิจัย ดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 วางแผนและจัดเตรียมคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมิน ภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่เนื่องจากขณะนี้ยังไม่มี การประเมินคุณภาพ ภายนอกรอบสี่ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมิน ภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ไปทดลองใช้กับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นสถานศึกษาสำหรับฝึกปฏิบัติในขั้นตอน ระหว่างการตรวจเยี่ยมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 แห่ง โดยเข้าไปดำเนินการภายหลังจากที่มีการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็น ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ขั้นตอนที่ 2 นำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ไปทดลองใช้ในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้ประสานผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 5 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา จำนวน 10 คน และประสานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สมศ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานที่จัดฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนงานจัดประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน เพื่อให้พิจารณารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ได้แก่

3.1 คุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ จากการนำไปทดลองใช้ (Empirical Approach) ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

1) คุณภาพของรูปแบบการประเมิน โดยใช้แบบประเมินมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวนทั้งหมด 18 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ดังนี้

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จากสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นสถานศึกษาสำหรับฝึกปฏิบัติในขั้นตอนระหว่างการตรวจเยี่ยมของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน

(2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอก ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา จำนวน 10 คน

(3) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สมศ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานที่จัดฝึกอบรม ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนงานจัดประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน

2) จัดประชุมสนทนากลุ่มกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพิจารณาเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพ ภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา จำนวน 10 คน

3.2 ความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้องใน 5 ด้าน ได้แก่

1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่ต้องประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การ รายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ ใช้แบบประเมินความพึงพอใจ แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 18 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จากสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นสถานศึกษาสำหรับฝึกปฏิบัติในขั้นตอนระหว่างการตรวจเยี่ยมของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน

2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา จำนวน 10 คน

3) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สมศ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานที่จัดฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนงานจัดประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการประเมินการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ในระยะที่ 3 แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นสถานศึกษาสำหรับฝึกปฏิบัติในขั้นตอนระหว่างการตรวจเยี่ยมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 แห่ง

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ สำหรับประเมินคุณภาพรูปแบบที่จัดทำขึ้น ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวนทั้งหมด 18 คน ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาสำหรับฝึกปฏิบัติในขั้นตอนระหว่างการตรวจเยี่ยมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน

2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา จำนวน 10 คน

3) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สมศ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานที่จัดฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนงานจัดประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา สำหรับประชุมสนทนากลุ่มเพื่อร่วมกันพิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมิน

แบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ ที่พัฒนาขึ้น ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 4 เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ สำหรับ ประเมินความพึงพอใจ จำนวนทั้งหมด 18 คน ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก สถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาสำหรับฝึกปฏิบัติในขั้นตอนระหว่างการตรวจเยี่ยมของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน

2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา จำนวน 10 คน

3) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สมศ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานที่จัดฝึกอบรมผู้ประเมิน ภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนงานจัดประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในระยะที่ 3 มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

1. การสร้างแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

1.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินคุณภาพและแนวคิดการประเมิน ตามมาตรฐานการประเมิน 4 มาตรฐาน

1.2 กำหนดนิยามและกรอบการวัดตัวแปร

1.3 สร้างแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คุณภาพรูปแบบการ ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและ ประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม มีตัวอย่างข้อคำถามของแบบประเมิน ดังนี้

รายการประเมิน	ความเหมาะสม น้อยสุด -> มากสุด					ความเป็นไปได้ น้อยสุด -> มากสุด					ความเป็นประโยชน์ น้อยสุด -> มากสุด					ความถูกต้อง น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ																				
1.1 ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน																				
1.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้น พื้นฐานรายบุคคล																				
.....																				
.....																				
.....																				
2. สิ่งที่น่าประเมิน คือ สมรรถนะของ ผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่																				
2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)																				
2.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)																				

รายการประเมิน	ความเหมาะสม น้อยสุด -> มากสุด					ความเป็นไปได้ น้อยสุด -> มากสุด					ความเป็นประโยชน์ น้อยสุด -> มากสุด					ความถูกต้อง น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2.3 ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมิน																				
.....																				
.....																				
.....																				
3.วิธีการประเมิน ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่																				
3.1 การเตรียมความพร้อม																				
3.2 การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตาม และประเมินผลร่วมกัน																				
3.3 เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม																				
.....																				
.....																				
.....																				
4. วิธีการตัดสินผล																				
4.1 การเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และการกำกับติดตามกับเกณฑ์สมบูรณ์																				

รายการประเมิน	ความเหมาะสม น้อยสุด -> มากสุด					ความเป็นไปได้ น้อยสุด -> มากสุด					ความเป็นประโยชน์ น้อยสุด -> มากสุด					ความถูกต้อง น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
.....																				
.....																				
.....																				
5. การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ																				
5.1 สรุปผลการประเมินผลในการปฏิบัติงาน ของผู้ประเมินภายนอกทั้งในภาพรวม และรายบุคคล																				
5.2 การนำผลการประเมินไปใช้พัฒนา สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกตาม โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency- Based Approach)																				
5.3 กรอบระยะเวลาของการติดตามและ ประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์																				
.....																				
.....																				
.....																				

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ตามรายการประเมินมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

2.1 ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่ ความเหมาะสม ความชัดเจนของข้อความ และภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) มีค่าตั้งแต่ 0.80–1.00

2.2 และปรับปรุงแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ฉบับที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. การสร้างแบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ

1.2 กำหนดนิยามและกรอบการวัดตัวแปร

1.3 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม มีตัวอย่างข้อความของแบบประเมิน ดังนี้

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ น้อยสุด -> มากสุด					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ						
1.1 เพื่อประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน						

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ น้อยสุด -> มากสุด					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
1.2 เพื่อจัดทำข้อมูลสารสนเทศสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน ทั้งในภาพรวม และรายบุคคล						
2. สิ่งที่น่าพึงพอใจ ประเมิน คือ สมรรถนะของ ผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่						
2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)						
2.1 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)						
2.3 ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมิน						
.....						
.....						
.....						

โดยในการตอบแต่ละช่องที่กำหนดเป็นค่า 1, 2, 3, 4 และ 5 มีความหมายดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของ
ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้น
ผลลัพธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของ
ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้น
ผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของ
ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้น
ผลลัพธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของ
ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้น
ผลลัพธ์ อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผล (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2555: 110)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.1 ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่ ความเหมาะสม ความชัดเจนของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) มีค่าตั้งแต่ 0.85-1.00

2.2 และปรับปรุงแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 3 ดำเนินการตั้งแต่ปลายเดือนมีนาคม-พฤษภาคม 2561 มีดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์จากข้อมูลดังนี้ 1) แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) ผลจากการประชุมสนทนากลุ่มกับผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ในขั้นตอนของการทดลองใช้รูปแบบการประเมิน ใช้เวลาประมาณ 2 เดือน

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และ 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระยะการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ผลการสร้างสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

1.3 ผลการวิเคราะห์หาช่องว่างของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Competency Gap Analysis) ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน ได้แก่

2.1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้และกำหนดค่าน้ำหนักสำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

2.2 ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน

2.3 ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ได้แก่

3.1 การเตรียมการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

3.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

ซึ่งผลการวิจัยทั้ง 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ผลการสร้างสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

ผลการวิจัยในขั้นตอนนี้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 โดยจากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ตามรายละเอียดในบทที่ 2 และแหล่งข้อมูลที่กำหนดไว้ในบทที่ 3 ได้แก่ 1) แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2) การศึกษาและวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและบริบทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบสี่ 3) การสังเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานใน 3 รอบที่ผ่านมาของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) การสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน (รายชื่อดังภาคผนวก ก) และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน (รายชื่อดังภาคผนวก ก)

ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเห็นด้วยว่าผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่

มีความสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ ยังเห็นว่าสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ มีดังนี้

- 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย
 - 1.1) ทักษะการทำงานเป็นทีม
 - 1.2) การมีมนุษยสัมพันธ์
 - 1.3) บุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความเป็นกัลยาณมิตร
 - 1.4) การควบคุมอารมณ์
 - 1.5) การมีความเป็นกลาง ปราศจากอคติหรือความลำเอียง
 - 2) สมรรถนะสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ประกอบด้วย
 - 2.1) ทักษะด้านความรู้ ความเข้าใจการวัดประเมินผล
 - 2.2) ทักษะการคิดวิเคราะห์
 - 2.3) ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และการตรวจสอบ
 - 2.4) ทักษะการสื่อสาร และการสร้างความเข้าใจ เจตคติที่ดีต่อการประเมินให้กับ
 - 2.5) ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผล
 - 2.6) ทักษะการเขียนรายงานเพื่อนำเสนอข้อมูล และการให้ข้อเสนอแนะเพื่อ
- ข้อมูล
- สถานศึกษา
- การนำไปใช้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
- นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิยังให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่ารูปแบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-Based Monitoring and Evaluation) ควรเป็นลักษณะ ดังนี้
- 1) การประชุมเพื่อกำกับติดตามงาน โดยผ่านคณะกรรมการ คณะทำงานผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้ได้รับมอบหมาย
 - 2) การกำกับติดตามงานในพื้นที่ เช่น การนิเทศในพื้นที่ การติดตามการดำเนินงาน เรื่องร้องเรียน (ที่อาจมี)
 - 3) การสอบถามข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรงของข้อมูล
 - 4) การกำกับติดตามแบบไม่เป็นทางการ เช่น การประสานทางโทรศัพท์ E-mail หรือการสื่อสารผ่านช่องทางหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ
 - 5) การวิจัย

ส่วนแนวทางในการนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้พัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competencies-Based Approach) ควรจัดอบรมและพัฒนา การอบรมควรเน้นเรื่องทักษะความรู้การประเมิน เพราะถือเป็นพื้นฐาน ถ้าไม่ผ่านการประเมินด้านความรู้ ก็ไม่ควรให้ผ่านการอบรมเพื่อเข้าสู่กระบวนการขั้นตอนอื่นๆ และยังมีข้อเสนอแนะอื่นๆ (เพิ่มเติม) คือ กระบวนการอบรมพัฒนาผู้ประเมินภายนอก ควรมีความเข้มข้น ควรมีเวลาในการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกอย่างน้อย 5 วัน เนื่องจากต่างประเทศใช้ระยะเวลาอบรมพัฒนาผู้ประเมินภายนอกนานเป็นเดือน

จากข้อมูลดังกล่าวได้ข้อสรุปสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) จากข้อมูลแหล่งต่างๆ ที่กำหนดไว้ คือสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และนำไปสร้างแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะ ทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) รวมทั้งการวิเคราะห์หาช่องว่างของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(Competency Gap Analysis) ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ มีรายละเอียดดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20 ตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย

1.1) มีความเป็นกัลยาณมิตรที่เข้ามาช่วยสะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา

1.2) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

1.3) มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก

1.4) ไม่แสดงอิทธิพลใดๆ ให้สถานศึกษาเห็นว่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจให้คุณให้โทษ

1.5) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการประเมินคุณภาพภายนอก

1.6) รักษาความลับของข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาที่เข้าประเมินได้เป็นอย่างดี

1.7) มีการรายงานผลการประเมินตามความเป็นจริง และไม่ยอมให้อิทธิพลใดๆ เบี่ยงเบนผลการประเมินให้ผิดไปจากความเป็นจริง

1.8) การตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพ

1.9) มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมิน
คุณภาพภายนอก

1.10) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องในการประเมินคุณภาพภายนอก

1.11) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.12) มีเจตคติที่ดีต่อการประเมินคุณภาพการศึกษา

1.13) มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.14) ทำการประเมินร่วมกับสมาชิกในทีม

1.15) มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายกับกลุ่มต่าง ๆ ในการประเมินคุณภาพ
ภายนอก

1.16) เห็นคุณค่าของการประสบความสำเร็จของทีมมากกว่าตนเอง

1.17) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายได้

1.18) มีการช่วยเหลือกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มผู้ประเมินอย่างมี
ประสิทธิภาพ

1.19) มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านที่เกี่ยวข้อง
กับการประเมินคุณภาพภายนอก

1.20) ศึกษาความรู้ทางการประเมินที่ทันสมัยอยู่เสมอ

**2) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) จำนวน 23 ตัวแปร
สังเกตได้ ประกอบด้วย**

2.1) มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน
คุณภาพภายนอกได้ตรงตามบริบทด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2.2) มีความสามารถในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา

2.3) มีความสามารถในการวิเคราะห์แผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

2.4) มีความสามารถในการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในบริบทด้านต่าง ๆ ที่
เชื่อมโยงกับเป้าหมายผลผลิตหรือผลลัพธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา

2.5) มีความสามารถในการวางแผนและออกแบบการประเมินสถานศึกษาได้เหมาะสม
กับประเด็นที่ต้องประเมิน และภายในระยะเวลาที่กำหนด

2.6) มีความเข้าใจถึงหลักการประเมิน เช่น การเสริมพลัง การมีส่วนร่วม เป็นต้น

2.7) มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น
การสังเกต การสัมภาษณ์ และเหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.8) มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยวิธีการที่หลากหลาย
เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูล

2.9) มีความสามารถในการระบุเอกสาร หลักฐาน ร่องรอยการดำเนินงานที่จำเป็นในการอ้างอิงตามประเด็นการประเมิน

2.10) มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลที่สำคัญตามประเด็นการประเมิน

2.11) มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก

2.12) มีความสามารถในการรายงานผลการประเมินด้วยวาจาที่ชัดเจน ตรงตามสภาพจริงของสถานศึกษา

2.13) มีความสามารถในการอธิบาย ชี้แจงให้สถานศึกษาเข้าใจในกรณีที่เห็นว่าผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง

2.14) มีความสามารถในการเจรจาให้สถานศึกษาเห็นประโยชน์ และยอมรับผลการประเมิน แม้ว่าผลการประเมินจะออกมาไม่ค่อยดี

2.15) ให้โอกาสสถานศึกษาในการชี้แจงเพิ่มเติมในกรณีที่ผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง

2.16) มีความสามารถในการให้ความเห็นอย่างมีอาชีพ โดยใช้การอ้างอิง/วิเคราะห์จากหลักฐาน ร่องรอยที่ปรากฏ

2.17) มีความสามารถในการจัดการนำข้อมูลหรือหลักฐานรายละเอียดต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการพิจารณาตามประเด็นการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.18) มีความสามารถในการเขียนรายงานผลการประเมินที่ชัดเจน เชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเป็นรายงานที่เขียนจากหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง

2.19) มีความสามารถในการสะท้อนผลการประเมินให้สถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ที่เกี่ยวข้องยอมรับ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาในอนาคต

2.20) มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อระบุจุดเด่นของสถานศึกษา

2.21) มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อระบุจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา

2.22) มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อค้นพบจากการประเมินเพื่อระบุข้อเสนอแนะในการพัฒนาได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2.23) มีความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะ และชี้แนะให้สถานศึกษาเกิดความท้าทายในการยกระดับคุณภาพ

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) นำเสนอข้อมูลเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 449 คน ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 898)

ข้อมูลพื้นฐาน	วิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ (n=449)		วิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (n=449)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	254	56.57	249	55.46
หญิง	195	43.43	200	44.54
อายุ				
30-40 ปี	67	14.92	60	13.36
41-50 ปี	126	28.06	135	30.07
51-60 ปี	178	39.65	187	41.65
60 ปีขึ้นไป	78	17.37	67	14.92
วุฒิการศึกษาสูงสุด				
ปริญญาตรี	199	44.32	189	42.09
ปริญญาโท	230	51.23	245	54.57
ปริญญาเอก	20	4.45	15	3.34
ประสบการณ์การทำงานก่อนเป็นผู้ ประเมินภายนอก				
ด้านการบริหารสถานศึกษา	86	19.15	95	21.16
ด้านการจัดการเรียนการสอน	190	42.32	187	41.65
ด้านการนิเทศก์การศึกษา	48	10.69	52	11.58

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	วิเคราะห์องค์ประกอบ		วิเคราะห์องค์ประกอบ	
	เชิงสำรวจ (n=449)		เชิงยืนยัน (n=449)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการประเมินประกันคุณภาพการศึกษา	69	15.37	74	16.48
ด้านอื่นๆ	56	12.47	41	9.13
ประสบการณ์ในการประเมินคุณภาพ				
ภายนอก				
น้อยกว่า 3 ปี	43	9.58	47	10.47
3-5 ปี	69	15.37	75	16.70
6-10 ปี	172	38.30	180	40.09
10 ปีขึ้นไป	165	36.75	147	32.74

จากตาราง 7 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของผู้ประเมินภายนอก ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.57 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.65 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 51.23 มีประสบการณ์การทำงานก่อนเป็นผู้ประเมินภายนอกด้านการจัดการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 42.32 และมีประสบการณ์ในการประเมินคุณภาพภายนอก 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.30 สำหรับ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.46 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.65 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 54.57 มีประสบการณ์การทำงานก่อนเป็นผู้ประเมินภายนอกด้านการจัดการเรียน การสอน คิดเป็นร้อยละ 41.65 และมีประสบการณ์ในการประเมินคุณภาพภายนอก 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.09

1.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้น พื้นฐานทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยของระดับสมรรถนะที่จำเป็น (คาดหวัง) ในการประเมินคุณภาพ ภายนอกรอบสี่มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและองค์ประกอบเชิงยืนยัน แม้ว่าสมรรถนะ

ดังกล่าวจะไม่มี ความแตกต่างกับที่เป็นอยู่ใน 3 รอบที่ผ่านมา แต่เป็นสมรรถนะที่เป็นจุดเน้นสำคัญที่มีผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องมีในการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ เนื่องจากบริบทการประเมินมีการเปลี่ยนแปลงไป ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลผลมีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ในการนำเสนอ ดังนี้

N	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
SE	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
t-value	หมายถึง ค่าสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบ t
p-value	หมายถึง ค่าสัดส่วนของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิเสธสมมติฐานและเป็นค่าที่คำนวณได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Observed Significance Level)
λ	หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
γ	หมายถึง สัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรภายนอกแฝงกับตัวแปรภายในแฝง
χ^2	หมายถึง ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	หมายถึง ค่าองศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SMC	หมายถึง ค่าสัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ที่อธิบายได้ด้วย ความแปรปรวนของตัวแปรแฝง
CFI	หมายถึง ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index)
GFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)

AGFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	หมายถึง ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
RMR	หมายถึง ดัชนีวัดรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแบบสอบถามสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ดังนี้

1.1) องค์ประกอบสมรรถนะหลัก

ตอนที่ 1 การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าข้อมูลที่ได้มานั้นมีความสัมพันธ์อย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณาค่าความเหมาะสมของข้อมูล คือ ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	Bartlett's Test of Sphericity		
	Approx. Chi-Square (χ^2)	df	Sig.
0.953	5093.774	190	0.000

จากตาราง 8 พบว่า ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.953 ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.800 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลทั้งหมดแล้ว ตัวแปรต่างๆ นั้น มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักตาม

จุดประสงค์ของการวิจัยได้ และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) พบว่าค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 5093.774 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เมตริกซ์สหสัมพันธ์จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้

ตอนที่ 2 การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอแกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าไอแกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	3.944	19.722	19.722
2	3.761	18.806	38.529
3	3.750	18.750	57.279
4	1.541	7.706	64.985

จากตาราง 9 การสกัดองค์ประกอบ ได้ทำการสกัดด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) ซึ่งผู้วิจัยทำการหมุนแกนองค์ประกอบ พบว่า ได้องค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ มีพิสัยของค่าไอแกนอยู่ระหว่าง 1.541 – 3.944 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 64.985

ตอนที่ 3 การหมุนแกนองค์ประกอบ และอธิบายความหมายขององค์ประกอบโดยผู้วิจัยได้ทำการหมุนแกนองค์ประกอบ เพื่อให้ตัวแปรที่มีลักษณะที่ชัดเจนมากขึ้น โดยทำการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ภายหลังจากการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method)

ข้อที่	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
		1	2	3	4
9	มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินคุณภาพภายนอก	0.713			
14	ทำการประเมินร่วมกับสมาชิกในทีม	0.778			
15	มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายกับกลุ่มต่างๆ ในการประเมินคุณภาพภายนอก	0.773			
16	เห็นคุณค่าของการประสบความสำเร็จของทีมมากกว่าตนเอง	0.677			
17	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายได้	0.708			
18	มีการช่วยเหลือกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มผู้ประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ	0.546			
4	ไม่แสดงอิทธิพลใดๆ ให้สถานศึกษาเห็นว่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจให้คุณให้โทษ		0.760		
5	ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการประเมินคุณภาพภายนอก		0.696		
6	รักษาความลับของข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาที่เข้าประเมินได้เป็นอย่างดี		0.540		
7	มีการรายงานผลการประเมินตามความเป็นจริง และไม่ยอมให้อิทธิพลใดๆ เบี่ยงเบนผลการประเมินให้ผิดไปจากความเป็นจริง		0.694		
12	มีเจตคติที่ดีต่อการประเมินคุณภาพการศึกษา		0.718		
13	มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น		0.724		

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
		1	2	3	4
1	มีความเป็นกัลยาณมิตรที่เข้ามาช่วยสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา			0.741	
8	ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพ			0.668	
10	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องในการประเมินคุณภาพภายนอก			0.714	
11	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา			0.541	
19	มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก			0.624	
20	ศึกษาความรู้ทางการประเมินที่ทันสมัยอยู่เสมอ			0.649	
2	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน				0.609
3	มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก				0.800

จากตาราง 10 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ภายหลังจากการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) สามารถอธิบายถึงองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ได้ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกน เท่ากับ 3.944 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.546-0.778 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร โดยเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. ทำการประเมินร่วมกับสมาชิกในทีม
2. มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายกับกลุ่มต่างๆ ในการประเมินคุณภาพภายนอก
3. มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินคุณภาพภายนอก
4. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายได้

5. เห็นคุณค่าของการประสบความสำเร็จของทีมมากกว่าตนเอง
6. มีการช่วยเหลือกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่ม

ผู้ประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 1 นี้ว่า “การทำงานเป็นทีม” โดยใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Teamwork: TEW”

องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกน เท่ากับ 3.761 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.540-0.760 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร โดยเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. ไม่แสดงอิทธิพลใดๆ ให้สถานศึกษาเห็นว่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจให้คุณให้โทษ
2. มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. มีเจตคติที่ดีต่อการประเมินคุณภาพการศึกษา
4. ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการประเมินคุณภาพภายนอก
5. มีการรายงานผลการประเมินตามความเป็นจริง และไม่ยอมให้อิทธิพลใดๆ เบี่ยงเบนผลการประเมินให้ผิดไปจากความเป็นจริง
6. รักษาความลับของข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาที่เข้าประเมินได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 2 นี้ว่า “คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ” โดยใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Moral and professional ethics: MPE”

องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกน เท่ากับ 3.750 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.541-0.741 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร โดยเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. มีความเป็นกัลยาณมิตรที่เข้ามาช่วยสะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อนเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา
2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องในการประเมินคุณภาพภายนอก
3. ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพ
4. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก
5. ศึกษาความรู้ทางการประเมินที่ทันสมัยอยู่เสมอ
6. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 3 นี้ว่า “ความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ” โดยใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Achievement Orientation: ACO”

องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.541 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.600-0.800 ประกอบด้วย 2 ตัวแปร โดยเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก
 2. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
- ดังนั้นจึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 4 นี้ว่า “ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน” โดยใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Achievement Orientation: AIT”

1.2) องค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่

ตอนที่ 1 การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าข้อมูลที่ได้นั้นมีความสัมพันธ์อย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณาค่าความเหมาะสมของข้อมูล คือ ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	Bartlett's Test of Sphericity		
	Approx. Chi-Square (χ^2)	df	Sig.
0.958	6888.345	253	0.000

จากตาราง 11 พบว่า ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.958 ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.800 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลทั้งหมดแล้วตัวแปรต่างๆ นั้น มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ตามจุดประสงค์ของการวิจัยได้ และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's Test of Sphericity) พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 6888.345 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เมตริกซ์สหสัมพันธ์จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้

ตอนที่ 2 การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ
สำคัญ (Principal Component Analysis: PC) ปรากฏตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอแกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าไอแกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	3.783	16.447	16.447
2	3.417	14.855	31.303
3	3.288	14.294	45.596
4	2.940	12.783	58.379
5	2.702	11.750	70.129

จากตาราง 12 การสกัดองค์ประกอบ ได้ทำการสกัดด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis : PC) ซึ่งผู้วิจัยทำการหมุนแกนองค์ประกอบ พบว่า ได้องค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ มีพิสัยของค่าไอแกนอยู่ระหว่าง 2.702 –3.783 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 70.129

ตอนที่ 3 การหมุนแกนองค์ประกอบ และอธิบายความหมายขององค์ประกอบโดยผู้วิจัยได้ทำการหมุนแกนองค์ประกอบ เพื่อให้ตัวแปรที่มีลักษณะที่ชัดเจนมากขึ้น โดยทำการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) ปรากฏตาราง 13

ตาราง 13 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ภายหลังจากการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method)

ข้อที่	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
		1	2	3	4	5
1	มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกได้ตรงตามบริบทด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา	0.660				

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
		1	2	3	4	5
2	มีความสามารถในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา	0.740				
3	มีความสามารถในการวิเคราะห์แผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	0.744				
4	มีความสามารถในการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในบริบทด้านต่างๆ ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายผลผลิตหรือผลลัพธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา	0.596				
11	มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก	0.592				
5	มีความสามารถในการวางแผนและออกแบบการประเมินสถานศึกษาได้เหมาะสมกับประเด็นที่ต้องประเมินและภายในระยะเวลาที่กำหนด		0.743			
6	มีความเข้าใจถึงหลักการประเมิน เช่น การเสริมพลัง การมีส่วนร่วม เป็นต้น		0.791			
15	ให้โอกาสสถานศึกษาในการชี้แจงเพิ่มเติมในกรณีผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง		0.792			
17	มีความสามารถในการจัดการนำข้อมูลหรือหลักฐานรายละเอียดต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการพิจารณาตามประเด็นการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ		0.794			
7	มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และเหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล			0.613		

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
		1	2	3	4	5
8	มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล			0.781		
9	มีความสามารถในการระบุเอกสาร หลักฐาน ร่องรอยการดำเนินงานที่จำเป็นในการอ้างอิงตามประเด็นการประเมิน			0.682		
10	มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลที่สำคัญตามประเด็นการประเมิน			0.666		
12	มีความสามารถในการรายงานผลการประเมินด้วยวาจาที่ชัดเจน ตรงตามสภาพจริงของสถานศึกษา				0.673	
13	มีความสามารถในการอธิบาย ชี้แจงให้สถานศึกษาเข้าใจในกรณีที่เห็นว่าผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง				0.658	
14	มีความสามารถในการเจรจาให้สถานศึกษาเห็นประโยชน์ และยอมรับผลการประเมิน แม้ว่าผลการประเมินจะออกมาไม่ค่อยดี				0.669	
16	มีความสามารถในการให้ความเห็นอย่างมีอาชีพ โดยใช้การอ้างอิง/วิเคราะห์จากหลักฐาน ร่องรอยที่ปรากฏ				0.545	
18	มีความสามารถในการเขียนรายงานผลการประเมินที่ชัดเจน เชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเป็นรายงานที่เขียนจากหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง					0.735

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
		1	2	3	4	5
19	มีความสามารถในการสะท้อนผลการประเมินให้สถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ที่เกี่ยวข้องยอมรับ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาในอนาคต					0.695
20	มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อระบุจุดเด่นของสถานศึกษา					0.743
21	มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อระบุจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา					0.625
22	มีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อค้นพบจากการประเมินเพื่อระบุข้อเสนอแนะในการพัฒนาได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					0.692
23	มีความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะ และชี้แนะให้สถานศึกษาเกิดความท้าทายในการยกระดับคุณภาพ					0.537

จากตาราง 13 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ภายหลังจากการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) สามารถอธิบายถึงองค์ประกอบของสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกน เท่ากับ 3.783 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.592-0.744 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร โดยเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. มีความสามารถในการวิเคราะห์แผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
2. มีความสามารถในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา
3. มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกได้ตรงตามบริบทด้านต่างๆ ของสถานศึกษา

4. มีความสามารถในการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น
ในบริบทด้านต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายผลผลิตหรือผลลัพธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา

5. มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลการประเมิน
ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก

ดังนั้น จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 1 นี้ว่า “ความสามารถในการคิด
วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม” โดยใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Thinking system and
holistic vision: THV”

องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกน เท่ากับ 3.417 มีพิสัยของค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.743-0.794 ประกอบด้วย 4 ตัวแปร โดยเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหา
น้อย ได้แก่

1. มีความสามารถในการจัดการนำข้อมูลหรือหลักฐานรายละเอียด
ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการพิจารณาตามประเด็นการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ให้โอกาสสถานศึกษาในการชี้แจงเพิ่มเติมในกรณีผลการประเมินยังไม่
ถูกต้อง

3. มีความเข้าใจถึงหลักการประเมิน เช่น การเสริมพลัง การมีส่วนร่วม เป็นต้น
4. มีความสามารถในการวางแผนและออกแบบการประเมิน
สถานศึกษาได้เหมาะสมกับประเด็นที่ต้องประเมิน และภายในระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้น จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 2 นี้ว่า “ความรู้ ความเข้าใจใน
บริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน” โดยใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Understanding the context of the
school: UCS”

องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกน เท่ากับ 3.288 มีพิสัยของค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.613-0.781 ประกอบด้วย 4 ตัวแปร โดยเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหา
น้อย ได้แก่

1. มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ โดย
วิธีการที่หลากหลายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูล

2. มีสามารถในการระบุเอกสาร หลักฐาน ร่องรอยการดำเนินงาน
ที่จำเป็นในการอ้างอิงตามประเด็นการประเมิน

3. มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลที่สำคัญตาม
ประเด็นการประเมิน

4. มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลเชิง
คุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และเหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ดังนั้น จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 3 นี้ว่า “ความสามารถในการประเมิน” โดยใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Ability to Assessment: ABA”

องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเกน เท่ากับ 2.940 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.545-0.673 ประกอบด้วย 4 ตัวแปร โดยเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. มีความสามารถในการรายงานผลการประเมินด้วยวาจาที่ชัดเจน ตรงตามสภาพจริงของสถานศึกษา
2. มีความสามารถในการเจรจาให้สถานศึกษาเห็นประโยชน์ และยอมรับผลการประเมิน แม้ว่าผลการประเมินจะออกมาไม่ค่อยดี
3. มีความสามารถในการอธิบาย ชี้แจงให้สถานศึกษาเข้าใจในกรณีที่เห็นว่าผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง
4. มีความสามารถในการให้ความเห็นอย่างมีอาชีพ โดยใช้การอ้างอิง/วิเคราะห์จากหลักฐาน ร่องรอยที่ปรากฏ

ดังนั้น จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 4 นี้ว่า “ความสามารถในการสื่อสาร” โดยใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Creative communication skills: CCS”

องค์ประกอบที่ 5 มีค่าไอเกน เท่ากับ 2.702 มีพิสัยของค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.537-0.743 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร โดยเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อระบุจุดเด่นของสถานศึกษา
2. มีความสามารถในการเขียนรายงานผลการประเมินที่ชัดเจนเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเป็นรายงานที่เขียนจากหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง
3. มีความสามารถในการสะท้อนผลการประเมินให้สถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ที่เกี่ยวข้องยอมรับ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาในอนาคต
4. มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อค้นพบจากการประเมินเพื่อระบุข้อเสนอแนะในการพัฒนาได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
5. มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อระบุจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา
6. มีความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะและชี้แนะให้สถานศึกษาเกิดความท้าทายในการยกระดับคุณภาพ

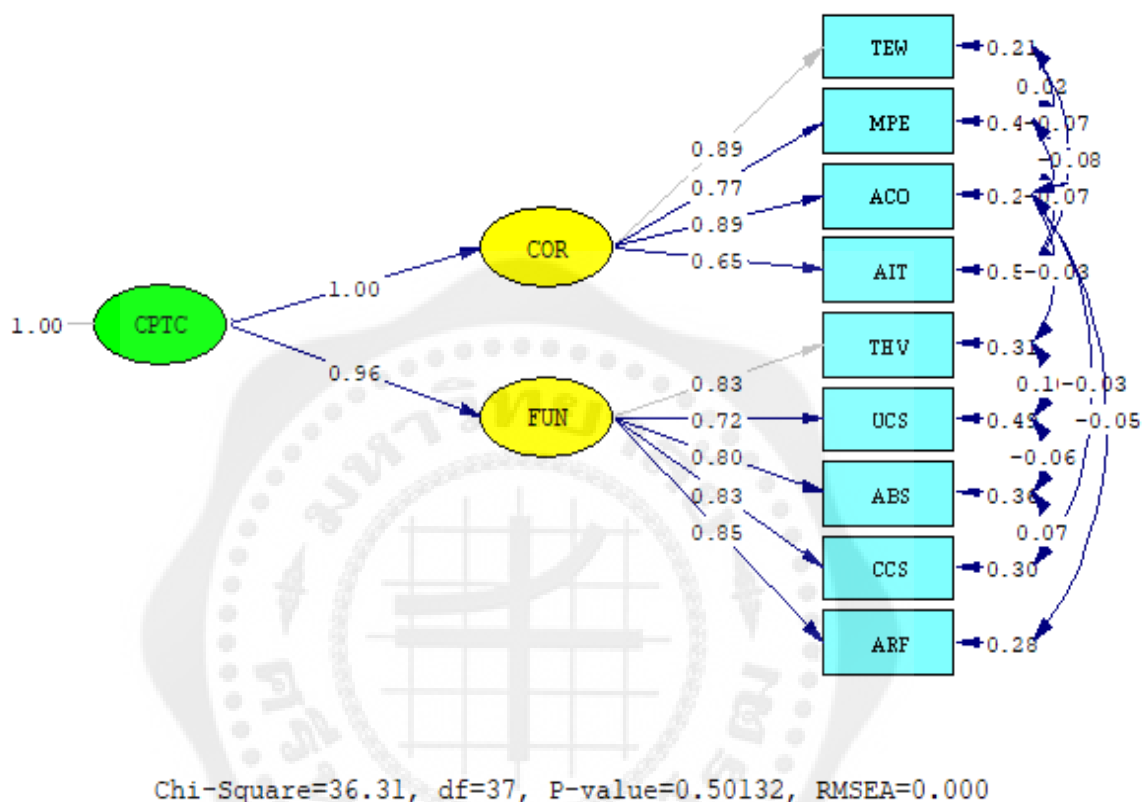
ดังนั้น จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 5 นี้ว่า “ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ” โดยใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Ability to write reports and provide feedback: ARF”

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามองค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะหลัก จำนวน 4 องค์ประกอบย่อย คือ (1) การทำงานเป็นทีม (2) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ (3) ความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ และ (4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 5 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม (2) ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน (3) ความสามารถในการประเมิน (4) ความสามารถในการสื่อสาร และ (5) ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการทดสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจตั้งข้างต้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 449 คน มีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสองชั้น ของตัวแปรสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ดังนี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบสองชั้น (Secondary Order Factors Analysis) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งที่สอง โดยเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแฝงหนึ่งซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยจากการเก็บข้อมูลแต่หากเป็นปัจจัยแฝงสมมติฐานกับปัจจัยแฝงสองปัจจัยที่ได้อิทธิพลมาจากตัวแปรสังเกตได้ เพื่อเป็นการยืนยันการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่สามารถวัดได้จากสององค์ประกอบหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลัก วัดได้จาก 4 องค์ประกอบย่อยประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ ความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ วัดได้จาก 5 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย ความสามารถในการคิดวิเคราะห์

คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน
 ความสามารถในการประเมิน ความสามารถในการสื่อสาร และความสามารถในการเขียนรายงานและ
 ให้ข้อเสนอแนะ ปรากฏดังภาพประกอบ 7 และปรากฏดังตารางที่ 14 และ 15



ภาพประกอบ 7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสองชั้นของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่
 สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสองชั้นของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (n= 499)

Model		λ	t-value	SE	SMC
Latent	Observed				
สมรรถนะหลัก (COR)	TEW	0.89	-	-	0.79
	MPE	0.77	20.80	0.03	0.59
	ACO	0.89	22.16	0.03	0.79
	AIT	0.65	14.47	0.04	0.42
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (FUN)	THV	0.83	-	-	0.69
	UCS	0.72	19.61	0.03	0.51
	ABS	0.80	19.90	0.03	0.64
	CCS	0.83	21.26	0.03	0.70
สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก (CPTC)	ARF	0.85	21.77	0.03	0.72
	COR	1.00	23.28	0.05	1.00
	FUN	0.96	19.97	0.05	0.92

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีค่าเป็นบวกทั้งหมดมีขนาดตั้งแต่ 0.65 ถึง 1.00 และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า

1. องค์ประกอบสมรรถนะหลัก (COR) ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (TEW) และความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ (ACO) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.89 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก ร้อยละ 79 เท่ากัน รองลงมาคือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ (MPE) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.77 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก ร้อยละ 77 และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน (AIT) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.65 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก ร้อยละ 42

2. องค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (FUN) ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ (ARF) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.85 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 72 รองลงมาคือ ความสามารถในการสื่อสาร (CCS) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.83 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 70 ความสามารถในการ

คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม (THV) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.83 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 69 ความสามารถในการประเมิน (ABS) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.80 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 64 และความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน (UCS) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 54

3. องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก (CPTC) ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก (COR) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 1.00 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ร้อยละ 100 รองลงมาคือ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (FUN) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.96 มีความแปรผันรวมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ร้อยละ 92

ตาราง 15 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันสองชั้นของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	36.31	ผ่านเกณฑ์
p-value	-	0.501	ผ่านเกณฑ์
df	-	37	ผ่านเกณฑ์
χ^2 / df	น้อยกว่า 2.00	0.981	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์
RMR	น้อยกว่า 0.05	0.009	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 15 เมื่อพิจารณาดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันสองชั้นของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ พบว่า ค่าไคสแควร์ เท่ากับ 36.31 (df=37) ค่า p-value เท่ากับ 0.501 ค่า χ^2 / df เท่ากับ 0.981 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.97 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 และค่า RMR เท่ากับ 0.009 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบดังข้างต้น สามารถกำหนดนิยามสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายชื่อดังภาคผนวก ข) พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะและนิยามสมรรถนะ ปรากฏดังตาราง 16 และตาราง 17

ตาราง 16 นิยามสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ ในสมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก	นิยามสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก 1 การทำงานเป็นทีม	หมายถึง ความตั้งใจอย่างแท้จริงที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม รวมทั้ง มีความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงาน การแก้ไขปัญหา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นต่าง ๆ กับสมาชิกในทีม
สมรรถนะหลัก 2 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ	หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพนักประเมินตามทีสมศ. กำหนด รวมถึงการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และมีวินัยในตนเอง
สมรรถนะหลัก 3 ความมุ่งมั่นเพื่อให้ งานสำเร็จ	หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ได้ดี และดำเนินการกิจที่รับผิดชอบให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการส่งมอบงานที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดตรงต่อเวลา พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์แก้ไขปัญหาอุปสรรค รวมทั้งมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ และตั้งใจในการพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อนำความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เพิ่มพูนขึ้น มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 16 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก	นิยามสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก 4 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน	หมายถึง ความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีต่าง และทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเอง ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร และการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างถูกต้อง เหมาะสม

ตาราง 17 นิยามสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ ในสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่

สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	นิยามสมรรถนะ
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 1 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม	หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ เชิงสังเคราะห์ มองภาพแบบองค์รวม และการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ ที่นำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา ที่ประเมิน	หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการเข้าใจ บริบทของการศึกษา กระบวนการทำงานของสถานศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพและการประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างดี
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 3 ความสามารถในการประเมิน	หมายถึง มีความเข้าใจในปรัชญาของการประเมินที่ถูกต้อง มีความเข้าใจหลักการประเมินเพื่อการพัฒนาและมีความ เข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการ สรุปผลการประเมิน
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 4 ความสามารถในการสื่อสาร	หมายถึง ความสามารถในการฟัง ความสามารถในการ นำเสนอ การรู้จักถามคำถาม การสัมภาษณ์ และการแจ้ง ผลการประเมินให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ โดยใช้หลักฐาน ข้อมูลเป็นหลักในการพิจารณา

ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	นิยามสมรรถนะ
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 5 ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ	หมายถึง ความสามารถในการนำข้อค้นพบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในการลงพื้นที่ที่ตรวจเยี่ยมสถานศึกษา มาวิเคราะห์ผลการประเมินที่สามารถอธิบายถึงจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ภาวะคุกคาม และโอกาสของสถานศึกษาตามกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ที่ สมศ. กำหนด พร้อมทั้งสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม และตรงตามบริบทของสถานศึกษา

จากตาราง 16 และตาราง 17 เป็นการแสดงนิยามสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยเมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่ ความเหมาะสม ความชัดเจน ของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้ว พบว่า นิยามสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) มีค่าดัชนีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดมากกว่า 0.50 ทุกสมรรถนะ

และจากผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม คือ ปรับแก้ภาษานิยามสมรรถนะให้มีความชัดเจนมากขึ้น โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

1.3 ผลการวิเคราะห์หาช่องว่างของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Competency Gap Analysis) ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Competency Gap Analysis) ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ ปรากฏดังตาราง 18 และตาราง 19

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็น (คาดหวัง) ต่อการปฏิบัติงาน ประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ ของสมรรถนะหลัก และค่าช่องว่างสมรรถนะ

สมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะ ที่เป็นอยู่			ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง			ค่า ช่องว่าง สมรรถนะ
	ใน 3 รอบที่ผ่านมา			ในการประเมินรอบสี่			
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	
สมรรถนะหลัก 1 การทำงานเป็นทีม							
1. ทำการประเมินร่วมกับสมาชิกในทีม	3.75	0.87	มาก	4.49	0.59	มากที่สุด	-0.74
2. มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายกับกลุ่มต่างๆในการประเมินคุณภาพภายนอก	3.33	0.82	ปานกลาง	4.09	0.64	มาก	-0.76
3. มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินคุณภาพภายนอก	3.81	0.92	มาก	4.54	0.60	มากที่สุด	-0.73
4. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายได้	3.16	0.65	ปานกลาง	4.05	0.91	มาก	-0.89
5. เห็นคุณค่าของการประสบความสำเร็จของทีมมากกว่าตนเอง	3.39	0.72	ปานกลาง	4.08	0.89	มาก	-0.69

ตาราง 18 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะ ที่เป็นอยู่			ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง			ค่า ช่องว่าง สมรรถนะ
	ใน 3 รอบที่ผ่านมา			ในการประเมินรอบสี่			
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	
6. มีการช่วยเหลือกัน และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันใน กลุ่มผู้ประเมินอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.79	0.88	มาก	4.41	0.61	มาก	-0.57
รวม	3.54	0.76	มาก	4.28	0.49	มาก	-0.74
สมรรถนะหลัก 2 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณใน อาชีพ							
1. ไม่แสดงอิทธิพลใดๆ ให้ สถานศึกษาเห็นว่าตนเองมี อำนาจในการตัดสินใจให้คุณให้ โทษ	3.93	0.98	มาก	4.34	0.61	มาก	-0.41
2. มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	3.88	0.64	มาก	4.38	0.56	มาก	-0.50
3. มีเจตคติที่ดีต่อการประเมิน คุณภาพการศึกษา	3.34	0.58	ปาน กลาง	4.31	0.62	มาก	-0.97
4. ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการ ประเมินคุณภาพภายนอก	3.73	0.97	มาก	4.47	0.64	มาก	-0.74
5. มีการรายงานผลการประเมินตาม ความเป็นจริง และไม่ยอมให้ อิทธิพลใดๆ เบี่ยงเบนผล การประเมินให้ผิดไปจาก ความเป็นจริง	3.80	0.95	มาก	4.39	0.65	มาก	-0.59

ตาราง 18 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะ ที่เป็นอยู่			ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง			ค่า ช่องว่าง สมรรถนะ
	ใน 3 รอบที่ผ่านมา			ในการประเมินรอบสี่			
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	
6. รักษาความลับของข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาที่เข้าประเมินได้เป็นอย่างดี	3.29	0.62	ปานกลาง	4.44	0.65	มาก	-1.15
รวม	3.66	0.78	มาก	4.39	0.44	มาก	-0.73
สมรรถนะหลัก 3 ความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ							
1. มีความเป็นกัลยาณมิตรที่เข้ามาช่วยเหลือกัน จุดแข็งจุดอ่อน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา	3.59	0.83	มาก	4.39	0.58	มาก	-0.80
2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องในการประเมินคุณภาพภายนอก	3.38	0.98	ปานกลาง	3.92	1.00	มาก	-0.54
3. ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพ	3.32	0.57	ปานกลาง	4.45	0.64	มาก	-1.13
4. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก	3.38	0.83	ปานกลาง	4.43	0.60	มาก	-1.05
5. ศึกษาความรู้ทางการประเมินที่ทันสมัยอยู่เสมอ	3.33	0.74	ปานกลาง	4.38	0.66	มาก	-1.05
6. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.35	0.67	ปานกลาง	4.39	0.63	มาก	-1.04
รวม	3.39	0.62	ปานกลาง	4.33	0.50	มาก	-0.94

ตาราง 18 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะ ที่เป็นอยู่			ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง			ค่า ช่องว่าง สมรรถนะ
	ใน 3 รอบที่ผ่านมา			ในการประเมินรอบสี่			
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	
สมรรถนะหลัก 4 ความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงาน							
1. มีความสามารถในการสืบค้น ข้อมูลจากฐานข้อมูลต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องข้องกับการประเมิน คุณภาพภายนอก	3.30	0.61	ปาน กลาง	4.40	0.65	มาก	-1.10
2. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการปฏิบัติงาน	2.51	0.58	ปาน กลาง	4.19	0.82	มาก	-1.68
รวม	2.91	0.92	ปาน กลาง	4.30	0.57	มาก	-1.39

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Competency Gap Analysis) ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็น (คาดหวัง) ต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ของสมรรถนะหลัก (Core Competency) และค่าช่องว่างสมรรถนะ พบว่า โดยภาพรวม ระดับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ใน 3 รอบที่ผ่านมาของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง-มาก และเมื่อพิจารณารายสมรรถนะ พบว่า ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะหลัก 2 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพสูงที่สุด โดยมีระดับสมรรถนะในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D.=0.78) และสมรรถนะที่ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีต่ำกว่าสมรรถนะอื่นๆ คือ สมรรถนะหลัก 4 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปฏิบัติงาน โดยมีระดับสมรรถนะในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$, S.D.=0.92) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะในสมรรถนะหลัก 2 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ ตัวแปรสังเกตได้ ไม่แสดงอิทธิพลใดๆ ให้สถานศึกษาเห็นว่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจให้คุณให้โทษ สูงที่สุด มีระดับสมรรถนะในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.98) ส่วนสมรรถนะที่ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา

ขั้นพื้นฐานมีต่ำกว่าสมรรถนะหลักอื่นคือ สมรรถนะหลัก 4 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน ตัวแปรสังเกตได้ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีระดับสมรรถนะในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$, S.D.=0.58) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็น (คาดหวัง) ในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ของสมรรถนะหลัก (Core Competency) พบว่า โดยภาพรวม ระดับสมรรถนะหลักที่จำเป็น (คาดหวัง) ในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด และเมื่อพิจารณารายสมรรถนะ พบว่า ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะหลัก 2 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ สูงที่สุด โดยมีระดับสมรรถนะในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.44) และสมรรถนะที่ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีต่ำกว่าสมรรถนะอื่นๆ คือ สมรรถนะหลัก 1 การทำงานเป็นทีมโดยมีระดับสมรรถนะในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะในสมรรถนะหลัก 1 การทำงานเป็นทีม ตัวแปรสังเกตได้ มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินคุณภาพภายนอก สูงที่สุด มีระดับสมรรถนะในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D.=0.60) ส่วนสมรรถนะที่ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีต่ำกว่าสมรรถนะหลักอื่นคือ สมรรถนะหลัก 3 ความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ ตัวแปรสังเกตได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องในการประเมินคุณภาพภายนอก มีระดับสมรรถนะในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D.=1.00) ตามลำดับ

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็น (คาดหวัง) ต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ของสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ และค่าช่องว่างสมรรถนะ

สมรรถนะ ตามบทบาทหน้าที่	ระดับสมรรถนะ ที่เป็นอยู่			ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง			ค่า ช่องว่าง สมรรถนะ
	ใน 3 รอบที่ผ่านมา			ในการประเมินรอบสี่			
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 1							
ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และ การมองภาพแบบองค์รวม							
1. มีความสามารถในการวิเคราะห์ แผนพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษา	3.31	0.86	ปาน กลาง	4.53	0.60	มาก ที่สุด	-1.22
2. มีความสามารถในการวิเคราะห์ รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา	3.12	0.81	ปาน กลาง	4.31	0.60	มาก	-1.19
3. มีความสามารถในการวิเคราะห์ ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินคุณภาพภายนอก ได้ตรงตามบริบทด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา	2.47	0.82	น้อย	4.30	0.62	มาก	-1.83
4. มีความสามารถในการสรุปผลการ วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในบริบท ด้านต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับ เป้าหมายผลผลิตหรือผลลัพธ์ การดำเนินงานของสถานศึกษา	2.18	0.87	น้อย	4.38	0.63	มาก	-2.20

ตาราง 19 (ต่อ)

สมรรถนะ ตามบทบาทหน้าที่	ระดับสมรรถนะ ที่เป็นอยู่			ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง			ค่า ช่องว่าง สมรรถนะ
	ใน 3 รอบที่ผ่านมา			ในการประเมินรอบสี่			
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	
5. มีความสามารถในการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อสรุปผลการประเมิน ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพ ภายนอก	2.17	0.87	น้อย	4.10	0.81	มาก	-1.93
รวม	2.65	0.75	ปาน กลาง	4.32	0.51	มาก	-1.67
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจในบริบท ของสถานศึกษาที่ประเมิน							
1. มีความสามารถในการจัดการนำ ข้อมูลหรือหลักฐานรายละเอียด ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการ พิจารณาตามประเด็นการประเมิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.78	0.91	มาก	4.30	0.68	มาก	-0.52
2. ให้โอกาสสถานศึกษาใน การชี้แจงเพิ่มเติมในกรณี ผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง	3.35	0.92	ปาน กลาง	4.08	0.73	มาก	-0.73
3. มีความเข้าใจถึงหลักการ ประเมิน เช่น การเสริมพลัง การมีส่วนร่วม เป็นต้น	3.33	0.87	ปาน กลาง	4.20	0.76	มาก	-0.87

ตาราง 19 (ต่อ)

สมรรถนะ ตามบทบาทหน้าที่	ระดับสมรรถนะ ที่เป็นอยู่			ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง			ค่า ช่องว่าง สมรรถนะ
	ใน 3 รอบที่ผ่านมา			ในการประเมินรอบสี่			
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	
4. มีความสามารถในการวางแผน และออกแบบการประเมิน สถานศึกษาได้เหมาะสมกับ ประเด็นที่ต้องประเมิน และ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.29	0.92	ปาน กลาง	4.42	0.61	มาก	-1.13
รวม	3.44	0.81	ปาน กลาง	4.25	0.54	มาก	-0.81
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 3							
ความสามารถในการประเมิน							
1. มีความสามารถในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อ ตรวจสอบความถูกต้อง และ ความน่าเชื่อถือของข้อมูล	2.08	0.79	น้อย	4.39	0.63	มาก	-2.31
2. มีสามารถในการระบุเอกสาร หลักฐาน ร่องรอยการดำเนินงาน ที่จำเป็นในการอ้างอิงตาม ประเด็นการประเมิน	3.07	0.83	ปาน กลาง	4.51	0.59	มาก ที่สุด	-1.44
3. มีความสามารถในการเข้าถึง ข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลที่สำคัญ ตามประเด็นการประเมิน	3.83	0.85	มาก	4.32	0.66	มาก	-0.49

ตาราง 19 (ต่อ)

สมรรถนะ ตามบทบาทหน้าที่	ระดับสมรรถนะ ที่เป็นอยู่			ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง			ค่า ช่องว่าง สมรรถนะ
	ใน 3 รอบที่ผ่านมา			ในการประเมินรอบสี่			
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	
4. มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกตการสัมภาษณ์ และเหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	3.06	0.87	ปานกลาง	4.31	0.67	มาก	-1.25
รวม	3.01	0.73	ปานกลาง	4.38	0.53	มาก	-1.37
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 4							
ความสามารถในการสื่อสาร							
1. มีความสามารถในการรายงานผลการประเมินด้วยวาจาที่ชัดเจน ตรงตามสภาพจริงของสถานศึกษา	2.89	0.83	ปานกลาง	4.25	0.72	มาก	-1.36
2. มีความสามารถในการเจรจาให้สถานศึกษาเห็นประโยชน์ และยอมรับผลการประเมิน แม้ว่าผลการประเมินจะออกมาไม่ค่อยดี	3.01	0.96	ปานกลาง	4.37	0.62	มาก	-1.36
3. มีความสามารถในการอธิบายชี้แจงให้สถานศึกษาเข้าใจในกรณีที่เห็นว่าผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง	2.12	0.87	น้อย	4.27	0.67	มาก	-2.15

ตาราง 19 (ต่อ)

สมรรถนะ ตามบทบาทหน้าที่	ระดับสมรรถนะ ที่เป็นอยู่			ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง			ค่า ช่องว่าง สมรรถนะ
	ใน 3 รอบที่ผ่านมา			ในการประเมินรอบสี่			
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	
4. มีความสามารถในการให้ ความเห็นอย่างมีอาชีพ โดยใช้การอ้างอิง/วิเคราะห์ จากหลักฐาน ร่องรอยที่ปรากฏ	2.06	0.83	น้อย	4.31	0.74	มาก	-2.25
รวม	2.52	0.77	ปาน กลาง	4.30	0.56	มาก	-1.78
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่							
5 ความสามารถในการเขียน รายงานและให้ข้อเสนอแนะ							
1. มีความสามารถในการ วิเคราะห์เพื่อระบุจุดเด่น ของสถานศึกษา	3.77	0.89	มาก	4.42	0.64	มาก	-0.65
2. มีความสามารถในการเขียน รายงานผลการประเมินที่ชัดเจน เชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ เป็นรายงานที่เขียนจากหลักฐาน ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง	3.65	0.95	มาก	4.33	0.66	มาก	-0.68
3. มีความสามารถในการสะท้อน ผลการประเมินให้สถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้ที่เกี่ยวข้อง ยอมรับ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ ปรับปรุงพัฒนาในอนาคต	2.86	0.98	ปาน กลาง	4.29	0.64	มาก	-1.43

ตาราง 19 (ต่อ)

สมรรถนะ ตามบทบาทหน้าที่	ระดับสมรรถนะ ที่เป็นอยู่			ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง			ค่า ช่องว่าง สมรรถนะ
	ใน 3 รอบที่ผ่านมา			ในการประเมินรอบสี่			
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	
4. มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อค้นพบจากการ ประเมินเพื่อระบุข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา	3.09	0.95	ปาน กลาง	4.29	0.67	มาก	-1.20
5. มีความสามารถในการวิเคราะห์ เพื่อระบุจุดที่ควรพัฒนาของ สถานศึกษา	3.84	0.90	มาก	4.36	0.66	มาก	-0.52
6. มีความสามารถในการให้ข้อ เสนอแนะ และชี้แนะให้ สถานศึกษาเกิดความท้าทายใน การยกระดับคุณภาพ	2.03	0.95	น้อย	4.34	0.74	มาก	-2.31
รวม	3.21	0.84	ปาน กลาง	4.34	0.54	มาก	-1.13

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Competency Gap Analysis) ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็น (คาดหวัง) ต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ของสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และค่าช่องว่างสมรรถนะ พบว่า โดยภาพรวมระดับสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ที่เป็นอยู่ใน 3 รอบที่ผ่านมาของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย-มาก และเมื่อพิจารณารายสมรรถนะ พบว่า ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน สูงที่สุด โดยมีระดับสมรรถนะในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D.= 0.81) และสมรรถนะที่ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีต่ำกว่าสมรรถนะอื่นๆ คือ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 4 ความสามารถในการสื่อสาร โดยมีระดับสมรรถนะในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 2.52$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะในสมรรถนะหลัก 5 ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ ตัวแปรสังเกตได้ มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อระบุจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา สูงที่สุด มีระดับสมรรถนะในระดับมาก สูงที่สุด มีระดับสมรรถนะในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.90) ส่วนสมรรถนะที่ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีต่ำกว่าสมรรถนะหลักอื่นคือ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 5 ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ ตัวแปรสังเกตได้ มีความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะ และชี้แนะให้สถานศึกษาเกิดความท้าทายในการยกระดับคุณภาพ โดยมีระดับสมรรถนะในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.03$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็น (คาดหวัง) ในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ของสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) พบว่า โดยภาพรวม ระดับสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ที่จำเป็น (คาดหวัง) ในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด และเมื่อพิจารณารายสมรรถนะ พบว่า ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 3 ความสามารถในการประเมิน สูงที่สุด โดยมีระดับสมรรถนะในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.53) และสมรรถนะที่ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีต่ำกว่าสมรรถนะอื่นๆ คือ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน โดยมีระดับสมรรถนะในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะในสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม ตัวแปรสังเกตได้ มีความสามารถในการวิเคราะห์แผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สูงที่สุด มีระดับสมรรถนะในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.60) ส่วนสมรรถนะที่ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีต่ำกว่าสมรรถนะหลักอื่นคือ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน ตัวแปรสังเกตได้ ให้โอกาสสถานศึกษาในการชี้แจงเพิ่มเติมในกรณีผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง มีระดับสมรรถนะในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

และจากตาราง 18 และ 19 สามารถสรุปสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ที่ต้องการให้ความสำคัญในการพัฒนา ปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ที่ต้องการให้ความสำคัญในการพัฒนา

สมรรถนะ	ตัวแปร	ค่าช่องว่างสมรรถนะ
สมรรถนะหลัก 4 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติงาน	2. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	-1.68
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	1. มีความสามารถในการวิเคราะห์แผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	-1.22
1 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม	3. มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกได้ตรงตามบริบทด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา	-1.83
	4. มีความสามารถในการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในบริบทด้านต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายผลผลิตหรือผลลัพธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา	-2.20
	5. มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก	-1.93
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	1. มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูล	-2.31
3 ความสามารถในการประเมิน	4. มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และเหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	-1.25
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	1. มีความสามารถในการรายงานผลการประเมินด้วยวาจาที่ชัดเจน ตรงตามสภาพจริงของสถานศึกษา	-1.36
4 ความสามารถในการสื่อสาร		

ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวแปร	ค่าช่องว่าง สมรรถนะ
สมรรถนะตามบทบาท หน้าที่ 5 ความสามารถในการ เขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ	2. มีความสามารถในการเจรจาให้สถานศึกษาเห็น ประโยชน์ และยอมรับผลการประเมิน แม้ว่า ผลการประเมินจะออกมาไม่ค่อยดี	-1.36
	3. มีความสามารถในการอธิบาย ชี้แจงให้สถานศึกษา เข้าใจในกรณีที่เห็นว่าผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง	-2.15
	4. มีความสามารถในการให้ความเห็นอย่างมีอาชีพ โดยใช้การอ้างอิง/วิเคราะห์จากหลักฐาน ร่องรอย ที่ปรากฏ	-2.25
	3. มีความสามารถในการสะท้อนผลการประเมินให้ สถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ที่เกี่ยวข้อง ยอมรับ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาใน อนาคต	-1.43
	6. มีความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะ และ ชี้แนะให้สถานศึกษาเกิดความท้าทายในการ ยกระดับคุณภาพ	-2.31

จากตาราง 20 สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ที่ต้องการให้ความสำคัญในการพัฒนามากที่สุด สำหรับสมรรถนะหลัก (Core Competency) มีจำนวน 1 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก 4 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน ตัวแปรสังเกตได้ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน (ค่าช่องว่างสมรรถนะ -1.68)

สำหรับสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ที่ต้องการให้ความสำคัญในการพัฒนามากที่สุด ใน 3 ลำดับแรก คือ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 5 ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ ตัวแปรสังเกตได้ มีความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะ และชี้แนะให้สถานศึกษาเกิดความท้าทายในการยกระดับคุณภาพ (ค่าช่องว่างสมรรถนะ -2.31) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 3 ความสามารถในการประเมิน ตัวแปรสังเกตได้ มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูล (ค่าช่องว่างสมรรถนะ -2.31) รองลงมาคือ สมรรถนะตาม

บทบาทหน้าที่ 4 ความสามารถในการสื่อสาร ตัวแปรสังเกตได้ มีความสามารถในการให้ความเห็นอย่างมีอรรถาธิบาย โดยใช้การอ้างอิง/วิเคราะห์จากหลักฐาน ร่องรอยที่ปรากฏ (ค่าช่องว่างสมรรถนะ -2.25) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 1 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม ตัวแปรสังเกตได้ มีความสามารถในการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในบริบทด้านต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายผลผลิตหรือผลลัพธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา (ค่าช่องว่างสมรรถนะ -2.20) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเห็นผลลัพธ์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน ได้แก่

2.1 ผลการพัฒนาคำชี้แจงและกำหนดค่าน้ำหนักในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเห็นผลลัพธ์

ผลการวิจัยในขั้นตอนนี้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 โดยผู้วิจัยได้นำสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ นำผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันสองชั้นของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกของตัวแปรสังเกตได้ และผลจากการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของการวิจัยในระยะที่ 1 มาใช้พิจารณาพัฒนาตัวบ่งชี้และกำหนดค่าน้ำหนักในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ และผลการกำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญตามลำดับ มีผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้และค่าน้ำหนักสำหรับประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ผู้วิจัยได้ร่างตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ โดยดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ และได้นำตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักสูง หรือที่เป็นจุดเน้นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ที่ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมี เพื่อให้การ

ประเมินคุณภาพภายนอกมีประสิทธิภาพ มากำหนดเป็นตัวบ่งชี้สำหรับใช้ประเมินนั้น ได้จำนวน ตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวนทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ และได้จำนวน ตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) จำนวนทั้งหมด 13 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่

จากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้สำหรับประเมิน สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านด้านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. จำนวน 5 คน (รายชื่อตามภาคผนวก ก) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน และแปลความหมายระดับของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และได้วิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ได้ตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของผู้ประเมินภายนอกระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหมดจำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ใน 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้สำหรับ ประเมินสมรรถนะหลัก 1 การทำงานเป็นทีม จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ สำหรับประเมินสมรรถนะหลัก 2 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ สำหรับประเมินสมรรถนะหลัก 3 ความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ และสำหรับประเมินสมรรถนะหลัก 4 ความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และได้ตัวบ่งชี้สำหรับประเมิน สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน ทั้งหมดจำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ใน 5 สมรรถนะ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะ ตามบทบาทหน้าที่ 1 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ สำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของ สถานศึกษาที่ประเมิน จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ สำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 3 ความสามารถในการประเมิน จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ สำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 4 ความสามารถในการสื่อสาร จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ และสำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ 5 ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ปรากฏดังตาราง 21

สำหรับผลการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของสมรรถนะและตัวบ่งชี้สำหรับ ประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นของสมรรถนะ ของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ของตัวแปร สังเกตได้ ของการวิจัยในตอนต้นที่ 1 ซึ่งพบว่าองค์ประกอบสมรรถนะหลัก (COR) ตัวแปรที่มีน้ำหนัก สำคัญมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (TEW) และความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ (ACO) มีน้ำหนัก

องค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.89 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก ร้อยละ 79 เท่ากัน รองลงมาคือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ (MPE) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.77 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก ร้อยละ 77 และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน (AIT) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.65 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก ร้อยละ 42 ส่วนองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (FUN) ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ (ARF) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.85 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 72 รองลงมาคือ ความสามารถในการสื่อสาร (CCS) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.83 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 70 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม (THV) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.83 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 69 ความสามารถในการประเมิน (ABS) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.80 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 64 และความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน (UCS) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 54 นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้นำผลจากการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของการวิจัยในระยะที่ 1 โดยพิจารณาตัวแปรที่ช่องว่างมีค่าติดลบมากที่สุด ถือเป็นสมรรถนะที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนามากที่สุด และความสำคัญลดหลั่นลงมาตามค่าของช่องว่างที่ติดลบลดลง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนา ผู้วิจัยเลือกเฉพาะสมรรถนะที่มีค่าช่องว่างต่ำกว่า -1.20 เป็นสมรรถนะที่สำคัญในการพัฒนา มาร่วมกำหนดค่าน้ำหนักในการประเมินสมรรถนะด้วย

จากนั้นได้กำหนดน้ำหนักความสำคัญของสมรรถนะและตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. จำนวน 5 คน (รายชื่อตามภาคผนวก ก) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายระดับของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ได้ค่าน้ำหนักความสำคัญของสมรรถนะและตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้และน้ำหนักความสำคัญสำหรับใช้ ประเมินสมรรถนะหลักของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะหลัก/ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก (%)	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้			ความเป็นไปได้ ของตัวบ่งชี้			ความเหมาะสม ของค่าน้ำหนัก			ความเป็นไปได้ ของค่าน้ำหนัก		
		$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย
1. การทำงานเป็นทีม	30	4.78	0.50	มากที่สุด	4.73	0.46	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.65	0.47	มากที่สุด
1.1 ระดับความพึงพอใจของสมาชิก ในทีมประเมินเกี่ยวกับความ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ประเมินคุณภาพภายนอกตามที่ ได้รับมอบหมาย	10	4.73	0.47	มากที่สุด	4.65	0.42	มากที่สุด	4.55	0.41	มากที่สุด	4.50	0.47	มากที่สุด
1.2 ร้อยละของรายงานผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกและ เอกสารต่างๆ ที่จัดส่งให้ สมศ. ภายในระยะเวลาที่กำหนด	20	4.82	0.53	มากที่สุด	4.80	0.49	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	4.70	0.55	มากที่สุด

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก/ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก (%)	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้			ความเป็นไปได้ ของตัวบ่งชี้			ความเหมาะสม ของค่าน้ำหนัก			ความเป็นไปได้ ของค่าน้ำหนัก		
		$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย
2. คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณในอาชีพ	25	4.76	0.61	มาก ที่สุด	4.74	0.54	มาก ที่สุด	4.46	0.71	มาก	4.37	0.64	มาก
2.1 จำนวนข้อร้องเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการ ปฏิบัติงานประเมินคุณภาพ ภายนอก (Outcome)	10	4.82	0.58	มาก ที่สุด	4.85	0.40	มาก ที่สุด	4.58	0.42	มาก ที่สุด	4.51	0.70	มาก ที่สุด
2.2 ระดับความพึงพอใจของ สถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการ ปฏิบัติงานประเมินคุณภาพ ภายนอก (Outcome)	15	4.70	0.64	มาก ที่สุด	4.63	0.67	มาก ที่สุด	4.61	0.44	มาก ที่สุด	4.66	0.71	มาก ที่สุด

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก/ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก (%)	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้			ความเป็นไปได้ ของตัวบ่งชี้			ความเหมาะสม ของค่าน้ำหนัก			ความเป็นไปได้ ของค่าน้ำหนัก		
		$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย
3. ความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ	30	4.51	0.80	มาก ที่สุด	4.51	0.70	มาก ที่สุด	4.26	0.55	มาก	4.23	0.63	มาก
3.1 จำนวนครั้งที่เข้าร่วมการประชุม หรือการอบรม หรือการพัฒนาทางวิชาการด้านต่างๆ ตามที่กำหนด (Output)	10	4.50	0.74	มาก	4.46	0.61	มาก	4.26	0.49	มาก	4.36	0.75	มาก
3.2 ร้อยละของเล่มรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ต้องปรับแก้ไขในประเด็นสำคัญลดลง (Output)	20	4.51	0.85	มาก ที่สุด	4.55	0.79	มาก ที่สุด	4.38	0.53	มาก	4.42	0.54	มาก
4. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน	15	4.58	0.72	มาก ที่สุด	4.43	0.78	มาก	3.94	0.87	มาก	4.09	0.47	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก/ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก (%)	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้			ความเป็นไปได้ ของตัวบ่งชี้			ความเหมาะสม ของค่าน้ำหนัก			ความเป็นไปได้ ของค่าน้ำหนัก		
		$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย
4.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก (Output)	3	4.50	0.72	มาก	4.23	0.87	มาก	4.15	0.77	มาก	4.05	0.79	มาก
4.2 ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา (Pre-Assessment) เพื่อกำหนดรูปแบบการประเมินและวางแผนการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม (Outcome)	7	4.90	0.54	มากที่สุด	4.86	0.54	มากที่สุด	4.64	0.46	มากที่สุด	4.71	0.85	มากที่สุด

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก/ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก (%)	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้			ความเป็นไปได้ ของตัวบ่งชี้			ความเหมาะสม ของค่าน้ำหนัก			ความเป็นไปได้ ของค่าน้ำหนัก		
		$\bar{X}$	S.D	ความ	$\bar{X}$	S.D	ความ	$\bar{X}$	S.D	ความ	$\bar{X}$	S.D	ความ
				หมาย			หมาย			หมาย			หมาย
4.3 ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในการจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก (Outcome)	5	4.35	0.57	มาก	4.19	0.93	มาก	4.06	0.68	มาก	4.03	0.73	มาก
รวม	100	4.65	0.63	มากที่สุด	4.58	0.64	มากที่สุด	4.32	0.67	มาก	4.34	0.55	มาก

จากตาราง 21 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลักของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลักของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 สมรรถนะ จำนวนทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.63 และ $\bar{X}=4.58$, S.D.=0.64 ตามลำดับ) ส่วนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ น้ำหนักความสำคัญสำหรับประเมินสมรรถนะหลักของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.67 และ $\bar{X}=4.34$, S.D.=0.55 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลักของ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก-มากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ความสามารถในการใช้ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง ร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา (Pre-Assessment) เพื่อกำหนดรูปแบบการ ประเมินและวางแผนการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม ($\bar{X}=4.90$, S.D.=0.54) รองลงมาคือ จำนวนข้อร้องเรียน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก ($\bar{X}=4.82$, S.D.=0.58) ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกและเอกสารต่างๆ ที่จัดส่งให้ สมศ. ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=4.82$, S.D.= 0.53) และระดับความพึงพอใจของสมาชิกในทีมประเมิน เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.47) ตามลำดับ ส่วนความเหมาะสมของน้ำหนักความสำคัญสำหรับประเมินสมรรถนะหลักของ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก-มากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ร้อยละของรายงานผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกและเอกสารต่างๆ ที่จัดส่งให้ สมศ. ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.58) รองลงมาคือ ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพ ภายนอกในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของ สถานศึกษา (Pre-Assessment) เพื่อกำหนดรูปแบบการประเมินและวางแผนการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.46) และระดับความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.44) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลักของ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก-มากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีความเป็นไปได้สูงสุด ได้แก่ ความสามารถในการใช้ระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา (Pre-Assessment) เพื่อกำหนดรูปแบบการประเมินและวางแผนการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม ($\bar{X}=0.86$, S.D.=0.54) รองลงมาคือ จำนวนข้อร้องเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก ($\bar{X}=4.85$, S.D.=0.40) และ ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกและเอกสารต่างๆ ที่จัดส่งให้ สมศ. ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.49) ตามลำดับ ส่วนความเป็นไปได้ของน้ำหนักความสำคัญสำหรับประเมินสมรรถนะหลักของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก-มากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีความเป็นไปได้สูงสุด ได้แก่ ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา (Pre-Assessment) เพื่อกำหนดรูปแบบการประเมินและวางแผนการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.85) รองลงมาคือ ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกและเอกสารต่างๆ ที่จัดส่งให้ สมศ. ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=4.70$, S.D.= 0.55) และระดับความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.71) ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้และน้ำหนักความสำคัญสำหรับใช้ ประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่/ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก (%)	ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้			ความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้			ความเหมาะสมของค่าน้ำหนัก			ความเป็นไปได้ของค่าน้ำหนัก		
		$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
1. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม	20	4.52	0.55	มากที่สุด	4.59	0.65	มากที่สุด	4.70	0.40	มากที่สุด	4.73	0.54	มากที่สุด
1.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกได้ตรงตามบริบทด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา (Process)	5	4.67	0.45	มากที่สุด	4.74	0.57	มากที่สุด	4.61	0.50	มากที่สุด	4.60	0.59	มากที่สุด
1.2 ความสามารถในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา (Process)	8	4.52	0.49	มากที่สุด	4.58	0.77	มากที่สุด	4.56	0.47	มากที่สุด	4.59	0.79	มากที่สุด
1.3 ความสามารถในการวิเคราะห์แผนการพัฒนสถานศึกษา (Process)	7	4.37	0.72	มากที่สุด	4.45	0.62	มากที่สุด	4.70	0.75	มากที่สุด	4.58	0.68	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่/ตัว บ่งชี้	น้ำหนัก (%)	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้			ความเป็นไปได้ ของตัวบ่งชี้			ความเหมาะสม ของค่าน้ำหนัก			ความเป็นไปได้ ของค่าน้ำหนัก		
		$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย
2. ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของ สถานศึกษาที่ประเมิน	15	4.78	0.73	มาก ที่สุด	4.73	0.48	มาก ที่สุด	4.44	0.56	มาก	4.35	0.56	มาก
2.1 ความสามารถในการสรุปผลการ วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในบริบท ด้านต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับ เป้าหมายผลผลิตหรือผลลัพธ์ การดำเนินงานของสถานศึกษา (Process)	8	4.84	0.59	มาก ที่สุด	4.69	0.44	มาก ที่สุด	4.50	0.81	มาก	4.46	0.49	มาก
2.2 ความสามารถในการวางแผนและ ออกแบบการประเมินคุณภาพ ภายนอกสถานศึกษาได้เหมาะสม กับประเด็นที่ต้องประเมินและ รูปแบบการประเมิน (Process)	7	4.72	0.86	มาก ที่สุด	4.76	0.51	มาก ที่สุด	4.51	0.65	มาก ที่สุด	4.55	0.58	มาก ที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่/ตัว บ่งชี้	น้ำหนัก (%)	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้			ความเป็นไปได้ ของตัวบ่งชี้			ความเหมาะสม ของค่าน้ำหนัก			ความเป็นไปได้ ของค่าน้ำหนัก		
		$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย
3. ความสามารถในการประเมิน	20	4.49	0.81	มาก	4.38	0.57	มาก	4.59	0.82	มาก	4.58	0.48	มาก
										ที่สุด			ที่สุด
3.1 ความสามารถในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และเหมาะสมกับกลุ่ม ผู้ให้ข้อมูล (Process)	8	4.60	0.88	มาก ที่สุด	4.57	0.62	มาก ที่สุด	4.55	0.48	มาก ที่สุด	4.53	0.52	มาก ที่สุด
3.2 ความสามารถในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยวิธีการที่ หลากหลายเพื่อตรวจสอบความ ถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของ ข้อมูล (Process)	7	4.47	0.71	มาก	4.27	0.33	มาก	4.57	0.75	มาก ที่สุด	4.54	0.68	มาก ที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่/ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก (%)	ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้			ความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้			ความเหมาะสมของค่าน้ำหนัก			ความเป็นไปได้ของค่าน้ำหนัก		
		$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
3.3 ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลที่สำคัญตามประเด็นการประเมินคุณภาพภายนอก (Process)	5	4.40	0.85	มาก	4.31	0.76	มาก	4.60	0.51	มากที่สุด	4.68	0.62	มากที่สุด
4. ความสามารถในการสื่อสาร	20	4.65	0.49	มากที่สุด	4.66	0.52	มากที่สุด	4.53	0.77	มากที่สุด	4.51	0.53	มากที่สุด
4.1 ความสามารถในการรายงานผลการประเมินด้วยวาจาที่ชัดเจน ตรงตามสภาพจริงของสถานศึกษา (Process)	10	4.68	0.57	มากที่สุด	4.52	0.43	มากที่สุด	4.52	0.72	มากที่สุด	4.53	0.49	มากที่สุด
4.2 ความสามารถในการอธิบายชี้แจงให้สถานศึกษาเข้าใจในกรณีที่เห็นว่าผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง (Process)	10	4.62	0.40	มากที่สุด	4.79	0.61	มากที่สุด	4.55	0.61	มากที่สุด	4.59	0.80	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่/ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก (%)	ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้			ความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้			ความเหมาะสมของค่าน้ำหนัก			ความเป็นไปได้ของค่าน้ำหนัก		
		$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
5. ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ	25	4.79	0.58	มากที่สุด	4.68	0.68	มากที่สุด	4.74	0.66	มากที่สุด	4.82	0.78	มากที่สุด
5.1 ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งให้ปรับแก้ไขที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ (Outcome)	8	4.89	0.57	มากที่สุด	4.70	0.40	มากที่สุด	4.70	0.71	มากที่สุด	4.72	0.69	มากที่สุด
5.2 ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งยอมรับผลการประเมินภายในเวลาที่ สมศ. กำหนด (Outcome)	7	4.75	0.66	มากที่สุด	4.73	0.89	มากที่สุด	4.71	0.64	มากที่สุด	4.72	0.81	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่/ตัว บ่งชี้	น้ำหนัก (%)	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้			ความเป็นไปได้ ของตัวบ่งชี้			ความเหมาะสม ของค่าน้ำหนัก			ความเป็นไปได้ ของค่าน้ำหนัก		
		$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย
5.3 ความพึงพอใจของสถานศึกษาด้าน คุณภาพรายงานผลการประเมิน คุณภาพภายนอก (ไม่มีข้อทักท้วง) (Outcome)	10	4.72	0.51	มาก ที่สุด	4.61	0.76	มาก ที่สุด	4.69	0.58	มาก ที่สุด	4.67	0.61	มาก ที่สุด
รวม	100	4.63	0.64	มาก ที่สุด	4.59	0.59	มาก ที่สุด	4.60	0.64	มาก ที่สุด	4.60	0.58	มาก ที่สุด

จากตาราง 22 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 สมรรถนะ จำนวนทั้งหมด 13 ตัวบ่งชี้ พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.64 และ $\bar{X}=4.59$, S.D.=0.59 ตามลำดับ) ส่วนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของน้ำหนักความสำคัญสำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.64 และ $\bar{X}=4.60$, S.D.=0.58 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก-มากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งให้ปรับแก้ไขที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ ($\bar{X}=4.89$, S.D.=0.57) รองลงมาคือ ความสามารถในการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในบริบทด้านต่างๆ ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายผลผลิตหรือผลลัพธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.84$, S.D.=0.59) และร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งยอมรับผลการประเมินภายในเวลาที่ สมศ. กำหนด ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.66) ตามลำดับ ส่วนความเหมาะสมของน้ำหนักความสำคัญสำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก-มากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งยอมรับผลการประเมินภายในเวลาที่ สมศ. กำหนด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.64) รองลงมาคือร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งให้ปรับแก้ไขที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.71) ความสามารถในการวิเคราะห์แผนการพัฒนสถานศึกษา ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.75) และความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณภาพรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก (ไม่มีข้อทักท้วง) ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.58) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก-มากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีความเป็นไปได้สูงสุด ได้แก่ ความสามารถในการอธิบายชี้แจงให้สถานศึกษาเข้าใจในกรณีที่เห็นว่าผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.61) รองลงมาคือ ความสามารถในการวางแผนและออกแบบการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ได้เหมาะสมกับประเด็นที่ต้องประเมินและรูปแบบการประเมิน ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.51) และ

ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกได้ตรงตามบริบทด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.57) ตามลำดับ ส่วนความเป็นไปได้ของน้ำหนักความสำคัญสำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก-มากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีความเป็นไปได้สูงสุด ได้แก่ ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งให้ปรับแก้ไขที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.69) และร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งยอมรับผลการประเมินภายในเวลาที่ สมศ. กำหนด ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.81) รองลงมาคือ ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลที่สำคัญตามประเด็นการประเมินคุณภาพภายนอก ($\bar{X}=4.68$, S.D.= 0.62) และความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณภาพรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก (ไม่มีข้อทักท้วง) ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.61) ตามลำดับ

2.2 ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน

ผลการวิจัยในขั้นตอนนี้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน ผู้วิจัยนำผลเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และ 2) ผลการพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการพัฒนารูปแบบการประเมินโดยการศึกษาแนวคิดเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะ และองค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน และได้รูปแบบการประเมินเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มุ่งประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยใช้ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะตามแนวคิดของการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ของ Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist (2004: 14-18) ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกัน 3) เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม 4) การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้

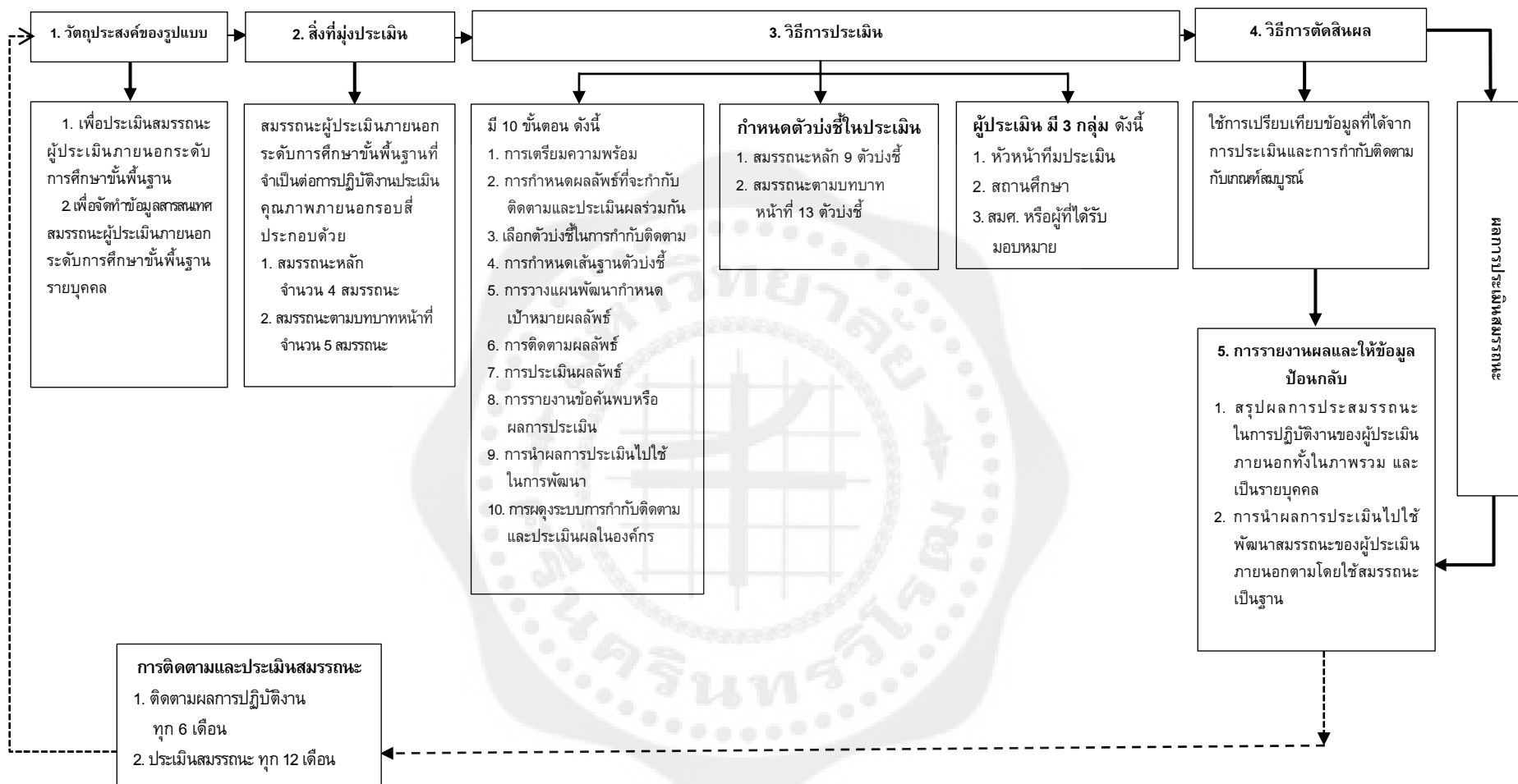
5) การวางแผนพัฒนา กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ 6) การติดตามผลลัพธ์ 7) การประเมินผลลัพธ์ 8) การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน 9) การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา 10) การผุดงระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในองค์กร โดยกำหนดประเด็นการติดตามผลลัพธ์ คือ การปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเด็นการประเมินผลลัพธ์ คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก ซึ่งรูปแบบการประเมินได้พัฒนามาจากแนวคิดที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ 3 แนวคิด ได้แก่

1) การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-based monitoring and evaluation: M&E) การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ เป็นรูปแบบการประเมินผลที่มีบทบาททั้งในลักษณะของการติดตาม (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation) ในกระบวนการปฏิบัติงาน มุ่งประเมินผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) มีการรายงานผลอย่างเป็นระบบด้วยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องบนพื้นฐานของผลลัพธ์ที่เกิด ช่วยสะท้อนข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละกระบวนการ (Ongoing Process) ได้ มีความเหมาะสมสำหรับนำมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การประเมินลักษณะนี้ยังเป็นการประเมินที่มุ่งสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ขององค์กรแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการประเมินที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2) การประเมินโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Assessment) ซึ่งสมรรถนะเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวของบุคคลและเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร และเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างที่ต้องการ และเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมในการนำมาใช้บริหารจัดการคุณภาพและพัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการประเมินที่ได้จากการประเมินสมรรถนะที่เน้นผลลัพธ์การปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกของผู้ประเมินภายนอกจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาให้ผู้ประเมินภายนอกให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Approach) เป็นการนำผลจากการติดตามการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก ทุก 6 เดือน และนำผลจากการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ทุก 12 เดือน มาใช้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอกทั้งในภาพรวม และรายบุคคล ได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาวของผู้ประเมิน (สมศ.) และผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผู้ถูกประเมินจะได้ข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินในการนำไปวางแผนพัฒนาตนเองให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องได้

โดยรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้น ปรากฏดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

โดยรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีองค์ประกอบและรายละเอียดของรูปแบบการประเมิน ดังนี้

**รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์
(Results-Based Monitoring and Evaluation of Competencies for
the External Assessors in Basic Education Level Model)**

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

- 1.1 เพื่อประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.2 เพื่อจัดทำข้อมูลสารสนเทศสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในภาพรวม และรายบุคคล

2. สิ่งที่มีผู้ประเมิน

สิ่งที่มีผู้ประเมิน ได้แก่ สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ประกอบด้วย

2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวน 4 สมรรถนะ ได้แก่

- 2.1.1 การทำงานเป็นทีม
- 2.1.2 ความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ
- 2.1.3 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ
- 2.1.4 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน

2.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) จำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่

- 2.2.1 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม
- 2.2.2 ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน
- 2.2.3 ความสามารถในการประเมิน
- 2.2.4 ความสามารถในการสื่อสาร
- 2.2.5 ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ

3. วิธีการประเมิน

- 3.1 วิธีการประเมินประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ 10 ขั้นตอน ประกอบด้วย

- 3.1.1 การเตรียมความพร้อม

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมิน ซึ่งการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของงานประเมินคุณภาพภายนอก กับส่วนงานพัฒนาผู้ประเมินภายนอก ดังนั้นคณะกรรมการจึงมีองค์ประกอบจากทั้ง 2 ส่วนงานนี้
 - 2) สร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน โดยการจัดประชุมเพื่อชี้แจงประเด็นต่างๆ ได้แก่ (1) ความสำคัญของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของ สมศ. (2) ปฏิทินการดำเนินงานในการติดตามและประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการดำเนินการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ (4) ศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน
- 3.1.2 การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกัน โดยการกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินประเมินสมรรถนะ โดยสมรรถนะหลัก มีจำนวนทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ มีจำนวน 13 ตัวบ่งชี้ (รายละเอียดดังข้อ 3.2)
- 3.1.3 เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม โดยตัวบ่งชี้สำหรับประเมินประเมินสมรรถนะ โดยสมรรถนะหลัก มีจำนวนทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ มีจำนวน 13 ตัวบ่งชี้ (รายละเอียดดังข้อ 3.2) เป็นตัวบ่งชี้ที่สะท้อนผลลัพธ์ทั้ง ปัจจัย กระบวนการ/กิจกรรม ผลผลิตและผลลัพธ์ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.1.4 การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้ ผลการประเมินสมรรถนะในแต่ละตัวบ่งชี้ (เชิงปริมาณ) และแต่ละสมรรถนะ ต้องมีคะแนนตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป ส่วนตัวบ่งชี้ผลการประเมินสมรรถนะในแต่ละตัวบ่งชี้ (เชิงคุณภาพ) ต้องมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่แสดงออกอย่างน้อย 2 ข้อการปฏิบัติงานขึ้นไป
- 3.1.5 การวางแผนพัฒนากำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ โดยการกำหนดแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อยกระดับสมรรถนะให้สูงขึ้น
- 3.1.6 การติดตามผลลัพธ์ ดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุก 6 เดือน โดยใช้ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินเช่นเดียวกับการประเมินสมรรถนะ 12 เดือน

- 3.1.7 การประเมินผลลัพธ์ ดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุก 12 เดือน
- 3.1.8 การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน ประกอบด้วย การรายงานผลการ ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเด่น จุดที่ ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)
- 3.1.9 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา โดยการพิจารณาจัดกลุ่มคุณภาพ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสมรรถนะทั้ง สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และกำหนดแผนการพัฒนาเสริมสมรรถนะที่ยังต่ำ กว่าระดับดี หรือมีพฤติกรรมแสดงออกยังไม่ถึง 2 ข้อการปฏิบัติงาน เพื่ อยกระดับคุณภาพภายนอกผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา และส่งเสริม ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสมรรถนะสูงกว่าระดับดี หรือ มีพฤติกรรมปฏิบัติงานครบตามที่กำหนด
- 3.1.10 การผดุงระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในองค์กร โดยการบริหารการ ใช้ “รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์” ตามวงจรคุณภาพ PDCA ดังนี้
- 1) คณะกรรมการที่ดูแลการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้น ผลลัพธ์ ดำเนินการปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้เครื่อง ตลอดจนวิธีการประเมินให้ เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของการประเมินคุณภาพภายนอกที่ เปลี่ยนแปลงไป (Plan: P)
 - 2) ใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้น พื้นฐานโดยการใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ตาม คู่มือการใช้รูปแบบ ที่มีการปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะการเก็บข้อมูล ตามตัวบ่งชี้ (Do: D)
 - 3) ตรวจสอบและประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน ตามรูปแบบการประเมิน (Check: C)

- 4) นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมิน ไปกำกับติดตามการพัฒนา
ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น และ
ต่อเนื่อง (Action: A)

3.2 กำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมิน ประกอบด้วย

3.2.1 ตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลัก ได้แก่

- 1) การทำงานเป็นทีม (น้ำหนัก 30 คะแนน) มีจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 1.1) ระดับความพึงพอใจของสมาชิกในทีมประเมินเกี่ยวกับความรับผิดชอบ
ต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกตามที่ได้รับมอบหมาย
(Outcome) (น้ำหนัก 10 คะแนน)
 - 1.2) ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกและเอกสารต่างๆ
ที่จัดส่งให้ สมศ. ภายในระยะเวลาที่กำหนด (Outcome) (น้ำหนัก 20
คะแนน)
- 2) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ (น้ำหนัก 30 คะแนน) มีจำนวน
2 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 2.1) จำนวนข้อร้องเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการ
ปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก (Outcome) (น้ำหนัก 10 คะแนน)
 - 2.2) ระดับความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม และ
จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก (Outcome)
(น้ำหนัก 20 คะแนน)
- 3) ความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ (น้ำหนัก 25 คะแนน) มีจำนวน 2 ตัวบ่งชี้
 - 3.1) จำนวนครั้งที่เข้าร่วมการประชุม หรือการอบรม หรือการพัฒนาทาง
วิชาการด้านต่างๆ ตามที่กำหนด (Output) (น้ำหนัก 10 คะแนน)
 - 3.2) ร้อยละของเล่มรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ต้องปรับแก้
ไขในประเด็นสำคัญลดลง (Output) (น้ำหนัก 15 คะแนน)
- 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน (น้ำหนัก
15 คะแนน มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 4.1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ
ประเมินคุณภาพภายนอก (Output) (น้ำหนัก 3 คะแนน)
 - 4.2) ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมิน
คุณภาพภายนอกในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองร่วมกับ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา (Pre-Assessment)

เพื่อกำหนดรูปแบบการประเมินและวางแผนการลงพื้นที่ที่ตรงเทียม
(Outcome) (น้ำหนัก 7 คะแนน)

4.3) ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมิน
คุณภาพภายนอกในการจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพ
ภายนอก (Outcome) (น้ำหนัก 5 คะแนน)

3.2.2 ตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ได้แก่

1) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์
รวม (น้ำหนัก 20 คะแนน) มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ

1.1) ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน
คุณภาพภายนอกได้ตรงตามบริบทด้านต่างๆ ของสถานศึกษา
(Process) (น้ำหนัก 5 คะแนน)

1.2) ความสามารถในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของ
สถานศึกษา (Process) (น้ำหนัก 8 คะแนน)

1.3) ความสามารถในการวิเคราะห์แผนการพัฒนาสถานศึกษา (Process)
(น้ำหนัก 7 คะแนน)

2) ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน (น้ำหนัก 15 คะแนน)
มีจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ

2.1) ความสามารถในการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในบริบทด้าน
ต่างๆ ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายผลผลิตหรือผลลัพธ์การดำเนินงานของ
สถานศึกษา (Process) (น้ำหนัก 8 คะแนน)

2.2) ความสามารถในการวางแผนและออกแบบการประเมินคุณภาพ
ภายนอกสถานศึกษาได้เหมาะสมกับประเด็นที่ต้องประเมินและรูปแบบ
การประเมิน (Process) (น้ำหนัก 7 คะแนน)

3) ความสามารถในการประเมิน (น้ำหนัก 20 คะแนน) มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ

3.1) ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต
การสัมภาษณ์ และเหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Process) (น้ำหนัก
8 คะแนน)

3.2) ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ โดยวิธีการที่
หลากหลายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูล
(Process) (น้ำหนัก 7 คะแนน)

- 3.3) ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลที่สำคัญตามประเด็น
การประเมินคุณภาพภายนอก (Process) (น้ำหนัก 5 คะแนน)
- 4) ความสามารถในการสื่อสาร (น้ำหนัก 20 คะแนน) มีจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ
- 4.1) ความสามารถในการรายงานผลการประเมินด้วยวาจาที่ชัดเจน ตรง
ตามสภาพจริงของสถานศึกษา (Process) (น้ำหนัก 10 คะแนน)
- 4.2) ความสามารถในการอธิบาย ชี้แจงให้สถานศึกษาเข้าใจในกรณีที่เห็น
ว่าผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง (Process) (น้ำหนัก 10 คะแนน)
- 5) ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ (น้ำหนัก 25 คะแนน)
มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ
- 5.1) ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้ง
ให้ปรับแก้ไขที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ (Outcome) (น้ำหนัก 8 คะแนน)
- 5.2) ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้ง
ยอมรับผลการประเมินภายในเวลาที่ สมศ. กำหนด (Outcome)
(น้ำหนัก 7 คะแนน)
- 5.3) ความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณภาพรายงานผลการประเมิน
คุณภาพภายนอก (ไม่มีข้อหักทวง) (Outcome) (น้ำหนัก 10 คะแนน)

3.3 ผู้ประเมิน มี 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

3.3.1 หัวหน้าทีมประเมิน

3.3.2 ผู้แทนสถานศึกษา

3.3.3 สมศ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

3.4 การติดตามและประเมินสมรรถนะ

3.4.1 ติดตามผลการปฏิบัติงาน ทุก 6 เดือน

3.4.2 ประเมินสมรรถนะ ทุก 12 เดือน

4. วิธีการตัดสินผล

วิธีการตัดสินผลใช้การเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการประเมินและการกำกับติดตามกับ
เกณฑ์สมรรถนะ ดังนี้

4.1 การประเมินเพื่อตัดสินผลการประเมินระดับองค์กรประกอบสมรรถนะ และภาพรวม

1) การตัดสินผลการประเมินในภาพรวม

โดยสมรรถนะหลัก มีค่าน้ำหนัก 100 คะแนน และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่
มีค่าน้ำหนัก 100 คะแนน รวมค่าน้ำหนักทั้งหมด 200 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมิน
สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- (1) มีผลรวมคะแนนการประเมินสมรรถนะหลัก ตั้งแต่ 80.00 คะแนนขึ้นไป
- (2) มีผลรวมคะแนนการประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ตั้งแต่ 80.00 คะแนนขึ้นไป
- (3) ต้องไม่มีตัวบ่งชี้ใดอยู่ในระดับต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน (ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ) และต้องไม่มีตัวบ่งชี้ใดมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่า 2 ข้อ (ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ)

2) การประเมินเพื่อตัดสินผลการประเมินระดับองค์ประกอบสมรรถนะ ใช้วิธีการเปรียบเทียบข้อมูลจากการประเมินกับเกณฑ์ มีดังนี้

2.1) สมรรถนะที่มีค่าน้ำหนัก 30 คะแนน มีเกณฑ์ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
24.01–30.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดีมาก
18.01–24.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดี
12.01–18.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับพอใช้
6.01–12.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนา
0.00–6.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนาเร่งด่วน

2.2) สมรรถนะที่มีค่าน้ำหนัก 25 คะแนน มีเกณฑ์ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
21.01–25.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดีมาก
15.01–20.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดี
10.01–15.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับพอใช้
5.01–10.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนา

0.00–5.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนาเร่งด่วน

2.3) สมรรถนะที่มีค่าน้ำหนัก 20 คะแนน มีเกณฑ์ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
16.01–20.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดีมาก
12.01–16.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดี
8.01–12.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับพอใช้
4.01–8.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนา
0.00–4.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนาเร่งด่วน

2.4) สมรรถนะที่มีค่าน้ำหนัก 15 คะแนน มีเกณฑ์ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
12.01–15.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดีมาก
9.01–12.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดี
6.01–9.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับพอใช้
3.01–6.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนา
0.00–3.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนาเร่งด่วน

4.2 การประเมินเพื่อตัดสินผลการประเมินระดับตัวบ่งชี้ ได้แก่

4.2.1 ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ จะพิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกอย่างน้อย 2 ข้อการปฏิบัติงานขึ้นไป และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.2.2 ตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ อยู่ในรูปของร้อยละกำหนดเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้เป็น 5 ระดับ มีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดยมีความหมายของคะแนน ดังนี้

- คะแนน 4.51–5.00 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของตัวบ่งชี้ นั้น อยู่ในระดับดีมาก
- คะแนน 3.51–4.50 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของตัวบ่งชี้ นั้น อยู่ในระดับดี
- คะแนน 2.51–3.50 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของตัวบ่งชี้ นั้น อยู่ในระดับพอใช้
- คะแนน 1.51–2.50 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของตัวบ่งชี้ นั้น อยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา
- คะแนน 0.00–1.50 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของตัวบ่งชี้ นั้น อยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน

5. การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ

5.1 สรุปผลการประเมินผลในการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในภาพรวม และเป็นรายบุคคล ทั้งสมรรถนะที่ดี และสมรรถนะที่ควรปรับปรุงแก้ไข

5.2 การนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกตามโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Approach) โดยกำหนดแผนการพัฒนาเสริมสมรรถนะที่ยังต่ำกว่าระดับดี หรือมีพฤติกรรมการแสดงออกยังไม่ถึง 2 ข้อการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพภายนอกผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา และส่งเสริมผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสมรรถนะสูงกว่าระดับดี หรือมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานครบตามที่กำหนด

2.2.2 ผลการพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน

ผลการพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ที่พัฒนาขึ้นมาเป็นสารสนเทศในการพัฒนาคู่มือ

การใช้รูปแบบการประเมิน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับใช้รูปแบบการประเมิน ใช้เป็นแนวทางในการประเมิน สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบ มุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยในคู่มือประกอบด้วยสาระสำคัญที่จำเป็นสำหรับการประเมินดังนี้ (รายละเอียดศึกษา ได้จากภาคผนวก ง)

ส่วนที่ 1 บทนำ

- 1.1 หลักการและเหตุผล
- 1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมิน
- 1.3 นิยามศัพท์เฉพาะ
- 1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับ

ส่วนที่ 2 ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

- 2.1 ตัวบ่งชี้และการหนดค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินสมรรถนะ หลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)
- 2.2 รายละเอียดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

ส่วนที่ 3 การใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

- 3.1 รูปแบบการประเมิน
- 3.2 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3.3 วิธีการประเมิน ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่
 - 3.3.1 การเตรียมความพร้อม
 - 3.3.2 การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกัน
 - 3.3.3 เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม
 - 3.3.4 การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้
 - 3.3.5 การวางแผนพัฒนากำหนดเป้าหมายผลลัพธ์
 - 3.3.6 การติดตามผลลัพธ์
 - 3.3.7 การประเมินผลลัพธ์
 - 3.3.8 การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน
 - 3.3.9 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา
 - 3.3.10 การผุดงระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในองค์กร
- 3.4 วิธีการตัดสินผล

3.5 การรายงานผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ

ส่วนที่ 4 ภาคผนวก

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และแบบรายงาน

2.3 ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน

ผู้วิจัยนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ที่พัฒนาขึ้น และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินที่ได้จากผลการวิจัยข้อ 2.2 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ. จำนวน 5 คน (รายชื่อตามภาคผนวก ก) ทำการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) และด้านความถูกต้อง (Accuracy) และผู้วิจัยได้วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน และได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ปรากฏดังตาราง 23 และ 24

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านความเหมาะสม (Propriety)	4.56	0.53	มากที่สุด
1. มีความเหมาะสมในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.67	0.55	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
2. องค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มีผู้ประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ มีความเหมาะสมกับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.58	0.47	มากที่สุด
3. ขั้นตอนการประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีความเหมาะสมกับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.50	0.52	มาก
4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีความเหมาะสมกับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.53	0.61	มากที่สุด
5. การกำหนดผู้ประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีความเหมาะสม	4.61	0.58	มากที่สุด
6. กรอบระยะเวลาในการติดตามและประเมินสมรรถนะ ตามรูปแบบการประเมินมีความเหมาะสม	4.45	0.43	มาก
ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)	4.61	0.58	มากที่สุด
7. สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้	4.51	0.61	มากที่สุด
8. สามารถเข้าใจได้ง่าย ไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อนในการนำไปใช้	4.73	0.54	มากที่สุด
9. มีความคุ้มค่า ทั้งในแง่งบประมาณและเวลา	4.64	0.41	มากที่สุด
10. สามารถนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	4.55	0.75	มากที่สุด
ความเป็นประโยชน์ (Utility)	4.66	0.46	มากที่สุด
11. สารสนเทศจากการประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีประโยชน์ต่อฝ่ายบริหาร เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน	4.60	0.40	มากที่สุด
12. สารสนเทศจากการประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีประโยชน์ต่อผู้รับการประเมินในการสะท้อนผลเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง	4.72	0.51	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
13. ผลการประเมินตามรูปแบบการประเมิน ช่วยให้เกิดความโปร่งใส น่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาให้รางวัลผู้ประเมินภายนอกกระตือรือร้นการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.66	0.47	มากที่สุด
ด้านความถูกต้อง (Accuracy)	4.69	0.51	มากที่สุด
14. มีการอธิบายวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้อย่างชัดเจน	4.67	0.66	มากที่สุด
15. มีความยืดหยุ่นในการใช้เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย ทำให้ได้ผลการประเมินที่มีความถูกต้อง	4.58	0.43	มากที่สุด
16. มีขั้นตอนการประเมินที่เป็นระบบ ทำให้ได้ผลการประเมินที่มีความถูกต้อง	4.69	0.44	มากที่สุด
17. สารสนเทศที่ได้จากรูปแบบการประเมิน มีความครอบคลุมเพียงพอต่อการนำผลการประเมินไปใช้ตัดสินใจของผู้บริหารและผู้บริหารประเมิน	4.75	0.40	มากที่สุด
รวม	4.61	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกกระตือรือร้นการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ พบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกกระตือรือร้นการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) และด้านความถูกต้อง (Accuracy) อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน

เมื่อพิจารณาด้านความเหมาะสม (Propriety) พบว่า รูปแบบการประเมิน มีความเหมาะสมในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกกระตือรือร้นการศึกษาขั้นพื้นฐาน สูงสุด ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.55) รองลงมาคือ การกำหนดผู้ประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.58) และองค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่ถูกประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ มีความเหมาะสมกับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกกระตือรือร้นการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.47) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) พบว่า รูปแบบการประเมินสามารถเข้าใจได้ง่าย ไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อนในการนำไปใช้ สูงสุด ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.54) รองลงมาคือ รูปแบบการประเมินมีความคุ้มค่า ทั้งในแง่งบประมาณและเวลา ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.41) และรูปแบบการประเมินสามารถนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.75) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) พบว่า สารสนเทศจากการประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีประโยชน์ต่อผู้รับการประเมินในการสะท้อนผลเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง สูงสุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.51) รองลงมาคือ ผลการประเมินตามรูปแบบการประเมิน ช่วยให้เกิดความโปร่งใส น่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาให้รางวัลผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.47) และสารสนเทศจากการประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีประโยชน์ต่อฝ่ายบริหาร เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.40) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านความถูกต้อง (Accuracy) พบว่า สารสนเทศที่ได้จากรูปแบบการประเมิน มีความครอบคลุมเพียงพอต่อการนำผลการประเมินไปใช้ตัดสินใจของผู้บริหารและผู้รับการประเมิน สูงสุด ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.40) รองลงมาคือ รูปแบบการประเมินมีขั้นตอนการประเมินที่เป็นระบบ ทำให้ได้ผลการประเมินที่มีความถูกต้อง ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.44) และรูปแบบการประเมิน มีการอธิบายวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.66) ตามลำดับ

และจากการจัดประชุมสนทนากลุ่มกับผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน เพื่อร่วมกันพิจารณาคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) และด้านความถูกต้อง (Accuracy) ของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีความสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญตั้งข้างต้น โดยมีประเด็นข้อเสนอแนะสำหรับให้ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงรูปแบบการประเมิน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีความชัดเจนและครอบคลุมเนื้อหาทุกส่วน	4.52	0.44	มากที่สุด
2. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประเมิน	4.54	0.41	มากที่สุด
3. มีความชัดเจนของรูปแบบการประเมิน (Model)	4.61	0.53	มากที่สุด
4. มีการอธิบายขั้นตอนการประเมินตามรูปแบบการประเมินได้อย่างชัดเจน	4.50	0.51	มาก
5. มีความเหมาะสมของภาษาที่ใช้	4.56	0.58	มากที่สุด
6. มีความเหมาะสมของการจัดลำดับการนำเสนอเนื้อหา	4.73	0.55	มากที่สุด
7. มีความชัดเจนของคำอธิบายสมรรถนะและตัวบ่งชี้	4.43	0.40	มาก
8. สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย และสะดวกในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง	4.75	0.41	มากที่สุด
9. เป็นประโยชน์ต่อการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกกระต๊ับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์	4.64	0.57	มากที่สุด
รวม	4.59	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.49)

เมื่อพิจารณาแต่ละรายการประเมิน พบว่า คู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย และสะดวกในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.41) รองลงมาคือ มีความเหมาะสมของการจัดลำดับการนำเสนอเนื้อหา ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.55) และเป็นประโยชน์ต่อการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกกระต๊ับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.57) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ได้แก่

3.1 การจัดเตรียมการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

ผลการวิจัยในขั้นตอนนี้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ในขั้นตอนของการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้นนั้น เนื่องจากขณะนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ยังไม่ได้มีการดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ (พ.ศ. 2559-2563) สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561: 3-5) ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ไปทดลองใช้กับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับความอนุเคราะห์เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติในขั้นตอนระหว่างการตรวจเยี่ยมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 แห่ง สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร

การฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกำหนดการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทิศทางการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ (พ.ศ. 2559-2563) และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ ตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอก ทั้งก่อนการตรวจเยี่ยม ระหว่างการตรวจเยี่ยม และหลังการตรวจเยี่ยม รวมจำนวน 3 วัน ได้แก่

1. การฝึกอบรมวันแรก ช่วงเช้าเป็นการบรรยายชี้แจงเรื่องการประเมินคุณภาพภายนอก แนวโน้มรอบสี่ และ สมศ. ยุคใหม่ (จำนวน 1.30 ชั่วโมง) และกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (IQA) (จำนวน 1.30 ชั่วโมง) ช่วงบ่ายเป็นการบรรยายเรื่องการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. (จำนวน 30 นาที) บทบาทหน้าที่การเป็นผู้ประเมินภายนอก (จำนวน 1 ชั่วโมง) การเป็นผู้ประเมิน Expert Judgment: เทคนิคการสัมภาษณ์ การสังเกต การสุ่มดูข้อมูล ฝึกการสัมภาษณ์ (จำนวน 2 ชั่วโมง) และกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่และความเชื่อมโยงระหว่าง IQA&EQA (จำนวน 1.30 ชั่วโมง) และช่วงค่ำเป็นการบรรยายเรื่องแนวทางการวิเคราะห์รายงานการ

ประเมินตนเอง (SAR) (จำนวน 30 นาที) และฝึกปฏิบัติวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) และสรุปการลงพื้นที่ที่ตรวจเยี่ยมสถานศึกษา (จำนวน 1 ชั่วโมง)

2. การฝึกอบรมวันที่สอง ช่วงเช้าฝึกปฏิบัติลงพื้นที่สถานศึกษา (จำนวน 3 ชั่วโมง) ช่วงบ่ายฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูล (SWOTi) และการเขียนข้อเสนอแนะ พร้อมตัวอย่าง (จำนวน 1.30 ชั่วโมง) ฝึกปฏิบัติการเขียนบันทึกภาคสนาม (จำนวน 2 ชั่วโมง) และช่วงค่ำฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก (จำนวน 3 ชั่วโมง)

3. การฝึกอบรมวันที่สาม ช่วงเช้าเป็นการบรรยายเรื่องการรายงานผลการประเมินด้วยวาจา (จำนวน 30 นาที) การแสดงบทบาทสมมติ: สัมภาษณ์ พูดคุย (จำนวน 2.30 ชั่วโมง) ช่วงบ่ายเป็นการบรรยายการตรวจสอบความถูกต้องของรายงาน (จำนวน 1.30 ชั่วโมง) การประเมินตนเอง (จำนวน 1 ชั่วโมง) และทดสอบหลังการฝึกอบรม (จำนวน 1 ชั่วโมง)

ในการทดลองใช้ผู้วิจัยได้ดำเนินการภายหลังจากที่มีการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยการติดต่อประสานไปยังผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นสถานศึกษาฝึกปฏิบัติในการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย รวมจำนวน 5 คน และประสานไปยังผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพิจารณาเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา จำนวน 10 คน รวมทั้งประสานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สมศ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานที่จัดฝึกอบรม ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนงานจัดประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (พ.ศ. 2559-2563) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน (รายชื่อตามภาคผนวก ก) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการพิจารณารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อประเมินคุณภาพรูปแบบใน 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) และด้านความถูกต้อง (Accuracy) และประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

นอกจากนี้ ในกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นสถานศึกษาฝึกปฏิบัติในการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 5 คน และผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สมศ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงาน

ที่จัดฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนงานจัดประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ (พ.ศ. 2559-2563) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพรูปแบบใน 4 ด้าน ดังข้างต้น ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพิจารณาเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา จำนวน 10 คน (รายชื่อตามภาคผนวก ก) ผู้วิจัยได้ใช้การประชุมสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินใน 4 ด้าน ดังข้างต้นเช่นเดียวกัน โดยก่อนการเริ่มสัมภาษณ์และเริ่มการประชุมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ชี้แจงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

3.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

จากการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้น ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) และด้านความถูกต้อง (Accuracy) ของรูปแบบการประเมิน และจากการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมิน ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นสถานศึกษาฝึกปฏิบัติในการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย รวมจำนวน 5 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพิจารณาเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา จำนวน 10 คน และผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สมศ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานที่จัดฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนงานจัดประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ (พ.ศ. 2559-2563) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน (รายชื่อตามภาคผนวก ก) และผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และคะแนนของความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินของผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้องจากการสัมภาษณ์เพิ่มเติม และการประชุมสนทนากลุ่มมาปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ปรากฏดังตาราง 25 และ 26

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ด้านความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.56	0.51	มากที่สุด	4.56	0.54	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด	4.59	0.45	มากที่สุด
1.1 ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.52	0.40	มากที่สุด	4.57	0.51	มากที่สุด	4.61	0.38	มากที่สุด	4.60	0.41	มากที่สุด
1.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานรายบุคคล	4.60	0.61	มากที่สุด	4.55	0.57	มากที่สุด	4.63	0.59	มากที่สุด	4.57	0.48	มากที่สุด
2. สิ่งที่มีผู้ประเมิน คือ สมรรถนะของ ผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสี่	4.50	0.54	มากที่สุด	4.55	0.55	มากที่สุด	4.50	0.68	มากที่สุด	4.53	0.59	มากที่สุด
2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)	4.51	0.53	มากที่สุด	4.54	0.50	มากที่สุด	4.52	0.71	มากที่สุด	4.56	0.64	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ด้านความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
2.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)	4.54	0.49	มากที่สุด	4.53	0.67	มากที่สุด	4.55	0.65	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด
2.3 ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมิน	4.59	0.51	มากที่สุด	4.62	0.53	มากที่สุด	4.43	0.76	มากที่สุด	4.50	0.65	มากที่สุด
2.4 น้ำหนักความสำคัญ	4.35	0.64	มากที่สุด	4.49	0.48	มากที่สุด	4.50	0.61	มากที่สุด	4.46	0.57	มากที่สุด
3. วิธีการประเมิน ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่	4.51	0.54	มากที่สุด	4.51	0.55	มากที่สุด	4.52	0.58	มากที่สุด	4.52	0.54	มากที่สุด
3.1 การเตรียมความพร้อม	4.45	0.52	มากที่สุด	4.31	0.31	มากที่สุด	4.26	0.44	มากที่สุด	4.47	0.35	มากที่สุด
3.2 การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกัน	4.32	0.41	มากที่สุด	4.30	0.46	มากที่สุด	4.38	0.54	มากที่สุด	4.40	0.61	มากที่สุด
3.3 เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม	4.51	0.30	มากที่สุด	4.55	0.33	มากที่สุด	4.61	0.41	มากที่สุด	4.53	0.42	มากที่สุด
3.4 การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้	4.56	0.52	มากที่สุด	4.60	0.74	มากที่สุด	4.53	0.66	มากที่สุด	4.57	0.54	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ด้านความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
3.5 การวางแผนพัฒนากำหนดเป้าหมาย ผลลัพธ์	4.51	0.42	มากที่สุด	4.42	0.53	มาก	4.54	0.56	มากที่สุด	4.38	0.45	มาก
3.6 การติดตามผลลัพธ์	4.53	0.65	มากที่สุด	4.56	0.68	มากที่สุด	4.54	0.62	มากที่สุด	4.59	0.64	มากที่สุด
3.7 การประเมินผลลัพธ์	4.67	0.77	มากที่สุด	4.62	0.72	มากที่สุด	4.60	0.67	มากที่สุด	4.54	0.55	มากที่สุด
3.8 การรายงานข้อค้นพบหรือผลการ ประเมิน	4.55	0.52	มากที่สุด	4.51	0.55	มากที่สุด	4.60	0.59	มากที่สุด	4.54	0.51	มากที่สุด
3.9 การนำผลการประเมินไปใช้ในการ พัฒนา	4.57	0.47	มากที่สุด	4.62	0.45	มากที่สุด	4.65	0.44	มากที่สุด	4.61	0.43	มากที่สุด
3.10 การผดุงระบบการกำกับติดตาม และประเมินผลในองค์กร	4.34	0.54	มาก	4.47	0.57	มาก	4.40	0.55	มาก	4.45	0.58	มาก
3.11การกำหนดผู้ประเมิน	4.53	0.67	มากที่สุด	4.55	0.54	มากที่สุด	4.57	0.77	มากที่สุด	4.54	0.78	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ด้านความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
3.12การกำหนดระยะเวลาในการติดตาม และประเมินสมรรถนะ	4.61	0.72	มากที่สุด	4.60	0.75	มากที่สุด	4.54	0.75	มากที่สุด	4.58	0.65	มากที่สุด
4. วิธีการตัดสินผล	4.56	0.66	มากที่สุด	4.60	0.71	มากที่สุด	4.63	0.54	มากที่สุด	4.55	0.63	มากที่สุด
4.1 การเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการ ประเมินและการกำกับติดตามกับ เกณฑ์สมบูรณ์	4.56	0.66	มากที่สุด	4.60	0.71	มากที่สุด	4.63	0.54	มากที่สุด	4.55	0.63	มากที่สุด
5. การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ	4.56	0.50	มากที่สุด	4.53	0.55	มากที่สุด	4.53	0.57	มากที่สุด	4.54	0.52	มากที่สุด
5.1 สรุปผลการประเมินสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกทั้ง ในภาพรวม และรายบุคคล	4.57	0.44	มากที่สุด	4.55	0.44	มากที่สุด	4.52	0.41	มากที่สุด	4.51	0.46	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์			ด้านความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
5.2 การนำผลการประเมินไปใช้พัฒนา สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency- Based Approach)	4.57	0.54	มาก ที่สุด	4.52	0.67	มาก ที่สุด	4.55	0.66	มาก ที่สุด	4.52	0.56	มาก ที่สุด
5.3 กรอบระยะเวลาของการติดตามและ ประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์	4.55	0.51	มาก ที่สุด	4.53	0.55	มาก ที่สุด	4.53	0.64	มาก ที่สุด	4.58	0.55	มาก ที่สุด
รวม	4.52	0.54	มาก ที่สุด	4.53	0.56	มาก ที่สุด	4.53	0.59	มาก ที่สุด	4.53	0.54	มาก ที่สุด

จากตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนผลการประเมินผล การใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้ การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ พบว่า ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความ เป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.54; $\bar{X}=4.53$, S.D.=0.56; $\bar{X}=4.53$, S.D.=0.59; $\bar{X}=4.53$, S.D.=0.54 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาด้านความเหมาะสม พบว่า รายการประเมินด้านวัตถุประสงค์ของ รูปแบบ การรายงานผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ และวิธีการตัดสินผล มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมของด้าน สูงสุดเท่ากัน ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.51; $\bar{X}=4.56$, S.D.=0.50; $\bar{X}=4.56$, S.D.=0.66 ตามลำดับ) รองลงมาคือ ด้านวิธีการประเมิน ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.54) และสิ่งที่มุ่งประเมิน ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.54) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านความเป็นไปได้ พบว่า รายการประเมินด้านวิธีการตัดสินผล มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมของด้านสูงสุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.71) รองลงมาคือ ด้านวัตถุประสงค์ของ รูปแบบ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.54) และด้านสิ่งที่มุ่งประเมิน ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.55) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า รายการประเมินด้านวิธีการตัดสินผล มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมของด้านสูงสุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.54) รองลงมาคือ ด้านวัตถุประสงค์ของ รูปแบบ ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.49) และด้านการรายงานผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.57) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านความถูกต้อง พบว่า รายการประเมินด้านวัตถุประสงค์ของ รูปแบบ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมของด้านสูงสุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.45) รองลงมาคือ ด้านวิธีการตัดสินผล ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.63) และด้านการรายงานผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.52) ตามลำดับ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบ การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้ การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

รายการประเมิน	ความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.56	0.52	มากที่สุด
1.1 เพื่อประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.55	0.49	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1.2 เพื่อจัดทำข้อมูลสารสนเทศสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในภาพรวม และรายบุคคล	4.57	0.55	มากที่สุด
2. สิ่งที่น่าพอใจ ประเมิน คือ สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่	4.57	0.58	มากที่สุด
2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)	4.60	0.51	มากที่สุด
2.1 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)	4.62	0.51	มากที่สุด
2.3 ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมิน	4.53	0.61	มากที่สุด
2.4 น้ำหนักความสำคัญ	4.52	0.67	มากที่สุด
3. วิธีการประเมิน ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่	4.50	0.58	มาก
3.1 การเตรียมความพร้อม	4.45	0.63	มาก
3.2 การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกัน	4.39	0.64	มาก
3.3 เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม	4.53	0.64	มากที่สุด
3.4 การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้	4.21	0.53	มาก
3.5 การวางแผนพัฒนา กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์	4.15	0.56	มาก
3.6 การติดตามผลลัพธ์	4.55	0.60	มากที่สุด
3.7 การประเมินผลลัพธ์	4.53	0.55	มากที่สุด
3.8 การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน	4.65	0.54	มากที่สุด
3.9 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา	4.65	0.54	มากที่สุด
3.10 การผุดงระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในองค์กร	4.54	0.50	มากที่สุด
3.11 การกำหนดผู้ประเมิน	4.66	0.58	มากที่สุด
3.12 การกำหนดระยะเวลาในการติดตามและประเมินสมรรถนะ	4.64	0.59	มากที่สุด
4. วิธีการตัดสินผล	4.51	0.68	มากที่สุด
4.1 การเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการประเมินและการกำกับ ติดตามกับเกณฑ์สมบรูณ์	4.51	0.68	มากที่สุด
5. การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ	4.51	0.71	มากที่สุด
5.1 สรุปผลการประสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน ภายนอก ทั้งในภาพรวม และรายบุคคล	4.45	0.69	

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
5.2 การนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาสมรรถนะของผู้ประเมิน ภายนอกตามโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Approach)	4.52	0.70	มากที่สุด
5.3 กรอบระยะเวลาของการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้น ผลลัพธ์	4.55	0.75	มากที่สุด
รวม	4.52	0.59	มากที่สุด

จากตาราง 26 หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนผลการประเมิน ความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ พบว่า ในภาพรวมผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.59)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อด้านสิ่งที่มุ่งประเมิน สูงสุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.58) รองลงมาคือ ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.52) และด้านวิธีการตัดสินผล ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.68) กับด้านการรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.71) ตามลำดับ

และจากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมในกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นสถานศึกษาฝึกปฏิบัติในการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 5 คน และผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สมศ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานที่จัดฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนงาน จัดประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ (พ.ศ. 2559-2563) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน และจากการประชุมสนทนากลุ่มกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ซึ่งพิจารณาเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบ ที่ผ่านมา จำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้ใช้การประชุมสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาคูณภาพรูปแบบการ ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและ ประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ เพื่อให้ความเห็น ต่อคุณภาพรูปแบบใน 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) และด้านความถูกต้อง (Accuracy) พบว่า มีความสอดคล้องกับผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบ

มุ่งเน้นผลลัพธ์จากผู้ที่เกี่ยวข้องตั้งข้างต้นโดยการใช้แบบประเมิน ซึ่งมีประเด็นข้อเสนอแนะสำหรับให้ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงรูปแบบการประเมิน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว

โดยสรุปรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้เป็นในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้มีสารสนเทศในการนำมากำหนดการวางแผนพัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในภาพรวม และรายบุคคล โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency Based Approach) ได้



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีความมุ่งหมายของการวิจัย 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา แบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์งานและบริบทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบสี่พร้อมกับจัดกลุ่มงาน สังเคราะห์ผลการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา และสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์

เนื้อหา (Content Analysis) และกำหนดองค์ประกอบและตัวแปรสังเกตได้ของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรสังเกตได้ของสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) รวมทั้งปรับปรุงสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ โดยสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC; Index of Item Objective Congruence) มีค่าตั้งแต่ 0.80–1.00 รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .925 แล้วนำไปสอบถามความคิดเห็นผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งหมด 898 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานภาพการรับรองให้เป็นหน่วยประเมินของ สมศ. ทั้ง 3 รอบการประเมิน (พ.ศ. 2544-2558) และใช้หน่วยประเมินที่มีจำนวนผู้ประเมินภายนอกตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปเป็นหน่วยการสุ่ม และแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกจำนวน 449 คน ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบสมรรถนะทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ และนำองค์ประกอบที่เป็นผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมาสอบถามความคิดเห็นผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลุ่มที่สองจำนวน 449 คน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อใช้สำหรับทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะ โดยการหาความต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสมรรถนะที่เป็นจริงใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะที่คาดหวังในรอบสี่ กำหนดให้สมรรถนะที่มีค่าช่องว่างต่ำกว่า -1.20 เป็นสมรรถนะที่สำคัญในการพัฒนา

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบการพัฒนารูปแบบการประเมินโดยการศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์ประกอบของรูปแบบ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการประเมินเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มุ่งประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้และกำหนดค่าน้ำหนักในการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้และค่าน้ำหนักคะแนนโดยผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มุ่งประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ และจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินโดยผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และการประชุมสนทนากลุ่มกับผู้ที่มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน โดยประเด็นการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินมี 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) และด้านความถูกต้อง (Accuracy) พร้อมกับปรับปรุงรูปแบบการประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. ผู้เชี่ยวชาญ และจากการประชุมสนทนากลุ่ม

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วางแผนและจัดเตรียมคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่เนื่องจากขณะนี้ยังไม่มี การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ไปทดลองใช้กับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นสถานศึกษาสำหรับฝึกปฏิบัติในขั้นตอนระหว่างการตรวจเยี่ยมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 แห่ง โดยเข้าไปดำเนินการภายหลังจากการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ขั้นตอนที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบการประเมินโดยผู้วิจัยได้ประสานผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 5 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอก ใน 3 รอบที่ผ่านมา จำนวน 10 คน และประสานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สมศ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานที่จัดฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนงานจัดประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน เพื่อให้พิจารณารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) และด้านความถูกต้อง (Accuracy) โดยใช้แบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 กลุ่ม จำนวน 18 คน ที่ระบุในขั้นตอนที่ 2 และจัดประชุมสนทนากลุ่มกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพิจารณาเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอก ใน 3 รอบที่ผ่านมา จำนวน 10 คน ในประเด็นคุณภาพรูปแบบ 4 ด้าน ดังข้างต้น และประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการพัฒนารูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ผลการสร้างสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยผลการกำหนดองค์ประกอบและตัวแปรสังเกตได้ของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ มีดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 20 ตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย

1.1) มีความเป็นกัลยาณมิตรที่เข้ามาช่วยสะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา

1.2) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

1.3) มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินคุณภาพภายนอก

1.4) ไม่แสดงอิทธิพลใดๆ ให้สถานศึกษาเห็นว่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจให้คุณให้โทษ

1.5) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการประเมินคุณภาพภายนอก

1.6) รักษาความลับของข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาที่เข้าประเมินได้เป็นอย่างดี

1.7) มีการรายงานผลการประเมินตามความเป็นจริง และไม่ยอมให้อิทธิพลใดๆ เบี่ยงเบนผลการประเมินให้ผิดไปจากความเป็นจริง

1.8) การตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพ

1.9) มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินคุณภาพภายนอก

1.10) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องในการประเมินคุณภาพภายนอก

1.11) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.12) มีเจตคติที่ดีต่อการประเมินคุณภาพการศึกษา

1.13) มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.14) ทำการประเมินร่วมกับสมาชิกในทีม

1.15) มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายกับกลุ่มต่างๆ ในการประเมินคุณภาพภายนอก

- 1.16) เห็นคุณค่าของการประสบความสำเร็จของทีมงานมากกว่าตนเอง
- 1.17) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายได้
- 1.18) มีการช่วยเหลือกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มผู้ประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.19) มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก
- 1.20) ศึกษาความรู้ทางการประเมินที่ทันสมัยอยู่เสมอ
- 2) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) มีจำนวน 23 ตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย
- 2.1) มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกได้ตรงตามบริบทด้านต่างๆ ของสถานศึกษา
- 2.2) มีความสามารถในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา
- 2.3) มีความสามารถในการวิเคราะห์แผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
- 2.4) มีความสามารถในการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในบริบทด้านต่างๆ ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายผลิตหรือผลลัพธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา
- 2.5) มีความสามารถในการวางแผนและออกแบบการประเมินสถานศึกษาได้เหมาะสมกับประเด็นที่ต้องประเมิน และภายในระยะเวลาที่กำหนด
- 2.6) มีความเข้าใจถึงหลักการประเมิน เช่น การเสริมพลัง การมีส่วนร่วม เป็นต้น
- 2.7) มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และเหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
- 2.8) มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูล
- 2.9) มีสามารถในการระบุเอกสาร หลักฐาน ร่องรอยการดำเนินงานที่จำเป็นในการอ้างอิงตามประเด็นการประเมิน
- 2.10) มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลที่สำคัญตามประเด็นการประเมิน
- 2.11) มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก
- 2.12) มีความสามารถในการรายงานผลการประเมินด้วยวาจาที่ชัดเจน ตรงตามสภาพจริงของสถานศึกษา

- 2.13) มีความสามารถในการอธิบาย ชี้แจงให้สถานศึกษาเข้าใจในกรณี que เห็นว่าผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง
- 2.14) มีความสามารถในการเจรจาให้สถานศึกษาเห็นประโยชน์ และยอมรับผลการประเมิน แม้ว่าผลการประเมินจะออกมาไม่ค่อยดี
- 2.15) ให้โอกาสสถานศึกษาในการชี้แจงเพิ่มเติมในกรณีผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง
- 2.16) มีความสามารถในการให้ความเห็นอย่างมีอาชีพ โดยใช้การอ้างอิง/วิเคราะห์จากหลักฐาน ร่องรอยที่ปรากฏ
- 2.17) มีความสามารถในการจัดการนำข้อมูลหรือหลักฐานรายละเอียดต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในการพิจารณาตามประเด็นการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.18) มีความสามารถในการเขียนรายงานผลการประเมินที่ชัดเจน ชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเป็นรายงานที่เขียนจากหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง
- 2.19) มีความสามารถในการสะท้อนผลการประเมินให้สถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ที่เกี่ยวข้องยอมรับ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาในอนาคต
- 2.20) มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อระบุจุดเด่นของสถานศึกษา
- 2.21) มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อระบุจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา
- 2.22) มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อค้นพบจากการประเมิน เพื่อระบุข้อเสนอแนะในการพัฒนาได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
- 2.23) มีความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะ และชี้แนะให้สถานศึกษาเกิด ความท้าทายในการยกระดับคุณภาพ

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ มีดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบสมรรถนะหลัก (COR) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (TEW) และความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ (ACO) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.89 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก ร้อยละ 79 เท่ากัน รองลงมาคือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ (MPE) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.77 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก ร้อยละ 77 และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน (AIT) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.65 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก ร้อยละ 42

1.2.2 องค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (FUN) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ (ARF) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.85 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 72 รองลงมาคือ ความสามารถในการสื่อสาร (CCS) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.83 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 70 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม (THV) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.83 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 69 ความสามารถในการประเมิน (ABS) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.80 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 64 และความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน (UCS) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.72 มีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 54

1.2.3 เมื่อพิจารณาดัชนีความสอดคล้องกลไกของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันสองชั้นของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ พบว่า χ^2 เท่ากับ 36.31 (df = 37) ค่า p-value เท่ากับ 0.501 ค่า χ^2 / df เท่ากับ 0.981 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.97 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 และค่า RMR เท่ากับ 0.009 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3 ผลการวิเคราะห์หาช่องว่างของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Competency Gap Analysis) ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะ และช่องว่างสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นจริง ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับที่คาดหวังในรอบสี่ พบว่า

1.3.1 สมรรถนะหลัก ในภาพรวมที่เป็นจริงใน 3 รอบที่ผ่านมา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง-มาก โดยมีสมรรถนะหลักด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ สูงที่สุด มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D.=0.78) และสมรรถนะหลักที่มีต่ำกว่าสมรรถนะอื่นๆ คือ สมรรถนะหลักด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$, S.D.=0.92) ส่วนสมรรถนะหลักที่คาดหวังในรอบสี่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยมีสมรรถนะหลักด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ สูงที่สุด มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D.=0.44) และ

สมรรถนะที่มีต่ำกว่าสมรรถนะอื่นๆ คือ สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมโดยมีระดับสมรรถนะในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.49) ตามลำดับ

1.3.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ในภาพรวมที่เป็นจริง ใน 3 รอบที่ผ่านมา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย-มาก โดยมีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ด้านความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน สูงที่สุด มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D.= 0.81) และสมรรถนะที่มีต่ำกว่าสมรรถนะอื่นๆ คือ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ด้านความสามารถในการสื่อสาร มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$, S.D.= 0.77) ส่วนสมรรถนะที่คาดหวังในรอบสี่ ในภาพรวม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด โดยมีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ด้านความสามารถในการประเมิน สูงที่สุด มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.53) และสมรรถนะที่มีต่ำกว่าสมรรถนะอื่นๆ คือ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ด้านความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.54) ตามลำดับ

1.3.3 สมรรถนะหลักที่คาดหวังและต้องการให้มีความสำคัญในการพัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน ตัวแปรสังเกตได้ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน (ค่าช่องว่างสมรรถนะ -1.68) ส่วนสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ที่คาดหวังและต้องการให้มีความสำคัญในการพัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ด้านความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ ตัวแปรสังเกตได้ มีความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะ และชี้แนะให้สถานศึกษาเกิดความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพ (ค่าช่องว่างสมรรถนะ -2.31)

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกกระตือรือร้น การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเห็นผลลัพธ์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน ได้แก่

2.1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้และกำหนดค่าน้ำหนักสำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกกระตือรือร้นการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเห็นผลลัพธ์ โดยนำสมรรถนะที่ได้จากตอนที่ 1 มาพัฒนาตัวบ่งชี้และกำหนดค่าน้ำหนักสำหรับการประเมิน พบว่า

2.1.1 ตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลัก มีจำนวนทั้งหมด 4 สมรรถนะ 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม มี 2 ตัวบ่งชี้ (น้ำหนักรวม 30 คะแนน) ประกอบด้วย ระดับความพึงพอใจของสมาชิกในทีมประเมินเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกตามที่ได้รับมอบหมาย (น้ำหนัก 10 คะแนน) และร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกและเอกสารต่างๆ ที่จัดส่งให้ สมศ. ภายในระยะเวลาที่กำหนด (น้ำหนัก 20 คะแนน)

2) สมรรถนะหลักด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ มี 2 ตัวบ่งชี้ (น้ำหนักรวม 25 คะแนน) ประกอบด้วย จำนวนข้อร้องเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก (น้ำหนัก 10 คะแนน) และระดับความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก (น้ำหนัก 15 คะแนน)

3) สมรรถนะหลักด้านความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ มี 2 ตัวบ่งชี้ (น้ำหนักรวม 30 คะแนน) ประกอบด้วย จำนวนครั้งที่เข้าร่วมการประชุม หรือการอบรม หรือการพัฒนาทางวิชาการด้านต่าง ๆ ตามที่กำหนด (น้ำหนัก 10 คะแนน) และร้อยละของเล่มรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ต้องปรับแก้ไขที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ (น้ำหนัก 20 คะแนน)

4) สมรรถนะหลักด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน มี 3 ตัวบ่งชี้ (น้ำหนักรวม 15 คะแนน) ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก (น้ำหนัก 3 คะแนน) ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง ร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา (Pre-Assessment) เพื่อกำหนดรูปแบบการประเมิน และวางแผนการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม (น้ำหนัก 7 คะแนน) และความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในการจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก (น้ำหนักรวม 5 คะแนน)

2.1.2 ตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ มีจำนวนทั้งหมด 5 สมรรถนะ 13 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม มี 3 ตัวบ่งชี้ (น้ำหนักรวม 20 คะแนน) ประกอบด้วย ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกได้ตรงตามบริบทด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา (น้ำหนัก 5 คะแนน) ความสามารถในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา (น้ำหนัก 8 คะแนน) และความสามารถการวิเคราะห์แผนการพัฒนสถานศึกษา (น้ำหนัก 7 คะแนน)

2) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ด้านความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน มี 2 ตัวบ่งชี้ (น้ำหนักรวม 15 คะแนน) ประกอบด้วย ความสามารถในการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในบริบทด้านต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายผลผลิตหรือผลลัพธ์ การดำเนินงานของสถานศึกษา (น้ำหนัก 8 คะแนน) และความสามารถในการวางแผนและออกแบบการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาได้เหมาะสมกับประเด็นที่ต้องประเมินและรูปแบบการประเมิน (น้ำหนัก 7 คะแนน)

3) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ด้านความสามารถในการประเมิน มี 3 ตัวบ่งชี้ (น้ำหนักรวม 20 คะแนน) ประกอบด้วย ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิง

คุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และเหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (น้ำหนัก 8 คะแนน) ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูล (น้ำหนัก 7 คะแนน) และความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลที่สำคัญตามประเด็นการประเมินคุณภาพภายนอก (น้ำหนัก 5 คะแนน)

4) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ด้านความสามารถในการสื่อสาร มี 2 ตัวบ่งชี้ (น้ำหนักรวม 20 คะแนน) ประกอบด้วย ความสามารถในการรายงานผลการประเมินด้วยวาจาที่ชัดเจน ตรงตามสภาพจริงของสถานศึกษา (น้ำหนัก 10 คะแนน) และความสามารถในการอธิบาย ชี้แจงให้สถานศึกษาเข้าใจในกรณีที่เห็นว่าผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง (น้ำหนัก 10 คะแนน)

5) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ด้านความสามารถในการเขียนรายงาน และให้ข้อเสนอแนะ มี 3 ตัวบ่งชี้ (น้ำหนักรวม 25 คะแนน) ประกอบด้วย ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งให้ปรับแก้ไขที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ (น้ำหนัก 8 คะแนน) ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งยอมรับผลการประเมินภายในเวลาที่ สมศ. กำหนด (น้ำหนัก 7 คะแนน) และความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณภาพรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก (ไม่มีข้อทักท้วง) (น้ำหนัก 10 คะแนน)

6) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลัก จำนวน 4 สมรรถนะ 9 ตัวบ่งชี้ พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D.=0.63 และ $\bar{X} = 4.58$, S.D.=0.64 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ จำนวน 5 สมรรถนะ 13 ตัวบ่งชี้ พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D.=0.64 และ $\bar{X} = 4.59$, S.D.=0.59 ตามลำดับ)

7) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของน้ำหนักความสำคัญสำหรับประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวน 4 สมรรถนะ 9 ตัวบ่งชี้ พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.=0.67 และ $\bar{X} = 4.34$, S.D.=0.55 ตามลำดับ) ส่วนน้ำหนักความสำคัญสำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ จำนวน 5 สมรรถนะ 13 ตัวบ่งชี้ พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.64 และ $\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.58 ตามลำดับ)

2.2 ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน พบว่า

2.2.1 รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้น เป็นโครงสร้าง

ที่แสดงถึงองค์ประกอบของการประเมิน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มี
มุ่งประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.2.2 คู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้น
ได้แก่

ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย 1.1) หลักการและเหตุผล 1.2) วัตถุประสงค์
ของการประเมิน 1.3) นิยามศัพท์เฉพาะ และ 1.4) ประโยชน์ที่จะได้รับ

ส่วนที่ 2 ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ประกอบด้วย
2.1) ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และ 2.2) ตัวบ่งชี้ และ
เกณฑ์การประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

ส่วนที่ 3 การใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ประกอบด้วย
3.1) รูปแบบการประเมิน 3.2) บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง 3.3) วิธีการประเมิน ประกอบด้วย 10
ขั้นตอน 3.4) วิธีการตัดสินผล 3.5) การติดตามและประเมินสมรรถนะ และ 3.6) การรายงานผลและ
ให้ข้อมูลป้อนกลับ

ส่วนที่ 4 ภาคผนวก ประกอบด้วย เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และแบบ
รายงานผลการประเมิน

**2.3 ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์
และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน**

2.3.1) ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์
โดยผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และ
ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในภาพรวมทุกด้าน
รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การ
ติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility)
ความเป็นประโยชน์ (Utility) และด้านความถูกต้อง (Accuracy) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$,
S.D.=0.52)

2.3.2) ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินโดยผู้บริหารหรือ
ผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการ

ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.49)

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ได้แก่

3.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ พบว่า

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นสถานศึกษาฝึกปฏิบัติในการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สมศ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานที่จัดฝึกอบรม ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องในการนำไปใช้ ประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ จากการฝึกปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมสามารถปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ได้ตามบทบาทและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วนยังในส่วนควรได้รับการพัฒนาในเรื่องการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ การกำหนดประเด็นการประเมิน และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลตามประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้ รวมทั้งควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษในประเด็นการเขียนรายงานผลการประเมินและการให้ข้อเสนอแนะที่มีความชัดเจน สามารถสะท้อนผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ตรงตามสภาพจริง และการชี้แนะให้สถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาระดับคุณภาพการศึกษาในเชิงอนาคตที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และแผนการศึกษาชาติ

3.2 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ พบว่า

3.2.1 ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นสถานศึกษาฝึกปฏิบัติในการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพิจารณาเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา และผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สมศ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานที่จัดฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนงานจัดประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง ผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.54; $\bar{X}=4.53$, S.D.=0.56; $\bar{X}=4.53$, S.D.=0.59; $\bar{X}=4.53$, S.D.=0.54 ตามลำดับ)

3.2.2 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นสถานศึกษาฝึกปฏิบัติในการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพิจารณาเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา และผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สมศ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานที่จัดฝึกอบรมผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่วนงานจัดประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าในภาพรวมผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.59)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ จากข้อค้นพบมีหลายประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขออภิปรายผลใน 3 ประเด็น ตามขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

1.1 การศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์งานและบริบทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของ สมศ. พร้อมทั้งจัดกลุ่มงาน สังเคราะห์ผลการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา และสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อวิเคราะห์เนื้อหา และกำหนดองค์ประกอบและตัวแปรสังเกตได้ของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์งานและบริบทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ พร้อมทั้งจัดกลุ่มงาน สังเคราะห์ผลการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา และสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. และผู้เชี่ยวชาญ โดยสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ DAVID C. McClelland (1973) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบสมรรถนะมี 5 ส่วน

ประกอบด้วย 1) ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ 2) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล 3) ทศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น (Self-concept) 4) บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น และ 5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย และสอดคล้องกับจิรประภา อัครบวร (2549: 68) ที่กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง จะมีสมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ 1) พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์กร 2) สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ ความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร และการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และ 3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของงาน สามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency) และขั้นตอนของการศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะ และยังสอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2557: 12-13) ที่ได้กล่าวถึงในขั้นตอนการประเมินสมรรถนะไว้ในโมเดลการวัดและประเมินสมรรถนะของบุคลากรวิชาชีพต่างๆ โดยต้องดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะสำคัญสำหรับบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพต่างๆ (Key Competencies) กำหนดสมรรถนะสำคัญสำหรับบุคลากรวิชาชีพ ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน

1.2 การตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรสังเกตได้ของสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ โดยการดำเนินการในขั้นตอนนี้ มีความสอดคล้องกับศิริชัย กาญจนวาสี (2557: 12-13) ที่ได้กล่าวถึงในขั้นตอนการประเมินสมรรถนะไว้ในโมเดลการวัดและประเมินสมรรถนะของบุคลากรวิชาชีพต่างๆ ไว้ว่าขั้นตอนการตรวจสอบและยืนยันสมรรถนะจะทำให้สมรรถนะเป็นที่ยอมรับและเป็นการยืนยันระดับความสำคัญของสมรรถนะในตำแหน่งต่างๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ. (2548: 10-56) ระบุไว้ว่าการจัดทำสมรรถนะควรมีการสำรวจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและผลสัมฤทธิ์ของหน้าที่รับผิดชอบหลักของสายงาน และชั้นงานต่างๆ นอกจากนี้ยังมีข้อมูลความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ และสมรรถนะของสายงานนั้นๆ ด้วย จากตัวแทนของกลุ่มงานต่างๆ เพื่อให้ข้อมูลสามารถยืนยันข้อมูลพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งทำให้เห็นลักษณะเด่นของงานในแต่ละกลุ่ม

1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อใช้สำหรับทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และวิเคราะห์หาช่องว่างสมรรถนะ พบว่าสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อ

การปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ สามารถแบ่งสมรรถนะได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่

โดยสมรรถนะหลัก มีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ มากกว่าสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ เนื่องจากสมรรถนะหลักมีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประเมินภายนอกอย่างยิ่ง เป็นคุณลักษณะภายในของผู้ประเมินภายนอกที่จะนำมาซึ่งผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สามารถสะท้อนสภาพจริงของผลการดำเนินงาน หรือผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสมรรถนะหลักที่สำคัญนี้ คือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ ซึ่งผู้ประเมินภายนอกต้องมีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง มีความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่ยอมให้อิทธิพลใดๆ มาเบี่ยงเบนผลการประเมินให้ผิดไปจากความเป็นจริง สอดคล้องกับคุณสมบัติสำคัญของผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (Online) และสอดคล้องกับบทบาทของผู้ประเมินภายนอกขององค์การความร่วมมือระหว่างประเทศว่าด้วยการรับรองห้องปฏิบัติการ (The ILAC Secretariat, 2006: 7-8) ระบุว่าผู้ประเมินภายนอกต้องยึดความถูกต้องในผลสรุปการประเมิน ถึงแม้ว่าจะได้รับแรงกดดันให้เปลี่ยนแปลง ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่อยู่บนพื้นฐานของร่องรอยหลักฐานการประเมิน

ในส่วนของสมรรถนะหลัก การทำงานเป็นทีม และความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักมากกว่าองค์ประกอบอื่นๆ (น้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.89 เท่ากัน) เนื่องจากสมรรถนะด้านนี้จะช่วยให้การปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ผ่านการกลั่นกรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผลการประเมินร่วมกันของผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทั้งทีมประเมินสอดคล้องกับงานวิจัยของอรนิศา เจริญรวย (2544: 175-178) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะและวิธีการที่พึงประสงค์ในการกำหนดผู้ประเมินภายนอกสำหรับตรวจสอบสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่าผู้ประเมินภายนอกต้องมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการประเมิน เช่น มีภาวะผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์ มีทักษะการทำงานเป็นทีม และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับ สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกของ Canadian Evaluation Society (2010: 2-4) ด้านคุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกที่ต้องมีทักษะการประสานงานและการทำงานเป็นทีม ทักษะการทำงานส่วนบุคคล (ตนเอง และทีม) และทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ในส่วนของสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ พบว่าความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่มากกว่าองค์ประกอบอื่นๆ (น้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.89) เนื่องจากผู้ประเมินภายนอกต้องสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อค้นพบจากผลการประเมินเพื่อระบุจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และปฏิบัติได้แก่สถานศึกษา รวมถึงสามารถชี้แนะให้เกิดการนำ

ผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในอนาคตได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะมาศ หวังช่วยกลาง (2547: 103-109) ที่ได้ศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่าผู้ประเมินภายนอกต้องสามารถรายงานผลการประเมินที่ชัดเจนตามความเป็นจริงจากหลักฐานที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้

ในส่วนของระดับสมรรถนะหลัก พบว่า สมรรถนะที่เป็นจริงใน 3 รอบที่ผ่านมา สอดคล้องกับที่คาดหวังในรอบสี่ คือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ เนื่องจากเป็นสมรรถนะหลักที่มีผลโดยตรงต่อความถูกต้อง น่าเชื่อถือของผลการประเมินคุณภาพภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของคิงและคณะ (สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. 2550; อ้างอิงจาก King; et al. 2001) ที่ระบุว่าผู้ประเมินภายนอกต้องมีวิชาชีพนักประเมิน ซึ่งต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ และจรรยาบรรณ

ในส่วนระดับสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ พบว่า สมรรถนะที่เป็นจริงใน 3 รอบที่ผ่านมา มีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ด้านความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน สูงที่สุด และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังในรอบสี่ คือ ด้านความสามารถในการประเมิน เนื่องจาก การเป็นผู้ประเมินภายนอกที่มีคุณภาพนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถในการประเมินเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2547: 300-339) ที่พบว่า องค์ประกอบความรู้ ความสามารถในการประเมินของผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดและสำหรับเอกสารและงานวิจัยของต่างประเทศนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของคิงและคณะ (สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. 2550; อ้างอิงจาก King; et al. 2001) ที่ได้รับบุสมรรถภาพที่สำคัญของผู้ประเมินอันดับแรก คือด้านการประยุกต์ใช้กระบวนการสืบสอบอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้และความสามารถในการประเมิน

ในส่วนช่องว่างสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นจริงใน 3 รอบที่ผ่านมา กับที่คาดหวังในรอบสี่ พบว่าสมรรถนะหลักที่คาดหวังและต้องการให้มีความสำคัญในการพัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลักความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน ตัวแปรสังเกตได้ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน (ค่าช่องว่างสมรรถนะ -1.68) ส่วนสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ที่คาดหวังและต้องการให้มีความสำคัญในการพัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ด้านความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ ตัวแปรสังเกตได้ มีความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะ และชี้แนะให้สถานศึกษาเกิดความท้าทายในการยกระดับคุณภาพ (ค่าช่องว่างสมรรถนะ -2.31) โดยทั้งสองสมรรถนะดังข้างต้นสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ตามที่ระบุไว้ในกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2560: Online) โดยว่าการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่จะเป็นการประเมินเชิงคุณภาพ เน้นข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ที่สะท้อนผลลัพธ์การดำเนินงาน โดยใช้การตัดสินใจของ

ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) ดังนั้นสมรรถนะด้านความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง รวมทั้งองค์ประกอบของวิธีการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ จะมีการศึกษาข้อมูลด้านบริบทพื้นฐานของสถานศึกษา (Organization Context) และการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา (Common Data Set; CDS) การวิเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) โดยการปฏิบัติงานในส่วนนี้ จำเป็นต้องดำเนินการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ พบว่า เป็นโครงสร้างที่แสดงถึงองค์ประกอบของการประเมิน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มีผู้ประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับทฤษฎีจุดมุ่งหมายของการประเมิน กล่าวคือ การประเมินเกิดขึ้นภายใต้บริบททางสังคมที่แตกต่างกันในการประเมินแต่ละครั้ง ดังนั้นรูปแบบการประเมินที่ใช้ต้องมีการกำหนดองค์ประกอบของการประเมิน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมิน สิ่งที่ต้องการประเมิน บทบาทหรือวิธีการประเมิน ซึ่งมาพร้อมกับการตัดสินผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและ/หรือเปลี่ยนแปลงพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่ประเมินให้ดียิ่งขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2554: 55-73)

สำหรับผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะหลัก จำนวน 4 สมรรถนะ 9 ตัวบ่งชี้ พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนตัวบ่งชี้สำหรับประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ จำนวน 5 สมรรถนะ 13 ตัวบ่งชี้ พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน เนื่องจาก ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินสมรรถนะดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นตัวบ่งชี้ที่เน้นการประเมินผลลัพธ์ การปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-based monitoring and evaluation: M&E) ที่ Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist (2004: 1) กล่าวว่า iva การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ เป็นเครื่องมือการจัดการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพที่สามารถนำมาใช้เพื่อช่วยในการกำหนดนโยบาย ติดตามความก้าวหน้า วิเคราะห์ผลกระทบที่จะได้รับจากโครงการหรือนโยบาย การดำเนินงานจะมุ่งเน้น ที่การติดตามและการประเมิน รวมถึงให้ความสำคัญที่ผลผลิตและผลลัพธ์ และตัวบ่งชี้ที่กำหนดมาใช้ สำหรับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดไว้ในกรอบ แนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ของ สมศ. (2560: Online) ซึ่งเป็นการประเมินเชิงคุณภาพ

เน้นข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ที่สะท้อนผลลัพธ์การดำเนินงาน ใช้การตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) มีการศึกษาข้อมูลด้านบริบทพื้นฐานของสถานศึกษา (Organization Context) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา (Common Data Set; CDS) การวิเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) และมีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ สมศ. พัฒนาไว้

สำหรับผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด และมีผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยรายการประเมินที่มีผลการประเมินสูงสุด คือสารสนเทศที่ได้จากรูปแบบการประเมิน มีความครอบคลุมเพียงพอต่อการนำผลการประเมินไปใช้ตัดสินใจของผู้บริหารและผู้รับการประเมิน เนื่องจากรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น มีตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินที่สอดคล้องกับบริบทการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ และมีการรายงานผลการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในภาพรวม และเป็นรายบุคคล ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ สอดคล้องกับศิริชัย กาญจนวาสี (2550: 30) ที่กล่าวไว้ว่าการประเมินผลการดำเนินงานที่ได้จากการดำเนินตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ (Key Performance Indicators) ในการวัดผลการดำเนินงาน ควรพิจารณาจากตัวชี้วัดที่สามารถสะท้อนคุณภาพหรือความสำเร็จของการดำเนินงานได้

3. การทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

จากผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ พบว่า ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง ผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการประเมินส่วนใหญ่ที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบการประเมิน และวิธีการตัดสินใจ สำหรับผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ในภาพรวมผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการประเมินที่มีผลการประเมินสูงสุด คือ สิ่งที่มุ่งประเมิน คือ สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมิน และน้ำหนักความสำคัญของการประเมิน ซึ่งประเด็นดังกล่าวเน้นประเมินผลลัพธ์การปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น

สำคัญ เนื่องจากการประเมินคุณภาพภายนอกที่มีบริบทที่เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพ การศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปหลายประการ โดยมีประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ ผู้ประเมินภายนอกกระตือรือร้นการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การปฏิรูประบบการบริหารจัดการ ในส่วนของการ ปรับรูปแบบ/วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกให้ลดการสร้างภาระให้กับสถานศึกษา โดยการใช้ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการปฏิรูปการเรียนรู้ การปรับระบบการใช้ ICT เพื่อการศึกษา สอดคล้อง กับ Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist (2004: 25) ที่ได้ระบุในขั้นตอนที่ 2 และ 3 ของการติดตามและ มุ่งเน้นผลลัพธ์ว่าการกำหนดผลลัพธ์มีความจำเป็นสำหรับระบบการกำกับติดตามและประเมินผลแบบ มุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยผลลัพธ์จะต้องถูกอธิบายโดยชุดของตัวชี้วัดหลัก (Key Performance Indicators: KPI) การเลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตามควรคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่สะท้อนผลลัพธ์ทั้ง ปัจจัย กระบวนการ/ กิจกรรม ผลผลิตและผลลัพธ์ และมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมในการประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะตามรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ สมศ. ควรนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปวางแผนการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกกระตือรือร้น การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอกของ สมศ. แล้ว ให้มีสมรรถนะตาม เกณฑ์ที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง และควรนำไปกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาและคัดเลือกผู้ประเมิน ภายนอกกระตือรือร้นการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ผู้ประเมินภายนอกที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์เข้ามา ปฏิบัติงาน รวมถึงควรจัดทำฐานข้อมูลสมรรถนะและผลการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมิน ภายนอกเป็นรายบุคคล เพื่อให้เห็นพัฒนาการของคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกได้ นอกจากนี้ควรนำผลการประเมินสมรรถนะไปปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาให้สอดคล้องกับ ระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ส่วนผู้ประเมินภายนอกกระตือรือร้นการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำ ผลการประเมินไปจัดทำแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้ตนเอง มีสมรรถนะเป็นไปตามเกณฑ์ และสร้างความเชื่อมั่นด้านคุณภาพผู้ประเมินภายนอกของ สมศ. ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เกิดความเชื่อมั่นต่อผลการประเมินและนำผลการประเมิน ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาระดับคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา

2. การนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกกระตือรือร้นการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ไปใช้ หน่วยงานที่รับผิดชอบควร ศึกษารายละเอียดของรูปแบบการประเมินฯ จากคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินฯ ให้ชัดเจน เพื่อให้ เกิดความเข้าใจอย่างละเอียดในทุกประเด็นเนื้อหา รวมทั้งควรมีการจัดประชุมประชาพิจารณ์ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วนก่อนนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะแบบออนไลน์ เพื่อความรวดเร็วรองรับการบริหารจัดการคุณภาพผู้ประเมินภายนอกของ สมศ. ที่มีจำนวนมาก โดยการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกดังกล่าวควรมีความเชื่อมโยง ต่อเนื่องกันทั้งระบบ ตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกเป็นผู้ประเมิน ขั้นตอนระหว่างการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก และขั้นตอนหลังการประเมินคุณภาพภายนอก จะทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบประเมินสมรรถนะสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปกำหนดแผนการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกได้ทั้งระยะสั้น และระยะยาว รวมการบริหารจัดการคุณภาพพิจารณาการจัดสรรงานประเมิน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามผลการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกได้เป็นรายบุคคล รวมทั้งผู้ประเมินภายนอกจะได้รับทราบระดับสมรรถนะของตนเอง และสามารถนำไปกำหนดแผนพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Dynamic Model)

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการอบรมพัฒนาผู้ประเมินภายนอกให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับผลการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกเป็นรายบุคคล โดยหลักสูตรการอบรมพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ควรประกอบด้วยหลักสูตรพื้นฐาน และหลักสูตรยกระดับคุณภาพผู้ประเมินภายนอกตามค่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละสมรรถนะ

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เทียบเคียงกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาเซียน เพื่อนำมาพัฒนาต้นแบบและยกระดับวิชาชีพผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นที่ยอมรับต่อกลุ่มประเทศอาเซียน และนำไปสู่การแลกเปลี่ยนผู้ประเมินภายนอก หรือร่วมเป็นส่วนหนึ่งของข้อมติประเมินในรูปแบบการประเมินร่วมกับองค์กรต่างประเทศ (Joint Accreditation) ต่อไปในอนาคต รวมถึงการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกมืออาชีพ (Professional Assessors) เพื่อกำหนดเส้นทางวิชาชีพของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นผู้ประเมินมืออาชีพในอนาคต โดยการศึกษาเทียบเคียงกับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการยอมรับในกลุ่มประเทศอาเซียน หรือระดับนานาชาติ

4. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ในระดับอื่นๆ ได้แก่ การศึกษาปฐมวัย ด้านการอาชีวศึกษา ระดับอุดมศึกษา หรือประเภทเฉพาะทางอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบหาสมรรถนะร่วมหรือสมรรถนะเฉพาะแต่ละระดับ เพื่อสามารถกำหนดแนวทาง หรือรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกให้สอดคล้องกับบริบทของการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาแต่ละระดับ แต่ละประเภทได้



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพ การศึกษา พ.ศ. 2553*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนที่ 23 ก วันที่ 2 เมษายน 2553. หน้า 22-35.
- (2561). *กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2561. หน้า 3-5.
- กรัณญา อรุณรัตน์. (2547). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกสำหรับตรวจสอบ หน่วยงานฝึกอบรมภาคเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาโสตทัศนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เกื้อ กระแสโสม. (2547). *การพัฒนาการรับรองผู้ประเมินภายนอกตามแนวคิดที่เน้นสมรรถภาพ สำหรับการประเมินสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (สาขาการวัดและประเมินผล การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- แขก มุลเดช. (2549). *พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาโดยครอบครัว*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (สาขาวิจัยและประเมิน ผลการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- จรัมพร ประถมบุรณ์. (2548). *การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นเลิศในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลปกครอง. หน้า 8.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996). หน้า 68.
- ชัยวิชิต เขียรชนะ. (2553, ธันวาคม). *เข้มทิศการประเมิน*. *Suranaree Journal*. 4(2): 67-76.
- ชนาธิป หุ้ยแป. (2551). *พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความ เชี่ยวชาญ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2554). *รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ศ.ด. (สาขาการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์วิทย์ แสันทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์. หน้า 10-11.
- (2547). *“คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารผลงานยุคใหม่”*. เอกสารเพื่อการประเมิน คุณสมบัติและงานผลงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลปกครอง. ไม่ปรากฏสถานที่จัดพิมพ์. หน้า 22-27.

- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2543, ตุลาคม-ธันวาคม). Competency-based Human Resource Management. *วารสารการบริหารคน*. 21: 11-18.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ทองอยู่ แก้วไทรชะ; และคนอื่นๆ. (2548). *มาตรฐานและรูปแบบการพัฒนาหน่วยประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ไม่ปรากฏสถานที่จัดพิมพ์. หน้า 56-62.
- นันทิยา บุญสวัสดิ์. (2545). *การพัฒนาแนวทางการเก็บข้อมูลโรงเรียนสำหรับผู้ประเมินภายนอก*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2549). *Competency-based approach*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. หน้า 33, 35.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2541). *สังกัดเบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้*. (เอกสารประกอบคำบรรยาย วิชาสถิติและแนวโน้มทางการศึกษาภาควิชาวิจัยการศึกษา). หน้า 20-29).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย; และ สุวิมล ว่องวานิช. (2542). *การวิเคราะห์การจัดอันดับมหาวิทยาลัยของประเทศในเอเชีย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. หน้า 53.
- นพดล เจนอักษร. (2546). *“วิธีวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและชุมชนเชิงปริมาณ”*. (เอกสารประกอบ คำสอนหน่วยงานที่ 1-5 ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ ประกาศนียบัตร บัณฑิตทางการบริหารศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช). หน้า 31-32.
- ปาริฉัตร อุทัยพันธ์. (2554). *การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา เทคนิคเกสซ์กรรม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. *วารสาร KKU Res.* 16(7): 883-898.
- ปิยะมาศ หวังช่วยกลาง. (2547). *สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2548). *การบริหารงานบุคคลบนพื้นฐานของความสามารถในงานสำหรับระบบ ISO*. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2560, จาก www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170512_112223.pdf.
- พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย. (2558). *รูปแบบ*. สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2558, จาก <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/competence?q=competency>.

- พรณี ไพศาลทักษิณ. (2550). การพัฒนารูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. (สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
พิสนุ ฟองศรี. (2549). การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
เทียมผ้าการพิมพ์. หน้า 69.
- ภูริต วาจาบัณฑิตย์. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนา
การบริหารทรัพยากรบุคคล: องค์ประกอบของระบบสมรรถนะ (*Components of a
Competency Model*). สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2558, จาก
<http://competency.rmutp.ac.th/components-of-a-competency-model/>.
- . แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล: การประเมิน
สมรรถนะ (*Competency Assessment*). สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2558, จาก
<http://competency.rmutp.ac.th/competency-assessment/>.
- มณีรัตนา โนนห้าว. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (สาขาวิชาการทดสอบ
และวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2541). การวิจัยเชิงคุณภาพการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร. หน้า 34.
----- . (2550). ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 34-36, 204-224.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). การประกันคุณภาพการศึกษา: ทุกคนทำได้ไม่ยาก. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช. หน้า 18-19.
- รุ่งรังษี วิบูลย์. (2544). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมของคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. (สาขาอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- วันเพ็ญ ผ่องกาย. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประกัน
คุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (สาขาการวัดผล
และประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2553, กรกฎาคม-ธันวาคม). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร. 2(4): 2-15.

- ศจี จิระโร. (2551). การประยุกต์ใช้วิธีการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อต่ออายุการรับรอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศศิธร บัวทอง. (2556). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (สาขาการทดสอบและวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริดา บุรชาติ. (2554). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพบัณฑิตสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2540). การวิจัยกึ่งทดลองทางพฤติกรรมศาสตร์: การออกแบบและการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 35.
- (2545). "ทฤษฎีการประเมินและการตัดสินใจ". (เอกสารประกอบคำสอนในประมวลสาระชุดวิชาการประเมินและการจัดการโครงการประเมิน บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช). หน้า 31.
- (2550). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 23, 30, 82, 84-86.
- (2554). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา. หน้า 55-73.
- (2557, ตุลาคม). การวัดและประเมินสมรรถนะของบุคลากรวิชาชีพ (Measurement and Evaluation of Professional Personnel). วารสารการวิจัยสังคมศาสตร์. 1-24.
- ศิริรัตน์ พิริยธนาลัย; และ จุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2553). สมรรถนะ เข้าใจ ใช้เป็น เห็นผล. กรุงเทพฯ: บริษัท ชิกเนเจอร์ โซลูชั่นส์ จำกัด. หน้า 50-55.
- ศิริรัตน์ ชุณหคล้อย. (2549). การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร. วารสารดำรงราชานุภาพ. 6(20): 20-50.
- สกาวัฒน์ จรุงนนทกาล. (2556). การพัฒนาชุดการประเมินสมรรถนะครูคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (สาขาการทดสอบและวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสรี ชัดเข้ม. (2538). โมเดลและการสร้างโมเดล. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 9(2): 50-69.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน). หน้า 4-5, 17, 28.

- สุทัศน์ น้าพูนสุขสันต์. (2546). *ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ*. สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.dms.moph.go.th/hrm.competency12.html>.
- สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2550). *การพัฒนาแบบจำลองเพื่อรับรองผู้ประเมินภายนอกในการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2545). *รายงานการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด. หน้า 12.
- สุรเสน ทั้งทอง. (2556). *รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษา ทั้งระบบในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1*. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2558, จาก <http://pck1.net/?name=research&file=readresearch&id=6>.
- สีมา สีมานันท์. (2548, มกราคม-กุมภาพันธ์). ว่าด้วยเรื่อง “สมรรถนะ” ในมุมมองของเลขาธิการ ก.พ.. *วารสารข้าราชการ*. 50(1): 1-4.
- สมเกียรติ บุญรอด; และคนอื่นๆ. (2551, กันยายน-ธันวาคม). *การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 10(3): 19-35.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). *วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 80.
- (2544). *การประเมินโครงการแนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 42.
- (2549). *วิธีวิทยาการประเมิน: ศาสตร์แห่งคุณค่า*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 80-82.
- เสรี ชัดแฉ่ม. (2538). *โมเดลและการสร้างโมเดล*. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. 9(2): 50-69.
- สายทิพย์ ยะฟู. (2550). *การพัฒนารูปแบบการประเมินหน่วยประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. (2558). *คุณลักษณะผู้ประเมินภายนอก*. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2558, จาก http://www.thaivq.org/index.php?option=com_content&view=article&id=39&Itemid=58/.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด. หน้า 14-35.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. หน้า 2-30.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2548). หน้า 3-11.
- สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร อย. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2561, จาก*
<http://elib.fda.moph.go.th/library/planweb/hrd/doc/พจนานุกรมFunctionCompetency.pdf>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2545). *รวมกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับ สมศ.* กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด. หน้า 55-133.
- (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด. หน้า 5, 29-30.
- (2547). *พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543*. กรุงเทพฯ: บริษัท จุฑทอง จำกัด. หน้า 3.
- (2550). *คำอธิบายประกอบการใช้แบบประเมินอภิธานรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: บริษัท จุฑทอง จำกัด. หน้า 1-25.
- (2554). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554)*. กรุงเทพฯ: บริษัท ออฟเซ็ท พลัส จำกัด. หน้า 37.
- (2555). *ระบบการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน “งานพัฒนาผู้ประเมินภายนอก”*. รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหาร สมศ. ครั้งที่ 8/2555 วันที่ 25 กันยายน 2555. หน้า 156-157.
- (2555). *การประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ.. รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหาร สมศ. ครั้งที่ 8/2555 วันที่ 25 กันยายน 2555*. หน้า 156-157.
- (2555). *คู่มือผู้ประเมินเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2554-2558)*. กรุงเทพฯ: บริษัท ออฟเซ็ท พลัส จำกัด. หน้า 14.
- (2556). *การรับรองมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหาร สมศ. ครั้งที่ 6/2556 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2556. หน้า 64.
- (2558). *ประกาศ สมศ. เรื่อง คุณสมบัติผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2558, จาก
<http://www.onesqa.or.th/download-file/index.php?ref=M2M0MT>.
- (2560). *กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ พ.ศ. (2559-2563)*. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2561, จาก www.onesqa.or.th/upload/download/201709292308583.pdf.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร. หน้า 21-27.

- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547, กรกฎาคม-กันยายน). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. *Chulalongkorn Review*. 16: 57-72.
- อรนิตา เจริญรว. (2544). *คุณลักษณะและวิธีการที่พึงประสงค์ในการกำหนดผู้ประเมินภายนอกสำหรับการตรวจสอบสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เอี่ยมพร หลินเจริญ. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้. (2559). *คู่มือการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2559*. ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์. หน้า 6.
- Accreditation Board for Engineering and Technology. (2558). *Competency Model for Program Evaluators*. Retrieved November 18, 2015, from <http://www.abet.org/program-evaluator-competency-model/>.
- American Evaluation Association. (2558.). *Guiding Principles for Evaluators*. Retrieved July 18, 2015, from <https://www.eval.org/p/cm/ld/fid=51>.
- Bernice Taylor. (2009). *Program Evaluation & Logic Model Consultants: Why Hire an External Evaluator?* Set the stage for purposeful evaluation. p.4.
- Bree Blottner. (2015). *Roles and Responsibilities of the External Evaluators*. Retrieved December 7, 2015, from <http://www.aicbr.ca/ourActivities/inFocus/inFocusEdition06>.
- Campbell, C; & Rozsnyai C. (2002). *Quality Assurance and the Development of Course Programmes*. UNESCO CEPES. Papers on Higher Education. p.132.
- CfBT Education Trust. (2010). *Literature Review: School Inspection; recent experiences in high performing education systems*. Retrieved April 27, 2015, from <http://www.cfbt.com>.
- Dales, M; & Hes, K. (1995). *Creating Training miracles*. Sydney: Prentice Hall. p. 80.
- Eisner, E. (1976). "Education Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Educational Evaluation". *Journal of Aesthetic Education*. p. 192-193.
- European Commission. (2015). *Evaluation approach and methodology*. Retrieved May 30, 2015, from https://ec.europa.eu/europeaid/evaluation-approach-and-methodology_en.
- Fitz; & Gibbon. (1996). *Monitoring Education: Indicators, Quality and Effectiveness*. Cassell London. p. 160–165.
- Freer Spreckley. (2009). *Results Based Monitoring and Evaluation Toolkit*. 2nd Edition. Local Livelihoods St Oswalds barn. UK. p. 5.
- Gary J. Skolits (2009, September). Reconceptualizing Evaluator Roles. *American Journal of Evaluation*. 30(3): 275-295.

- Hayes, R. H. (1983). Managing our way to economic decline. *Harvard Business Review*. 58(4): 67-77.
- Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist. (2004). *Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System*. The International Bank for Reconstruction and Development/ the World Bank. p. 1, 11-18, 25.
- John stone, J.N. (1981). *Indicators of Education Systems*. London: UNESCO. p. 36, 55-70.
- Keeves P.J. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon Press. p. 560.
- Love. (1991). *Evaluation-based research*. Retrieved November 30, 2015, from <http://www.kroobannok.com/blog/66493>.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*. 28(1): 1-14.
- O'Hagan, K. (1996). *Competence in Socail Work Practice: A Practical Guide for Professional*. London: Prentice Hall. p. 4-5.
- Rylatt, A.; & Lohan, K. (1995). Creating Training Miracles. Sydnry: Irwin. p. 36-38.
- Rutnik, T.; & Campbell, M. (2002). *When and How To use External Evaluators*. Association of Baltimore Grantmakers. p. 12.
- Shermon. (2000). Competency Based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centers. New Delhi: McGraw-Hill. p. 35.
- Spencer, M.L.; & Spencer, M.S. (1993). *Competency at Work: Model for Superior Performance*. New York: John Wiley. p. 9-11.
- The Canadian Evaluation Society. (2010, April). Competencies for Canadian Evaluation Practice. 11: 1-15.
- The Concise Oxford English Dictionary. (2015). *Competency*. Retrieved November 16, 2015, from <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/competence?q=competency>.
- The Georgia Evaluation Resource Center. (2015). *CHARACTERISTICS OF A GOOD EVALUATOR*. Retrieved September 19, 2015, from <HTTP://WWW.GEORGIAERC.ORG/CH2-E-3.ASP>.
- The ILAC Secretariat. (2006). *ILAC Guidelines on Qualifications and Competence of Assessors and Technical Experts*. ILAC-G11: 07/2006. Australia. p. 7-8
- UNESCO. (2004). *Report on the External Evaluation of UIE*. Hamburg: Germany. p. 37.
- United Nation. (2002). *Handbook on Monitoring and Evaluating for Results*. Evaluation Office United Nations Development Programme One United Nations Plaza. New York: USA. p. III.

William Bozeman; & et al. (2015). *Internal versus External Evaluators. Systems Planning, Research and Evaluation*. LLC is a Florida limited liability company. Retrieved November 15, 2015, from <http://www.bozemanassociates.com/internal-vs-external.html>.





ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์
และประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมิน

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ และประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมิน

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้บริหารของ สมศ. จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
1	ดร.มานิต บุญประเสริฐ	อดีตประธานคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรการอบรม พัฒนาผู้ประเมินภายนอก สมศ.
2	รศ.ดร.พนิตี รตะนากุล	อดีตประธานกรรมการบริหารงานวิจัย สมศ.
3	รศ.ดร.ไทย ทิพย์สุวรรณกุล	อดีตที่ปรึกษาคณะกรรมการร่วมพัฒนารอบแนวทาง การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ สมศ.
4	ศ.ดร.พทุธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์	อดีตกรรมการบริหารงานวิจัย สมศ.
5	รศ.อรุณี วิริยะจิตรา	อดีตกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพ การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมศ.

กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
1	น.ส.สุทธาสินี วัชรบูล	อดีตกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมศ.
2	รศ.ดร.วิรัช วรรณรัตน์	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
3	ดร.รุ่งเรือง สุขาภิรมย์	อดีตกรรมการบริหารงานวิจัย สมศ.
4	ดร.เพชร พิพัฒน์สันติกุล	อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
5	ดร.ดวงใจ ชนะสิทธิ์	คณะบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
1	นางเสถียรย์ แก้วสกุล	ผู้มีประสบการณ์ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
2	นางวนิดา จันทรวงศ์	ผู้มีประสบการณ์ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
3	นายสุวิทย์ มุ่งหมาย	ผู้มีประสบการณ์ประเมินภายนอก ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
4	ดร.ผจญ โกจารย์ศรี	ผู้มีประสบการณ์ประเมินภายนอกระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
5	นายประเสริฐ อรุณรัตน์	ผู้มีประสบการณ์ประเมินภายนอกระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน





ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
1	ดร.รุ่งเรือง สุขากิรมย์	อดีตรกรรมการบริหารงานวิจัย สมศ.
2	ดร.ผจญ โกจารย์ศรี	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมศ.
3	ดร.ดวงใจ ชนะสิทธิ์	คณะบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
4	นางเสริญ แก้วสกุล	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมศ.
5	นางวนิดา จันทรวงศ์	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมศ.



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวนภาพร ส่งแสง นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ แขนงการทดสอบและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (The Development of a Competencies Evaluation Model for the External Assessors in Basic Education Level: An Application of Results-Based Monitoring and Evaluation)” มี อาจารย์ ดร.อัญชลี สุขในสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตา ตูลย์เมธการ และรองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาร่วม นั้น

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ด้านการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา และการประกันและการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน รวมถึงประสบการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการนี้ดิฉันจึงใคร่ขอความกรุณาท่านโปรดให้ สัมภาษณ์เกี่ยวกับ “สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ รูปแบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และแนวทางการนำผลการติดตามและประเมินมาใช้พัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอก” เพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการสร้างเครื่องมือการวิจัยในการ เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ด้วยความเคารพและนับถืออย่างสูงยิ่ง

นางสาวนภาพร ส่งแสง

นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

แขนงวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-นามสกุล
2. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน
3. สถานที่ปฏิบัติงาน
4. วัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์
-
-

ตอนที่ 2 กรอบคำถามในการสัมภาษณ์

1. ในทัศนะของท่าน ท่านคิดว่าสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในการประเมินคุณภาพภายนอกทั้ง 3 รอบที่ผ่านมา (พ.ศ. 2544-2558) เป็นอย่างไร ?
2. จากบริบทของการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ที่เปลี่ยนไปจาก 3 รอบที่ผ่านมา ได้แก่ เน้นประเมินแบบองค์รวม (Holistic Assessment) ตัดสินผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีเชิงคุณภาพ ไม่เน้นการตรวจสอบเอกสาร เพื่อลดภาระของสถานศึกษาและครูผู้สอน นอกจากนี้ รอบสี่ สมศ. ต้องกำกับดูแลผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง เนื่องจากไม่มีหน่วยประเมินภายนอกแล้ว ท่านมีข้อคิดเห็นอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้
 - 2.1 สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competencies) ควรประกอบด้วยสมรรถนะด้านใดบ้าง เพราะเหตุใด ?
 - 2.2 รูปแบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-Based Monitoring and Evaluation) ควรเป็นอย่างไร ?
 - 2.3 แนวทางในการนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้พัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competencies-Based Approach) ควรจะอย่างไร ?
3. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่
ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัย เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการ ประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์” จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความเห็น ของผู้ที่มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะของผู้ประเมิน ภายนอกจาก 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกตามที่ได้คาดหวัง มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่
2. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน จะนำมาใช้เฉพาะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะประมวลผลข้อมูล ในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ขอความกรุณาท่านโปรดให้ข้อมูลตามความ เป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผย และไม่มีผลเสียใดๆ ต่อตัวท่านและ การปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด
3. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมิน คุณภาพภายนอก รอบสี่ของผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)
4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาของท่าน ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอความ กรุณาท่านโปรดส่งแบบสอบถามกลับคืนยังผู้วิจัย โดยท่านสามารถส่งคืนทางไปรษณีย์หรือ สแกนแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วส่งทางอีเมล ถึงผู้วิจัยภายในวันที่.....

ด้วยความเคารพอย่างสูง
นางสาวนภาพร ส่งแสง
นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
แขนงวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านและ
เติมข้อมูลลงในช่องว่างให้ครบถ้วน

1. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

☐ 30-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 51-60 ปี

☐ 60 ปีขึ้นไป

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี สาขา.....

☐ ปริญญาโท สาขา.....

☐ ปริญญาเอก สาขา.....

3. ประสบการณ์การทำงานก่อนเป็นผู้ประเมินภายนอก

☐ ด้านการบริหารสถานศึกษา ตำแหน่ง.....

☐ ด้านการจัดการเรียนการสอน ตำแหน่ง.....

☐ ด้านการนิเทศก์การศึกษา ตำแหน่ง.....

☐ ด้านการประเมิน/ประกันคุณภาพการศึกษา ตำแหน่ง.....

☐ ด้านอื่นๆ ตำแหน่ง.....

4. ประสบการณ์ในการประเมินคุณภาพภายนอก

☐ น้อยกว่า 3 ปี

☐ 3-5 ปี

☐ 6-10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core
competency) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional competency)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องของระดับคะแนน ที่ตรงกับระดับความความคิดเห็นของท่านต่อสมรรถนะ
ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 3 รอบที่ผ่านมา กับสมรรถนะผู้ประเมิน
ภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมินคุณภาพภายนอก
รอบสี่ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา มากที่สุด
เป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมิน
คุณภาพภายนอกรอบสี่ มากที่สุด
- 4 หมายถึง เป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา มาก
เป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมิน
คุณภาพภายนอกรอบสี่ มาก
- 3 หมายถึง เป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา ปานกลาง
เป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมิน
คุณภาพภายนอกรอบสี่ ปานกลาง
- 2 หมายถึง เป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา น้อย
ระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมิน
เป็นคุณภาพภายนอกรอบสี่ น้อย
- 1 หมายถึง เป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกใน 3 รอบที่ผ่านมา น้อยที่สุด
เป็นระดับสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกที่คาดหวัง (จำเป็น) ในการประเมิน
คุณภาพภายนอกรอบสี่ น้อยที่สุด

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพ
 ภายนอกของผู้นประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสมรรถนะหลัก
 (Core competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional competency)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม



**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะกับนิยามสมรรถนะ
ของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็น
ต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core
Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)**

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบ ประเมินความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะกับนิยามสมรรถนะของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระหว่างสมรรถนะกับนิยามสมรรถนะของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

ตอนที่ 3 ข้อข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และเป็นผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมิน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากท่านไปวิเคราะห์และปรับปรุงสมรรถนะและนิยามของสมรรถนะต่อไป

คำตอบ ความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านจะมีคุณค่าต่องานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง และผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่าน เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และจะเก็บไว้เป็นความลับ การรายงานผลการวิจัยจะรายงานผลเป็นภาพรวมตามความมุ่งหมายของการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการร่วมมือตอบแบบประเมินมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นางสาวนภาพร ส่งแสง

นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

แขนงวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ-นามสกุล
2. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน
3. สถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะและนิยามสมรรถนะของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะและนิยามสมรรถนะของสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งการตอบในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อท่านแน่ใจว่า สมรรถนะและนิยามสมรรถนะมีความสอดคล้องกัน

ให้คะแนน 0 เมื่อท่านไม่แน่ใจว่า สมรรถนะและนิยามสมรรถนะมีความสอดคล้องกัน

ให้คะแนน -1 เมื่อท่านแน่ใจว่า สมรรถนะและนิยามสมรรถนะไม่มีความสอดคล้องกัน

สมรรถนะ	นิยามสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
		+1	0	-1
สมรรถนะหลัก 1 การทำงานเป็นทีม	หมายถึง ความตั้งใจอย่างแท้จริงที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม รวมทั้งมีความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงาน การแก้ไขปัญหา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นต่าง ๆ กับสมาชิกในทีม ข้อแก้ไขเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ			

สมรรถนะ	นิยามสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
		+1	0	-1
สมรรถนะหลัก 2 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ในอาชีพ	หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติตนได้ถูกต้อง ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพนักประเมินตามที่ สมศ. กำหนด รวมถึงการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และ มีวินัยในตนเอง ข้อแก้ไขเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ			
สมรรถนะหลัก 3 ความมุ่งมั่นเพื่อให้ งานสำเร็จ	หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ได้ ดี และดำเนินการกิจที่รับผิดชอบให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการส่ง มอบงานที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดตรงต่อ เวลา พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์แก้ไขปัญหา อุปสรรค รวมทั้งมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการ เรียนรู้ และตั้งใจในการพัฒนาความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพ การศึกษา เพื่อนำความรู้ ทักษะ และ ความสามารถที่เพิ่มพูนขึ้น มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน ข้อแก้ไขเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ			

สมรรถนะ	นิยามสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
		+1	0	-1
สมรรถนะหลัก 4 ความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อการทำงาน	หมายถึง ความสามารถในการเลือกและใช้ เทคโนโลยีต่าง และทักษะกระบวนการทาง เทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองในด้านการ เรียนรู้ การสื่อสาร และการปฏิบัติงานประเมิน คุณภาพการศึกษาอย่างถูกต้อง เหมาะสม ข้อแก้ไขเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ			
สมรรถนะตาม บทบาทหน้าที่ 1 ความสามารถในการ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพ แบบองค์รวม	หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ เชิงสังเคราะห์ มองภาพแบบองค์รวม และการ ตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ ที่นำไปสู่การให้ ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา ข้อแก้ไขเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ			
สมรรถนะ ตามบทบาทหน้าที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจ ในบริบทของสถานศึกษา ที่ประเมิน	หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ในการเข้าใจบริบทของการศึกษา กระบวนการ ทำงานของสถานศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับ ระบบการประกันคุณภาพและการประเมิน คุณภาพการศึกษาเป็นอย่างดี ข้อแก้ไขเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ			

สมรรถนะ	นิยามสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
		+1	0	-1
สมรรถนะ ตามบทบาทหน้าที่ 3 ความสามารถในการ ประเมิน	หมายถึง มีความเข้าใจในปรัชญาของการประเมินที่ถูกต้อง มีความเข้าใจหลักการประเมินเพื่อการพัฒนาและมีความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการสรุปผลการประเมิน ข้อแก้ไขเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ 			
สมรรถนะ ตามบทบาทหน้าที่ 4 ความสามารถในการ สื่อสาร	หมายถึง ความสามารถในการฟัง ความสามารถในการนำเสนอ การรู้จักถามคำถาม การสัมภาษณ์ และการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ โดยใช้หลักฐานข้อมูลเป็นหลักในการพิจารณา ข้อแก้ไขเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ 			

สมรรถนะ	นิยามสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
		+1	0	-1
สมรรถนะ ตามบทบาทหน้าที่ 5 ความสามารถในการ เขียนรายงานและ ให้ข้อเสนอแนะ	หมายถึง ความสามารถในการนำข้อค้นพบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในการลงพื้นที่ ตรวจเยี่ยมสถานศึกษา มาวิเคราะห์ผลการ ประเมินที่สามารถอธิบายถึงจุดเด่น จุดที่ควร พัฒนา ภาวะคุกคาม และโอกาสของ สถานศึกษาตามกรอบแนวทางการประเมิน คุณภาพภายนอกรอบสี่ที่ สมศ. กำหนด พร้อม ทั้งสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม และ ตรงตามบริบทของสถานศึกษา ข้อแก้ไขเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ			

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาตอบแบบประเมิน

**แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้
สำหรับการประเมินทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency)
และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)**

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบ ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบปี ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

ตอนที่ 3 ข้อข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และเป็นผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมิน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากท่านไปวิเคราะห์และปรับปรุงสมรรถนะและนิยามของสมรรถนะต่อไป

คำตอบ ความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านจะมีคุณค่าต่องานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง และผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่าน เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และจะเก็บไว้เป็นความลับ การรายงานผลการวิจัยจะรายงานผลเป็นภาพรวมตามความมุ่งหมายของการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการร่วมมือตอบแบบประเมินมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นางสาวนภาพร ส่งแสง

นิติระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

แขนงวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ-นามสกุล
2. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน
3. สถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาระดับพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

[illegible]

[illegible]

[illegible]

สมรรถนะ/ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้ น้อยสุด ->มากที่สุด					ความเป็นไปได้ ของตัวบ่งชี้ น้อยสุด ->มากที่สุด				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5.3 ความพึงพอใจของสถานศึกษา ด้านคุณภาพรายงานผลการ ประเมินคุณภาพภายนอก (ไม่มีข้อทักท้วง) (Outcome)										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาตอบแบบประเมิน

**แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของน้ำหนักความสำคัญ
ของตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency)
และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)**

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบ ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

ตอนที่ 3 ข้อข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และเป็นผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมิน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากท่านไปวิเคราะห์และปรับปรุงสมรรถนะและนิยามของสมรรถนะต่อไป

คำตอบ ความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านจะมีคุณค่าต่องานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง และผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่าน เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และจะเก็บไว้เป็นความลับ การรายงานผลการวิจัยจะรายงานผลเป็นภาพรวมตามความมุ่งหมายของการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการร่วมมือตอบแบบประเมินมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นางสาวนภาพร ส่งแสง

นิติระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

แขนงวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ-นามสกุล
2. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน
3. สถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งการตอบในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4 หมายถึง เห็นด้วยว่าน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่าน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

[illegible]

[illegible]

สมรรถนะ/ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก ความ สำคัญ (%)	ความเหมาะสม ของน้ำหนัก ความสำคัญ น้อยสุด ->มากที่สุด					ความเป็นไปได้ ของน้ำหนัก ความสำคัญ น้อยสุด ->มากที่สุด				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
กรณีที่เห็นว่าผลการประเมิน ยังไม่ถูกต้อง (Process)											
5. ความสามารถในการเขียน รายงานและให้ข้อเสนอแนะ											
5.1 ร้อยละของรายงานผลการ ประเมินคุณภาพภายนอก ที่สถานศึกษาแจ้งให้ปรับ แก้ไขที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ (Outcome)											
5.2 ร้อยละของรายงานผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกที่ สถานศึกษาแจ้งยอมรับผล การประเมินภายในเวลาที่ สมศ. กำหนด (Outcome)											
5.3 ความพึงพอใจของสถานศึกษา ด้านคุณภาพรายงานผลการ ประเมินคุณภาพภายนอก (ไม่มีข้อทักท้วง) (Outcome)											

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาตอบแบบประเมิน

**แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์
และความถูกต้องของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตาม
และประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์**

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

ตอนที่ 3 ข้อข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และเป็นผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมิน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากท่านไปวิเคราะห์และปรับปรุงสมรรถนะและนิยามของสมรรถนะต่อไป

คำตอบ ความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านจะมีคุณค่าต่องานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง และผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่าน เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และจะเก็บไว้เป็นความลับ การรายงานผลการวิจัยจะรายงานผลเป็นภาพรวมตามความมุ่งหมายของการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการร่วมมือตอบแบบประเมินมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นางสาวนภากร ส่งแสง

นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

แขนงวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ-นามสกุล
2. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน
3. สถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งการตอบในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งว่ารูปแบบการประเมินมีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4 หมายถึง เห็นด้วยว่ารูปแบบการประเมินมีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารูปแบบการประเมินมีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่ารูปแบบการประเมินมีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่ารูปแบบการประเมินมีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ในการใช้ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5
ด้านความเหมาะสม (Propriety)					
1. มีความเหมาะสมในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
2. องค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มีผู้ประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ มีความเหมาะสมกับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
3. ขั้นตอนการประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีความเหมาะสมกับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีความเหมาะสมกับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
5. การกำหนดผู้ประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีความเหมาะสม					
6. กรอบระยะเวลาในการติดตามและประเมินสมรรถนะตามรูปแบบการประเมินมีความเหมาะสม					
ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)					
7. สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้					
8. สามารถเข้าใจได้ง่าย ไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อนในการนำไปใช้					
9. มีความคุ้มค่า ทั้งในแง่งบประมาณและเวลา					
10. สามารถนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้					
ความเป็นประโยชน์ (Utility)					
11. สารสนเทศจากการประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีประโยชน์ต่อฝ่ายบริหาร เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5
12. สารสนเทศจากการประเมินตามรูปแบบการประเมิน มีประโยชน์ต่อผู้รับการประเมินในการสะท้อนผลเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง					
13. ผลการประเมินตามรูปแบบการประเมิน ช่วยให้เกิดความโปร่งใส น่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาให้รางวัลผู้ประเมินภายนอกกระตือรือร้นการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
ด้านความถูกต้อง (Accuracy)					
14. มีการอธิบายวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้อย่างชัดเจน					
15. มีความยืดหยุ่นในการใช้เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย ทำให้ได้ผลการประเมินที่มีความถูกต้อง					
16. มีขั้นตอนการประเมินที่เป็นระบบ ทำให้ได้ผลการประเมินที่มีความถูกต้อง					
17. สารสนเทศที่ได้จากรูปแบบการประเมิน มีความครอบคลุมเพียงพอต่อการนำผลการประเมินไปใช้ตัดสินใจของผู้บริหารและผู้รับการประเมิน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาตอบแบบประเมิน

แบบประเมินคุณภาพของกลุ่มผู้ใช้
รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบประเมินคุณภาพของกลุ่มผู้ใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของกลุ่มผู้ใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

ตอนที่ 3 ข้อข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และเป็นผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมิน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากท่านไปวิเคราะห์และปรับปรุงสมรรถนะและนิยามของสมรรถนะต่อไป

คำตอบ ความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านจะมีคุณค่าต่องานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง และผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่าน เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และจะเก็บไว้เป็นความลับ การรายงานผลการวิจัยจะรายงานผลเป็นภาพรวมตามความมุ่งหมายของการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการร่วมมือตอบแบบประเมินมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นางสาวนภาพร ส่งแสง

นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

แขนงวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ-นามสกุล
2. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน
3. สถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งการตอบในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมินอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมินอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพตามรายการประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5
1. มีความชัดเจนและครอบคลุมเนื้อหาทุกส่วน					
2. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประเมิน					
3. มีความชัดเจนของรูปแบบการประเมิน (Model)					
4. มีการอธิบายขั้นตอนการประเมินตามรูปแบบการประเมินได้อย่างชัดเจน					
5. มีความเหมาะสมของภาษาที่ใช้					
6. มีความเหมาะสมของการจัดลำดับการนำเสนอเนื้อหา					
7. มีความชัดเจนของคำอธิบายสมรรถนะและตัวบ่งชี้					
8. สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย และสะดวกในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5
9. เป็นประโยชน์ต่อการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตาม และประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

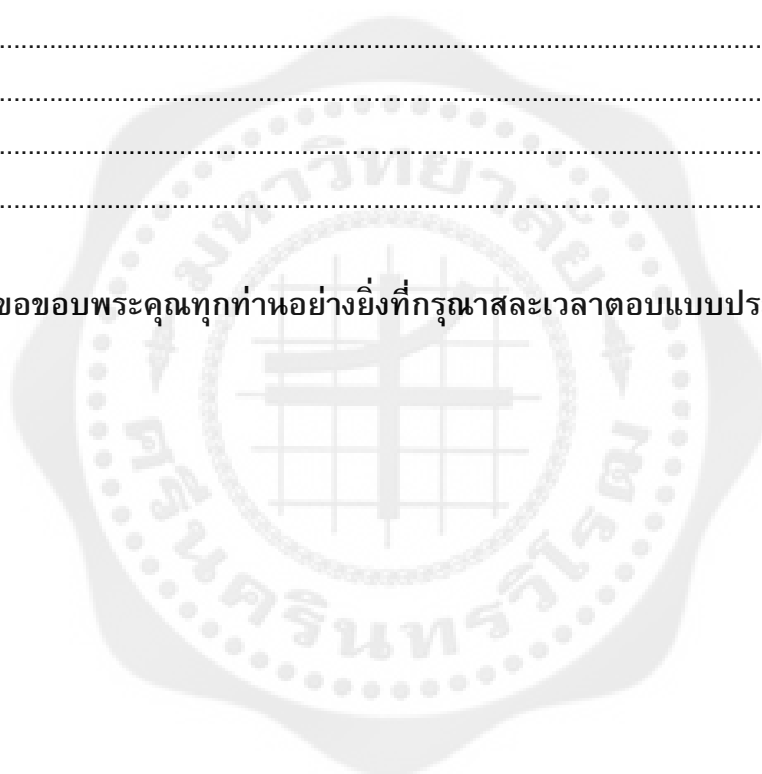
.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาตอบแบบประเมิน



**แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมิน
แบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม
ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์**

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ตอนที่ 3 ข้อข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และเป็นผู้มีประสบการณ์ ประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบ แบบประเมิน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากท่านไปวิเคราะห์และปรับปรุงสมรรถนะ และนิยามของสมรรถนะต่อไป

คำตอบ ความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านจะมีคุณค่าต่องานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง และผู้วิจัยจะใช้ คำตอบของท่าน เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และจะเก็บไว้เป็นความลับ การรายงานผลการวิจัยจะ รายงานผลเป็นภาพรวมตามความมุ่งหมายของการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการร่วมมือตอบแบบประเมินมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นางสาวนภากร ส่งแสง

นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

แขนงวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ-นามสกุล
2. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน
3. สถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ใน 4 มาตรฐาน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งการตอบในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ตามรายการประเมินมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ตามรายการประเมินมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ตามรายการประเมินมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ตามรายการประเมินมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ตามรายการประเมินมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ความเหมาะสม น้อยสุด -> มากสุด					ความเป็นไปได้ น้อยสุด -> มากสุด					ความเป็นประโยชน์ น้อยสุด -> มากสุด					ความถูกต้อง น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ																				
1.1 ประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน																				
1.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานรายบุคคล																				
2. สิ่งที่น่าประเมิน คือ สมรรถนะของ ผู้ประเมินภายนอกที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงานประเมินคุณภาพ ภายนอกรอบสี่																				
2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)																				
2.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)																				
2.3 ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมิน																				
2.4 นำหนักความสำคัญ																				

รายการประเมิน	ความเหมาะสม น้อยสุด -> มากสุด					ความเป็นไปได้ น้อยสุด -> มากสุด					ความเป็นประโยชน์ น้อยสุด -> มากสุด					ความถูกต้อง น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3.วิธีการประเมิน ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่																				
3.1 การเตรียมความพร้อม																				
3.2 การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตาม และประเมินผลร่วมกัน																				
3.3 เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม																				
3.4 การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้																				
3.5 การวางแผนพัฒนา กำหนดเป้าหมาย ผลลัพธ์																				
3.6 การติดตามผลลัพธ์																				
3.7 การประเมินผลลัพธ์																				
3.8 การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน																				
3.9 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา																				

รายการประเมิน	ความเหมาะสม น้อยสุด -> มากสุด					ความเป็นไปได้ น้อยสุด -> มากสุด					ความเป็นประโยชน์ น้อยสุด -> มากสุด					ความถูกต้อง น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3.10 การผดุงระบบการกำกับติดตาม และประเมินผลในองค์กร																				
3.11 การกำหนดผู้ประเมิน																				
3.12 การกำหนดระยะเวลาในการติดตาม และประเมินสมรรถนะ																				
4. วิธีการตัดสินผล																				
4.1 การเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการ ประเมินและการกำกับติดตามกับ เกณฑ์สมบูรณ์																				
5. การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ																				
5.1 สรุปผลการประเมินสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก ทั้งในภาพรวม และรายบุคคล																				

รายการประเมิน	ความเหมาะสม น้อยสุด -> มากสุด					ความเป็นไปได้ น้อยสุด -> มากสุด					ความเป็นประโยชน์ น้อยสุด -> มากสุด					ความถูกต้อง น้อยสุด -> มากสุด				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5.2 การนำผลการประเมินไปใช้พัฒนา สมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ตาม โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Approach)																				
5.3 กรอบระยะเวลาของการติดตาม และประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์																				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาตอบแบบประเมิน



**แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมิน
แบบมุ่งเห็นผลลัพธ์**

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเห็นผลลัพธ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเห็นผลลัพธ์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และเป็นผู้มีประสบการณ์ประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมิน เพื่อผู้วิจัยจะได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากท่านไปวิเคราะห์และปรับปรุงสมรรถนะและนิยามของสมรรถนะต่อไป

คำตอบ ความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านจะมีคุณค่าต่องานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง และผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่าน เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และจะเก็บไว้เป็นความลับ การรายงานผลการวิจัยจะรายงานผลเป็นภาพรวมตามความมุ่งหมายของการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการร่วมมือตอบแบบประเมินมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นางสาวนภาพกร ส่งแสง

นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

แขนงวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ-นามสกุล
2. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน
3. สถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งการตอบในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ น้อยสุด -> มากสุด					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ						
1.1 เพื่อประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
1.2 เพื่อจัดทำข้อมูลสารสนเทศสมรรถนะ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในภาพรวม และรายบุคคล						
2. สิ่งที่มีผู้ประเมิน คือสมรรถนะของผู้ประเมิน ภายนอกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมิน คุณภาพภายนอกกรอบสี่						
2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)						
2.1 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)						
2.3 ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมิน						
2.4 น้ำหนักความสำคัญ						
3. วิธีการประเมิน ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่						
3.1 การเตรียมความพร้อม						
3.2 การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและ ประเมินผลร่วมกัน						
3.3 เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม						
3.4 การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้						
3.5 การวางแผนพัฒนา กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์						
3.6 การติดตามผลลัพธ์						
3.7 การประเมินผลลัพธ์						
3.8 การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน						
3.9 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา						

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ น้อยสุด -> มากสุด					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
3.10 การผดุงระบบการกำกับติดตามและ ประเมินผลในองค์กร						
3.11 การกำหนดผู้ประเมิน						
3.12 การกำหนดระยะเวลาในการติดตามและ ประเมินสมรรถนะ						
4. วิธีการตัดสินผล						
4.1 การเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และการกำกับติดตามกับเกณฑ์สมรรถนะ						
5. การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ						
5.1 สรุปผลการประเมินในการปฏิบัติงานของ ผู้ประเมินภายนอก ทั้งในภาพรวม และ รายบุคคล						
5.2 การนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาสมรรถนะ ของผู้ประเมินภายนอกตามโดยใช้สมรรถนะ เป็นฐาน (Competency-Based Approach)						
5.3 กรอบระยะเวลาของการติดตามและ ประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาตอบแบบประเมิน

ภาคผนวก ง
คู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน



คู่มือ

การใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตาม
และประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์



จัดทำโดย

นางสาวนภาพร ส่งแสง

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

แขนงการทดสอบและวัดผลการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบการประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินนี้มีสาระที่จำเป็นต่อการประเมิน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ส่วนที่ 3 การใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และภาคผนวก

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ฉบับนี้จะทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจในการดำเนินการ และสามารถดำเนินการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

นางสาวนภาพร ส่งแสง

ผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	
สารบัญ.....	
บัญชีตาราง.....	
บัญชีภาพ.....	
ส่วนที่ 1 บทนำ.....	
1.1 หลักการและเหตุผล.....	
1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมิน.....	
1.3 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	
1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	
ส่วนที่ 2 ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบ มุ่งเน้นผลลัพธ์.....	
2.1 ตัวบ่งชี้และการหนดค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)	
2.2 รายละเอียดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้น ผลลัพธ์.....	
ส่วนที่ 3 การใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้น ผลลัพธ์.....	
3.1 รูปแบบการประเมิน.....	
3.2 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง.....	
3.3 วิธีการประเมิน.....	
3.4 วิธีการตัดสินผล.....	
3.5 การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ.....	

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ 4 ภาคผนวก.....	
4.1 เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล	
4.2 แบบรายงานผลการประเมิน.....	



บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

- 1 ตัวบ่งชี้และการหนดค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สำหรับการประเมิน
สมรรถนะหลัก (Core Competency).....
- 2 ตัวบ่งชี้และการหนดค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สำหรับการประเมิน
สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency).....



บัญชาภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์.....



ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 49 กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. มีฐานะเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ โดยให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน โดยผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายนอกคือ ผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจาก สมศ. ซึ่ง สมศ. ได้ให้ความสำคัญกับการสรรหา การคัดเลือกเพื่อให้การรับรองเป็นผู้ประเมินภายนอก และการพัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอก โดยมีการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

“สมรรถนะ” เป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากผู้ประเมินภายนอกเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของ สมศ. หากผู้ประเมินภายนอกมีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด จะช่วยให้องค์กรเกิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้องค์กรมองเห็นจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข จุดแข็งที่ต้องพัฒนายกระดับคุณภาพและมาตรฐานให้สูงมากยิ่งขึ้น และการประเมินสมรรถนะยังเป็นกระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ผลการประเมินที่ได้จะมีประโยชน์สำหรับการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ จะดำเนินการโดยประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ซึ่งเป็นการประเมินผลที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อผลลัพธ์ เป็นรูปแบบการประเมินผลที่มีลักษณะการติดตาม และประเมินผลในกระบวนการปฏิบัติงาน มุ่งประเมินผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งทำให้ผู้รับการประเมินคือ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทราบถึงความรู้ ความสามารถของตนเอง

ตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ รวมทั้งผู้ประเมินคือ สมศ. จะมีข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกทั้งในภาพรวม และเป็นรายบุคคล

1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมิน

การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2 เพื่อจัดทำข้อมูลสารสนเทศสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในภาพรวม และรายบุคคล

1.3 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ผู้ประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ จึงนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1.3.1 รูปแบบการประเมิน หมายถึง โครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบการประเมินที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มีผู้ประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ

1.3.2 ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือคุณลักษณะที่เป็นค่าสังเกตได้ที่บ่งบอก หรือสะท้อนถึงกระบวนการปฏิบัติงาน ผลผลิต หรือผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.3 เกณฑ์การประเมิน หมายถึง สิ่งที่ใช้ในการตัดสินใจสำหรับบ่งบอกคุณภาพหรือระดับมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของสิ่งใดๆ สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรายบุคคลตามสมรรถนะ และตัวบ่งชี้ที่กำหนด มิได้มุ่งพิจารณาเพื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น

1.3.4 สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคล

1.3.5 สมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละบุคคล ที่จำเป็นต่อ

การปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกในรอบสี่ ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการประเมินคุณภาพภายนอกตามเป้าหมาย พันธกิจ ที่ สมศ. กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1.3.5.1 สมรรถนะหลัก หมายถึง เป็นสมรรถนะร่วมกันขององค์กรที่ผู้ประเมินภายนอกทุกคนต้องมี ซึ่งต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน มี 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) ความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ 3) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ และ 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน

1.3.5.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง สมรรถนะเฉพาะของแต่ละตำแหน่งที่ผู้ประเมินภายนอกควรมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตำแหน่งให้บรรลุผล มี 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม 2) ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน 3) ความสามารถในการประเมิน 4) ความสามารถในการสื่อสาร และ 5) ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ

1.3.6 รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มีผู้ประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยเป็นการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นการนำผลการประเมินไปใช้กำกับติดตาม และการผดุงรูปแบบการประเมินดังกล่าวให้คงอยู่ เพื่อยกระดับคุณภาพและสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดของ Jody Zall Kusek & Ray C. Rist (2004: 14-18) ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกัน 3) เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม 4) การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้ 5) การวางแผนพัฒนา กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ 6) การติดตามผลลัพธ์ 7) การประเมินผลลัพธ์ 8) การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน 9) การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา และ 10) การผดุงระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในองค์กร

1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1.4.1 รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่พัฒนาขึ้นนี้ เป็นการประเมินผลที่ให้

ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อผลลัพธ์ เป็นรูปแบบการประเมินผลที่มีลักษณะการติดตาม และ ประเมินผลในกระบวนการปฏิบัติงาน มุ่งประเมินผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ผลการวิจัยจึงมีความสำคัญในทางทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีฐานมาจากการประเมิน สมรรถนะ (Competency-Based Assessment) ซึ่งทำให้ผู้รับการประเมิน คือ ผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทราบถึงความรู้ ความสามารถของตนเองตามสมรรถนะหลักและ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ รวมทั้งผู้ประเมิน คือ สมศ. จะมีข้อมูลสารสนเทศจากการ ประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกเป็นรายบุคคล สำหรับนำมาใช้พัฒนาผู้ประเมินภายนอกให้ มีสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้การดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจ และนำผล การประเมินไปใช้พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

1.4.2 รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการ ประยุกต์ใช้การติดตามและการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ จะส่งผลให้การดำเนินงานประเมิน คุณภาพภายนอกประสบความสำเร็จ เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่กำหนดไว้ รวมถึงผลจากการ ประเมินสมรรถนะจะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการคุณภาพ และพัฒนาผู้ประเมินภายนอกโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Approach) และเป็น เครื่องมือในการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม สมรรถนะให้กับผู้ประเมินภายนอก การวางแผนทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งใช้เป็นต้นแบบมาตรฐานสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก เพื่อยกระดับวิชาชีพของผู้ประเมิน ภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นผู้ประเมินมืออาชีพ (Professional Assessors) ต่อไป ในอนาคต

ส่วนที่ 2

ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้น ผลลัพธ์

2.1 ตัวบ่งชี้และการกำหนดค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ปรากฏดังตาราง 1 และ 2

ตาราง 1 ตัวบ่งชี้และการกำหนดค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก คะแนน	ผู้ประเมิน
1. การทำงานเป็นทีม	1.1 ระดับความพึงพอใจของสมาชิก ในทีมประเมินเกี่ยวกับความ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ประเมินคุณภาพภายนอกตามที่ ได้รับมอบหมาย (Outcome)	10	ประธาน ผู้ประเมิน
	1.2 ร้อยละของรายงานผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกและ เอกสารต่างๆ ที่จัดส่งให้ สมศ. ภายในระยะเวลาที่กำหนด (Outcome)	20	สมศ.
	รวมน้ำหนักคะแนน	30	
2. คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณในอาชีพ	2.1 จำนวนข้อร้องเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการ ปฏิบัติงานประเมินคุณภาพ ภายนอก (Outcome)	10	สมศ.

สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก คะแนน	ผู้ประเมิน
	2.2 ระดับความพึงพอใจของ สถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการ ปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก (Outcome)	20	สถานศึกษา
	รวมน้ำหนักคะแนน	30	
3. ความมุ่งมั่นเพื่อให้งาน สำเร็จ	3.1 จำนวนครั้งที่เข้าร่วมการประชุม หรือการอบรม หรือการพัฒนา ทางวิชาการด้านต่าง ๆ ตามที่ กำหนด (Output)	10	สมศ.
	3.2 ร้อยละของเล่มรายงานผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกที่ต้อง ปรับเปลี่ยนในประเด็นสำคัญลดลง (Output)	15	สมศ.
	รวมน้ำหนักคะแนน	25	
4. ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงาน	4.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การประเมินคุณภาพภายนอก (Output)	3	ประธาน ผู้ประเมิน
	4.2 ความสามารถในการใช้ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ ประเมินคุณภาพภายนอกในการ วิเคราะห์รายงานการประเมิน ตนเองร่วมกับผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา (Pre-Assessment) เพื่อกำหนด รูปแบบการประเมินและวาง แผนการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม (Outcome)	7	ประธาน ผู้ประเมิน

สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก คะแนน	ผู้ประเมิน
	4.3 ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในการจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก (Outcome)	5	ประธาน ผู้ประเมิน
	รวมน้ำหนักคะแนน	15	
รวมน้ำหนักคะแนนทั้งหมด		100	

ตาราง 2 ตัวบ่งชี้และการกำหนดค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

สมรรถนะตามบทบาท หน้าที่ (Functional competency)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก คะแนน	ผู้ประเมิน
1. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม	1.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกได้ตรงตามบริบทด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา (Process)	5	ประธาน ผู้ประเมิน
	1.2 ความสามารถการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา (Process)	8	ประธาน ผู้ประเมิน
	1.3 ความสามารถการวิเคราะห์แผนการพัฒนสถานศึกษา (Process)	7	ประธาน ผู้ประเมิน
	รวมน้ำหนักคะแนน	20	

สมรรถนะตามบทบาท หน้าที่ (Functional competency)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก คะแนน	ผู้ประเมิน
2. ความรู้ ความเข้าใจใน บริบทของสถานศึกษาที่ ประเมิน	2.1 ความสามารถในการสรุปผลการ วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในบริบท ด้านต่างๆ ที่เชื่อมโยงกับ เป้าหมายผลผลิตหรือผลลัพธ์ การดำเนินงานของสถานศึกษา (Process)	8	สมศ.
	2.2 ความสามารถในการวางแผน และออกแบบการประเมิน คุณภาพภายนอกสถานศึกษาได้ เหมาะสมกับประเด็นที่ต้อง ประเมินและรูปแบบการประเมิน (Process)	7	สมศ.
	รวมน้ำหนักคะแนน	15	
	รวมน้ำหนักคะแนน	20	
3. ความสามารถในการ ประเมิน	3.1 ความสามารถในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และ เหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Process)	8	สถานศึกษา
	3.2 ความสามารถในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ โดยวิธีการ ที่หลากหลายเพื่อตรวจสอบความ ถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของ ข้อมูล (Process)	7	สถานศึกษา

สมรรถนะตามบทบาท หน้าที่ (Functional competency)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก คะแนน	ผู้ประเมิน
	3.3 ความสามารถในการเข้าถึง ข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลที่สำคัญ ตามประเด็นการประเมิน คุณภาพภายนอก (Process)	5	สถานศึกษา
	รวมน้ำหนักคะแนน	20	
4. ความสามารถในการสื่อสาร	4.1 ความสามารถในการรายงานผล การประเมินด้วยวาจาที่ชัดเจน ตรงตามสภาพจริงของ สถานศึกษา (Process)	10	สถานศึกษา
	4.2 ความสามารถในการอธิบาย ชี้แจงให้สถานศึกษาเข้าใจใน กรณีที่เห็นว่าผลการประเมินยัง ไม่ถูกต้อง (Process)	10	สถานศึกษา
	รวมน้ำหนักคะแนน	20	
5. ความสามารถในการ เขียนรายงานและให้ ข้อเสนอแนะ	5.1 ร้อยละของรายงานผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกที่ สถานศึกษาแจ้งให้ปรับแก้ไขที่ ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ (Outcome)	8	สมศ.
	5.2 ร้อยละของรายงานผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกที่ สถานศึกษาแจ้งยอมรับผลการ ประเมินภายในเวลาที่ สมศ. กำหนด (Outcome)	7	สมศ.

สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional competency)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักคะแนน	ผู้ประเมิน
	5.3 ความพึงพอใจของสถานศึกษา ด้านคุณภาพรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก (ไม่มีข้อทักท้วง) (Outcome)	10	สถานศึกษา
	รวมน้ำหนักคะแนน	25	
รวมน้ำหนักคะแนนทั้งหมด		100	

2.2 รายละเอียดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

2.2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ มีดังนี้

1) การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกมีความตั้งใจอย่างแท้จริงที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม รวมทั้งมีความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงาน การแก้ไขปัญหา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นต่างๆ กับสมาชิกในทีม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ระดับความพึงพอใจของสมาชิกในทีมประเมินเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกตามที่ได้รับมอบหมาย (Outcome) (10 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ ประธานผู้ประเมิน)

เกณฑ์การประเมิน

ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน	ต้องพัฒนา	พอใช้	ดี	ดีมาก
0.00–1.50	1.51–2.50	2.51–3.50	3.51–4.50	4.51–5.00

เกณฑ์การให้คะแนน

กำหนดให้ระดับดีมาก	เท่ากับ 10 คะแนน
กำหนดให้ระดับดี	เท่ากับ 8 คะแนน
กำหนดให้ระดับพอใช้	เท่ากับ 6 คะแนน
กำหนดให้ระดับต้องพัฒนา	เท่ากับ 4 คะแนน
กำหนดให้ระดับต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน	เท่ากับ 2 คะแนน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

แบบประเมินความพึงพอใจของสมาชิกในทีมประเมินเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกตามที่ได้รับมอบหมาย (Outcome) (รายละเอียดดังภาคผนวก ก)

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกและเอกสารต่าง ๆ ที่จัดส่งให้ สมศ. ภายในระยะเวลาที่กำหนด (Outcome) (20 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สมศ.)

วิธีการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนเล่มรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกและเอกสารต่าง ๆ ที่จัดส่งให้ สมศ. ภายในระยะเวลาที่กำหนด}}{\text{จำนวนเล่มรายงานผลการประเมินทั้งหมด}} \times 100$$

หมายเหตุ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน สามารถรับงานประเมินได้ปีละไม่เกิน 24 แห่ง

เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ 100 เท่ากับ 20 คะแนน

$$\frac{\text{ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกและเอกสารต่าง ๆ ที่จัดส่งให้ สมศ. ภายในระยะเวลาที่กำหนด}}{100} \times 20$$

การระบุระดับสมรรถนะ

ต้องพัฒนา อย่างเร่งด่วน	ต้องพัฒนา	พอใช้	ดี	ดีมาก
0.00–4.00	4.01–8.00	8.01–12.00	12.01–16.00	16.01–20.00

2) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานการประพฤติ ปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพนักประเมินตามที่ สมศ. กำหนด รวมถึงการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และมีวินัยในตนเอง ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 จำนวนข้อร้องเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการ ปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก (Outcome) (10 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สมศ.)

เกณฑ์การให้คะแนน

มีข้อร้องเรียนจากสถานศึกษา ตั้งแต่ 5 แห่งขึ้นไป	มีข้อร้องเรียนจากสถานศึกษา น้อยกว่า 3 แห่ง	ไม่มีข้อร้องเรียน จากสถานศึกษา
0	5	10 คะแนน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ระดับความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก (Outcome) (20 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สถานศึกษา)

เกณฑ์การประเมินระดับความพึงพอใจ

ต้องพัฒนา อย่างเร่งด่วน	ต้องพัฒนา	พอใช้	ดี	ดีมาก
0.00 – 1.50	1.51 – 2.50	2.51 – 3.50	3.51 – 4.50	4.51 – 5.00

เกณฑ์การให้คะแนน

กำหนดให้ระดับดีมาก	เท่ากับ 20 คะแนน
กำหนดให้ระดับดี	เท่ากับ 16 คะแนน
กำหนดให้ระดับพอใช้	เท่ากับ 12 คะแนน
กำหนดให้ระดับต้องพัฒนา	เท่ากับ 8 คะแนน
กำหนดให้ระดับต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน	เท่ากับ 4 คะแนน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

แบบประเมินความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก (Outcome) (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

3) ความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ได้ดี และดำเนินการกิจที่รับผิดชอบให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการส่งมอบงานที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดตรงต่อเวลา พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์แก้ไขปัญหาอุปสรรค รวมทั้งมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ และตั้งใจในการพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อนำความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เพิ่มพูนขึ้น มาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 จำนวนครั้งที่เข้าร่วมการประชุม หรือการอบรม หรือการพัฒนาทางวิชาการด้านต่าง ๆ ตามที่กำหนด (Output) (10 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สมศ.)

เกณฑ์การให้คะแนน

ไม่ได้เข้าร่วม	เข้าร่วมแต่ไม่ครบตามจำนวนที่กำหนด	เข้าร่วมครบตามจำนวนที่กำหนด
0	5	10 คะแนน

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ร้อยละของเล่มรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ต้องปรับแก้ไขในประเด็นสำคัญลดลง (Output) (15 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สมศ.)

วิธีการคำนวณ

$\frac{\text{จำนวนเล่มรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ต้องปรับแก้ไขในประเด็นสำคัญลดลง}}{\text{จำนวนเล่มรายงานผลการประเมินทั้งหมด}} \times 100$	

หมายเหตุ ผู้ประเมินภายนอกนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน สามารถรับงานประเมินได้ปีละไม่เกิน 24 แห่ง

เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ 100 เท่ากับ 15 คะแนน

ร้อยละของเล่มรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ต้องปรับแก้ไข	
ในประเด็นสำคัญลดลง	x 15
100	

การระบุระดับสมรรถนะ

ต้องพัฒนา อย่างเร่งด่วน	ต้องพัฒนา	พอใช้	ดี	ดีมาก
0.00–3.00	3.01–6.00	6.01–9.00	9.01–12.00	12.01–15.00

4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีต่างๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร และการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก (Output) (3 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ ประธานผู้ประเมิน)

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

1. มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และความสำคัญของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก
2. มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก
3. มีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก
4. สามารถในการให้คำแนะนำเพื่อร่วมทีมประเมินในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก

เกณฑ์ในการให้คะแนน

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน
มีพฤติกรรมที่แสดงออก 1 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 2-3 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 4 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา (Pre-Assessment) เพื่อกำหนดรูปแบบการประเมินและวางแผนการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม (Outcome) (7 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ ประธานผู้ประเมิน)

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

1. สามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของสถานศึกษา (Pre Analysis) ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก
2. สามารถวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา ตามกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก
3. สามารถเลือกข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา (Common Data Set: CDS) มาวิเคราะห์เป็นสารสนเทศตามกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก
4. สามารถสรุปผลการวิเคราะห์เพื่อกำหนดรูปแบบการประเมิน (Non Visit, Partial Visit, Full Visit) ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก
5. สามารถออกแบบวางแผนการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก

เกณฑ์ในการประเมิน

1 คะแนน	3 คะแนน	5 คะแนน	7 คะแนน
มีพฤติกรรมที่ แสดงออก 1 ข้อ	มีพฤติกรรมที่ แสดงออก 2 ข้อ	มีพฤติกรรมที่ แสดงออก 3-4 ข้อ	มีพฤติกรรมที่ แสดงออก 5 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในการจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก (Outcome) (5 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ ประธานผู้ประเมิน/ผู้ประเมินในทีม)

พฤติกรรมการทำงาน

1. สามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อการจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบปีด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก
2. สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินได้ตามกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกรอบปีด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก
3. สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบปีได้ตามขั้นตอนและรูปแบบที่กำหนดด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก

เกณฑ์ในการให้คะแนน

1 คะแนน	3 คะแนน	5 คะแนน
มีพฤติกรรมที่แสดงออก 1 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 2 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 3 ข้อ

2.2.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ มีดังนี้

1) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ เชิงสังเคราะห์ มองภาพแบบองค์รวม และการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ ที่นำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกได้ตรงตามบริบทด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา (Process) (5 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ ประธานผู้ประเมิน)

พฤติกรรมการทำงาน

1. เข้าใจในบริบทที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ประเมิน ได้แก่ สังเกต ระดับชั้นที่เปิดสอน จำนวนครู จำนวนนักเรียน ขนาด ที่ตั้ง (ในเมือง นอกเมือง) หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การเข้าร่วมโครงการตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เป้าหมายคุณภาพการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ

2. สามารถเลือกข้อมูลเบื้องต้นของสถานศึกษามาวิเคราะห์ได้ตามกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่
3. สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของสถานศึกษาได้ตามกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่

เกณฑ์ในการให้คะแนน

1 คะแนน	3 คะแนน	5 คะแนน
มีพฤติกรรมที่แสดงออก 1 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 2 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 3 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ความสามารถในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา (Process) (8 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ ประธานผู้ประเมิน)

พฤติกรรมปฏิบัติงาน

1. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) ของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณภาพภายนอก และให้ข้อเสนอแนะได้
2. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลผลสำเร็จจากการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายใน เพื่อเป็นข้อมูลด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Output) ของสถานศึกษาได้ตามกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณภาพภายนอก และให้ข้อเสนอแนะได้
3. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา แนวทางการพัฒนา ในอนาคต ความต้องการช่วยเหลือของสถานศึกษา หรืออื่นๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณภาพภายนอก และให้ข้อเสนอแนะได้

เกณฑ์ในการให้คะแนน

2 คะแนน	5 คะแนน	8 คะแนน
มีพฤติกรรมที่แสดงออก 1 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 2 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 3 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 ความสามารถในการวิเคราะห์แผนการพัฒนาศึกษา (Process)

(7 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ ประธานผู้ประเมิน)

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

1. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมของสถานศึกษา (School Profile) เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณภาพภายนอก และให้ข้อเสนอแนะได้
2. สามารถวิเคราะห์ทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จะมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาให้แก่ชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณภาพภายนอก และให้ข้อเสนอแนะได้
3. สามารถวิเคราะห์แผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณภาพภายนอก และให้ข้อเสนอแนะได้

เกณฑ์ในการให้คะแนน

2 คะแนน	4 คะแนน	7 คะแนน
มีพฤติกรรมที่แสดงออก 1 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 2 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 3 ข้อ

2) ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการเข้าใจบริบทของการศึกษา กระบวนการทำงานของสถานศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพและการประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างดี ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ความสามารถในการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในบริบทด้านต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายผลผลิตหรือผลลัพธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา (Process) (8 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สมศ.)

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

1. สามารถสรุปบริบทที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ประเมิน ได้แก่ สังกัด ระดับชั้นที่เปิดสอน จำนวนครู จำนวนนักเรียน ขนาด ที่ตั้ง (ในเมือง นอกเมือง) หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การเข้าร่วมโครงการตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เป้าหมายคุณภาพการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณภาพภายนอก และให้ข้อเสนอแนะได้

2. สามารถสรุปข้อมูลเบื้องต้นของสถานศึกษาและนำมาวิเคราะห์ตามกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ได้
3. สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของสถานศึกษาได้ตามกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ และให้ข้อมูลประกอบการประเมินคุณภาพภายนอกที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้

เกณฑ์ในการให้คะแนน

2 คะแนน	5 คะแนน	8 คะแนน
มีพฤติกรรมที่แสดงออก 1 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 2 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 3 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ความสามารถในการวางแผนและออกแบบการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาได้เหมาะสมกับประเด็นที่ต้องประเมินและรูปแบบการประเมิน (Process) (7 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สมศ.)

พฤติกรรมปฏิบัติงาน

1. สามารถกำหนดรายการข้อมูลที่ต้องเก็บรวบรวมที่เหมาะสมกับประเด็นที่ต้องประเมิน
2. สามารถกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมกับประเด็นที่ต้องประเมิน
3. สามารถระบุแหล่งข้อมูล หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องประเมิน
4. สามารถกำหนดกรอบระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สอดคล้องกับรูปแบบการประเมิน (Non visit, Partial visit, Full visit)

เกณฑ์ในการให้คะแนน

2 คะแนน	4 คะแนน	7 คะแนน
มีพฤติกรรมที่แสดงออก 1 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 2-3 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 4 ข้อ

3) ความสามารถในการประเมิน หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเข้าใจในปรัชญาของการประเมินที่ถูกต้อง มีความเข้าใจหลักการประเมินเพื่อการพัฒนาและมีความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการสรุปผลการประเมิน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และเหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Process) (8 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สถานศึกษา)

พฤติกรรมปฏิบัติงาน

1. สามารถตั้งคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มได้เหมาะสม และสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการประเมิน
2. มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งการสังเกต การสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยไม่รบกวนการปฏิบัติงานตามปกติของผู้ให้ข้อมูล
3. มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งการสังเกต การสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยไม่สร้างความเครียดหรือความวิตกกังวลแก่ผู้ให้ข้อมูล

เกณฑ์ในการให้คะแนน

2 คะแนน	5 คะแนน	8 คะแนน
มีพฤติกรรมที่แสดงออก 1 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 2 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 3 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Process) (7 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สถานศึกษา)

พฤติกรรมปฏิบัติงาน

1. ใช้วิธีการที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสังเกต และการศึกษาเอกสารสำคัญที่เกี่ยวข้องตามประเด็นการประเมิน
2. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลหลายกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ถูกต้อง ครบถ้วนตามประเด็นการประเมิน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างการประเมินเป็นไปตามแผนการประเมินที่คณะผู้ประเมินได้แจ้งไว้กับสถานศึกษา

เกณฑ์ในการให้คะแนน

2 คะแนน	4 คะแนน	7 คะแนน
มีพฤติกรรมที่แสดงออก 1 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 2 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 3 ข้อ

**ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลที่สำคัญตาม
ประเด็นการประเมินคุณภาพภายนอก (Process) (5 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สถานศึกษา)**

พฤติกรรมปฏิบัติงาน

1. มีการระบุแหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลตาม
ประเด็นการประเมินให้สถานศึกษาทราบอย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการรบกวน
การปฏิบัติงานปกติของสถานศึกษา
2. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในหลายแหล่งทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้
ได้ข้อมูลผลการดำเนินงานสำคัญของสถานศึกษาตามประเด็นการประเมิน
3. มีวิธีการสร้างความสัมพันธ์ หรือสร้างความคุ้นเคยอยู่ในระดับที่เหมาะสมระหว่าง
ผู้ประเมินและผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการดำเนินงาน
ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการประเมิน

เกณฑ์ในการให้คะแนน

1 คะแนน	3 คะแนน	5 คะแนน
มีพฤติกรรมที่แสดงออก 1 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 2 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 3 ข้อ

4) ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มีความสามารถในการฟัง ความสามารถในการนำเสนอ การรู้จักถามคำถาม การสัมภาษณ์ และการแจ้ง
ผลการประเมินให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ โดยใช้หลักฐานข้อมูลเป็นหลักในการพิจารณา ประกอบด้วย
2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

**ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ความสามารถในการรายงานผลการประเมินด้วยวาจาที่ชัดเจน
ตรงตามสภาพจริงของสถานศึกษา (Process) (10 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สถานศึกษา)**

พฤติกรรมปฏิบัติงาน

1. วิเคราะห์ผลการประเมินได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และกรอบแนวทาง
การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่
2. การนำเสนอผลการประเมิน หรือข้อค้นพบจากการประเมินมีความชัดเจน เข้าใจได้ง่าย
3. สามารถอธิบายให้สถานศึกษาไม่มีความประหลาดใจ (No Surprise) ที่ผลการ
ประเมินออกมาไม่เป็นไปตามที่สถานศึกษาคาดหวัง
4. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์และบุคลากร รวมถึงผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องซักถาม และแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมิน

เกณฑ์ในการให้คะแนน

2 คะแนน	5 คะแนน	7 คะแนน	10 คะแนน
มีพฤติกรรมที่แสดงออก 1 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 2 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 3 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 4 ข้อ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ความสามารถในการอธิบาย ชี้แจงให้สถานศึกษาเข้าใจในกรณี
ที่เห็นว่าผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง (Process) (10 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สถานศึกษา)

พฤติกรรมปฏิบัติงาน

1. รับฟังข้อซักถาม ข้อคิดเห็น หรือข้อโต้แย้งผลการประเมินจากสถานศึกษาด้วยความตั้งใจ และนำข้อมูลมาพิจารณาไตร่ตรอง ทบทวนผลการประเมิน หรือข้อค้นพบจากการประเมิน
2. สามารถอธิบาย ชี้แจงประเด็นข้อซักถาม ข้อคิดเห็น หรือข้อโต้แย้งผลการประเมินจากสถานศึกษาด้วยความใจเย็น อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้สถานศึกษาเห็นด้วยกับผลการประเมิน
3. สามารถยืนยันรายละเอียดความถูกต้องของการผลสรุปการประเมิน โดยมีข้อมูลอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ
4. กรณีที่มีการสรุปผลการประเมิน หรือข้อค้นพบจากการประเมินผิดพลาดตามที่สถานศึกษาโต้แย้ง ผู้ประเมินภายนอกมีความรับผิดชอบในการปรับแก้ไข และสื่อสารให้สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างชัดเจน

เกณฑ์ในการให้คะแนน

2 คะแนน	5 คะแนน	7 คะแนน	10 คะแนน
มีพฤติกรรมที่แสดงออก 1 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 2 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 3 ข้อ	มีพฤติกรรมที่แสดงออก 4 ข้อ

5) ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการนำข้อค้นพบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมสถานศึกษา มาวิเคราะห์ผลการประเมินที่สามารถอธิบายถึงจุดเด่นจุดที่ควรพัฒนา ภาวะคุกคาม และโอกาสของสถานศึกษาตามกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ที่ สมศ. กำหนด พร้อมทั้งสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม และตรงตามบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งให้ปรับแก้ไขที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ (Outcome) (8 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สมศ.)

วิธีการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนเล่มรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งให้ปรับแก้ไขที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ}}{\text{จำนวนเล่มรายงานผลการประเมินทั้งหมด}} \times 100$$

หมายเหตุ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน สามารถรับงานประเมินได้ปีละไม่เกิน 24 แห่ง

เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ 100 เท่ากับ 8 คะแนน

$$\frac{\text{ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งให้ปรับแก้ไขที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ}}{100} \times 8$$

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งยอมรับผลการประเมินภายในเวลาที่ สมศ. กำหนด (Outcome) (7 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สมศ.)

วิธีการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนเล่มรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งยอมรับผลการประเมินภายในเวลาที่ สมศ. กำหนด}}{\text{จำนวนเล่มรายงานผลการประเมินทั้งหมด}} \times 100$$

หมายเหตุ ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน สามารถรับงานประเมินได้ปีละไม่เกิน 24 แห่ง

เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ 100 เท่ากับ 7 คะแนน

ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก ที่สถานศึกษาแจ้งยอมรับ ผลการประเมินภายในเวลาที่ สมศ. กำหนด 100	x 7

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 ความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณภาพรายงานผลการประเมิน
 คุณภาพภายนอก (ไม่มีข้อทักท้วง) (Outcome) (10 คะแนน) (ผู้ประเมิน คือ สถานศึกษา)

เกณฑ์การประเมินระดับความพึงพอใจ

ต้องพัฒนา อย่างเร่งด่วน	ต้องพัฒนา	พอใช้	ดี	ดีมาก
0.00–1.50	1.51–2.50	2.51–3.50	3.51–4.50	4.51–5.00

เกณฑ์การให้คะแนน

กำหนดให้ระดับดีมาก	เท่ากับ 10 คะแนน
กำหนดให้ระดับดี	เท่ากับ 8 คะแนน
กำหนดให้ระดับพอใช้	เท่ากับ 6 คะแนน
กำหนดให้ระดับต้องพัฒนา	เท่ากับ 4 คะแนน
กำหนดให้ระดับต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน	เท่ากับ 2 คะแนน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

แบบประเมินความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณภาพรายงานผลการประเมิน
 คุณภาพภายนอก (ไม่มีข้อทักท้วง) (Outcome) (รายละเอียดดังภาคผนวก ค)

ส่วนที่ 3

การใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตาม และประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

3.1 รูปแบบการประเมิน

รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ เป็นโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) สิ่งที่มุ่งประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสินผล และ 5) การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยใช้ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะตามแนวคิดของการประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ของ Jody Zall Kusek; & Ray C. Rist (2004: 14-18) ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกัน 3) เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม 4) การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้ 5) การวางแผนพัฒนากำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ 6) การติดตามผลลัพธ์ 7) การประเมินผลลัพธ์ 8) การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน 9) การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา 10) การผุดงระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในองค์กร โดยกำหนดประเด็นการติดตามผลลัพธ์ คือ การปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเด็นการประเมินผลลัพธ์ คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก ซึ่งรูปแบบการประเมินได้พัฒนามาจากแนวคิดที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ 3 แนวคิด ได้แก่

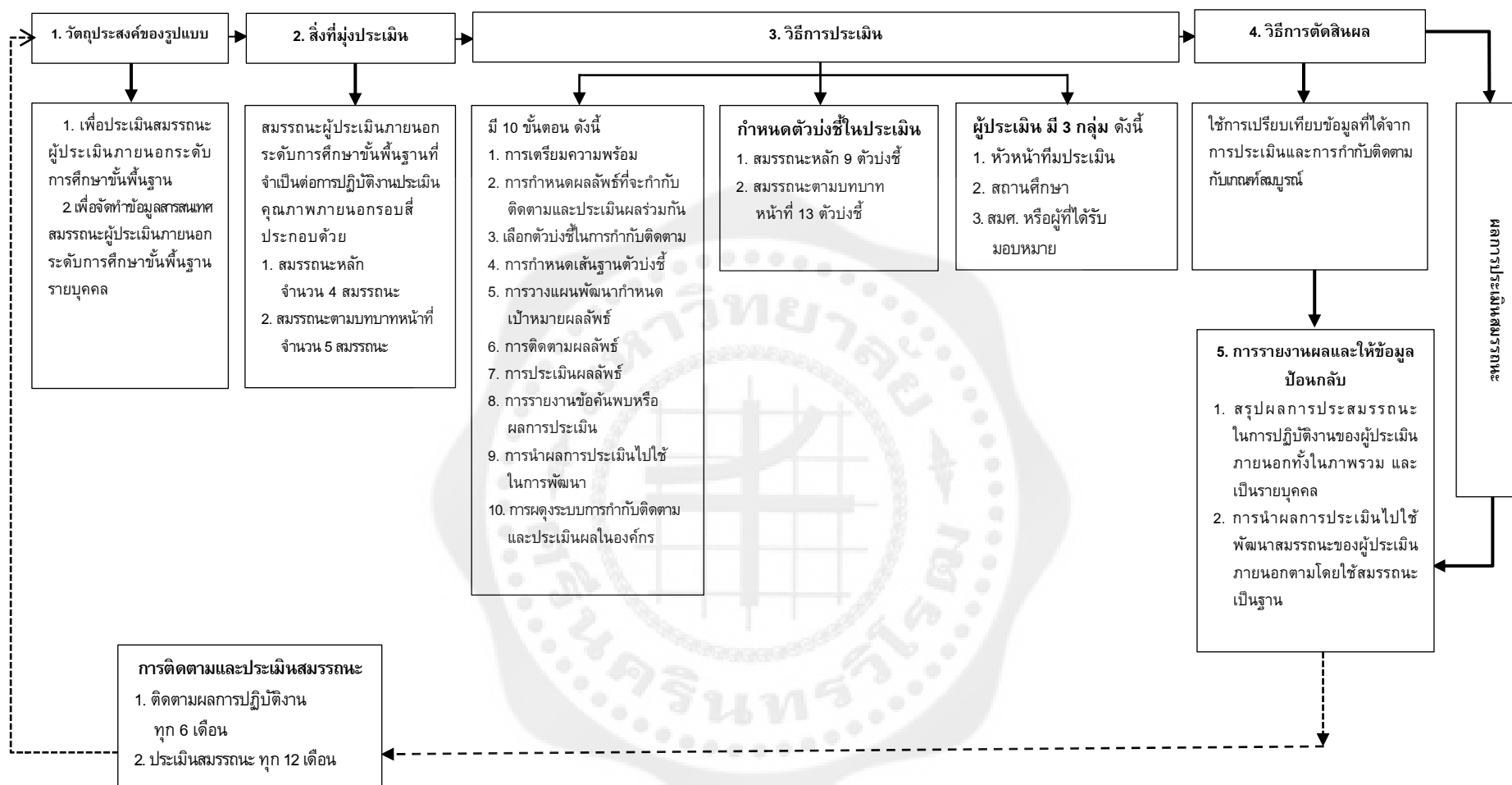
1) การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-based monitoring and evaluation: M&E) การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ เป็นรูปแบบการประเมินผลที่มีบทบาททั้งในลักษณะของการติดตาม (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation) ในกระบวนการปฏิบัติงาน มุ่งประเมินผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) มีการรายงานผลอย่างเป็นระบบด้วยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องบนพื้นฐานของผลลัพธ์ที่เกิด ช่วยสะท้อนข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละกระบวนการ (Ongoing Process) ได้ มีความเหมาะสมสำหรับนำมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การประเมินลักษณะนี้ยังเป็นการประเมินที่มุ่งสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ขององค์กรแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการประเมินที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2) การประเมินโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Assessment) ซึ่งสมรรถนะเป็นสิ่งที่มียู่ในตัวของคนและเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร และเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างที่ต้องการ และเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมในการนำมาใช้บริหารจัดการคุณภาพและพัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการประเมินที่ได้จากการประเมินสมรรถนะที่เน้นผลลัพธ์การปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกของผู้ประเมินภายนอกจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาให้ผู้ประเมินภายนอกให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Approach) เป็นการนำผลจากการติดตามการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอก ทุก 6 เดือน และนำผลจากการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอก ทุก 12 เดือน มาใช้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพผู้ประเมินภายนอกทั้งในภาพรวม และรายบุคคลได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ของผู้ประเมิน (สมศ.) และผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผู้ถูกประเมินจะได้ข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินในการนำไปวางแผนพัฒนาตนเองให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องได้

โดยรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์

3.2 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.2.1 บทบาทของผู้รับการประเมิน

- 1) ศึกษาคู่มือการใช้เครื่องมือการประเมิน และทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการประเมิน รวมถึงตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินในแต่ละสมรรถนะ
- 2) ปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินการประเมินสมรรถนะตามที่ผู้ประเมินกำหนด
- 3) หมั่นพัฒนาตนเองในเนื้อหาความรู้ที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกอย่างต่อเนื่อง

3.2.2 บทบาทของผู้ประเมิน

- 1) หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินสมรรถนะให้ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินของ สมศ. และสถานศึกษา
- 2) หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักจัดทำแผนการดำเนินการติดตามและประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการติดตามทุก 6 เดือน และประเมินสมรรถนะทุก 12 เดือน ทั้งนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการประเมินควรกำหนดแผนการดำเนินการนี้เองเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับการดำเนินงานของหน่วยงาน
- 3) สถานศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน จะต้องทำการประเมินสมรรถนะในสมรรถนะที่เป็นส่วนของสถานศึกษา โดยส่งข้อมูลให้กับ สมศ. ภายใน 2 สัปดาห์ ภายหลังจากการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาเสร็จสิ้น
- 4) ประธานผู้ประเมิน/ผู้ประเมินภายนอกในทีม จะต้องทำการประเมินสมรรถนะในสมรรถนะที่เป็นส่วนของประธานผู้ประเมิน/ผู้ประเมินภายนอกในทีม โดยส่งข้อมูลให้กับ สมศ. ภายใน 1 สัปดาห์ ภายหลังจากจัดส่งรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกฉบับสมบูรณ์ให้ สมศ. แล้ว
- 5) หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักสรุปผลการประเมินและแจ้งให้ผู้ประเมินภายนอกทราบผลการประเมินทุก 12 เดือน พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกจากข้อมูลผลการประเมินที่ได้

3.3 วิธีการประเมิน ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่

3.3.1 การเตรียมความพร้อม

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมิน ซึ่งการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของงานประเมินคุณภาพ

ภายนอก กับส่วนงานพัฒนาผู้ประเมินภายนอก ดังนั้น คณะกรรมการจึงมีองค์ประกอบจากทั้ง 2 ส่วนงานนี้

- 2) สร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน โดยการจัดประชุมเพื่อชี้แจงประเด็นต่างๆ ได้แก่ (1) ความสำคัญของสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของ สมศ. (2) ปฏิทินการดำเนินงานในการติดตามและประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการดำเนินการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ (4) ศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน

3.3.2 การกำหนดผลลัพธ์ที่จะกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกัน โดยการกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินประเมินสมรรถนะ โดยสมรรถนะหลัก มีจำนวนทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ มีจำนวน 13 ตัวบ่งชี้ (รายละเอียดดังส่วนที่ 2 ของคู่มือการใช้เครื่องมือ)

3.3.3 เลือกตัวบ่งชี้ในการกำกับติดตาม โดยตัวบ่งชี้สำหรับประเมินประเมินสมรรถนะโดยสมรรถนะหลัก มีจำนวนทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ มีจำนวน 13 ตัวบ่งชี้ (รายละเอียดดังส่วนที่ 2 ของคู่มือการใช้เครื่องมือ) เป็นตัวบ่งชี้ที่สะท้อนผลลัพธ์ทั้ง ปัจจัยกระบวนการ/กิจกรรม ผลผลิตและผลลัพธ์ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.4 การกำหนดเส้นฐานตัวบ่งชี้ ผลการประเมินสมรรถนะในแต่ละตัวบ่งชี้ (เชิงปริมาณ) และแต่ละสมรรถนะ ต้องมีคะแนนตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป ส่วนตัวบ่งชี้ ผลการประเมินสมรรถนะในแต่ละตัวบ่งชี้ (เชิงคุณภาพ) ต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกอย่างน้อย 2 ข้อการปฏิบัติงานขึ้นไป

3.3.5 การวางแผนพัฒนากำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ โดยการกำหนดแผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อยกระดับสมรรถนะให้สูงขึ้น

3.3.6 การติดตามผลลัพธ์ ดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุก 6 เดือน โดยใช้ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินเช่นเดียวกับการประเมินสมรรถนะ 12 เดือน

3.3.7 การประเมินผลลัพธ์ ดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุก 12 เดือน

3.3.8 การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน ประกอบด้วย การรายงานผลการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

3.3.9 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา โดยการพิจารณาจัดกลุ่มคุณภาพผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสมรรถนะทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และกำหนดแผนการพัฒนาเสริมสมรรถนะที่ยังต่ำกว่าระดับดี หรือมีพฤติกรรมแสดงออกยังไม่ถึง 2 ข้อการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพภายนอกผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา และส่งเสริมผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสมรรถนะสูงกว่าระดับดี หรือมีพฤติกรรมปฏิบัติงานครบตามที่กำหนด

3.3.10 การพัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในองค์กร โดยการบริหารการใช้ “รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์” ตามวงจรคุณภาพ PDCA ดังนี้

- 1) คณะกรรมการที่ดูแลการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ดำเนินการปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้เครื่อง ตลอดจนวิธีการประเมินให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของการประเมินคุณภาพภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป (Plan: P)
- 2) ใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การติดตามและประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ตามคู่มือการใช้รูปแบบที่มีการปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะการเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้ (Do: D)
- 3) ตรวจสอบและประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามรูปแบบการประเมิน (Check: C)
- 4) นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมิน ไปกำกับติดตามการพัฒนาผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น และต่อเนื่อง (Action: A)

3.4 วิธีการตัดสินผล

วิธีการตัดสินผลใช้การเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการประเมินและการกำกับติดตามกับเกณฑ์สมบูรณ์ ดังนี้

1.1 การประเมินเพื่อตัดสินผลการประเมินระดับองค์ประกอบสมรรถนะ และภาพรวม

- 1) การตัดสินผลการประเมินในภาพรวม

โดยสมรรถนะหลัก มีค่าน้ำหนัก 100 คะแนน และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ มีค่าน้ำหนัก 100 คะแนน รวมค่าน้ำหนักทั้งหมด 200 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- (1) มีผลรวมคะแนนการประเมินสมรรถนะหลัก ตั้งแต่ 80.00 คะแนนขึ้นไป
- (2) มีผลรวมคะแนนการประเมินสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ตั้งแต่ 80.00 คะแนนขึ้นไป
- (3) ต้องไม่มีตัวบ่งชี้ใดอยู่ในระดับต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน (ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ) และต้องไม่มีตัวบ่งชี้ใดมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่า 2 ข้อ (ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ)

2) การประเมินเพื่อตัดสินผลการประเมินระดับองค์ประกอบสมรรถนะ ใช้วิธีการเปรียบเทียบข้อมูลจากการประเมินกับเกณฑ์

2.1) สมรรถนะที่มีค่าน้ำหนัก 30 คะแนน มีเกณฑ์ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
24.01–30.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดีมาก
18.01–24.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดี
12.01–18.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับพอใช้
6.01–12.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนา
0.00–6.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนาเร่งด่วน

2.2) สมรรถนะที่มีค่าน้ำหนัก 25 คะแนน มีเกณฑ์ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
21.01–25.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดีมาก
15.01–20.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดี
10.01–15.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับพอใช้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
5.01–10.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนา
0.00–5.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนาเร่งด่วน

2.3) สมรรถนะที่มีค่าน้ำหนัก 20 คะแนน มีเกณฑ์ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
16.01–20.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดีมาก
12.01–16.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดี
8.01–12.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับพอใช้
4.01–8.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนา
0.00–4.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนาเร่งด่วน

2.4) สมรรถนะที่มีค่าน้ำหนัก 15 คะแนน มีเกณฑ์ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
12.01–15.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดีมาก
9.01–12.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับดี
6.01–9.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับพอใช้
3.01–6.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนา

ช่วงคะแนน	ความหมาย
0.00–3.00	ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับต้องพัฒนาเร่งด่วน

1.2 การประเมินเพื่อตัดสินผลการประเมินระดับตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.2.1 ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ จะพิจารณาจากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกอย่างน้อย 2 ข้อการปฏิบัติงานขึ้นไป และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.2.2 ตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ อยู่ในรูปของร้อยละกำหนดเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้เป็น 5 ระดับ มีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดยมีความหมายของคะแนน ดังนี้

- คะแนน 4.51–5.00 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของตัวบ่งชี้ นั้น อยู่ในระดับดีมาก
- คะแนน 3.51–4.50 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของตัวบ่งชี้ นั้น อยู่ในระดับดี
- คะแนน 2.51–3.50 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของตัวบ่งชี้ นั้น อยู่ในระดับพอใช้
- คะแนน 1.51–2.50 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของตัวบ่งชี้ นั้น อยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา
- คะแนน 0.00–1.50 หมายถึง ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสมรรถนะของตัวบ่งชี้ นั้น อยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน

3.5 การรายงานผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ

1) สรุปผลการประเมินผลในการปฏิบัติงานของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในภาพรวม และเป็นรายบุคคล ทั้งสมรรถนะที่ดี และสมรรถนะที่ควรปรับปรุงแก้ไข

2) หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกตามโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Approach) โดยกำหนดแผนการพัฒนาเสริมสมรรถนะที่ยังต่ำกว่าระดับดี หรือมีพฤติกรรมกรรมการแสดงออกยังไม่ถึง 2 ข้อการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพภายนอกผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษา และส่งเสริมผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสมรรถนะสูงกว่าระดับดี หรือมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานครบตามที่กำหนด



ภาคผนวก

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และแบบรายงานผลการประเมิน

4.1 เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอ 3 ฉบับ เนื่องจากในส่วนที่ 2 ยังไม่ได้มีรายการข้อคำถามสำหรับการประเมินตัวบ่งชี้เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจ จำนวน 3 ฉบับ ดังภาคผนวก ก ข และ ค ที่แนบท้าย ดังนี้

ภาคผนวก ก

แบบประเมินความพึงพอใจของสมาชิกในทีมประเมินเกี่ยวกับความรับผิดชอบ
ต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกตามที่ได้รับมอบหมายของผู้ประเมินภายนอก
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใช้สำหรับประเมินความพึงพอใจของสมาชิกในทีมประเมินเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกตามที่ได้รับมอบหมายของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขอความกรุณาท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของระดับคะแนน ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
2. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน จะนำมาประมวลผลข้อมูลในภาพรวมเพื่อประโยชน์สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น ขอความกรุณาท่านโปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผย และไม่มีผลเสียใดๆ ต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ-นามสกุล (ผู้ประเมิน).....
ที่อยู่ปัจจุบัน.....
ตำแหน่งในทีมประเมิน.....

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมประเมินเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
ประเมินคุณภาพภายนอกตามที่ได้รับมอบหมายของผู้ประเมินภายนอกระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการตอบในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ น้อยสุด -> มากสุด					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
1. มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น						
2. มีความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ของตนเอง ในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม						
3. ทำการประเมินร่วมกับสมาชิกในทีม						
4. มีส่วนร่วมในการทำงาน การแก้ไขปัญหา และ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ต่าง ๆ กับสมาชิกในทีม						
5. มีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษา สัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาตอบแบบประเมิน

ภาคผนวก ข

**แบบประเมินความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
ต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใช้สำหรับประเมินความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขอความกรุณาท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของระดับคะแนน ที่ตรงกับระดับความความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
2. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน จะนำมาประมวลผลข้อมูลในภาพรวมเพื่อประโยชน์สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น ขอความกรุณาท่านโปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผย และไม่มีผลเสียใดๆ ต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ-นามสกุล (ผู้ประเมิน).....
 ที่อยู่ปัจจุบัน.....
 ตำแหน่งในที่ประเมิน.....

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอกของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการตอบในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ น้อยสุด -> มากสุด					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
1. ความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง						
2. การรายงานผลการประเมินตามความเป็นจริง และไม่ยอมให้อิทธิพลใดๆ เบี่ยงเบนผลการประเมินให้ผิดไปจากความเป็นจริง						
3. ไม่แสวงหาผลประโยชน์หรือทำธุรกิจอื่นใดในการประเมินคุณภาพภายนอก						
4. ไม่แสดงอิทธิพลใดๆ เหนือบุคลากรของสถานศึกษาว่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจให้คุณให้โทษผู้อื่น						
5. รักษาความลับของข้อมูลสารสนเทศส่วนบุคคลที่ได้รับระหว่างการประเมินสถานศึกษาเป็นอย่างดี						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาตอบแบบประเมิน

ภาคผนวก ค

แบบประเมินความพึงพอใจของสถานศึกษา ด้านคุณภาพรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก (ไม่มีข้อทักท้วง)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใช้สำหรับประเมินความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณภาพรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก ขอความกรุณาท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของระดับคะแนน ที่ตรงกับระดับความความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
2. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน จะนำมาประมวลผลข้อมูลในภาพรวมเพื่อประโยชน์สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น ขอความกรุณาท่านโปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผย และไม่มีผลเสียใดๆ ต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ-นามสกุล (ผู้ประเมิน).....
 ที่อยู่ปัจจุบัน.....
 ตำแหน่งในที่มประเมิน.....

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณภาพรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งการตอบในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ น้อยสุด -> มากสุด					ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
1. รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกมีรูปแบบตามที่กำหนด						
2. รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกมีข้อมูลผลการประเมิน หรือข้อค้นพบจากการประเมิน สอดคล้องตามสภาพจริง และบริบทของสถานศึกษา						
3. ระบุจุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และ สอดคล้องตามบริบทของสถานศึกษา						
4. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสามารถชี้ให้เห็นว่า สถานศึกษาเกิดความท้าทายในการยกระดับคุณภาพ						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาตอบแบบประเมิน

4.2 แบบรายงานผลการประเมินสมรรถนะ

การรายงานผลการประเมินสมรรถนะของผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ทั้งในภาพรวม และรายบุคคล มีจำนวน 1 ฉบับ ที่แนบท้าย ดังนี้

แบบสรุปรายงานผลการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมินภายนอก

ชื่อ-นามสกุล (ผู้รับการประเมิน).....

ที่อยู่ปัจจุบัน.....

เลขที่บัตรประจำตัวผู้ประเมิน.....

2. ผลการประเมินสมรรถนะ

2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ	ผลการประเมิน	
			ผ่าน เกณฑ์	ไม่ผ่าน เกณฑ์
1. การทำงานเป็นทีม	30			
1.1 ระดับความพึงพอใจของสมาชิกในทีม ประเมินเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก ตามที่ได้รับมอบหมาย (Outcome)	10			
1.2 ร้อยละของรายงานผลการประเมิน คุณภาพภายนอกและเอกสารต่างๆ ที่ จัดส่งให้ สมศ. ภายในระยะเวลาที่กำหนด (Outcome)	20			

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	ผลการประเมิน	
			ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในอาชีพ	30			
2.1 จำนวนข้อร้องเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก (Outcome)	10			
2.2 ระดับความพึงพอใจของสถานศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายนอก (Outcome)	20			
3. ความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ	25			
3.1 จำนวนครั้งที่เข้าร่วมการประชุม หรือการอบรม หรือการพัฒนาทางวิชาการด้านต่างๆ ตามที่กำหนด (Output)	10			
3.2 ร้อยละของเล่มรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ต้องปรับแก้ไขในประเด็นสำคัญลดลง (Output)	15			
4. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน	15			
4.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก (Output)	3			
4.2 ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา (Pre-	7			

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	ผลการประเมิน	
			ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์
Assessment) เพื่อกำหนดรูปแบบการประเมินและวางแผนการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม (Outcome)				
4.3 ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในการจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก (Outcome)	5			
สรุปผลการประเมินสมรรถนะหลัก	100			

2.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	ผลการประเมิน	
			ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์
1. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และการมองภาพแบบองค์รวม	20			
1.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกได้ตรงตามบริบทด้านต่างๆ ของสถานศึกษา (Process)	5			
1.2 ความสามารถการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา (Process)	8			
1.3 ความสามารถการวิเคราะห์แผนการพัฒนสถานศึกษา (Process)	7			

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	ผลการประเมิน	
			ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. ความรู้ ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาที่ประเมิน	15			
2.1 ความสามารถในการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในบริบทด้านต่างๆ ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายผลผลิตหรือผลลัพธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา (Process)	8			
2.2 ความสามารถในการวางแผนและออกแบบการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาได้เหมาะสมกับประเด็นที่ต้องประเมินและรูปแบบการประเมิน (Process)	7			
3. ความสามารถในการประเมิน	20			
3.1 ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และเหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Process)	8			
3.2 ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Process)	7			
3.3 ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลที่สำคัญตามประเด็นการประเมินคุณภาพภายนอก (Process)	5			
4. ความสามารถในการสื่อสาร	20			

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	ผลการประเมิน	
			ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์
4.1 ความสามารถในการรายงานผลการประเมินด้วยวาจาที่ชัดเจน ตรงตามสภาพจริงของสถานศึกษา (Process)	10			
4.2 ความสามารถในการอธิบาย ชี้แจงให้สถานศึกษาเข้าใจในกรณีที่เห็นว่าผลการประเมินยังไม่ถูกต้อง (Process)	10			
5. ความสามารถในการเขียนรายงานและให้ข้อเสนอแนะ	25			
5.1 ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งให้ปรับแก้ไขที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ (Outcome)	8			
5.2 ร้อยละของรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษาแจ้งยอมรับผลการประเมินภายในเวลาที่ สมศ. กำหนด (Outcome)	7			
5.3 ความพึงพอใจของสถานศึกษาด้านคุณภาพรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก (ไม่มีข้อทักท้วง) (Outcome)	10			
สรุปผลการประเมิน สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	100			

3. สรุปผลการประเมิน

3.1 ผลการประเมินในภาพรวม ☐ ผ่านเกณฑ์ ☐ ไม่ผ่านเกณฑ์ เนื่องจาก

1) สมรรถนะหลัก มีคะแนนรวมทั้งหมดตั้งแต่ 80.00 คะแนน ขึ้นไป ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

2) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ มีคะแนนรวมทั้งหมดตั้งแต่ 80.00 คะแนน ขึ้นไป

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

3) ไม่มีตัวบ่งชี้ใดอยู่ในระดับต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน (ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ)

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

และต้องไม่มีตัวบ่งชี้ใดมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่า 2 ข้อ (ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ)

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

3.2 จุดเด่น

.....

.....

.....

3.3 จุดที่ควรพัฒนาในภาพรวม

.....

.....

.....

3.4 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา และต้องพัฒนาเร่งด่วน

.....

.....

.....

3.5 แผนการพัฒนา (ให้กำหนดเป็นแผนระยะสั้น 6 เดือน – ระยะยาว 1 ปี)

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้แจ้งผลการประเมิน

(.....)

วันที่...../...../.....

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาวนภาพร ส่งแสง
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 19 เดือนกันยายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 61 หมู่ที่ 1 ตำบลคีรีวง อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ 81160
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	หัวหน้าสำนักประเมินและรับรอง
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) เลขที่ 128 อาคารพญาไท พลาซ่า ชั้น 24 ถนนพญาไท แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาเทคโนโลยีอาหาร สำนักเทคโนโลยีการเกษตร จากมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2550	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการวิจัยและสถิติ ทางการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2561	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ (แขนงการทดสอบและวัดผลการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ