

**การพัฒนาแบบการสร้างสรรค์สมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน :
การประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน**

**The Development of Evaluation Competencies Building for Basic Education
School Administrators: An Application of Evaluation Capacity Building**

◆ สมชัย สีนแท้

นิสิตปริญญาเอก สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Somchai Sintae

PhD. Candidate in Educational Measurement and Evaluation, Faculty of Education

Chulalongkorn University, E-Mail: Sintae3@hotmail.com

◆ ศิริเดช สุชีวะ

รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Siridej Sujiva

Associate Professor, Ph.D., Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education, Chulalongkorn University

◆ ณัฐภรณ์ หลาวทอง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Nattaporn Lawthong

Assistant Professor, Ph.D., Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education, Chulalongkorn University

Abstract

The study aims to 1. analyze and determine the evaluation competency of the basic education school administrators, 2. survey the evaluation competency of the Basic Education School Administrators, 3. develop the evaluation competency building of the basic education school administrators through the application of the evaluation capacity, and 4. test the evaluation competency building model of the basic education school administrators through the application of the evaluation capacity building approach. The studies of the related documents and literatures were carried out. The data collection on the evaluation competency

was conducted from those 400 samples while that on the evaluation competency building model of the basic education school administrators through the application of the evaluation capacity was carried out from those 11 participants.

It is revealed that the evaluation competency of those basic education school administrators comprises 4 dimensions: 1. the evaluation of the policy, plan, and project, 2. the main evaluation, 3. the evaluation on the staff performance, 4. the evaluation based on the educational quality assurance system respectively. The administrators need to have the self-development in terms of the curriculum evaluation. The development of the evaluation competency building model through the application of the evaluation capacity comprising the principle in helping a person or an organization to have the evaluation capacity and effectively making use of the evaluation, thus resulting in the continual and sustainable development. The 3-side goals are a person, an organization, and a project with the five phases: 1. inspiration creation phase, 2. objective building phase, 3. context analysis, 4. evaluation capacity building phase, and 5. evaluation phase respectively. There are 4 strategies: 1. training and orientation 2. online training 3. coaching and 4. being as the learning community. Holistically, the evaluation of the competency building efficiency model is at the high level. The highly evaluated dimension is the possibility standard followed by the standards on the implementation, the correctness, and the appropriateness.

Keywords: Evaluation Competencies Building, Basic Education School Administrators

บทคัดย่อ

การพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. เพื่อสำรวจสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน 4. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสำรวจสมรรถนะการประเมินจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และการพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน มีผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้าร่วม จำนวน 11 คน

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่

1. การประเมินนโยบาย แผนงานและโครงการ 2. การประเมินหลักสูตร 3. การประเมินการทำงานของบุคลากร และ 4. การประเมินตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านการประเมินหลักสูตร และรูปแบบการพัฒนาการสร้างความสมรรถนะการประเมินที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมินประกอบด้วย หลักการคือ การช่วยให้บุคคลหรือองค์กรได้มีความสามารถในการประเมินและใช้ประโยชน์การประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เป้าหมายมี 3 ด้านคือ บุคคล องค์กร และโครงการ ขั้นตอนมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การสร้างแรงจูงใจ 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ 3. การวิเคราะห์บริบท 4. การสร้างความสามารถการประเมิน 5. การประเมินผล และมีวิธีการ 4 กลยุทธ์ คือ การประชุมและปฐมนิเทศ การอบรมออนไลน์ การชี้แนะ และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประสิทธิภาพของรูปแบบการสร้างสมรรถนะ โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ รองลงมาคือ มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ มาตรฐานด้านความถูกต้อง และมาตรฐานด้านความเหมาะสม

คำสำคัญ : การสร้างสมรรถนะการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน นักวิชาการหลายท่าน มีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารในยุคนี้จึงต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ทางวิชาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านเทคโนโลยี เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับทุกฝ่าย เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นนักประชาสัมพันธ์และประสานงานกับชุมชนได้เป็นอย่างดี (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องบริหารงานเชิงรุกและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สร้างหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น สามารถติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้จึงต้องมีความรู้และความสามารถทางการประเมินผลเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) 10 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) ผู้นำบริหารจัดการเรียนรู้ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) จริยธรรม 5) การสื่อสารและจูงใจ 6) ความ

เชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล 7) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 8) การร่วมแรงร่วมใจ 9) การบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 10) การประเมินผลและติดตามผลบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความสมรรถนะทางการกำกับติดตามประเมินผลนั่นเอง เพราะการประเมินผลจะช่วยป้องกันความผิดพลาด ช่วยลดต้นทุน ช่วยจัดการกับความซับซ้อนขององค์การ ซึ่งผลงานวิจัยในอดีตพบว่า กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรส่วนใหญ่บรรลุผลสัมฤทธิ์เพียงร้อยละ 10 เพราะขาดการติดตาม ควบคุม ขาดการวัดและประเมินผลที่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนที่มีคุณภาพภาพจะต้องมีครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินตามกระบวนการด้านคุณภาพครูอย่างเป็นธรรมชาติ และต้องชี้ให้เห็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติหน้าที่ของครู นอกจากนี้ยังต้องมีบทบาทในการประเมินนโยบาย แผนงานและโครงการและจะต้องหาวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้เรียนเพิ่มขึ้น โครงการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมทุกด้านเพื่อเป็นแนวทางเดียวกันและต้องมีการประเมินทุกปี มีการพัฒนาอยู่เสมอ ถือว่าเป็นงานจำเป็นที่ต้องทำ

ที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 มีบทบาทหน้าที่ในการประเมินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาหลายด้าน แต่ที่ผ่านมายังไม่ปรากฏชัดเจนถึงการศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีสมรรถนะประเมินงานในหน้าที่ในด้านใดบ้าง และในแต่ละด้านนั้นมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับใด อีกทั้งมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประเมินของตนเองในด้านใด และหากจะพัฒนาสมรรถนะประเมินให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีรูปแบบการพัฒนาอย่างไร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างสมรรถนะการประเมิน (Evaluation Competencies Building) เพื่อจะได้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติ ในการประเมินอันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสำรวจสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน
4. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในการพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน มีขอบเขตการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและรูปแบบการสร้างความสามารถการประเมินของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle (2008) และ Susan N. Labin และคณะ (2012) มาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการสร้างความสามารถการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปได้ดังนี้

1. หลักการหรือแนวคิด เป็นการออกแบบและสนับสนุนช่วยเหลือให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร ได้มีความรู้ ทักษะและเจตคติ เกี่ยวกับการประเมินและใช้ประโยชน์จากการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

2. เป้าหมายการพัฒนา มี 3 ระดับได้แก่ 1) ระดับบุคคล เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ด้านการประเมินเพิ่มขึ้น 2) ระดับองค์กร เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพในการเรียนรู้วิธีปฏิบัติในการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน 3) ระดับโครงการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ มีช่วงเวลาในการศึกษาจำกัด จึงมีเป้าหมายในการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการประเมินเฉพาะในระดับบุคคลซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ขั้นตอนการดำเนินงาน ECB ประกอบด้วย

- 3.1 สร้างแรงจูงใจ ผู้ร่วมกิจกรรมต้องมีแรงจูงใจ พร้อมมีความคาดหวังว่าการสร้างความสามารถการประเมินแล้วจะได้อะไร เกิดความอยากรู้และความคาดหวังที่ต้องการบรรลุผลจากการดำเนินการ ECB

- 3.2 กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ทักษะเจตคติในการประเมินเพื่อประโยชน์ในการวางแผนงานนโยบาย การสนับสนุนหรือจัดสรรทรัพยากร เพื่อผู้นำมีข้อมูลในการตัดสินใจได้ดี องค์กรมีศักยภาพในการเรียนรู้มากขึ้น

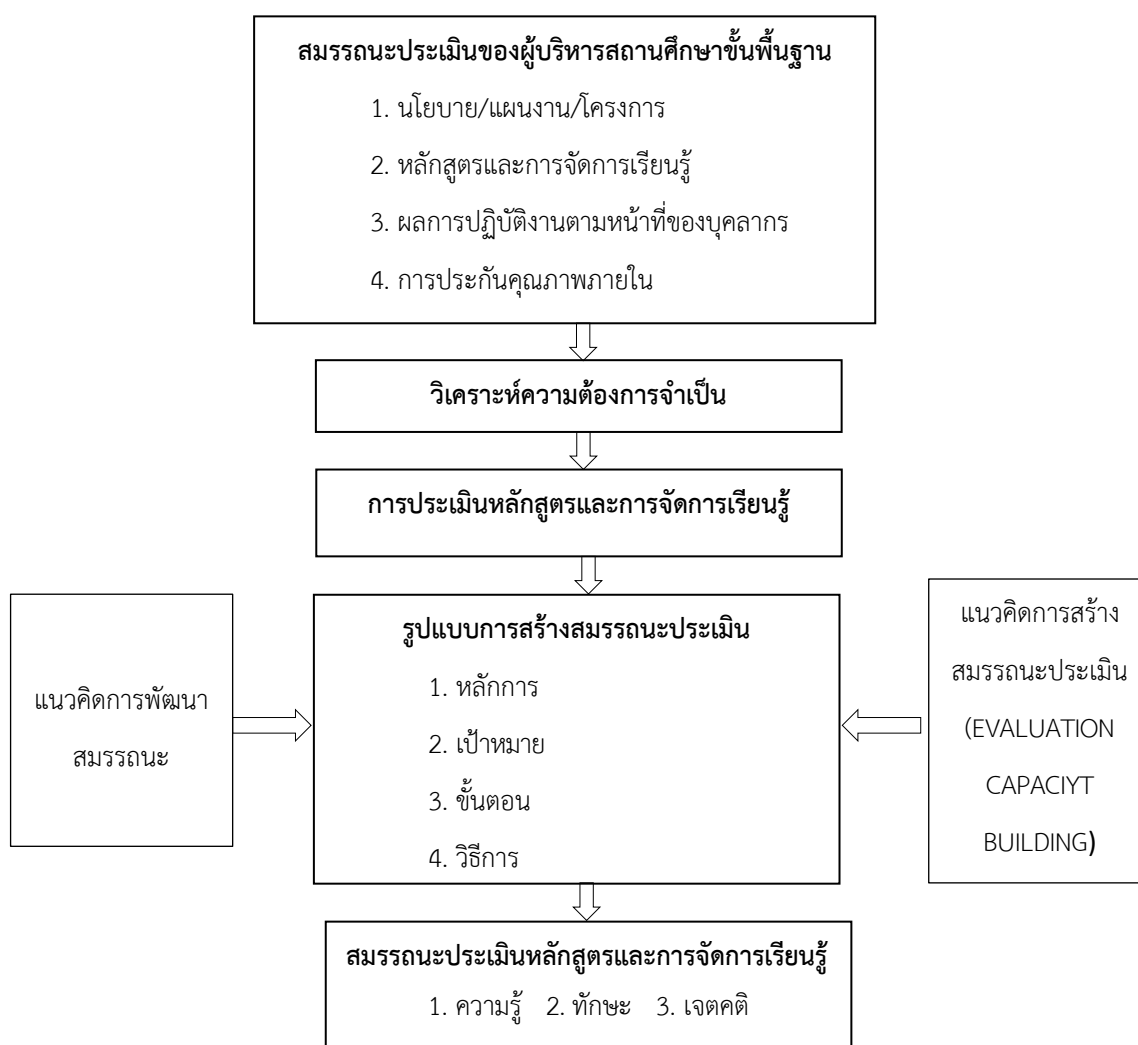
- 3.3 วิเคราะห์บริบทและความพร้อม ได้แก่ ความต้องการจำเป็นเจตคติที่มีต่อการประเมิน ความพร้อมของทรัพยากร บุคลากร เวลา งบประมาณ ความพร้อมขององค์กรคือ การใช้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างกระแสหลักของการประเมิน

- 3.4 ดำเนินการสร้างความสามารถการประเมิน โดยเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม คำนึงถึงทฤษฎีการประเมิน การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร

- 3.5 การวัดและประเมินผล ตามหลัก ECB ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และโครงการ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในระดับบุคคล

4. กลยุทธ์หรือวิธีการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Preskill & Boyle (2008) กำหนดไว้ 10 ข้อ ได้แก่ การฝึกหัด (Internship) ข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร (Written Materials) เทคโนโลยี (Technology) การประชุม (Meetings) สนทริยสารก (Appreciative inquiry) (AI) ชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Communities of Practice) การฝึกอบรม (Training) การเข้าร่วมในกระบวนการประเมินผล (Involvement in an Evaluation Process) ความช่วยเหลือทางวิชาการ (Technical Assistance) การชี้แนะ (Coaching) ในการวิจัยครั้งนี้ ปรับปรุงกลยุทธ์ในการพัฒนาได้ 4 ข้อ คือ การประชุมปฐมนิเทศ (Meeting & Orientation) การฝึกอบรมออนไลน์ (E-training) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Communities of Learning) และการชี้แนะ (Coaching)

กรอบแนวคิด



นิยามศัพท์

สมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ด้านคือ 1. ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้พื้นฐานการประเมิน ระเบียบวิธีการประเมิน และการประเมินงานตามบทบาทหน้าที่ของของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะในการทำวิจัย และทักษะในการประเมิน 3. ด้านเจตคติ ได้แก่ ความรู้หรือแนวคิด อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีต่อการประเมิน

รูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมิน หมายถึง แบบแผนความสัมพันธ์ของการดำเนินงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ ต่อการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมินของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle (2008) และ Susan N. Labin และคณะ (2012) ที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ขึ้นประกอบด้วย หลักการเป้าหมาย ขั้นตอน และวิธีการซึ่งมี 4 กลยุทธ์ คือการประชุมปฐมนิเทศ (Meeting & Orientation) การฝึกอบรมออนไลน์ (E-training) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Communities of Learning) และการชี้แนะ (Coaching)

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ระดับคุณภาพที่มีความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ 1. มาตรฐานอรรถประโยชน์ คือ ให้ข้อมูลสารสนเทศได้ตรงเวลา และการนำไปใช้ประโยชน์ 2. มาตรฐานความเป็นไปได้ คือ สามารถนำไปปฏิบัติได้มีการจัดการดีและได้รับการสนับสนุนเพียงพอ 3. มาตรฐานความเหมาะสมถูกต้อง คือ ความเหมาะสมถูกต้องตามหลักการและจรรยาบรรณโดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ 4. มาตรฐานความถูกต้อง คือ ความเชื่อถือได้ของข้อมูลสารสนเทศที่ได้นำไปสู่การแปลความหมายที่ถูกต้อง ให้ข้อสรุปสมเหตุสมผล ทำให้เกิดการติดตามที่เหมาะสม และการประเมินความพึงพอใจจากการสะท้อนคิด

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับสมรรถนะ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2546) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นลักษณะของกลุ่มความรู้ ทักษะและบุคลิกลักษณะที่จำเป็นต่อความพึงพอใจและความสำเร็จของการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง และให้ความหมายของสมรรถนะด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจดจำ เข้าใจ ทฤษฎี แนวคิด ข้อเท็จจริง สามารถคิดวิเคราะห์ขั้นสูง และนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถในการลงมือทำหรือปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะ หมายถึง คุณลักษณะภายในที่สำคัญสำหรับแสดงออกเพื่อสนับสนุนความรู้ ทักษะ และประสานสัมพันธ์กับบริบทและผู้เกี่ยวข้องจนบรรลุผลความสำเร็จของงาน

องค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motivative) อุปนิสัย (Trait) บทบาททางสังคม (Social Rule) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attributes)

สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลคือ ทำให้ทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองและช่วยให้เกิดการเรียนรู้เป็นแนวทางพัฒนาตนเองได้ และช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพการมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการประเมิน

สมรรถนะการประเมิน (Evaluation Competencies) หมายถึง ความรู้ ทักษะต่าง ๆ และการบริหารจัดการ ที่จำเป็นต้องใช้ในการประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแปลความหมายข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้การประเมินบรรลุมาตรฐานอันจะนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมินอย่างถูกต้องและเป็นธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (American Evaluation Association, 2004; Canadian Evaluation Society, 2010; German Evaluation Society อ้างถึง ใน Imas & Linda, 2010; King, Stevahn, Ghore, & Minnema, 2001)

ผู้ประเมินควรมีคุณลักษณะเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนให้ความสนใจในบริบทของการประเมิน ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างความชัดเจนในการประเมิน ปฏิบัติการประเมินในขอบเขตของความสามารถของตนควรเจรจาในข้อตกลงต่าง ๆ กับผู้ต้องการผลการประเมินอย่างจริงจังและคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมิน เปิดเผยแหล่งทุนที่สนับสนุนการประเมิน คงไว้ซึ่งความสมดุลระหว่างความต้องการจำเป็นของผู้ต้องการผลการประเมินและความต้องการจำเป็นของผู้อื่น มีสัญญาผูกพันต่อสาธารณะบันทึกการเปลี่ยนแปลงที่เกิดทุกเรื่องที่เกิดขึ้นในแผนการทำงานตลอดจนเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงนั้น

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างความสามารถการประเมิน

การประเมินเริ่มเข้ามามีบทบาทเนื่องจากความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ องค์กรทั้งหลายจึงเริ่มเห็นความสำคัญในการพัฒนาความสามารถการประเมินให้แก่บุคลากรในองค์กร การพัฒนาความสามารถการประเมินในระยะเริ่มต้นของการดำเนินการคือ Evaluation Capacity Development แต่หากต้องการพัฒนาความสามารถทางการประเมินเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนคือแนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) ซึ่งในปัจจุบันพบว่า

แนวคิดนี้เป็นที่นิยมใช้ในการพัฒนาความสามารถการประเมินแก่บุคคล กลุ่มบุคคลและองค์กรกันอย่างแพร่หลาย ทั้งในวงการสาธารณสุขการบริหารองค์กร รวมทั้งวงการการศึกษาด้วย (Taut, 2007)

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดสมรรถนะทางการประเมินที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการด้วยการวิเคราะห์เอกสารสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องนำมาสรุปวิเคราะห์สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการประเมินและสรุปประเด็นเป็นกรอบสมรรถนะทางการประเมินที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาระดับสมรรถนะทางการประเมินและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาจากแบบประเมิน สํารวจข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 400 คน

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะทางการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้ ECB เป็นการดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา จากข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างสมรรถนะทางการประเมิน และแนวคิดรูปแบบโมเดลเชิงตรรกะ (Logic Model) ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสมรรถนะทางการประเมิน พัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบการสร้างสมรรถนะทางการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 11 คน โดยการประยุกต์ใช้ ECB ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบกับผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสร้าง 4 กลยุทธ์ ได้แก่ การจัดทำคู่มือ (Written Materials) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Communities of Learning) และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching) ติดตามและประเมินผล และการประชุมคิดสะท้อนเชิงวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินคุณภาพของรูปแบบการสร้างสมรรถนะทางการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้ ECB ดำเนินการจัดประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็นของกลุ่มผู้ร่วมโครงการ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์เอกสาร กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของข้าราชการครู และจากการสนทนากลุ่มสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีสมรรถนะการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ 1. การประเมินหลักสูตร 2. การประเมินนโยบาย แผนงานและโครงการ 3. การประเมินบุคลากร และ 4. ประเมินตามระบบประกันคุณภาพสถานศึกษาภายใน

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการประเมินที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการประเมินที่มีอยู่จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะการประเมินสูงสุดคือด้านการประเมินการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (เท่ากับ 3.96) รองลงมาคือ ด้านการประเมินบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (เท่ากับ 3.67) ในด้านการประเมินนโยบาย แผนงาน และโครงการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (เท่ากับ 3.57) และด้านการประเมินหลักสูตรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (เท่ากับ 3.40)

2.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการประเมินที่จำเป็นตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การประเมินหลักสูตร (ค่า PNI เท่ากับ 0.34) รองลงมาคือ การประเมินนโยบาย แผนงาน และโครงการ (ค่า PNI เท่ากับ 0.30) การประเมินบุคลากร (ค่า PNI เท่ากับ 0.28) และการประเมินการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (ค่า PNI เท่ากับ 0.23)

3. ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน

3.1 รูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน เพื่อใช้ด้านการประเมินหลักสูตร กลยุทธ์ของรูปแบบในการการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน เพื่อใช้ด้านการประเมินหลักสูตรได้แก่ 1. การประชุมและปฐมนิเทศ (Meetings & Orientation) 2. การฝึกอบรมออนไลน์ (E-training) 3. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Communities of Learning) และ 4. การชี้แนะ (Coaching)

3.2 ผลการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการประเมินหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินสมรรถนะด้านการประเมินหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ) หลังจากการพัฒนาทั้ง 11 คน มีดังนี้ อยู่ในระดับ ดีเยี่ยม 4 คน ระดับดี 4 คนและระดับพอใช้ 3 คน

4. ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน

4.1 สรุปผลจากการประชุมสะท้อนคิดของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1.1 ผลที่เกิดขึ้นหลังการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง 11 คนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และเจตคติในเรื่องการประเมินหลักสูตรเป็นอย่างดี และนำไปปฏิบัติโดยประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ และประเมินหลังการใช้หลักสูตร มีการขยายผลให้ครูในโรงเรียนในลักษณะการสอนงาน และนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

4.1.2 จุดเด่นและจุดด้อยเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1. การประชุมและปฐมนิเทศ จุดเด่นมีความเหมาะสมเพราะใช้เวลาไม่มาก ทำให้มีโอกาสได้พบปะกัน ชักถามปัญหาได้โดยตรง วิทยากร มีความรู้ความสามารถดีมาก ให้คำแนะนำ และกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีกำลังใจอยากพัฒนาตนเอง และกำหนดเป้าหมายและวิธีดำเนินการพัฒนาตนเองได้ จุดด้อย คือ การนัดหมายและหาเวลาที่ตรงกันยาก 2. การฝึกอบรมออนไลน์ จุดเด่นคือผู้ร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้อย่างรวดเร็วด้วยตนเอง เนื้อหาเหมาะสม ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีตัวอย่างกิจกรรมทำให้มองเห็นภาพการปฏิบัติ จุดด้อยคือ ขั้นตอนการใช้งานของเว็บไซต์ยังมีความซับซ้อน บางคนมีปัญหาเรื่องสัญญาณของการใช้อินเทอร์เน็ต 3. การสอนงานและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ จุดเด่นคือ ผู้วิจัยมีความรู้ความสามารถ ประสานงานให้คำแนะนำได้ดี มีผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนคอยให้คำแนะนำ ทำให้ผู้ร่วมกิจกรรมมีความมั่นใจสามารถปฏิบัติงานการประเมินหลักสูตรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และได้นำความรู้ไปสอนงานให้ครูในโรงเรียนเกิดเครือข่ายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น จุดด้อย คือ เวลาว่างของแต่ละคนที่จะเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีเวลาจำกัด

4.1.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการนำรูปแบบวิธีการพัฒนาจากผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่าย ผู้ร่วมกิจกรรมมีความเห็นว่าควรปรับปรุงจุดอ่อนของรูปแบบก่อนแล้วนำรูปแบบไปขยายผลเครือข่ายอื่นๆ เช่นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาอื่น หรือกลุ่มครูในเครือข่ายอื่น

4.2 ผลประเมินคุณภาพของรูปแบบการสร้างสมรรถนะทางการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถทางการประเมิน ผลการประเมินความพึงพอใจหลังทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการประเมิน ด้านประเมินหลักสูตร ของกลุ่มผู้บริหาร 11 คน พบว่าโดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22) โดยด้านที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมาคือ มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 4.22) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.19) และมาตรฐานด้านความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.17) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายประเด็นที่สำคัญ โดยแยกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ 1. การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. การสำรวจสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. รูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน 4. การตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน

1. การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และการสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่ามีสมรรถนะการประเมินในงานอะไรบ้าง ซึ่งสรุปผลได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีสมรรถนะการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ 1. การประเมินหลักสูตร 2. การประเมิน

นโยบาย แผนงานและโครงการ 3. การประเมินบุคลากร และ 4.การประเมินตามระบบประกันคุณภาพสถานศึกษาภายใน เอกสารที่ใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์คือ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร พ.ศ. 2548 มีการระบุสาระความรู้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ค่อนข้างชัดเจน ส่วนข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2556 ไม่ได้มีการระบุสาระความรู้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ แต่ระบุมาตรฐานวิชาชีพไว้กว้าง ๆ ส่วนกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 นั้นมีการระบุขอบข่ายการบริหารงานการบริหารสถานศึกษาแต่ไม่ได้ระบุสาระความรู้และสมรรถนะไว้ ในประเด็นนี้ได้มีการสัมภาษณ์ นางพรศรี ฉิมแก้ว ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวิชาชีพคุรุสภา ได้กล่าวไว้ในบทสนทนากลุ่มว่า ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2556 และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร พ.ศ. 2548 ไม่ได้มีความแตกต่างกันมากนักเพียงแต่ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2556 มีเพียงกรอบมาตรฐานกว้างๆ เพื่อกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเปิดสอนทางการศึกษา ได้มีอิสระทางวิชาการในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติ มาตรฐาน ความรู้ สมรรถนะ ยังเทียบเคียงข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร พ.ศ. 2548 ได้

2. การสำรวจสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสำรวจสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิเคราะห์สมรรถนะการประเมินที่มีอยู่จริงตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะการประเมินสูงสุดคือ ด้านการประเมินการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (เท่ากับ 3.96) รองลงมาคือ ด้านการประเมินบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (เท่ากับ 3.67) ในด้านการประเมินนโยบาย แผนงาน และโครงการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (เท่ากับ 3.57) ด้านการประเมินหลักสูตรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (เท่ากับ 3.40) ตามลำดับ เหตุที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะการประเมินด้านการประเมินการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสูงสุดเพราะว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นงานที่ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายการศึกษา คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัดคือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดฝึกอบรมให้กับข้าราชการในสังกัดบ่อยครั้ง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามักได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการตรวจคุณภาพภายในสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จึงทำให้ได้เข้าใจรายละเอียดของมาตรฐานตัวชี้วัดและกระบวนการประเมินมากกว่างานประเมินด้านอื่น ๆ

3. รูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน

หลังจากที่ได้ข้อมูลผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 4 ด้านแล้วพบว่า ด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองสูงสุด คือ การประเมินหลักสูตร รองลงมาคือ การประเมินนโยบาย แผนงาน และ

โครงการ การประเมินบุคลากร และการประเมินการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (ค่า PNI 0.34, 0.30, 0.28 และ 0.23 ตามลำดับ) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าความต้องการจำเป็นในการสร้างสมรรถนะการประเมินไว้ที่ไม่ต่ำกว่า .30 ทั้งนี้มีสมรรถนะการประเมินที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะพัฒนา 2 ด้านคือ การประเมินหลักสูตร และการประเมินนโยบาย แผนงาน และโครงการ แต่เนื่องจากการประเมินหลักสูตรเป็นงานบริหารวิชาการที่มีขอบข่ายกว้างที่ผู้ประเมินจะต้องมีความรู้ความเข้าใจจริงของการพัฒนาหลักสูตรได้แก่ 1. การสร้างหลักสูตร 2. การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3. กระบวนการประเมินหลักสูตร ซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ ผู้วิจัยจึงเลือกการสร้างสมรรถนะการประเมินหลักสูตรเพียงด้านเดียว ซึ่งตรงกับผลของการสนทนากลุ่มที่สรุปความเห็นว่ามีสมรรถนะการประเมินหลักสูตรมีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุด

รูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Hallie Preskill และ Shanelle Boyle (2008) และ Susan N. Labin และคณะ (2012) เพื่อใช้ในการสร้างสมรรถนะด้านการประเมินหลักสูตร โดยกำหนดหลักการ เป้าหมาย ขั้นตอน และวิธีการหรือกลยุทธ์ และได้เลือกมา 4 กลยุทธ์ได้แก่ 1. การประชุมและปฐมนิเทศ (Meetings & Orientation) 2. การฝึกอบรมออนไลน์ (E-training) 3. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Communities of Learning) 4. การชี้แนะ (Coaching) ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้สำรวจไว้ว่ารูปแบบกลยุทธ์ การสร้างสมรรถนะการประเมินตามแนวคิด ECB ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการสูงสุด 4 กลยุทธ์ คือ การใช้เทคโนโลยี (Technology) การฝึกอบรม (Training) การฝึกหัด (Internship) และการจัดทำคู่มือ (Written Materials) คิดเป็นร้อยละ 33.25, 30.34, 29.82 และ 28.23 ตามลำดับซึ่งผลของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะและเจตคติด้านการประเมินสูงขึ้นสอดคล้องกับการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้านการประเมินทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน เห็นได้จากงานวิจัยด้านการประเมินมีการนำการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไปใช้ในการพัฒนาครูด้านการประเมิน (กฤติยา วงศ์ก้อม, 2547; ธัญญรัตน์ จอกสถิตย์, 2553; สมพงษ์ ปันหุ่น, 2548; สาธิตา สกฤตตันกุลชัย, 2553) เนื่องจากการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือบุคคลให้สามารถช่วยตนเองในการปรับปรุงงานของตนเอง โดยอาศัยการสะท้อนกลับ (Reflection) และการประเมินตนเอง (Self-evaluation) ผู้มีส่วนร่วมของโครงการสามารถประเมินงานด้วยตนเอง ซึ่งหากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีแรงจูงใจ มีความมุ่งมั่น เห็นความสำคัญของการประเมิน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการสร้างสมรรถนะการประเมินเป็นไปได้มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีบทบาทเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติให้เกิดผลการพัฒนาองค์กรในระยะยาวและมีความยั่งยืนโดยมีการกำหนดการประเมินเป็นกระบวนการทำงานและมีนโยบายในการปฏิบัติ ยังมีผู้นำองค์กรเป็นผู้ที่มีความสามารถด้านการประเมินและปฏิบัติประจำจนเป็นวัฒนธรรมองค์กรแล้วจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี (Susan N. Labin และคณะ 2012)

อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่บางชุดยังขาดการตรวจสอบคุณภาพรวม อีกประการหนึ่งคือ เรื่องระยะเวลาของการดำเนินกิจกรรมมีช่วงเวลาดำเนินการพัฒนาศมรรถนะการประเมินจึงพัฒนาได้เพียงระดับบุคคลซึ่งหากมีช่วงเวลามากขึ้นสามารถติดตามผลไปยังองค์กรได้

4. การตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน

ผลสรุปจากการประชุมสะท้อนคิดของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง 11 คน ทุกคนมีความเห็นว่าได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และเจตคติในเรื่องการประเมินหลักสูตรเพิ่มขึ้น ความเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาเห็นว่าเป็นรูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินโดยการประยุกต์ใช้แนวคิด ECB หลักการ เป้าหมาย และขั้นตอนมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยให้ผู้ร่วมกิจกรรมเกิดแรงจูงใจเห็นความสำคัญและตั้งเป้าหมายในการประเมินโดยมีนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญคอยชี้แนะให้ผู้ร่วมกิจกรรมตัดสินใจดำเนินการประเมินด้วยตนเอง ส่วนประสิทธิผลจากการประเมินคุณภาพของรูปแบบการสร้างสมรรถนะทางการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในความเห็นของกลุ่มผู้บริหาร 11 คน พบว่าโดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22) โดยด้านที่มีผลการประเมินสูงสุดคือมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมาคือ มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 4.22) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.19) และมาตรฐานด้านความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.17) ตามลำดับ อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้ยังมีข้อจำกัดเรื่องตรวจสอบคุณภาพรูปแบบที่ยังขาดให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบก่อนและภายหลังการนำรูปแบบไปใช้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้

1.1 งานวิจัยนี้ได้ค้นพบข้อมูลระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับสมรรถนะประเมินในด้านที่มีอยู่จริงและระดับสมรรถนะการประเมินที่จำเป็นต่อการพัฒนาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งหน่วยงานองค์กรและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไปได้

1.2 การนำรูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสามารถการประเมิน หรือ ECB เป็นรูปแบบที่มีหลักการ แนวคิด ขั้นตอนและวิธีการ ที่ผู้วิจัยใช้สังเคราะห์ขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินในบริบทต่างๆ ที่เหมาะสมรวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือวิธีการพัฒนาความรู้ซึ่งจุดเด่นของแนวคิด ECB ก่อนการพัฒนาต้องมีการศึกษาแรงจูงใจ การคาดคะเนและการคาดหวังของผู้ร่วมกิจกรรมซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จของกิจกรรมหรือโครงการ อีกประการหนึ่งผู้วิจัยจะต้องศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีการพัฒนาองค์กรมาประกอบจะทำให้การพัฒนามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการวิจัยและพัฒนาครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะการประเมินครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานมัธยมศึกษาตอนปลาย เท่านั้นที่ร่วมกิจกรรม หากมีศึกษาวิจัยครั้งต่อไปสามารถศึกษาในบริบทผู้บริหารสถานศึกษาอื่นเช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาวจัยและพัฒนาสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีระดับสมรรถนะการประเมินตามความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูงรองลงไป คือ การประเมินนโยบาย แผนงาน และโครงการ การประเมินการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

References

- Chaiyon Phaophan. (2559). *New 21st Century School Administrator. National Education Conference 1st Educational Management for Local Development towards ASEAN Community :New Direction in the 21 Century*, 301-314.
- King, J. A., Stevahn, L., Ghore, G., & Minnema, J. (2001). Toward a taxonomy of essential evaluator competencies. *American Journal of Evaluation*, 22(2), 229-247.
- Krittiya Wongkorm (2004). *The teacher development model in learning assessment based on empowerment evaluation according to the National Education Act B.E. 2542*. (Dcotoral degree dissertation), Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok.
- Labin, S. N., Duffy, J. L., Meyers, D. C., Wandersman, A., & Lesesne, C. A. (2012). A research synthesis of the evaluation capacity building literature. *American Journal of Evaluation*, 33(3), 307-338.
- Morra Imas, L. G. (2010). *The movement for global competencies for development evaluators*. Paper presented at the Annual Meeting of the CES, Victoria, BC. Available at http://www.ideas-int.org/documents/file_list.cfm.
- Office of the permanent secretary ministry of education. (2009). *A study of capacity model for teacher and educational personnel Act B.E. 2542 2551-2552*. Bangkok: Decordia Design Co.,Ltd.
- Preskill, H., & Boyle, S. (2008). A multidisciplinary model of evaluation capacity building. *American Journal of Evaluation*, 29(4), 443-459.

- Satida Sakulrattanakulchai. (2010). *Development of evaluation models for architecture studio instruction using empowerment evaluation*. (Dcotoral degree dissertation), Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok.
- Sirichai Kanjanawasee. (2003). Development of quality indicators for the performance of educational personnel.. *Journal of Education Studies*. Chulalongkorn University, 31(3), 12-29.
- Sompong Panhoon. (2005). *Development of empowerment evaluation checklist for development teacher' and students' evaluation skills*. (Dcotoral degree dissertation), Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok.
- Taut, S. (2007). Studying self-evaluation capacity building in a large international development organization. *American Journal of Evaluation*, 28(1), 45-59.
- Thanyarat Chokshathid. (2010). *A model of teacher performance development : an application of performance-based teacher evaluation and empowerment evaluation approaches*. (Dcotoral degree dissertation), Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok.



Somchai Sintae , Ph.D., Candidate in Educational Measurement and Evaluation, Faculty of Education, Chulalongkorn University, Director of Triamudomsuksa Pattanakarn Pranburi School.



Associate Professor, Siridej Sujiva, Ph.D., Department of Educational Research and Psychology Faculty of Education, Chulalongkorn University, Dean, Faculty of Education, Chulalongkorn University.



Assistant Professor, Nattaporn Lawthong, Ph.D., Department of Educational Research and Psychology Faculty of Education, Chulalongkorn University.