

**พัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**  
*A Development of the Evaluation System for the Professional Administrators of Basic Education Schools.*

พาทิ เกษณากร\*

E-mail : thanakorn.man@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ การสำรวจ และสังเคราะห์ระบบการประเมิน การสร้างและตรวจสอบระบบการประเมิน การทดลองใช้ระบบการประเมิน และการประเมินระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้านคือ ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยคือ เป้าหมายของการประเมิน วัตถุประสงค์การประเมิน มาตรฐานและตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน เครื่องมือการประเมิน และแหล่งผู้ประเมิน ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยคือ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมิน ประชุมชี้แจง และวางแผนการประเมิน ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ผลการประเมิน ตัดสินผลการประเมิน สรุปและแจ้งผลการประเมิน ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยคือ สรุปผลการประเมินผู้บริหารมืออาชีพรายบุคคล และสรุปผลการประเมินผู้บริหารมืออาชีพในภาพรวม และด้านข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยคือ ข้อมูลป้อนกลับสำหรับผู้บริหารสถานศึกษารายบุคคล, และข้อมูลป้อนกลับสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อนำระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า ระบบการประเมินมีความตรงเชิงจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ :** ผู้บริหารมืออาชีพ, ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพ

\* นิสิตระดับคุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

\*\* งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนในการวิจัยจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) : สมศ.

**Abstract**

The purpose of this study was to develop the evaluation system for professional administrators in basic education schools. The research and development approach was employed in four stages, namely survey and synthesize the evaluation system, create and examine the evaluation system, try out and evaluate the evaluation system for professional administrators in basic education schools. The results showed that the evaluation system for professional administrators in basic education schools was comprised with four major constructions, namely input comprised with goal, objectives, standards and indicators, criteria, instruments and sources of evaluator. Process comprised with committee of evaluation, evaluation planning, evaluation practices, analysis of evaluation finding, conclusion of evaluation finding and evaluation reporting. Output comprised with conclusion of individual's professional administrator evaluation and conclusion of total's professional administrators evaluation. Feedback comprised with evaluation feedback for basic education committees and evaluation feedback for educational service area office. Results of the implementation of evaluation system found that the system had discriminant validity with statistical significant difference at .01. It was high quality in terms of propriety, utility, feasibility and accuracy.

**Key words :** Professional Administrators, Evaluation System for Professional Administrators

**บทนำ**

สภาวะการณ์ช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้เกิดความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ทำให้ส่วนต่างๆ ของโลกสามารถเชื่อมโยงข่าวสารถึงกันได้อย่างรวดเร็วเกิดเป็นเครือข่ายที่ไร้พรมแดน เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้น ณ ที่หนึ่งย่อมที่จะต้องส่งผลกระทบต่อกันทันทีในวงกว้าง จากกระแสของพลวัตดังกล่าวทำให้โลกเข้าสู่มิติสัมพันธ์รูปแบบใหม่ ซึ่งทำให้เกิดความพยายามในการที่จะจัดระเบียบโลกภายใต้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการศึกษาที่ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบในด้านของการเป็นโอกาสและเป็นภัยคุกคามในเวลาเดียวกัน ต่อมาการพัฒนาของทุกประเทศทั่วโลก ภายใต้อิทธิพล

เปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ และเปิดกว้างออกสู่นานาชาติมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิรูประบบราชการ และปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของประเทศสู่การแข่งขันบนเวทีนานาชาติ และการพัฒนาที่นำไปสู่ยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy Society) ที่ประชาชนสามารถที่จะเรียนรู้ สร้างความรู้ และสามารถที่จะใช้ความรู้ในการผลิตเพื่อการแข่งขันได้อย่างมีมาตรฐานในขณะที่เดียวกันก็สามารถรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นไทยได้ เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูประบบการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และโอกาสในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถเรียนรู้ สืบค้นความรู้ จัดเก็บความรู้และสามารถใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริชัย กาญจนวาสี และ คณะ, 2549. หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 53 ได้บัญญัติให้ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้นั้นจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหารการศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษากำหนด และจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูงนั้นคือ จะต้องเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ และสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ที่กำหนดให้คุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพทางการศึกษา (Professional Education Organization) โดยได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 โดยมีจุดมุ่งหมายให้การประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพที่ต้องควบคุม และมีมาตรฐาน เพื่อเป็นหลักประกันและคุ้มครองให้กับผู้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ จะเห็นได้ว่ากฎหมายการศึกษาในปัจจุบันได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพเกี่ยวกับการศึกษา โดยเฉพาะครู ผู้บริหาร จะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรเหล่านี้จะต้องเป็นมืออาชีพ(professional)นั่นเอง (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548.)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของการจัดการศึกษา เนื่องจากว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนา และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศ และด้วยเหตุผลที่ว่าการศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างคุณภาพของประชาชนที่เป็นกำลังอันสำคัญของประเทศ รวมทั้งยังมีส่วนสัมพันธ์ต่อการโน้มนำสังคมไปสู่แนวทางที่ถูกต้องและพึงประสงค์ การศึกษาจึงเป็นระบบที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงอย่างเหนียวแน่นกับระบบสังคม เศรษฐกิจและการเมืองของ

ประเทศ ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการที่จะทำการศึกษามุ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากว่าวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง วิชาชีพหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นมืออาชีพในฐานะเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำทางวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีที่จะนำสถานศึกษาไปสู่การจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550. หน้า 7)

ดังนั้น“ความเป็นมืออาชีพ”ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญและความจำเป็นต่อทุกท่าน เนื่องจากกระแสสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายทางการศึกษาอันได้แก่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 รวมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาสังคมแห่งยุคประชาธิปไตย เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าต่อไปนี้สังคม องค์กร หน่วยงาน และหน่วยปฏิบัติต่างๆ มีความต้องการ“ ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ”(อนุชา กอนพวง, 2550.หน้า 4) และจากยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการในช่วงปี 2547-2558 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา และยกระดับผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารทั้งระบบตั้งแต่การผลิต การพัฒนา เพื่อการส่งเสริมความก้าวหน้า การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยมีความคาดหวังให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นมืออาชีพ แต่ก็เกิดคำถามว่า “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีคุณลักษณะอย่างไร” “มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ” “ควรมีมาตรฐานหรือตัวบ่งชี้และเกณฑ์อะไรบ้างที่จะมาอธิบายและบ่งบอกถึงความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ” “ระบบการประเมินความเป็นผู้บริหารมืออาชีพควรจะเป็นอย่างไร และระบบการประเมินควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงคำจำกัดความ

ของคำว่าผู้บริหารมืออาชีพ คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ รวมไปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าปัจจุบันได้มีหน่วยงาน นักวิชาการ นักบริหารการศึกษา ได้กล่าวถึงเนื้อหาสาระดังกล่าวมีทั้งส่วนที่คล้ายคลึงกันและส่วนที่แตกต่างกันไป แสดงให้เห็นถึงการขาดกระบวนการสังเคราะห์และหลอมรวมให้เป็นมาตรฐานตัวบ่งชี้ และระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการบวนการทางทฤษฎี ที่จะได้นำซึ่งสารสนเทศเพื่อจะนำไปประกอบการตัดสินใจคุณค่า และกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารมืออาชีพที่มีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน

ในการที่จะทราบถึงความเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้นั้น มีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยกระบวนการประเมินที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทของการประเมิน เพราะฉะนั้นในการพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับเป็นกลไกและกระบวนการในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ได้สารสนเทศมาประกอบการอธิบาย และบ่งชี้ถึงความเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่แท้จริง และยังเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำสารสนเทศที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารมืออาชีพ

จากสาระสำคัญดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้ได้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพ ที่มีความชัดเจนถูกต้องและเที่ยงตรงยิ่งขึ้น เพื่อบ่งบอกถึงระดับคุณภาพและสะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับเป็นแนวทางดำเนิน

การประเมินและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ผู้บริหารมืออาชีพตามที่สังคมคาดหวังและเจตนาารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจ และสังเคราะห์ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทดลองใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อประเมินระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและสังเคราะห์ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ผู้วิจัยสำรวจ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบ องค์ประกอบของระบบการประเมิน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การพัฒนามาตรฐานและตัวบ่งชี้ มาตรฐานในการประเมินบุคคล หลังจากนั้นนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาประมวลเข้าด้วยกัน โดยทำการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด เพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและนำไป

สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านบริหารการศึกษา จำนวน 10 คนคือ ผู้บริหารการศึกษาในระดับกรมผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดของระบบการประเมินฯ โดยการวิเคราะห์สร้างข้อสรุปอุปนัย (Analytic Induction)

**ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้**

ขั้นที่ 1 การสร้างระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำเอากรอบแนวคิดของระบบการประเมินฯ ที่ได้จากการสำรวจและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับแนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนที่ 1 นำมาสังเคราะห์รวมกันเพื่อทำการร่างระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้องค์ประกอบของระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis)

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการตรวจสอบร่างระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ดำเนินการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อทำการตรวจสอบร่างระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านองค์ประกอบของระบบการประเมินมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ แหล่งผู้ประเมิน และรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาถึงความถูกต้องครบคลุม ของเนื้อหาสาระ และรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลสารสนเทศจากความคิดเห็น

และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไข โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หลังจากนั้น 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยนำร่างระบบการประเมินฯ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วที่ประกอบด้วย องค์ประกอบของระบบการประเมิน มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ เกณฑ์ในการประเมิน แหล่งผู้ประเมินและรายละเอียดอื่นๆที่เกี่ยวข้อง จัดส่งให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมพิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ รวมทั้งทำการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ เกณฑ์ และแหล่งผู้ประเมิน โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตรวจสอบและยืนยันความคิดเห็นอีกครั้งหนึ่ง

2.2 การสร้างแบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยพิจารณานำเอามาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป มาสร้างเป็นแบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยมุ่งให้มีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการประเมินมากที่สุด ผู้วิจัยได้ทำการสร้างและพัฒนาแบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ดังกล่าว จำนวน 4 ฉบับ ที่จำแนกตามแหล่ง ผู้ประเมินทั้ง 4 แหล่งคือ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและศึกษานิเทศก์

2.3 การสร้างคู่มือดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ดำเนินการสร้างคู่มือดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพและผู้วิจัยนำคู่มือดำเนินการ ประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกันกับที่ตรวจสอบแบบประเมินฯ ได้พิจารณาตรวจสอบ และประเมินความเหมาะสมของคู่มือฯ ดังกล่าวให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงต่อไป

### ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้ระบบการประเมิน ผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพ  
ไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง  
จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้จัก (Known  
group technique) โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้  
บริหารสถานศึกษาด้านแบบ จำนวน 15 คน และกลุ่ม  
ผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป จำนวน 15 คน โดยการ  
มุ่งตรวจสอบคุณภาพของระบบการประเมินผู้บริหาร  
มืออาชีพในด้านความตรง (Validity) หลังจากให้นำ  
ไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยการประเมินผู้บริหารมือ  
อาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามวิธีการและขั้น  
ตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือฯ โดยใช้แบบประเมินผู้บริหาร  
มืออาชีพทั้ง 4 ฉบับตามแหล่งผู้ประเมินจากทั้ง 4 แหล่ง  
และนำผลการประเมินที่ได้มาประมวลผลตามค่าน้ำ  
หนักความสำคัญของแต่ละกลุ่มมาตรฐาน มาตรฐาน  
ตัวบ่งชี้ และแหล่งผู้ประเมิน จากนั้นนำคะแนนประเมิน  
มาทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย  
ระหว่างกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบกับกลุ่มผู้  
บริหารสถานศึกษาทั่วไป ซึ่งจำแนกตามกลุ่มมาตรฐาน  
และในภาพรวม ด้วยสถิติทดสอบที่ไม่ใช้พารามิเตอร์  
(non-parametric) วิธี Mann-Whitney U Test โดย  
ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

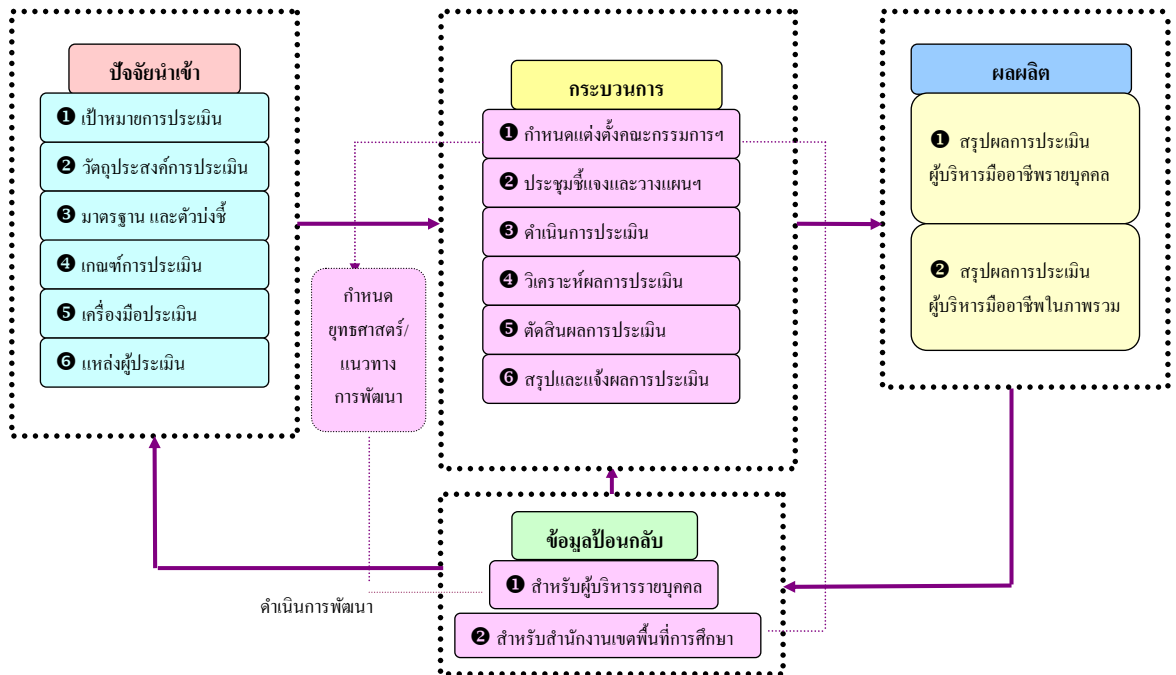
### ขั้นตอนที่ 4 การประเมินระบบการประเมิน ผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินผลการใช้ระบบการประเมินผู้  
บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการนำ  
ไปใช้ในสถานการณ์จริง ผู้ประเมินคือ ผู้บริหารสถาน  
ศึกษาที่เป็นผู้รับการประเมิน จำนวน 30 คน และผู้ทรง  
คุณวุฒิที่ทำหน้าที่ผู้ประเมิน จำนวน 42 คน รวมเป็น  
72 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ  
กับผู้เกี่ยวข้องในการใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมือ  
อาชีพ ภายหลังจากเสร็จสิ้นการประเมินเป็นเวลา 1 สัปดาห์  
และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการ  
ตอบแบบสอบถามโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean)  
และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)  
ของคะแนนความคิดเห็น จากนั้นสรุปคุณภาพของ  
ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้น  
พื้นฐานด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความ  
เป็นไปได้ และความถูกต้อง ครบคลุม และวิเคราะห์  
คำตอบที่ได้จากส่วนที่เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่เป็นข้อ  
เสนอแนะด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการวิจัย

ผลการสร้างระบบการประเมินผู้บริหารมือ  
อาชีพประกอบด้วยโครงสร้างที่มีองค์ประกอบหลัก  
4 ด้าน ซึ่งสามารถนำเสนอได้ตามภาพต่อไปนี้





ภาพที่ 1 แสดงระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 1 ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อยคือ

1.1 เป้าหมายของการประเมิน เพื่อมุ่งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ผู้บริหารมืออาชีพ เป็นสำคัญ

1.2 วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง รวมทั้งเป็นสารสนเทศสำหรับหน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ผู้บริหารมืออาชีพ

1.3 มาตรฐานและตัวบ่งชี้ การพัฒนาระบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 13 มาตรฐาน 51 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้บริหารประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

1. เป็นผู้นำในการประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. มีความรัก ความศรัทธา และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
3. สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 2 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานจริยธรรมของวิชาชีพ
2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม
3. สามารถบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

มาตรฐานที่ 3 ผู้บริหารมีบุคลิกลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้

1. มุ่งอุทิศตน และมีความเสียสละสูงในการปฏิบัติหน้าที่

2. มุ่งให้บริการต่อผู้รับบริการด้วยไมตรีจิตอย่างเท่าเทียมกัน

3. มีปฏิภาณไหวพริบและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีความสามารถในการสื่อสาร และโน้มน้าว จูงใจผู้อื่น

5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเชี่ยวชาญในการประสานสัมพันธ์

**มาตรฐานที่ 4** ผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารจัดการตนเองที่ดี ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

1. สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม และสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี

2. มีอารมณ์มั่นคง และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

3. มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานสูง

**มาตรฐานที่ 5** ผู้บริหารมีความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาชีพตามที่องค์กรวิชาชีพกำหนด ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

1. มีการพัฒนาคุณวุฒิทางด้านบริหารการศึกษาให้สูงขึ้น

2. มีความรู้ในวิชาชีพการบริหารจัดการศึกษาอย่างเชี่ยวชาญ

3. มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างดี

**มาตรฐานที่ 6** ผู้บริหารพัฒนาตนเองจนมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

1. แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เท่าทันเหตุการณ์

2. มีผลงานที่เกิดจากการรวบรวม และประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

3. มีการนำเสนอแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในที่ประชุม อบรม หรือสัมมนา

4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

**มาตรฐานที่ 7** ผู้บริหารเชี่ยวชาญการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

1. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการสืบค้นข้อมูล

3. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. ให้บริการสื่อเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย และทั่วถึง

**มาตรฐานที่ 8** ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และเชี่ยวชาญเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้

1. สามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และทันสมัย

2. แผนงาน/โครงการมีความเหมาะสมตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติได้

3. ปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

4. สามารถปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการปฏิบัติงานเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

5. ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

**มาตรฐานที่ 9** ผู้บริหารสามารถจัดองค์กร โครงสร้างและพัฒนาระบบบริหารงานที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นระบบ ครบวงจร ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้

1. สามารถจัดองค์กร โครงสร้างเพื่อพัฒนาระบบบริหารงานที่ชัดเจนมีความคล่องตัวสูง



2. สามารถจัดและพัฒนาระบบบริหารงานงบประมาณ ทรัพย์สินและรายได้ ที่มีประสิทธิภาพสูงยิ่ง

3. สามารถจัดและพัฒนาระบบบริหารงานบริหารทั่วไปที่มีประสิทธิภาพสูงยิ่ง

4. สามารถจัดและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียนอย่างเข้มแข็ง ทั้งถึง

5. ปฏิบัติงานที่ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีม

**มาตรฐานที่ 10** ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ และปฏิบัติงานด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงยิ่ง ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้

1. สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน และบริบทของท้องถิ่น

2. สามารถจัดระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง และนำผลไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

3. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนา และใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้

4. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการวัด และประเมินผลผู้เรียนอย่างถูกต้องตรงตามสภาพจริง

5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ใช้การวิจัยเป็นพื้นฐานในการพัฒนาวิชาชีพ และองค์กร

6. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งจนเกิดการพัฒนาคณาจารย์

**มาตรฐานที่ 11** ผู้บริหารสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

1. ให้คำแนะนำ ปรึกษา และกระตุ้น การแก้ไขปัญหาในการแก้ไขปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน

2. ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และได้รับการเชิดชูเกียรติ

**มาตรฐานที่ 12** ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และองค์กรอื่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

1. มีการรวบรวม จัดทำ เชื่อมโยง และแลกเปลี่ยนข้อมูลของแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาในท้องถิ่น

2. พัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน และองค์กรอื่นในการพัฒนาการศึกษา

3. ปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการจัดการเรียนรู้ และเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

**มาตรฐานที่ 13** ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

1. มีผลงานที่แสดงให้เห็นการปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งถึงคุณภาพของงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

2. ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามอำนาจหน้าที่ และมาตรฐาน

3. นำนวัตกรรม และวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงยิ่ง

4. มีผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความคาดหวัง และความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้อง

#### 1.4 เกณฑ์ในการประเมิน ประกอบด้วย

1.4.1 เกณฑ์ในการให้คะแนนเป็นแบบมาตราการให้คะแนน (Rubric score) 4 ระดับที่มีความหมายของคะแนน ดังนี้

4 คะแนน หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏคุณลักษณะหรือปรากฏพฤติกรรมของผู้บริหารมีอาชีพที่เด่นชัดยิ่ง บรรลุผลสัมฤทธิ์ร้อยละ80 ขึ้นไปของเป้าหมายงาน หรือสะท้อนคุณภาพในระดับดีมาก

3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏคุณลักษณะหรือปรากฏพฤติกรรมของผู้บริหาร

มืออาชีพที่เด่นชัด บรรลุผลสัมฤทธิ์ร้อยละ 70-79 ของเป้าหมายงาน หรือสะท้อนคุณภาพในระดับดี

2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏคุณลักษณะหรือปรากฏพฤติกรรมของผู้บริหารมืออาชีพที่เด่นชัดพอสมควรบรรลุผลสัมฤทธิ์ร้อยละ 60-69 ของเป้าหมายงาน หรือสะท้อนคุณภาพในระดับพอใช้

1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏคุณลักษณะหรือปรากฏพฤติกรรมของผู้บริหารมืออาชีพไม่เด่นชัด บรรลุผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของเป้าหมายงาน หรือสะท้อนคุณภาพในระดับควรปรับปรุง

1.4.2 เกณฑ์การตัดสินผลการประเมิน มีลักษณะเป็นแบบเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria) โดยใช้เป็นค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดในแต่ละกลุ่มมาตรฐาน มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ โดยนำผลการประเมินที่ได้เทียบกับเกณฑ์ ซึ่งพิจารณาตัดสินในแต่ละกลุ่มมาตรฐานแต่ละมาตรฐาน แต่ละตัวบ่งชี้ และพิจารณาในภาพรวม

**1.5 เครื่องมือในการประเมิน** ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการประเมินผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกเป็น 2 ประเภทคือ

1) แบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ฉบับ ดังนี้

1.1) แบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับรองผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 34 ข้อ

1.2) แบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 ข้อ

1.3) แบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับศึกษานิเทศก์ จำนวน 44 ข้อ

1.4) แบบประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับครูผู้สอน จำนวน 44 ข้อ

2) คู่มือดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้ หลักการ และเหตุผลเป้าหมายของการประเมิน วัตถุประสงค์การประเมิน มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ นำหนักความสำคัญของมาตรฐานและตัวบ่งชี้เกณฑ์ในการประเมิน แหล่งผู้ประเมิน และนำหนักความสำคัญของแหล่งผู้ประเมิน และขั้นตอนการประเมิน

## 1.6 แหล่งผู้ประเมิน ประกอบด้วย

1.6.1 ผู้ทำการประเมินในการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีผู้ประเมินมาจาก 4 แหล่งคือ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน

1.6.2 ผู้รับการประเมิน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้รับการประเมินได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ซึ่งมีผู้รับการประเมิน จำนวน 30 คน ที่เป็นกลุ่มรู้จัก (know group) ซึ่งผู้วิจัยเลือกมาแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

**2. ด้านกระบวนการ** ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อยคือ

**2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมิน** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่ทำการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯ ทำการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทำหน้าที่พิจารณาและสรุปผลการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯซึ่งอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยประธาน กรรมการ กรรมการ และขานุกร

**2.2 ประชุมชี้แจงและร่วมวางแผนการประเมิน** คณะกรรมการดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชุมชี้แจงแหล่ง

ผู้ประเมินเกี่ยวกับรายละเอียดในการดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพ โดยทำการศึกษาจากคู่มือดำเนินการประเมินฯ และวางแผนการประเมินเพื่อกำหนดวัน เวลา สถานที่ กิจกรรมทำการประเมิน และผู้รับผิดชอบในการประเมิน ตลอดจนทำหน้าที่สื่อสารถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้รับการประเมินแต่ละคนเพื่อแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับวัน เวลา สถานที่ และผู้ที่ทำการประเมินเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

**2.3 ดำเนินการประเมิน** ผู้ประเมินดำเนินการประเมินตามวัน เวลา สถานที่ ที่ได้กำหนดไว้และดำเนินการประเมินตามขั้นตอนการประเมินที่กำหนดไว้ในคู่มือดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯ อย่างครบถ้วน รอบครอบ โดยมีแหล่งข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำในชุมชน และผู้นำทางศาสนา และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่การสังเกต การสอบถาม สัมภาษณ์ การตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง

**2.4 วิเคราะห์ผลการประเมิน** หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ เกณฑ์ในการประเมิน โดยใช้เครื่องมือในการประเมินที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ และดำเนินการประเมินตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินฯ อย่างรอบครอบ ครบถ้วนแล้วนำไปวิเคราะห์ผลการประเมินตามสมการที่กำหนดไว้

**2.5 ตัดสินผลการประเมิน** ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ตัดสินผลประเมินมีลักษณะเป็นแบบเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำผลการประเมินที่วิเคราะห์ได้เทียบกับเกณฑ์ และทำการตัดสินผลการประเมินเป็นแบบผ่านเกณฑ์ และต่ำกว่าเกณฑ์ในแต่ละกลุ่มมาตรฐาน มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และพิจารณาในภาพรวม

**2.6 สรุปและแจ้งผลการประเมิน** คณะกรรมการดำเนินการประเมินผู้บริหาร มืออาชีพ

ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลบันทึกลงในแบบสรุปรายงานผลการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯและนำผลการประเมินที่ได้แจ้งต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่รับการประเมินเป็นรายบุคคล และสรุปในภาพรวมแจ้งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

**3. ด้านผลผลิต** ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผลผลิตประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยคือ สรุปผลการประเมินผู้บริหารมืออาชีพรายบุคคลและสรุปผลการประเมินผู้บริหารมืออาชีพในภาพรวม

**4. ด้านข้อมูลป้อนกลับ** ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยคือ ข้อมูลป้อนกลับสำหรับผู้บริหารสถานศึกษารายบุคคล และข้อมูลป้อนกลับสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

**5. ผลการทดลองใช้ระบบการประเมิน** ผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบมีผลการประเมินความเป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยรวมสูงกว่ากลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มมาตรฐาน พบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบมีผลการประเมินความเป็นผู้บริหารมืออาชีพสูงกว่ากลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทุกกลุ่มมาตรฐาน

**6. ผลการประเมินระบบการประเมิน** ผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพฯ เห็นว่าระบบการประเมินมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครอบคลุมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

### การพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระบบการประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเจเลียว บุรีภักดี (2545, หน้า 33-36) ที่ว่า ในหนึ่งหน่วยระบบ (A System unit) จะเป็นหน่วยทำงานบางอย่างตามลักษณะที่หน่วยระบบนั้นถูกสร้างขึ้นมาที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักคือ ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นหน่วยที่รับเอาวัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูล หรือบุคคลที่เป็นผลผลิตของหน่วยระบบอื่นเข้ามาในหน่วยระบบเพื่อนำไปเข้ากระบวนการ และแปลงรูปเป็นผลผลิต กระบวนการ (Process) ที่เป็นกระบวนการทำงานที่มีลักษณะเป็นแบบแผนชัดเจน ซึ่งมีความคงที่ในห้วงเวลาหนึ่ง สามารถสังเกตและประเมินได้ กระบวนการทำงานคือ การที่ปัจจัยนำเข้าต่างๆ กระทบปฏิกริยาต่อกันจนบังเกิดเป็นผลผลิตของหน่วยระบบ ซึ่งกระบวนการอาจมีหลายขั้นตอน และแต่ละขั้นตอนมีลักษณะเป็นหน่วยระบบในตัว ผลผลิต (Output) ซึ่งหน่วยระบบนี้ให้ผลผลิตบางอย่างอันเป็นผลมาจากการทำงานของหน่วยระบบ ซึ่งผลผลิตอาจมีมากกว่าหนึ่งรายการก็ได้และแต่ละรายการที่หลุดออกมาจากหน่วยระบบแล้วจะเลื่อนไหลไปเป็นปัจจัยนำเข้าของหน่วยระบบอื่นต่อไป ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นผลผลิตตามขั้นตอนต่างๆ จากการทำงานของหน่วยระบบถูกส่งให้มีผลกระทบไปถึงหน่วยระบบ

ก่อนหน้านั้น ถ้าหากผลผลิตถูกส่งผ่านบริบทภายนอก จะเรียกว่า การส่งผลย้อนกลับภายนอก (External Feedback) และถ้าเป็นการส่งผลย้อนกลับภายในขอบเขตของหน่วยระบบเองเรียกว่า การส่งผลย้อนกลับภายใน (Internal Feedback) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะธิดา ทองอร่าม (2552) ที่พัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ พบว่า ระบบการประเมินฯ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้านคือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

### 2. การทดลองใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การทดลองใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำระบบการประเมินที่เป็นผลิตภัณฑ์ (Product) ที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้จัก (Known group technique) โดยเลือกมาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทั้งนี้เพราะว่าการพัฒนาระบบจำเป็นจะต้องทดสอบความตรงของระบบการประเมินฯ ที่สร้างขึ้นแม้ว่าการพัฒนาระบบจะมีรากฐานมาจากทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยของนักการศึกษาอื่นๆ แต่ก็ยังเป็นเพียงระบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ในสถานการณ์จริง เพื่อทำการทดสอบว่ามีความเหมาะสมและประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนะ บัวสนธ์ (2543, หน้า 57) ที่ว่า ภายหลังจากพัฒนาผลิตภัณฑ์จำเป็นจะต้องนำไปทดลองใช้ในภาคสนาม เพื่อที่จะตรวจสอบยืนยันผลการประเมินและ ประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ อีกทั้งพิจารณาว่ามีปัญหาใดๆ เกิดขึ้นบ้างในการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ในสภาพแวดล้อมที่แท้จริง

ซึ่งในการทดลองใช้ระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพพบว่า กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบมีผลการประเมินความเป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยรวมสูงกว่ากลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 นั้น แสดงให้เห็นว่าระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น ให้ผลการประเมินที่ตรงกับความเป็นจริง และสามารถจำแนกกลุ่มได้อย่างถูกต้อง ซึ่งมีลักษณะของความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) เพราะวาระบบที่ดีนั้นต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างถูกต้อง (Dessler, 1998. อ้างอิงจาก ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2547. หน้า 355.) ทั้งนี้เนื่องจากวาระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นได้สร้างขึ้นมาอย่างมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีรองรับ ใช้เทคนิควิธีที่หลากหลาย และได้ผ่านการตรวจสอบจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ทำให้สามารถนำมาใช้ในการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลการประเมินมีความตรง ถูกต้อง และเป็นปรนัย

### 3. การประเมินระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้เป็นการแสดงความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ครอบคลุม ผลการประเมิน พบว่า กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่าระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพตามเกณฑ์ด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ครอบคลุมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ดำเนินการให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจ ในองค์ประกอบ และรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการประเมินอย่างชัดเจน ถูกต้องและตรงกัน

วาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น เป็นการประเมินในทางสร้างสรรค์ที่มุ่งหาสารสนเทศ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา มิใช่เป็นการประเมินเพื่อการจับผิด ทำให้ทุกฝ่ายคลายข้อกังวลใจได้ และเกิดการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน จึงส่งผลให้ผลการประเมินที่มีความถูกต้อง ครอบคลุม ตรงตามสภาพจริง และมีความน่าเชื่อถือซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะธิดา ทองอร่าม (2552) และพรเทพ ฐิ์แผน (2546. หน้า 140-144) เมื่อระบบการประเมินไปใช้ในสถานการณ์จริง และทำการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินฯ พบว่า คุณภาพของระบบการประเมินฯ มีมาตรฐานตามเกณฑ์ด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากทุกด้าน

### ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการพัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการสนับสนุนโดยกำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบการประเมินผู้บริหารมืออาชีพ และติดตามการนำผลการประเมินหรือข้อมูลสารสนเทศไปใช้ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรมีการประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันก่อนดำเนินการประเมินผู้บริหารมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และควรกำหนดแนวทางสำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนำข้อมูลป้อนกลับรายบุคคลไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย ที่พบว่า ระบบการประเมินผู้บริหารมีอาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นประกอบด้วย 13 มาตรฐาน และ 51 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีจำนวนมากในการนำไปปฏิบัติประเมินผู้บริหารในสถานการณ์จริงนั้นมีความยุ่งยากในการปฏิบัติ และใช้เวลาค่อนข้างมากควรมีการศึกษาเพื่อทำการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวบ่งชี้โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญ และมีจำนวนที่เหมาะสมเพื่อนำไปประเมินผู้บริหารมีอาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคตต่อไป

2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ระบบการประเมินผู้บริหารมีอาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีแหล่งผู้ประเมินมาจาก 4 แหล่งคือ รองผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน ดังนั้นในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสร้างระบบการประเมินฯ

ในองค์ประกอบด้านมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ ควรทำการสัมภาษณ์ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยเพราะเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดและคุ้นเคยกับผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

2.3 จากผลการวิจัย ที่พบว่า กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่าระบบการประเมินผู้บริหารมีอาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความถูกต้อง ครอบคลุม (Accuracy) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งทางตรง และทางอ้อมจากการนำระบบการประเมินฯ ไปใช้ในการประเมินในสถานการณ์จริงเพื่อให้ได้ข้อค้นพบสำหรับประกอบการพิจารณาพัฒนาระบบการประเมินให้สอดคล้องกับบริบท และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่อไป



### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *ยุทธศาสตร์การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เฉลียว บุรีภักดี. (2545). *ชุดวิชาการวิจัยชุมชน*. นนทบุรี : เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดัก จำกัด.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมินภายนอก ในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ปิยะธิดา ทองอร่าม. (2552). *การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรเทพ รุ่งแผน. (2546). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2545). *การวิจัยและพัฒนา*. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2549). *โครงการวิจัยรูปแบบของระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักมาตรฐานวิชาชีพ , สำนักเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. เอกสาร ลำดับที่ 1 / 2548 , ม.ป.ท.,ม.ป.พ.
- อนุชา กอนพ่วง. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นมืออาชีพระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.