

การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
Development of The Evaluation Competency Checklists for School Principals Under The
Jurisdiction of Bangkok Metropolitan

ขวัญเรือน จอมโคกสูง¹ กมลวรรณ ตังธนกานนท์²

Khwanruan Jormkoksoong¹ Kamonwan Tangdhanakanond²

¹นิสิตปริญญาโท สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Master degree of Education Measurement and Evaluation,

Department of Education Research and Psychology, Faculty of Education, Chulalongkorn University

Corresponding author, E-mail: khwanruan.j@gamil.com

²รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Associate Professor, Ph.D., Department of Education Research and Psychology, Faculty of Education,
Chulalongkorn University, E-mail: kamonwan.t@chula.ac.th

Received: December 20, 2021; Revised: February 16, 2023; Accepted: May 22, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประชุมกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบทีแบบกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินแผนงาน/โครงการ 2) การประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) การประเมินบุคลากร 4) การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา 2. การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ประเด็นตรวจสอบหลัก 4 ประเด็น จำนวน 88 รายการตรวจสอบ มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 มีความเที่ยงทั้งฉบับในระดับ 0.94 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีระดับสมรรถนะการประเมินส่วนใหญ่ในระดับเชี่ยวชาญ การเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ระดับวิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน พบว่า สมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผลของการเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แบบตรวจสอบรายการ, สมรรถนะการประเมิน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to 1) synthesize the components of the evaluation competency of school principals and 2) develop and evaluate the quality of a set of evaluation competency checklists for school principals under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan. The researcher collected information from previous studies and relevant publications, as well as from a focus group discussion with nine experts in the related fields. Participants of this research included 159 school principals under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan. Research instrument was a questionnaire used to evaluate the performance for school principals under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan. Descriptive statistics, one-way ANOVA, and the independent sample t-test were used to analyze the data. Results can be summarized as follows: 1. The evaluation competency of school principals consisted of four components i.e., 1) evaluation of programs/projects, 2) evaluation of curriculum and learning management, 3) personnel assessment, and 4) internal evaluation of school quality. 2. The development of an evaluation competency checklist for school principals of educational institutes in Bangkok included four major aspects and 88 checklists. Content validity of the evaluation competency checklist (IOC) was between 0.60 to 1.00, whereas the Cronbach's alpha reliability was 0.94. In addition, it was discovered that most of the school principals achieved the evaluation competence level at the professional level, which was the highest level found. Performance assessment of school principals were compared based on their gender, age, educational level, academic standing, and the size of their schools. It was found that the performance assessment of school principals was not significantly different at the .05 level. However, the results of the comparison of the performance assessment of school principals classified by length of tenure were significantly different at the .05 level.

Keywords: Competency Checklist, Evaluation Competency, School Principals

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ไว้ ซึ่งประกอบไปด้วยบทบาทในฐานะผู้นำ (role as a school leader) บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของนักเรียน (role in student discipline) บทบาทในฐานะเป็นผู้ประเมิน (role as a teacher evaluator) หน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามแนวทางของภาครัฐ ทั้งนี้โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพ กระบวนการประเมินครูและการมีบุคลากรครูที่มีประสิทธิภาพด้วย เพื่อแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง บทบาทของการพัฒนา แสดงให้เห็นถึงการมีจุดอ่อนและการมีจุดแข็งของการปฏิบัติงานของครู การดำเนินงานและการประเมินโครงการ บทบาทการทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ บทบาทกำหนดตาราง บทบาทของจ้างงานครูใหม่ บทบาทการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ และบทบาทของการมอบหมายงาน (Derrick Meador, 2017) ในช่วงศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ที่เป็น

สาระวิชาหลัก (core subjects) และทักษะ ประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่ 1. ทักษะชีวิตและอาชีพ 2. ทักษะเทคโนโลยี และสารสนเทศ และ 3. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้บริหารควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดำเนินนโยบายและยุทธศาสตร์ใหม่ ๆ บทบาทในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ใส่ใจในศาสตร์การสอนที่เหมาะสม และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาหลักสูตร (สมหมาย อ๋อดอนกลอย, 2556)

ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความสามารถสูง และใช้ดุลยพินิจของวิชาชีพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ให้มาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษางานวิจัยหลายงานระบุตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เอาใจใส่ต่องานวิชาการ ทุ่มเทให้กับงานพัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรม และมีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร บุญมี เณรยอด (2546) เสนอว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาในลักษณะพฤติกรรมทางการบริหารอันเกิดจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เรียกว่า สมรรถนะ (competency) ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ครูสภาในฐานะสภาครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ มีข้อบังคับของครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ทั้งหมด 7 ด้าน คือ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) หลักการบริหารสถานศึกษา 4) การสอน หลักสูตรการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) การประกันคุณภาพทางการศึกษา 6) กิจกรรมของนักเรียนและกิจการ และ 7) จริยธรรม จรรยาบรรณและคุณธรรม มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2547 มาตรา 42 กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการประเมินและเลื่อนตำแหน่งดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานในสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานอยู่เสมอ ซึ่งในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคมปัจจุบันและอนาคตนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ มีความรู้ทักษะในการบริหารรูปแบบใหม่ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลตามเป้าหมายซึ่งต้องอาศัยความรู้และสมรรถนะทางการประเมินผล การกำกับติดตามของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคใหม่ อย่างไรก็ตาม การกำหนดสมรรถนะการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่ได้กำหนดและแยกสมรรถนะทางการประเมินไว้โดยตรง แต่จะพบว่าเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะย่อยในบางด้าน เช่น การจัดการเรียนรู้ การประกันคุณภาพสถานศึกษา เป็นต้น จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางการประเมินนั่นเอง สมรรถนะการประเมิน (evaluative competencies) หมายถึง ความรู้ การบริหารจัดการ และทักษะต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการประเมิน เพื่อให้การประเมินบรรลุมาตรฐานซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจคุณค่าเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการประเมินอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

กรุงเทพมหานครเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (2560-2563) ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ได้กล่าวเกี่ยวกับพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครให้มีความเป็นมืออาชีพ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษา (SWOT analysis) พบจุดแข็ง คือ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนในด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป สำนักการศึกษาและสถานศึกษามีบุคลากรที่มีความสามารถทางวุฒิการศึกษา และมีความพร้อมในการจัดการศึกษา แต่กลับพบจุดอ่อน คือ ขาดแผนพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทำให้การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559)

จากการศึกษาสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา จากประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548 และพ.ศ. 2556 พบว่า ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมิน/โครงการแผนงาน 2) การประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 4) การประเมินบุคลากร ซึ่งสมรรถนะทางการประเมินจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหาร ซึ่งมีการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินของผู้บริหาร แสดงผลการประเมินเพียงแต่ค่าคะแนน พร้อมกับระบุว่าสมรรถนะการประเมินอยู่ในระดับใด แต่ไม่สามารถทราบข้อมูลได้ชัดเจนว่า สมรรถนะการประเมินของผู้บริหารนั้นมีข้อบกพร่องด้านใดที่ควรปรับปรุง จากแนวคิดเกี่ยวกับแบบตรวจสอบรายการประเมิน (key evaluation checklist) ของ Scriven (2000) หมายถึง ข้อรายการขององค์ประกอบ (list of factors) คุณสมบัติ (properties) ลักษณะ (aspects) ส่วนประกอบ (components) เกณฑ์ (criteria) งาน (tasks) หรือมิติต่าง ๆ (dimensions) ซึ่งจะมีการพิจารณาแบบแยกส่วน เพื่อการนำไปใช้งานอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างเหมาะสม แบบตรวจสอบรายการประเมินนี้เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยปรับปรุงงานและทำให้การประเมินมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการวัดผลรายการของข้อความที่สร้างขึ้นเป็นรายชื่อ เพื่อระบุงาน พฤติกรรม ที่ใช้ในการตรวจสอบว่ามีการดำเนินการตามรายการนั้นหรือไม่แบบตรวจสอบรายการประเมิน มีองค์ประกอบของข้อรายการ ลักษณะ คุณสมบัติ ส่วนประกอบหรือมิติต่าง ๆ เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจำ เช่น ช่วยลดโอกาสในการลืมตรวจสอบองค์ประกอบที่สำคัญ เป็นการช่วยลดปัจจัยที่ทำให้การประเมินขาดความน่าเชื่อถือ ตลอดจนเป็นการตรวจสอบรายการที่ช่วยในการพิจารณารายละเอียดแบบแยกส่วนเป็นมิติ (Scriven, 2007)

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้น การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินตนเองให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยที่ได้ยังให้สารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนา และส่งเสริมให้มีสมรรถนะการประเมินต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

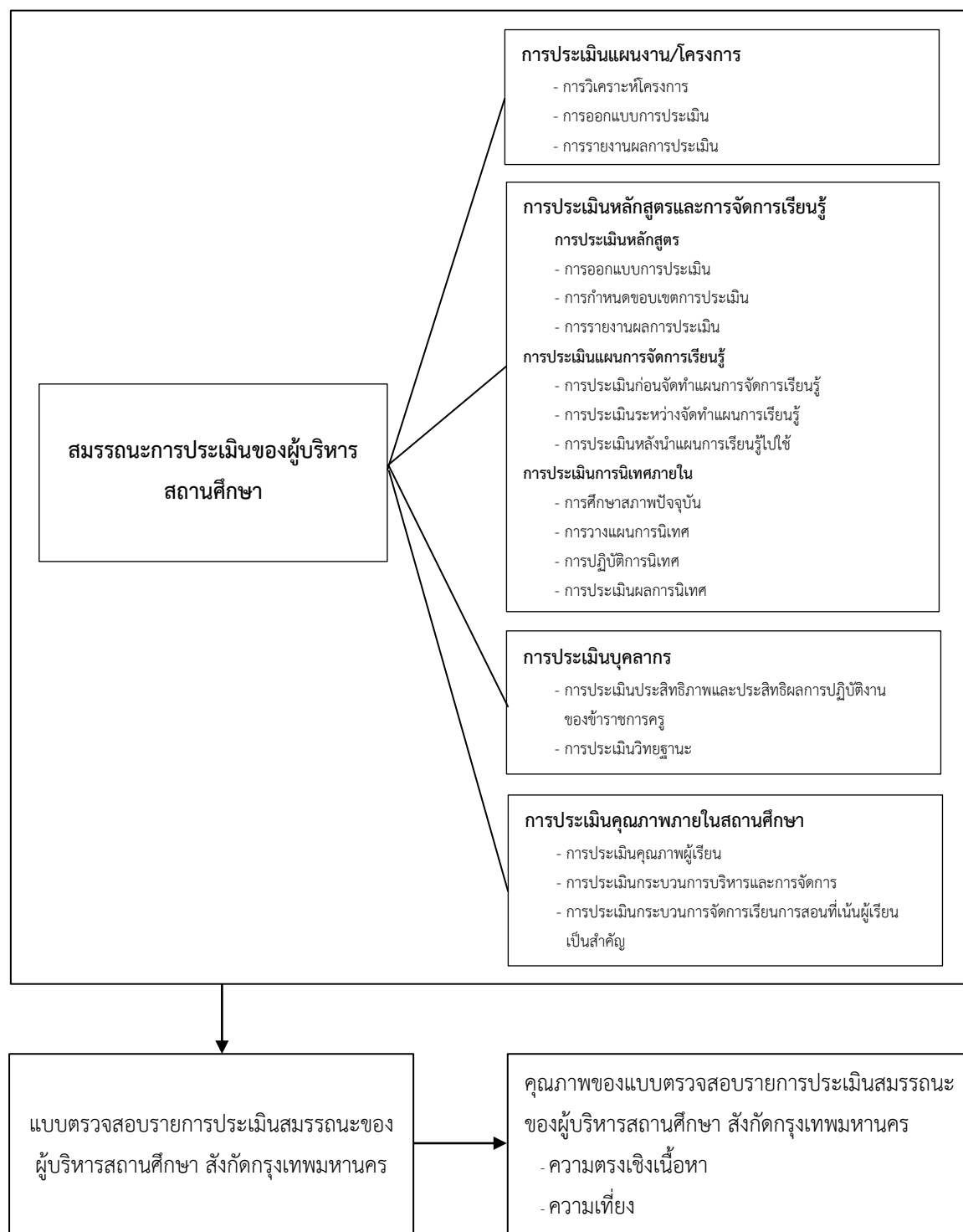
1. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการประเมิน ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การประเมินแผนงาน/โครงการ 2) การประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) การประเมินบุคลากร 4) การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ มาเป็นร่างกรอบสมรรถนะด้านการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบในการพิจารณาตรวจสอบ โดยผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงจัดทำแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงต่อไป

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแบบตรวจสอบรายการประเมิน (Key Evaluation Checklist) ของ Scriven (2000) ประกอบด้วย ข้อรายการขององค์ประกอบ (list of factors) คุณสมบัติ (properties) ลักษณะ (aspects) เกณฑ์ (criteria) งาน (tasks) หรือมิติต่าง ๆ (dimensions) พิจารณาแบบแยกส่วน เพื่อการนำไปใช้งานอย่างใดอย่างหนึ่งได้

อย่างเหมาะสม ซึ่งการประเมินนี้เป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงงานและทำให้การประเมินมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการวัดผลรายการของข้อความที่สร้างขึ้นเป็นรายชื่อ เพื่อระบุงาน พฤติกรรม ที่ใช้ในการตรวจสอบว่ามีการดำเนินการตามรายการนั้นหรือไม่ โดยผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบแบบตรวจสอบรายการแบบส่งผ้าซัก (laundry list) เพื่อตรวจสอบความสามารถของผู้ประเมินว่ามีความสามารถในการดำเนินการ ซึ่งการจัดทำข้อรายการสำหรับแบบตรวจสอบรายการมีการจัดหมวดหมู่ไว้อย่างชัดเจน ไม่เกิดการทับซ้อนกัน (Scriven, 2000)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 คน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2564)

ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยแนวคิดของ Cohen (Cohen, 1988 อ้างถึงในเนตรรชนี กมลรัตนานันท์, 2558) โดยใช้ โปรแกรม G* Power 3.1 กำหนดค่าพารามิเตอร์ดังนี้ ขนาดอิทธิพลปานกลาง = .30, อำนาจการทดสอบ (power of test) $(1 - \beta) = .95$ และระดับนัยสำคัญ ที่ .05 จำนวนตัวอย่างที่ได้คือ 138 คน เพื่อป้องกันปัญหาการตอบกลับ ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างวิจัย จำนวน 210 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียน เป็นชั้น (strata) ซึ่งแบ่งขนาดของโรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1 - 400 คน), โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 401 - 800 คน) โรงเรียนขนาดใหญ่ (มากกว่า 801 คน ขึ้นไป) ขนาดโรงเรียนละ 70 โรงเรียน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2564)

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบประเมิน โรงเรียนละ 1 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (Key Evaluation Checklist; KEC) โดยมีการกำหนดแบบตรวจสอบรายการประเมินสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 จุดตรวจสอบหลัก ได้แก่ 1) การประเมินแผนงาน/โครงการ 2) การประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) การประเมินบุคลากร 4) การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้แบบตรวจสอบรายการมีความเหมาะสมและสะดวกในการใช้สำหรับประเมินตนเอง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์การคิดคะแนน และเกณฑ์การตัดสินระดับคุณภาพ ดังนี้

1. การประชุมสนทนากลุ่ม Focus Group ผู้เกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือนักวิชาการ หรืออาจารย์ด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาเกณฑ์การตัดสินแต่ละองค์ประกอบและภาพรวม ประกอบด้วยประเด็นข้อคำถาม ได้แก่ 1) องค์ประกอบสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง 2) ตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรมีอะไรบ้าง 3) ขั้นตอน/กิจกรรมสำคัญของแต่ละตัวบ่งชี้ของสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรมีอะไรบ้าง

2. การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน 3) อาจารย์ด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน และ 4) ผู้แทนจากสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 คน

3. แบบตรวจสอบรายการประเมินสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 จุดตรวจสอบหลัก ได้แก่ 1) การประเมินแผนงาน/โครงการ ประกอบด้วย 1 ประเด็น จำนวน 18 ข้อย่อย 2) การประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ประเด็น จำนวน 40 ข้อย่อย 3) การประเมินบุคลากร

ประกอบด้วย 2 ประเด็น จำนวน 20 ข้อย่อย และ 4) การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1 ประเด็น จำนวน 9 ข้อย่อย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบคุณภาพของแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

แบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ทั้งหมด 88 ข้อ เพื่อตรวจสอบสมรรถนะด้านการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมิน แผนงาน/โครงการ 2) การประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) การประเมินบุคลากร 4) การประเมินคุณภาพ ภายในสถานศึกษา แล้วนำมาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ค่า IOC (item objective congruence) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

2. การทดลองใช้และการปรับปรุงแบบตรวจสอบรายการขั้นต้น

นำแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 60 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 และเขต 2 พบว่า ค่าความเที่ยงของแบบตรวจสอบ รายการทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเที่ยงในระดับ 0.94 และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การจัดทำแบบตรวจสอบรายการแบบอิเล็กทรอนิกส์และการรายงานผลของแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะ การประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและออกแบบการรายงานผลของแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร (ออนไลน์) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบตรวจสอบรายการดังกล่าวผ่าน ทาง Google Form สามารถทราบผลการประเมินตนเอง (self-assessment) ของสมรรถนะการประเมินของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 สร้างแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ Google Form

3.2 สร้าง Template แบบรายงานผลการตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครด้วย Google Docs

3.3 สร้างโฟลเดอร์ (Folder) จำนวน 2 โฟลเดอร์ สำหรับรองรับการเก็บไฟล์ TEMP และเก็บไฟล์ PDF ที่ ถูกสร้างขึ้นจากระบบโดยอัตโนมัติ

3.4 ส่งออกข้อมูลจาก Google Form ให้อยู่ในรูปของ Google Sheet และกำหนดสูตรคำนวณเพื่อให้ สามารถแปลผลระดับสมรรถนะการประเมินอัตโนมัติ

3.5 เขียนคำสั่ง Apps Script ใน Google Sheet เพื่อให้ระบบสามารถดึงข้อมูลจาก Google sheet และ ส่งรายงานผลการตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้ผู้ตอบแบบ ตรวจสอบรายการ ผ่านทางอีเมล (E-mail) ในรูปแบบของไฟล์ PDF โดยอัตโนมัติ เมื่อมีการตอบแบบตรวจสอบรายการ ใน Google Forms

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ติดต่องานหลักสูตรและการจัดการเรียนสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
2. ติดต่อกับสำนักการศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
3. เมื่อผู้อำนวยการ สำนักการศึกษา อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยนำเอกสารดังกล่าว พร้อมด้วยเอกสารประกอบเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย นำส่งสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร ทั้ง 50 เขต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่าน Google Forms

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence) โดยค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์ (วรณี แกมเกตุ, 2555)
2. การวิเคราะห์คุณภาพของแบบตรวจสอบรายการ โดยพิจารณาค่าความเที่ยง (Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows
3. การวิเคราะห์การตัดสินคุณภาพสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร แปลความหมายระดับสมรรถนะด้านการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา ความชัดเจนของรายการตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อรายการประเมินกับเนื้อหาในแต่ละประเด็นตรวจสอบที่ใช้ในการตรวจสอบสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา การตัดสินคุณภาพสมรรถนะการประเมินและการแปลความหมายของระดับสมรรถนะการประเมิน ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของการใช้ภาษา
4. การวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบทีแบบกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ
5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามอายุ ระดับวุฒิทางการศึกษา ระดับวิทยฐานะ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ระดับวิทยฐานะ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.1 ผลการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผู้วิจัยได้ประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus group) ในวันที่ 5 พฤษภาคม 2564 เวลา 13.30 น. ผ่าน Video Conference ด้วยโปรแกรม Zoom มีผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมประชุม จำนวน 9 ท่าน ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการประเมินแผนงานโครงการ 2) ด้านการประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการประเมินบุคลากร และ 4) ด้านการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของ ผู้บริหารสถานศึกษา

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลักษณะเฉพาะของแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้น จากนั้นนำแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาไปตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในแต่ละจุดตรวจสอบกับข้อความ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านกาบริหารการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ค่า IOC (item objective congruence) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 โดยในจำนวนนี้มีข้อรายการที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (วรณัฏฐ์ แกมเกตุ, 2555) จำนวน 88 ข้อ จากข้อคำถามทั้งสิ้น 88 ข้อ

การตรวจสอบการตัดสินคุณภาพสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลของคะแนนเฉลี่ยของการปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน นำไปใช้สำหรับการตัดสินคุณภาพสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร นำไปตรวจสอบความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญด้านกาบริหารการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสม และปรับตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) คะแนน 4.21 - 5.00 คือ ระดับเชี่ยวชาญ (Expert) 2) คะแนน 3.41 - 4.20 คือ ระดับชำนาญการ (Advanced) 3) คะแนน 2.61 - 3.40 คือ ระดับมีความสามารถ (Proficient) 4) คะแนน 1.81 - 2.60 คือ ระดับพื้นฐาน (Basic) และ 5) คะแนน 1.00 - 1.80 คือ ระดับจำกัด (Limited)

การแปลความหมายของระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และกำหนดการแปลความหมายของระดับสมรรถนะการประเมินเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) ระดับเชี่ยวชาญ (Expert) 2) ระดับชำนาญการ (Advanced) 3) ระดับ มีความสามารถ (Proficient) 4) ระดับพื้นฐาน (Basic) และ 5) ระดับจำกัด (Limited) สอดคล้องกับ Russo (2016) และ Albers et al. (2012) และให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผลตรวจสอบ ซึ่งพบว่า ผลการตรวจสอบการตัดสินคุณภาพสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีความเหมาะสม ดังนี้

ระดับเชี่ยวชาญ (Expert) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะ ทศนคติการประเมินในด้านการประเมินแผนงานโครงการ การประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การประเมินบุคลากร และการประเมินคุณภาพภายในดีมาก มีความรู้ด้านการประเมินที่เชี่ยวชาญ และการประยุกต์ใช้ความสามารถที่จำเป็นต่อการประสพผลสำเร็จของหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในด้านการประเมิน

ระดับชำนาญการ (Advanced) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะ ทศนคติการประเมินในด้านการประเมินแผนงานโครงการ การประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การประเมินบุคลากรและการประเมิน

คุณภาพภายในดี สามารถพัฒนาความรู้และประยุกต์ใช้การประเมินที่จำเป็นต่อการประสบผลสำเร็จของหน่วยงาน สามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำผู้อื่นเกี่ยวกับการประเมินได้

ระดับมีความสามารถ (Proficient) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะ ทักษะการประเมินในด้านการประเมินแผนงานโครงการ การประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การประเมินบุคลากร และการประเมินคุณภาพภายในปานกลาง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทฤษฎีการประเมิน เพื่อให้การดำเนินการประเมินสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และสามารถให้คำแนะนำผู้อื่นด้านการดำเนินการประเมิน

ระดับพื้นฐาน (Basic) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะ ทักษะการประเมินในด้านการประเมินแผนงานโครงการ การประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การประเมินบุคลากร และการประเมินคุณภาพภายในน้อย มีความรู้พื้นฐานและแนวคิดที่เกี่ยวข้องที่จะทำการประเมินได้แต่ควรมีผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ

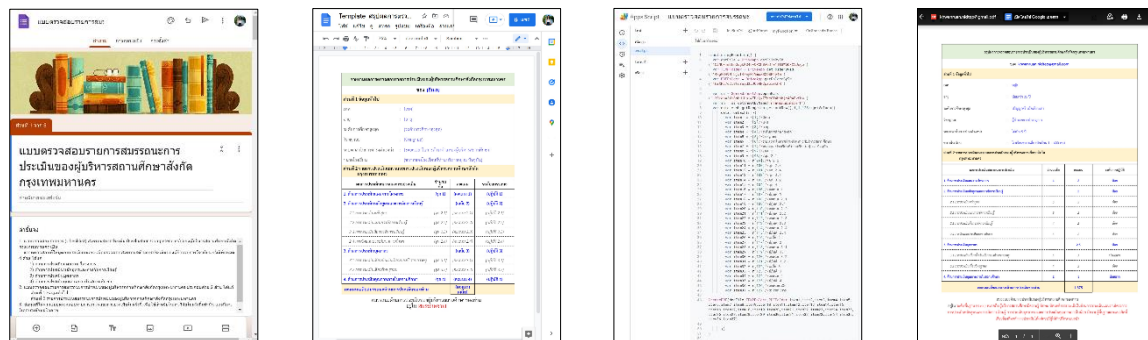
ระดับจำกัด (Limited) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะ ทักษะการประเมินในด้านการประเมินแผนงานโครงการ การประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การประเมินบุคลากรและการประเมินคุณภาพภายในน้อยมาก หรือไม่มีสมรรถนะด้านการประเมินที่จำเป็นสำหรับการทำงาน มีความเข้าใจด้านการประเมินที่จำกัด ควรได้รับการฝึกอบรมด้านการประเมิน

หลังจากให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา เสนอการแปลผลคะแนนของแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมิน การตัดสินคุณภาพสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และการแปลความหมายระดับสมรรถนะด้านการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และจัดทำคู่มือการใช้แบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3 การจัดทำแบบตรวจสอบรายการแบบอิเล็กทรอนิกส์และการรายงานผลของแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและออกแบบการรายงานผลของแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร (ออนไลน์) ซึ่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ตอบแบบตรวจสอบรายการดังกล่าวผ่านทาง Google Form สามารถทราบผลการประเมินตนเอง (self-assessment) ของสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. สร้างแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ Google Form
2. สร้าง Template แบบรายงานผลการตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครด้วย Google Docs
3. สร้างโฟลเดอร์ (Folder) จำนวน 2 โฟลเดอร์ สำหรับรองรับการเก็บไฟล์ TEMP และเก็บไฟล์ PDF ที่ถูกสร้างขึ้นจากระบบโดยอัตโนมัติ
4. ส่งออกข้อมูลจาก Google Form ให้อยู่ในรูปของ Google Sheet และกำหนดสูตรคำนวณเพื่อให้สามารถแปลผลระดับสมรรถนะการประเมินอัตโนมัติ
5. เขียนคำสั่ง Apps Script ใน Google Sheet เพื่อให้ระบบสามารถดึงข้อมูลจาก Google sheet และส่งรายงานผลการตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้ผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการ ผ่านทางอีเมล (E-mail) ในรูปแบบของไฟล์ PDF โดยอัตโนมัติ เมื่อมีการตอบแบบตรวจสอบรายการใน Google Form



ภาพ 2 การจัดทำแบบตรวจสอบรายการแบบอิเล็กทรอนิกส์และการรายงานผลของแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.4 ผลการทดลองใช้เครื่องมือแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา

แบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อหาความเที่ยงของแบบตรวจสอบรายการปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะการประเมิน ซึ่งได้จากกลุ่มตัวอย่างในการทดสอบ จำนวน 60 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 และเขต 2 โดยการหาความเที่ยงของแบบตรวจสอบรายการทั้งฉบับจากการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมSPSS พบว่าความเที่ยงของแบบตรวจสอบรายฯ ทั้งฉบับ มีค่าความเที่ยงในระดับ 0.94 ซึ่งถือว่าแบบตรวจสอบรายการฯ มีความเที่ยงอยู่ในระดับสูงมาก

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 159 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลในภาพรวม เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ตัวอย่างในการวิจัยเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มาจากโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวน 70, 50 และ 39 ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 44.03, 31.45 และ 24.52 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาเพศชาย และเพศหญิง จำนวน 52 และ 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 และ 66.30 เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 40.52 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 46 – 50 ปี จำนวน 33 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 20.75 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 148 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 93.08 และรองลงมา คือ วุฒิการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.03 เมื่อจำแนกตามระดับวิทยฐานะ พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีระดับวิทยฐานะเป็น ผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 22, 132 และ 5 ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 13.84, 83.02 และ 3.14 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และรองลงมาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 6 – 10 ปีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.19 ของตัวอย่างในการวิจัย (รายละเอียดดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐาน	ขนาดโรงเรียน							
	เล็ก (n= 70)		กลาง (n= 50)		ใหญ่ (n= 39)		รวม (n= 159)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
ชาย	21	30.00	20	40.00	11	28.21	52	32.70
หญิง	49	70.00	30	60.00	28	71.79	107	67.30
อายุ								
น้อยกว่า 35 ปี	1	1.43	-	-	-	-	1	0.63
35 – 40 ปี	1	1.43	3	6.00	3	7.69	7	4.40
41 – 45 ปี	20	28.57	6	12.00	3	7.69	29	18.24
46 – 50 ปี	19	27.14	10	20.00	4	10.26	33	20.75
51 – 55 ปี	7	10.00	11	22.00	7	17.95	25	15.72
56 ปีขึ้นไป	22	31.43	20	40.00	22	56.41	64	40.25
ระดับการศึกษาสูงสุด								
ปริญญาตรี	3	4.29	-	-	-	-	3	1.89
ปริญญาโท	63	90.00	49	98.00	36	92.31	148	93.08
ปริญญาเอก	4	5.71	1	2.00	3	7.69	8	5.03
วิทยฐานะ								
ผู้อำนวยการชำนาญการ	13	18.57	7	14.00	2	5.13	22	13.84
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	57	81.43	42	84.00	33	84.62	132	83.02
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	-	-	1	2.00	4	10.26	5	3.14
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา								
ไม่เกิน 5 ปี	36	51.43	15	30.00	2	5.13	53	33.33
6 – 10 ปี	23	32.86	19	38.00	6	15.38	48	30.19
11 – 15 ปี	6	8.57	9	18.00	12	30.77	27	16.98
16 – 20 ปี	4	5.71	5	10.00	12	30.77	21	13.21
21 ปีขึ้นไป	1	1.43	2	4.00	7	17.95	10	6.29

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

เมื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนเพศหญิง จำนวน 107 คน มีระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับเชี่ยวชาญมากที่สุด จำนวน 73 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 75.77 และลำดับถัดมา คือ ระดับชำนาญการ จำนวน 15 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 68.18 ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียนเพศชาย มีระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ระดับเชี่ยวชาญมากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 34.23 และลำดับถัดมา คือ ระดับชำนาญการ จำนวน 7 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 31.82 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มี อายุ 56 ปีขึ้นไป มีระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ระดับเชี่ยวชาญมากที่สุด จำนวน 40 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 36.04 และรองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง

46 - 50 ปี จำนวน 25 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 22.52 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ระดับเชี่ยวชาญมากที่สุด จำนวน 102 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 91.89 และรองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 6 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 5.41 เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษมีระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ระดับเชี่ยวชาญมากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 81.98 และรองลงมา คือ ผู้อำนวยการชำนาญการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22 เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่เกิน 5 ปี มีระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ระดับเชี่ยวชาญมากที่สุด จำนวน 38 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 34.23 และลำดับถัดมา คือ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการที่ไม่เกิน 6 - 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.13 และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ขนาดเล็ก มีระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ระดับเชี่ยวชาญมากที่สุด จำนวน 49 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 44.14 และลำดับถัดมา คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ขนาดกลาง จำนวน 33 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 29.73 (รายละเอียดดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร									
	ระดับจำกัด (Limited)		ระดับพื้นฐาน (Basic)		ระดับมีความสามารถ (Proficient)		ระดับชำนาญการ (Advanced)		ระดับเชี่ยวชาญ (Expert)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ										
ชาย	1	14.29	1	25.00	5	33.33	7	31.82	38	34.23
หญิง	6	85.71	3	75.00	10	66.67	15	68.18	73	65.77
อายุ										
น้อยกว่า 35 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.90
35 - 40 ปี	1	14.29	-	-	-	-	1	4.55	5	4.50
41 - 45 ปี	1	14.29	-	-	2	13.33	4	18.18	22	19.82
46 - 50 ปี	1	14.29	2	50.00	2	13.33	3	13.64	25	22.52
51 - 55 ปี	1	14.29	-	-	2	13.33	4	18.18	18	16.22
56 ปี ขึ้นไป	3	42.86	2	50.00	9	60.00	10	45.45	40	36.04
ระดับการศึกษาสูงสุด										
ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2.70
ปริญญาโท	7	100.00	4	100.00	14	93.33	21	95.45	102	91.89
ปริญญาเอก	-	-	-	-	1	6.67	1	4.55	6	5.41
วิทยฐานะ										
ผู้อำนวยการ	1	14.29	1	25.00	2	13.33	-	-	18	16.22
ชำนาญการ										
ผู้อำนวยการ	5	71.43	3	75.00	12	80.00	21	95.45	91	81.98
ชำนาญการพิเศษ										
ผู้อำนวยการ	1	14.29	0	0.00	1	6.67	1	4.55	2	1.80
เชี่ยวชาญ										
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา										
ไม่เกิน 5 ปี	2	28.57	3	75.00	3	20.00	7	31.82	38	34.23
6 - 10 ปี	4	57.14	-	-	7	46.67	8	36.36	29	26.13
11 - 15 ปี	-	-	-	-	2	13.33	4	18.18	21	18.92
16 - 20 ปี	-	-	1	25.00	3	20.00	2	9.09	15	13.51
21 ปีขึ้นไป	1	14.29	-	-	-	-	1	4.55	8	7.21

ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร											
	ระดับจำกัด (Limited)		ระดับพื้นฐาน (Basic)		ระดับมีความสามารถ (Proficient)		ระดับชำนาญการ (Advanced)		ระดับเชี่ยวชาญ (Expert)		รวม (n= 159)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของโรงเรียน												
โรงเรียนขนาดเล็ก	4	57.14	4	100.00	5	33.33	8	36.36	49	44.14	70	44.03
โรงเรียนขนาดกลาง	1	14.29	-	-	5	33.33	11	50.00	33	29.73	50	31.45
โรงเรียนขนาดใหญ่	2	28.57	-	-	5	33.33	3	13.64	29	26.13	39	24.53

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับวุฒิทางการศึกษา ระดับวิทยฐานะ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการประเมิน จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยสถิติแบบกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) พบว่า สมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย และเพศหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 0.97$, sig. = 0.33)

ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการประเมิน จำแนกตามอายุของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One -way ANOVA) พบว่า สมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี อายุ 35-40 ปี อายุ 41-45 ปี อายุ 46-50 ปี อายุ 51-55 ปี และอายุ 56 ปีขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 0.51$, sig. = 0.77)

ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการประเมิน จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One -way ANOVA) พบว่า สมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้น ปริญญาโท และปริญญาเอก ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 0.63$, sig. = 0.53)

ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการประเมิน จำแนกตามวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One -way ANOVA) พบว่า สมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.60$, sig. = 0.21)

ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการประเมิน จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One -way ANOVA) พบว่า สมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.43$, sig. = 0.05) ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งโดยใช้ Levene Statistic พบว่า ความแปรปรวนของสมรรถนะการประเมินกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.67$, sig. = 0.01) ผู้วิจัยจึงใช้ Games Howell วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการโรงเรียน 11 – 15 ปี มีสมรรถนะการประเมินมากกว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่ง 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ .05 (รายละเอียดดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับวุฒิ การศึกษา ระดับวิทยฐานะ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป		N	M	SD	Test	p	แปลผล
เพศ	ชาย	52	4.54	0.90	$t = 0.97$	0.33	ไม่แตกต่างกัน
	หญิง	107	4.36	1.13			
อายุ	น้อยกว่า 35 ปี	1	5.00	-	$F = 0.51$	0.77	ไม่แตกต่างกัน
	35 – 40 ปี	7	4.29	1.50			
	41 – 45 ปี	29	4.59	0.91			
	46 – 50 ปี	33	4.48	1.06			
	51 – 55 ปี	25	4.52	0.96			
	56 ปี ขึ้นไป	64	4.28	1.12			
ระดับการศึกษา สูงสุด	ปริญญาตรี	3	5.00	0.00	$F = 0.63$	0.53	ไม่แตกต่างกัน
	ปริญญาโท	148	4.40	1.08			
	ปริญญาเอก	8	4.63	0.74			
วิทยฐานะ	ผู้อำนวยการชำนาญการ	22	4.50	1.14	$F = 1.60$	0.21	ไม่แตกต่างกัน
	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	132	4.44	1.01			
	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	5	3.60	1.67			
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	ไม่เกิน 5 ปี	53	4.34	1.06	$F = 2.43$	0.05	11-15 ปี > 6-10 ปี *
	6 – 10 ปี	48	3.94	1.21			
	11 – 15 ปี	27	4.67	0.62			
	16 – 20 ปี	21	4.43	0.98			
	21 ปีขึ้นไป	10	4.50	1.27			
ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก	70	4.34	1.19	$F = 0.36$	0.70	ไม่แตกต่างกัน
	โรงเรียนขนาดกลาง	50	4.50	0.84			
	โรงเรียนขนาดใหญ่	39	4.46	1.07			

หมายเหตุ * < .05 Levene 's test, ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ($F = 3.67$, sig. = 0.01) ใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Games Howell

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยนำมามีอภิปรายผลการวิจัยได้ใน 2 ประเด็นตามผลการวิจัย คือ

1. จากการศึกษา วิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล และผู้แทนจากสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 คน พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ได้เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการประเมินแผนงาน/โครงการ 2) ด้านการประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการประเมินบุคลากร และ 4) ด้านการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้มีประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สารความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน

วิชาชีพ พ.ศ. 2556 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) ซึ่งพบว่า ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการประเมินที่อยู่ในสมรรถนะตามกรอบงาน สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะการประเมิน ใน 2 ด้าน ได้แก่ 1. การประเมินหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2. การประเมินการประกันคุณภาพภายใน สอดคล้องกับองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร รวมถึงการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

2. การพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพ เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบรายงานตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยพัฒนาข้อคำถามให้เป็นแบบตรวจสอบรายการประเมิน (Key Evaluation Checklist; KEC) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินประเภทหนึ่งที่ประกอบด้วยข้อรายการ (lists) สำหรับตรวจสอบกิจกรรมหรือการดำเนินงานใด ๆ ว่ามีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด Stufflebeam (2000) และการกำหนดองค์ประกอบ รายละเอียดของข้อรายการ นวลพรรณ สูงสมสกุล (2564) ทั้งนี้ การแปลความหมายของระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และกำหนดการแปลความหมายของระดับสมรรถนะการประเมินเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) ระดับเชี่ยวชาญ (Expert) 2) ระดับชำนาญการ (Advanced) 3) ระดับมีความสามารถ (Proficient) 4) ระดับพื้นฐาน (Basic) และ 5) ระดับจำกัด (Limited) สอดคล้องกับ Russo (2016) และ Albers et al. (2012) และการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ค่า IOC (item objective congruence) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 โดยข้อรายการทั้ง 88 ข้อ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ทำให้ผลการประเมินความสอดคล้องกับเนื้อหาองค์ประกอบได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับวรรณิ์ แกมเกตุ (2555) ความตรงเชิงเนื้อหา มีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป การวิเคราะห์ความเที่ยง แบบความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 สอดคล้องกับ Nunnally และ Bearden (1994 อ้างถึงใน ญัญญกรณ์ หลาวทอง, 2559) ความเที่ยงควรมีค่าน้อยไม่ต่ำกว่า 0.70 แสดงว่า แบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพสูงเป็นที่ยอมรับทั้งในด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยง อย่างไรก็ตาม เครื่องมือวิจัยสามารถตรวจสอบคุณภาพได้หลายวิธี เช่น ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ความตรงตามสภาพ (concurrent validity) ผลที่ได้จากการตรวจสอบจะบ่งบอกถึงคุณภาพของเครื่องมือ (พรภัทร จตุพร, 2565) ทั้งนี้ ควรมีการวิเคราะห์ความตรงตามสภาพ (concurrent validity) ของแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นโดยนำผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้จากแบบตรวจสอบรายการไปวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นเกณฑ์ภายนอกอย่างหนึ่งที่สะท้อนสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติทางจิตมิติของแบบวัดเพิ่มเติมต่อไป และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis : CFA) เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการจัดทำแบบตรวจสอบรายการแบบอิเล็กทรอนิกส์และการรายงานผลของแบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร (ออนไลน์) ซึ่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ตอบแบบตรวจสอบรายการดังกล่าวผ่านทาง Google Form สามารถทราบผลการประเมินตนเอง (self-assessment) ของสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ Google Form และการเขียนคำสั่ง Apps Script ใน Google Sheet เพื่อให้ระบบสามารถดึงข้อมูลจาก Google sheet และส่งรายงานผลการตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้ผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการ ผ่านทางอีเมล (E-mail) ในรูปแบบของไฟล์ PDF โดยอัตโนมัติ เมื่อมีการตอบแบบตรวจสอบรายการใน Google Form สอดคล้องกับบุญรัตน์ แผลงศรี (2565) กล่าวว่า แบบสอบถาม (ออนไลน์) ที่ผ่านการพัฒนาและออกแบบอย่างดี

สามารถช่วยให้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัย ยังสามารถลดความเสี่ยงการสูญหายของข้อมูล และลดความผิดพลาดของผู้ตอบ เช่น การเพิ่มข้อมูลสถิติมีเดียสำหรับคำถามที่ซับซ้อน การเตือนเมื่อลืมตอบบางคำถาม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือแสดงให้เห็นว่า แบบตรวจสอบรายการสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีคุณภาพ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเอง เพื่อตรวจสอบและสามารถแปลผลความหมายของระดับสมรรถนะการประเมิน รวมทั้งเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาตนเองต่อไป
2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบางส่วนที่มีระดับสมรรถนะการประเมินในระดับจำกัด ควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมิน และเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลประกอบการออกแบบ วางแผนการพัฒนาได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษา วิเคราะห์ปัจจัย อีและอิทธิพลที่ส่งผลต่อสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรมีการวิเคราะห์ความตรงเชิงสภาพ (Concurrent Validity) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครนำไปหาความสัมพันธ์กับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต ครั้งที่ 1 ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2563 ปีงบประมาณ 2564 จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐภรณ์ หลาวทอง. (2559). *การสร้างเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลพรรณ สูงสมสกุล. (2564). การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินนิเทศแบบตอบสนองสำหรับการตรวจเยี่ยมประเมินคุณภาพโรงพยาบาลของผู้เยี่ยมสำรวจใหม่. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 38(103), 108-119.
- เนตรรัชณี กมลรัตนานันท์. (2558). *การพัฒนาโมดูลการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินสำหรับอาจารย์พยาบาล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- บุญมี เณรยอด. (2546). *ผลการดำเนินโครงการนำร่องระดับชาติ การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน: วิถีและวิถีไทย*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- บุญรัตน์ แผลงศร. (2565). เครื่องมือการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แบบสอบถามออนไลน์. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 39(105), 28-38.
- พรภัทร จตุพร (2565). การพัฒนาแบบวัดและประเมินความต้องการจำเป็นด้านคุณลักษณะของครูนักคิดออกแบบ. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 39(106), 75-89.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2555). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม*, 7(1), 1-7.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 - 2563)*. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2564). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ร้านพจนกิจลงกระดาษ.*
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556). *ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพ ของผู้ประกอบการวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. <https://www.ksp.or.th/ksp2018/wp-content/uploads/2018/11/5.2.2ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา-เรื่อง-สาระความรู้-สมรรถนะฯว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ-พ.ศ.2556.pdf>.
- Albers, A., Turki, T., & Lohmeyer, Q. (2012). Assessment of Design Competencies by A five Level Model of Expertise. <https://www.designsociety.org/downloadpublication/33206/Assessment+of+Design+Competencies+by+a+Five+Level+Model+of+Expertise>.
- Derrick Meador. (2017). The Role of the Principal in Schools. https://www.academia.edu/35820393/The_Role_of_the_Principal_in_Schools_by_Derrick_Meador_Updated.
- Russo, D. (2016). *Competency measurement model. European Conference on Quality in Official Statistics*. <https://www.ine.es/q2016/docs/q2016Final00276.pdf>.
- Scriven, M. (2000). *The Logic and Methodology of Checklists*. <https://wmich.edu/evaluation/checklists>.
- Scriven, M. (2007). Key evaluation checklist. <https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u350/2014/key%20evaluation%20checklist.pdf>.
- Stufflebeam, D. L. (2000). The checklist development checklist (CDC). http://www.wmich.edu/evalctr/checklists/guidelines_cdc.html.