

การประเมินรูปแบบการบริหารงานโดยใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
(Connoisseurship) ในงานวิจัยด้านการบริหารการศึกษา

Evaluation of Management Styles through Expert Seminar Methods
(Connoisseurship) in Educational Administration Research

ศุภมาส ชุมแก้ว^{1*} และ ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ²

Supamas Chumkaew¹ and Panya Teerawithayaler²

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี 11120

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ข้าราชการบำนาญ, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพมหานคร 10900

¹ Asst. Prof. Dr., Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi 11120

² Asst. Prof. Dr., retired government official, Chandrakasem Rajabhat University, Bangkok 10900

Received: 9 August 2024

Revised: 18 November 2024

Accepted: 17 December 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยด้านบริหารการศึกษาในระดับเบื้องต้นมักใช้วิธีการสำรวจเพื่อตอบโจทย์สภาพการบริหารงานขององค์กร แต่สำหรับโจทย์วิจัยที่ต้องการพัฒนารูปแบบการบริหารรูปแบบใหม่ ๆ ที่สามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารองค์กร มักจะใช้รูปแบบการวิจัยที่เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1) ขั้นการสำรวจ 2) ขั้นการพัฒนา 3) ขั้นการประเมิน และ 4) ขั้นการปรับปรุง ในขั้นตอนที่ 3 คือ ขั้นตอนการประเมินนั้น มีการประเมินใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นการประเมินเชิงเหตุผล (Rational Evaluation) จะประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ และลักษณะที่สองเป็นการประเมินเชิงประจักษ์ (Empirical Evaluation) จะประเมินโดยใช้การทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการประเมินโดยการทดลองนั้น เป็นวิธีการที่น่าเชื่อถือมากแต่ก็ยังคงมีข้อจำกัดมากเช่นกัน เพราะไม่สามารถเปลี่ยนสภาพการทำงานจริงได้ และในสภาพการทำงานจริงมีข้อจำกัดที่ควบคุมความคลาดเคลื่อนได้ยาก ผู้วิจัยจึงมักเลือกใช้การประเมินรูปแบบการบริหารงานโดยใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม ซึ่งวิธีนี้ผู้วิจัยต้องวางแผนการบริหารจัดการการประชุมให้ดีเพื่อให้มีคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนและมีความน่าเชื่อถือ

ความเที่ยงตรงของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญที่เป็นความเที่ยงตรงภายในนั้น เช่น การกำหนดประเด็นการพิจารณาให้ครอบคลุมหัวข้อที่ต้องการ และพิจารณาคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถให้ตรงกับเรื่องที่พิจารณา การประชุมกลุ่มต้องให้ผู้ร่วมสัมมนาทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกันและแสดงความคิดเห็น โดยปราศจากอคติส่วนตัวหรือมีการครอบงำความคิดจากบุคคลอื่น และผลการสัมมนาสามารถนำไปใช้ได้กับสาธารณชนทั่วไปหรือนำไปประยุกต์ใช้ได้กับสถานการณ์อื่น ๆ

คำสำคัญ: การประเมินรูปแบบการบริหารงาน; วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ; งานวิจัยด้านการบริหารการศึกษา

*Corresponding author: supamas.chu@stou.ac.th

Abstract

Survey methods often serve as a preliminary assessment of organizational management conditions in educational administration research. However, when research questions require the development of new management models aimed at solving problems or enhancing organizational efficiency, a research and development (R&D) approach is more appropriate follows a four-step management model: survey, development, evaluation, and improvement. The evaluation stage, in particular, involves two types of assessments: rational evaluation, conducted by experts, and empirical evaluation, involving experiments with specific populations. While empirical evaluation offers high reliability, it is often constrained by the inability to alter real-world operating conditions, where uncontrollable variables may impact results. Consequently, researchers frequently opt for expert-based seminars, or connoisseurship, using group discussions for evaluating management models. Effective meeting management is essential in this context to minimize errors and obtain clear, reliable results.

The Internal validity of connoisseurship refers to analyzing the key points comprehensively regarding the subject matter. When the selecting participants it is essential to ensure that they possess knowledge and expertise directly related to the topic under consideration. Group meetings should provide equal opportunities for all participants to express their opinions without bias or dominance by others. The conclusions drawn should be applicable to the general public and adaptable to other situations.

Keywords: Evaluation of Management; Connoisseurship; Research in Educational Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลของทุกประเทศให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรในชาติให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข เพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม เช่นเดียวกันกับการบริหารจัดการในสถานศึกษาและจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถตลอดจนสมรรถนะของผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยเพื่อการตัดสินใจในการสั่งการ ข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ นอกจากจะต้องยึดถือตามกรอบของมาตรฐานการศึกษาแล้ว ข้อมูลที่ได้มาต้องเป็นข้อมูลที่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ มาจากแหล่งข้อมูลที่อ้างอิงได้ ข้อมูลที่ได้มาจากผลการวิจัยเป็นหนึ่งในแหล่งที่มาซึ่งเป็นที่ยอมรับทางวิชาการว่าเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้ สามารถตรวจสอบและทำซ้ำได้ มีความคลาดเคลื่อนน้อย การได้มาซึ่งข้อมูลหรือคำตอบในทางบริหารการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “การวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษา” จึงเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งที่ใช้กระบวนการการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการบริหารจัดการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และประหยัดทรัพยากร

ผลการวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ การวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาเป็นการวิจัยที่ใช้รูปแบบการพัฒนา ซึ่งในรูปแบบการวิจัยพัฒนา มีขั้นตอนการวิจัยที่สำคัญอย่างน้อย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการสำรวจ เป็นการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลจากการสำรวจจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 2) ขั้นการพัฒนา เป็นการนำผลการศึกษาจากเอกสารและผลการศึกษาจากการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ 3) ขั้นการประเมิน เป็นขั้นของการประเมินรูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นใหม่ โดยมีการประเมินสองลักษณะ (Creswell, J.W. 2014) คือ การประเมินเชิงเหตุผล (Rational Evaluation) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ และการประเมินเชิงประจักษ์ (Empirical Evaluation) โดยใช้การทดลอง ซึ่งในขั้นของการประเมินนี้จะเป็นการประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการ โดยใช้วิธีการสอบถามกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) หรือผู้ที่จจะนำรูปแบบนี้ไปใช้จริงเป็นผู้ประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น การประเมินลักษณะนี้เป็นการประเมินความตรงภายนอก (External Validity) และ 4) ขั้นการปรับปรุง เป็นขั้นของการปรับปรุงรูปแบบที่พัฒนาขึ้นตามข้อมูลที่ได้มาจากการประเมินในขั้นตอนก่อนหน้านี้

สำหรับการประเมินรูปแบบการบริหารด้วยการประเมินเชิงเหตุผลโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ในขั้นตอนที่สามนั้นอาจใช้การประเมินเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความถูกต้องเหมาะสมของรูปแบบการบริหารที่สร้างหรือพัฒนา โดยกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและประเมิน โดยกำหนดคะแนนตามระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยอาจจะแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อนำผลคะแนนที่ได้จากการประเมินมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้มานี้ไปใช้ในการสรุปผลถึงประสิทธิภาพของรูปแบบ (เก็จกนก เชื้อวงศ์, 2562:19)

นอกจากวิธีการประเมินเชิงปริมาณที่กล่าวไปในข้างต้น ยังมีอีกวิธีการหนึ่งซึ่งเป็นวิธีการประเมินเชิงคุณภาพที่เป็นที่นิยมใช้ กล่าวคือ วิธีการประเมินเชิงคุณภาพจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) วิธีการนี้เป็นวิธีการที่น่าเชื่อถือเพราะเป็นการตัดสินโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ตรงในศาสตร์นั้น ๆ มาร่วมวิพากษ์ แสดงความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งต่อรูปแบบการบริหารงานที่ผู้วิจัยสร้างหรือพัฒนาขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งฉันทมติหรือข้อสรุปที่สะท้อนถึงความเหมาะสมและความถูกต้อง วิธีการเช่นนี้เป็นการประเมินความตรงภายใน (Internal Validity) ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้ในทางวิชาการตามข้อเสนอของ ไอสนอร์ (Eisner, 1976:187)

ดังนั้น ในบทความนี้จะมุ่งนำเสนอสาระสำคัญของวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในประเด็นของการวิจัยและลักษณะของการวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษา ความเที่ยงตรงของการวิจัย การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ การวางแผนการบริหารจัดการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ข้อดีและข้อจำกัดของวิธีการจัดการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

การวิจัยและลักษณะของการวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานกิจการต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของแผนการศึกษาชาติทั้งด้านหลักสูตร ครู/อาจารย์ นักเรียน/นักศึกษา การจัดการเรียนการสอน ตำรา วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ การเงิน และอาคารสถานที่ ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดการให้เรียบร้อย โดยอาศัยข้อมูลที่เชื่อถือได้โดยเฉพาะข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ได้จากการวิจัย (จตุรงค์ ชนะสีลังกูร, 2562 : 12)

การวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการค้นหาความรู้ด้วยวิธีการที่เป็นระบบตามหลักระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้องค์ความรู้ เพื่อนำเอาองค์ความรู้ไปแก้ปัญหหรือพัฒนาองค์การบริหาร ครู นักเรียน นักศึกษา การเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551; วิจิตร ศรีสะอ้าน และ ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2540) เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

การวิจัยเพื่อการบริหารจัดการมีหลายลักษณะ ที่มีนักวิชาการหลายคนได้รวบรวมและจัดหมวดหมู่การวิจัยด้านการบริหารการศึกษาไว้หลายด้าน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ การวิจัยเกี่ยวกับองค์กรรูปแบบการบริหารองค์กร เช่น การวิจัยการบริหารงานวิชาการ การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานอาคารสถานที่ การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณและรายได้การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักเรียน การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ 2541: 21) จะเห็นได้ว่า ลักษณะการวิจัยทางด้านการบริหาร การศึกษามีความหลากหลาย แต่มีวิธีดำเนินการที่สำคัญ คือ การพัฒนาวิธีการทำงาน กล่าวคือ มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป้าหมายของการวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษา คือ การประเมินผลการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือเทคนิคการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ

ในสถานศึกษา กระบวนการวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาที่สำคัญจึงใช้หลักการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัตน์ บัวสนธ์: 2551: 10) ดังตัวอย่างการวิจัยเชิงพัฒนาด้านบริหารการศึกษาต่อไปนี้

1. การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคใต้ (ธนิศร เทียบปาน, 2562)

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอุบลปัญญานุกูล จังหวัดอุบลราชธานี (มีเกียรติ นาสมศรี, 2563)

ในการวิจัยเชิงพัฒนาด้านการบริหารการศึกษาที่นำเสนอเป็นตัวอย่างในเบื้องต้นทั้ง 2 เรื่องนี้มีขั้นตอนการทำการวิจัยหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ คือ มีขั้นการสำรวจ ประกอบด้วยการศึกษาสำรวจจากเอกสารและสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างในประเด็นที่ต้องการพัฒนาเพื่อให้ได้องค์ประกอบหรือขอบเขตโครงสร้างของสิ่งที่ต้องการพัฒนานำนวัตกรรมหรือโครงสร้างองค์ประกอบของสิ่งที่ต้องการพัฒนามากำหนดรูปแบบแนวทางการบริหารการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา โดยมีวิธีการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารจัดการหลายลักษณะ เช่น

1. การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นการให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตัดสินความเหมาะสมของรูปแบบ

2. การทดลองนำโมเดลไปใช้ เป็นการออกแบบการวิจัยเชิงทดลองเพื่อให้ได้ความเหมาะสมในเชิงการปฏิบัติในภาคสนาม

3. การทดลองใช้ด้วยข้อมูลที่จำลองขึ้น เป็นการจำลองข้อมูลของตัวแปรที่ประกอบอยู่ในรูปแบบใช้ในกรณีที่ไม่สามารถนำไปใช้ในการทดลองภาคสนามได้ หรือไม่สามารถที่จะใช้ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญได้

4. การทดสอบด้วยวิธีการทางสถิติ ใช้เพื่อทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบตามทฤษฎี โดยสามารถรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ เก็บข้อมูลเชิงปริมาณให้ค่าเป็นตัวเลขได้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติเพื่อสร้างโมเดลขึ้นมาใหม่

สำหรับการวิจัยทางการศึกษาที่เน้นการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ รูปแบบการประเมินที่เหมาะสมและนิยมใช้กับทั่วไป คือ การประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความเป็นนามธรรมสูง แต่เป็นวิธีการที่สะดวกและไม่ยุ่งยากมาก เหมือนการประเมินที่มีการทดลอง เพราะการทดลองต้องมีการจัดกระทำกับกลุ่มทดลอง โดยเฉพาะการวิจัยด้านบริหารการศึกษาที่มีการทดลองปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการจะกระทบการทำงานปกติไปทุกฝ่าย จึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยากลำบากมาก



การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเป็นเทคนิคหรือวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการเพื่อหาข้อดีหรือสรุปที่เป็นคำตอบที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ ด้วยการสนทนากลุ่มโดยให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ ซึ่งตรงกับข้อเสนอของคอนราดและวิลสัน (Conrad & Wilson: 1985) ที่กล่าวไว้ว่าวิธีนี้เป็นที่นิยมมากทางอุดมศึกษาและมีความเชื่อถือได้ เพราะว่าการตัดสินใจโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์นั้น ๆ หรือวิชาชีพนั้น ๆ จะมีความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับข้อเสนอของ ไอเซนอร์ (Eisner, 1976 : 192) ที่ได้เสนอแนวคิดว่า การวิจัยทางการศึกษานั้นดำเนินการตามหลักการทางวิทยาศาสตร์และใช้การวิจัยเชิงปริมาณมากไป ซึ่งในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วมาสรุป การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งอาจไม่ตรงกับวัตถุประสงค์หรือตรงกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกัน ตามประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีคุณภาพ การประเมินรูปแบบทางการศึกษาโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยใช้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง ผู้วิจัยอาจไม่ต้องเขียนในรายงานว่า ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านแสดงความคิดเห็นอย่างไร แต่ผู้วิจัยจะต้องประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้เชี่ยวชาญแล้วลง ข้อสรุปข้อค้นพบที่สำคัญ หรือถ้ามีการนำเสนอรายละเอียดในแต่ละประเด็น โดยมีการอ้างอิงถึงข้อคำพูดของผู้เชี่ยวชาญอาจทำได้โดยไม่ระบุชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ในกรณีที่ต้องการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการปฏิบัติอาจสร้างความความยุ่งยากให้กับผู้วิจัยในการที่ต้องสืบค้นประวัติผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณลักษณะตรงกับผลงานที่ต้องการให้ประเมิน และเมื่อคัดเลือกรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้แล้ว จะต้องติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิในการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ สำหรับมาร่วมประชุมสัมมนากลุ่ม ซึ่งถ้าเป็นงานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยอาจจะไม่ยุ่งยากมาก เพราะมีงบประมาณเพียงพอที่จะจ้างบุคคลที่เกี่ยวข้องมาร่วมดำเนินการ โดยมีและสามารถจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ แต่สำหรับงานวิทยานิพนธ์ในระดับมหาบัณฑิตหรือดุษฎีนิพนธ์ที่ไม่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยกรณีนี้อาจจะเป็นภาระแก่ผู้วิจัยที่ต้องใช้งบประมาณส่วนตัวในการทำวิจัย

การวางแผนการบริหารจัดการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

การทำวิจัยในลักษณะของการประเมินรูปแบบการบริหารงานโดยใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ มีหลักการเบื้องต้นในการวางแผนการบริหารจัดการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประวัติด้านคุณวุฒิและประสบการณ์ตรงกับประเด็นที่ต้องการให้วิพากษ์ หรือมีผลงานที่ตรงหรือเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ให้ประเมิน การเลือกผู้ประชุมกลุ่มการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญจึงแตกต่างกับการสนทนากลุ่มทั่วไป ที่เลือกผู้ร่วมประชุมกลุ่มจากลักษณะอาชีพที่คล้ายกันไม่ได้เลือกจากความเชี่ยวชาญในประเด็นที่ศึกษา

2. ทาบทามผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยเชิญผู้เชี่ยวชาญโดยการประสานด้วยวาจาในเบื้องต้นก่อน แล้วจึงส่งหนังสือเชิญอย่างเป็นทางการ ในหนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญต้องแนบเอกสารประเด็นการประชุมสนทนากลุ่ม และรายละเอียดของรูปแบบกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ ระบุเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมแบบประเมินรูปแบบหรือประเด็นที่ต้องการให้วิพากษ์ แตกต่างจากการสนทนากลุ่มทั่วไปที่ไม่จำเป็นต้องส่งเอกสารรายละเอียดการประชุมให้กลุ่มที่จะเข้าร่วมประชุม แต่จะแจ้งให้ทราบที่ละประเด็นในการประชุม

3. นัดหมายวันเวลาและสถานที่ ผู้วิจัยอาจเลือกวัน เวลา และสถานที่ก่อนในเบื้องต้นและอาจปรับเปลี่ยนวัน เวลา ได้ตามความสะดวกและความต้องการของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ได้ และถ้าผู้เชี่ยวชาญท่านใดที่ไม่สะดวกเดินทางมาร่วมประชุม ผู้วิจัยหรือผู้ช่วยนักวิจัยอาจต้องหารถไปรับผู้เชี่ยวชาญเพื่ออำนวยความสะดวก หรือจัดการประชุมแบบออนไลน์และออนไลน์ไปในคราวเดียวกัน

4. เตรียมคำตอบแทนที่เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาประชุมและค่าเสียเวลาการมาร่วมประชุม วิพากษ์ โดยผู้วิจัยควรเตรียมคำตอบแทนให้พร้อมตามความเหมาะสม

5. ในการประชุมสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตามหลักการทั่วไปที่นักวิจัยใช้กันอยู่ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการประชุม (Moderator) หรือหาพิธีกรที่มีความชำนาญมาดำเนินการให้ และมีผู้ช่วยบันทึกการประชุม (Note Taker) และผู้ช่วยทั่วไป (Assistant)

6. การสนทนากลุ่ม ผู้ดำเนินการประชุมควรให้โอกาสผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้วิพากษ์ในทุกประเด็นของรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญบางท่านอาจไม่วิพากษ์ทุกประเด็น อาจเลือกวิพากษ์เฉพาะในประเด็นที่ถนัดหรือเชี่ยวชาญ ผู้วิจัยควรละเว้นการเสริมหรือวิพากษ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยพึงระลึกเสมอว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นความคิดที่ดี ผู้วิจัยควรบันทึกข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในทุกประเด็นเพื่อนำมาวิเคราะห์และตัดสินใจในการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญอาจใช้เวลาประมาณ 3-4 ชั่วโมง โดยจำนวนผู้เชี่ยวชาญประมาณ 8-10 คน หรือจำนวนมากที่สุดไม่ควรเกิน 15 คน (ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ, 2559 : 3)

สำหรับเทคนิคการสนทนากลุ่มที่ใช้ในการจัดการการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) นี้ จะแตกต่างกับการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) ที่เป็นเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะการสัมภาษณ์กลุ่มใช้ในการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการจากข้อมูลหลายคนที่ใช้การสัมภาษณ์พร้อมกัน ส่วนการสนทนากลุ่มที่ใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) นี้ มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้ได้คำตอบในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาจึงเหมาะสำหรับงานวิจัยที่ต้องการศึกษารูปแบบหรือโครงสร้างหรือแนวคิดใหม่ ๆ โดยเฉพาะรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ (สุภางค์ จันทะวานิช, 2553: 9)



ตัวอย่างงานวิจัยด้านการบริหารการศึกษาที่มีการใช้วิธีการการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในขั้นตอนหนึ่งของการวิจัย

1. งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” (ลัดดา ศิลาน้อย, 2554) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์รูปแบบการจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู 2) ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูตามบริบทของสภาพแวดล้อม ในการวิจัยนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาสังเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูที่สังเคราะห์ขึ้น ขั้นที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยการวิเคราะห์ค่าสัดส่วนด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์ และทำการยืนยันรูปแบบด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และขั้นที่ 4 ประเมินและสรุปรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมา

ในงานวิจัยเรื่องนี้ใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้รูปแบบองค์ประกอบจากวิธีการทางสถิติมาแล้ว ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเชิงคุณภาพโดยใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อตัดสินรูปแบบที่ได้มาในเชิงปริมาณที่ทำให้ผลงานวิจัยหรือข้อค้นพบที่ได้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

2. งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปฐม” (ขวัญตา เจริญศรี, 2563) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปฐม และ 2) สร้างรูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปฐม กระบวนการวิจัยในงานวิจัยนี้ คือ ศึกษาองค์ประกอบของสังคมแห่งการเรียนรู้จากเอกสารแนวคิดทฤษฎี ศึกษาสภาพการณ์การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยสังเคราะห์ข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเอง และสร้างรูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยนำองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้มาร่างรูปแบบมีการตรวจสอบและรับรองรูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาร่างที่สร้างขึ้น โดยใช้แบบประเมินค่าเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบทั้ง 4 ด้าน คือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความมีประโยชน์ และความถูกต้อง ครอบคลุมโดยผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นใช้วิธีการประเมินโดยจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ใช้ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน มาร่วมวิพากษ์รูปแบบ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาและนักวิชาการด้านการศึกษา

ในงานวิจัยเรื่องนี้ใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเป็นขั้นตอนสุดท้ายเพื่อตัดสินรูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้

3. งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด” (อิชยา สารสันติกุล, 2560) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ 2) เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้ ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นที่ 2 สร้างรูปแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ขั้นที่ 3 พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์โดยการจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 10 คน หรือการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และขั้นที่ 4 ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 30 คน



ในงานวิจัยเรื่องนี้ ใช้วิธีการเชิงคุณภาพในการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน วิพากษ์รูปแบบและหาข้อยุติเพื่อให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำ

4. งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยแบบองค์รวมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออก” (สุนิสา สือต, 2558) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยแบบองค์รวมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออก และ 2) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยแบบองค์รวมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออก มีวิธีดำเนินการวิจัย คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารเพื่อกำหนดกรอบการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออก ขั้นตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการแบบองค์รวม ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยวิธีการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ และขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยแบบองค์รวม

ในงานวิจัยเรื่องนี้ใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเป็นขั้นตอนที่ 4 เพื่อนำข้อสรุปที่ได้ไปปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยแบบองค์รวม

5. งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในยุคดิจิทัล สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (ศศิธร ศรีวงษ์ญาติดี, 2566) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในยุคดิจิทัลสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในยุคดิจิทัล สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้วยการศึกษาดูงาน ศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นโดยการสอบถามผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบรูปแบบฯ ด้วยการนำข้อมูลที่ได้มาถ่วงและประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสมของรูปแบบโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการสนทนากลุ่ม จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โดยใช้แบบสอบถามกับผู้ที่มีส่วนได้เสียในสถานศึกษา จำนวน 20 คน ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบที่จะนำไปใช้จริงในขั้นตอนที่ 5

ในงานวิจัยเรื่องนี้ใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนที่ 4 ซึ่งเป็นขั้นตอนรองสุดท้ายของกระบวนการวิจัยเพื่อนำข้อสรุปที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบตามข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไปใช้ในรูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในยุคดิจิทัลสำหรับสถานศึกษา

จากตัวอย่างงานวิจัยข้างต้น พบว่า งานวิจัยทุกเรื่องใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนต่อจากการร่างรูปแบบ โดยใช้วิธีการการประเมินรูปแบบเพื่อยืนยันความถูกต้อง เหมาะสมของรูปแบบการบริหารการศึกษา โดยเน้นที่เป็นรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ ไม่ได้เน้นโครงสร้างรูปแบบเชิงทฤษฎีที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้จริง ดังนั้นรูปแบบที่เป็นโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงนี้จึงมีประโยชน์และมีคุณค่าทางวิชาชีพมาก สามารถขยายผลในวงกว้าง และผู้ใช้รูปแบบการบริหารนี้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

จากข้อสังเกตในงานวิจัยข้างต้นที่ใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกที่มีอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ทำให้ขั้นตอนการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและการดำเนินสนทนากลุ่มค่อนข้างมีความน่าเชื่อถือตามหลักวิชาการเพราะต้องได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาในทุกขั้นตอน และถึงแม้ว่าการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการนี้จะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายพอสมควร แต่ก็เป็นวิธีการที่คุ้มค่า เพราะ ผลการศึกษาได้มาจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ความเที่ยงตรง (Validity) ของการประเมินรูปแบบการบริหารงานโดยใช้เทคนิคการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

ในกระบวนการวิจัย ผู้วิจัยต้องพยายามทำให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องให้มากที่สุด เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ ผู้ที่ใช้ผลการวิจัยจะได้นำผลไปใช้ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ความเที่ยงตรงในการวิจัยมี 2 ลักษณะ คือ ความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity) กับความเที่ยงตรงภายนอก (External Validity)

ความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity) หมายถึง งานวิจัยที่ผลการวิจัยไม่เกิดมาจากตัวแปรเกินหรือตัวแปรแทรกซ้อน (Extraneous Variable) ทั้งนี้ความเที่ยงตรงภายในเกิดจากการออกแบบการวิจัยที่รัดกุมของผู้วิจัย เช่น มีออกแบบการวิจัยที่กำจัดการควบคุมตัวแปรเกิน มีการลดความคลาดเคลื่อนจากวิธีดำเนินการวิจัยหรือวิธีทดลอง เช่น ความผิดพลาดจากวิธีดำเนินการ คุณภาพของเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลอง ตลอดจนปัจจัยแหล่งภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม เช่น มีเสียงรบกวนหรือมีตัวแปรสอดแทรกด้วย โดยที่ผู้วิจัยไม่ทราบมาก่อน วิธีออกแบบการวิจัยที่มีคุณภาพ โดยพยายามลดหรือทำให้เกิดมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดในการออกแบบการวิจัยที่ดี ประกอบด้วย ออกแบบการสุ่มตัวอย่าง การออกแบบการสร้างเครื่องมือ และการออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติวิจัย เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องเป็นผลการวิจัยที่มีคุณค่า

ความเที่ยงตรงภายนอก (External Validity) หมายถึง ลักษณะของการวิจัยที่สามารถสรุปอ้างอิง (Generalization) ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาไปสู่ประชากรได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และน่าเชื่อถือ

สำหรับการวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษาที่ใช้รูปแบบการทดลองการบริหารตามรูปแบบที่สร้างขึ้นใหม่จะมีโอกาสเกิดความคลาดเคลื่อนในการวิจัยสูง ถ้าไม่สามารถควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนต่าง ๆ ได้ ดังนั้นวิธีการหนึ่งที่มีประสิทธิภาพและช่วยลดความคลาดเคลื่อนดังกล่าว คือ การจัดทำคู่มือที่มีคำชี้แจงอย่างละเอียดให้อ่านเข้าใจง่ายสำหรับกลุ่มทดลอง

ความเที่ยงตรงของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญจะส่งผลต่อความเที่ยงตรงของงานวิจัย การจัดกิจกรรมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพราะต้องมีการรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจ หรือการสรุปในหัวข้อที่มีความซับซ้อน มีลักษณะความเที่ยงตรงดังนี้ (Patton,) M.Q. 2015)

1. ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

- ความครอบคลุมของหัวข้อ การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็นสำคัญทั้งหมดเกี่ยวกับประเด็นที่กำลังพิจารณา หากขาดประเด็นสำคัญหรือข้อมูลที่กำลังรวบรวมผลสรุปที่ได้จากการสัมมนาอาจมีความแม่นยำ
- การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในหัวข้อที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นมีคุณภาพสูงและครอบคลุมมุมมองที่จำเป็น

2. ความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity)

- ครอบคลุมตัวแปรภายใน ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญการควบคุมปัจจัยที่รบกวนจากการตัดสินใจหรือความคิดเห็น เช่น อคติส่วนตัวของผู้เข้าร่วม มีความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือข้อมูลที่เป็นกลางและน่าเชื่อถือ
- กระบวนการอภิปรายที่เป็นธรรม โดยจัดให้ทุกคนมีโอกาสนเสนอความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อลดผลกระทบจากอิทธิพลของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่อาจครอบงำการตัดสินใจ

3. ความเที่ยงตรงภายนอก (External Validity)

- การนำข้อสรุปไปใช้ได้จริง ข้อสรุปที่ได้จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญสามารถนำไปใช้ในบริบทจริงหรือต่อสาธารณชนได้ การทำให้ข้อสรุปสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้โดยไม่เสียความแม่นยำ เป็นสิ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
- การสะท้อนมุมมองที่กว้างพอ โดยเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มาจากหลากหลายสาขาหรือมีภูมิหลังที่หลากหลายช่วยเพิ่มความเที่ยงตรงภายนอก เนื่องจากมุมมองที่ได้จะครอบคลุมมากขึ้น

4. ความเที่ยงตรงในการตัดสินใจ (Decision Validity)

- การพิจารณาอย่างรอบคอบมีผลต่อความเที่ยงตรงในการตัดสินใจที่มีความสำคัญมาก หากการสัมมนาที่มีความสำคัญเชิงนโยบาย การกำหนดมาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติ การตัดสินใจต้องอิงจากข้อมูลที่มีคุณภาพสูงและการวิเคราะห์ที่รอบคอบจากผู้เชี่ยวชาญ

ความเที่ยงตรงในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ทั้งในแง่ของเนื้อหาที่ครอบคลุม ความถูกต้องในการอภิปรายและการนำผลไปใช้



ข้อดีและข้อจำกัดของวิธีการการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ข้อดี

1. คำตอบที่ได้มีความน่าเชื่อถือมาก เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญมีการกลั่นกรองความคิดและเหตุผลการแสดงความคิดเห็นมาล่วงหน้าจึงทำให้ได้คำตอบตรงประเด็น
2. ผู้เชี่ยวชาญมีคุณลักษณะคล้ายกันจะมีความคิดเห็นจะสอดคล้องกัน การแสดงความคิดเห็นเป็นบรรยากาศที่ไม่มีความขัดแย้ง
3. ผู้วิจัยสามารถเพิ่มประเด็นได้ ถ้าพบวาระระหว่างการสนทนายังไม่ครอบคลุมในบางหัวข้อ
4. คำตอบที่ได้จากการสนทนาจะเป็นเหตุเป็นผลและมีความลึกซึ้ง ทำให้นักวิจัยมีความน่าเชื่อถือ
5. การดำเนินการรวบรวมข้อมูลตรงประเด็นและมีความน่าเชื่อถือ

ข้อจำกัด

1. หากวัตถุประสงค์การวิจัยไม่ชัดเจนจะเป็นการยากที่จะกำหนดประเด็นการสนทนากลุ่มได้อย่างเหมาะสมตรงประเด็น
2. การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากให้ตรงตามประเด็นที่ศึกษาอาจจะหายากและการหาบทามนัดหมายผู้เชี่ยวชาญอาจดำเนินการได้ลำบาก
3. ผู้ร่วมสัมมนาอาจไม่มั่นใจในคำตอบ เนื่องจากเกรงที่กลุ่มสัมมนาเป็นผู้เชี่ยวชาญเช่นเดียวกันจึงอาจแสดงความคิดเห็นไม่เต็มศักยภาพ
4. ถ้าในการสนทนากลุ่มมีผู้เชี่ยวชาญบางคนที่แสดงความคิดเห็นน้อยมากอาจทำให้ผู้เชี่ยวชาญบางคนไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ (กิตติพงษ์ เกียรติวิภาค, 2560: 264-265)

บทสรุป

การวิจัยทางด้านการบริหารการศึกษามีความสำคัญมากที่จะช่วยผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจดำเนินงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการวิจัยของผู้วิจัยจึงต้องทำการวิจัยให้ถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ โดยเฉพาะการวิจัยที่มีการพัฒนานวัตกรรมหรือกระบวนการบริหารจัดการวิธีใหม่ที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการตรวจสอบยืนยันว่าเป็นรูปแบบที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติได้จริง ในขั้นตอนการตรวจสอบยืนยันรูปแบบการบริหรนั้นในทางปฏิบัติอาจมีการทดลองใช้จริง เพื่อได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ถึงผลสัมฤทธิ์ของรูปแบบต่าง ๆ นี้ แต่หลายกรณีไม่สามารถทดลองได้จริงเพราะมีความยุ่งยากในการจัดการทดลอง และผลกระทบอาจมีมากในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน จึงเป็นข้อจำกัดที่ผู้วิจัยไม่สามารถตรวจสอบยืนยันประสิทธิภาพของรูปแบบได้ นักวิชาการและนักวิจัยจึงได้เสนอทางเลือกที่เป็นวิธีการประเมินเชิงคุณภาพโดยใช้การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ที่เรียกว่าวิธีการรวบรวมข้อมูลจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นวิธีการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ มีความเชี่ยวชาญ และมีคุณวุฒิในวิชาชีพนั้นจริง ๆ มาร่วมกันวิพากษ์รูปแบบ

ผลงานของผู้วิจัยอย่างอิสระและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างลึกซึ้ง ปราศจากอคติส่วนตัวใด ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญนี้จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการช่วยการตัดสินใจการพัฒนาปรับปรุงผลงานของผู้วิจัยให้มีความถูกต้องน่าเชื่อถือมากขึ้น วิธีการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญจึงเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลที่นิยมวิธีการหนึ่งในการวิจัยทางด้านบริหารการศึกษาและเป็นวิธีที่มีความน่าเชื่อถือ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ เกียรติวิภาค. (2560). “เทคนิคการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในงานออกแบบ”. *วารสารราชภัฏวิทยาศาสตร์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 (2560).
- เก็จกนก เชื้อวงศ์. (2562). “การสนทนากลุ่ม: เทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ” *วารสารศึกษาศาสตร์ มธ.* ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย. 2562).
- ขวัญตา เจริญศรี. (2563). รูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปฐม”. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 12(2) (ก.ค.-ธ.ค.2563).
- จตุรงค์ ธนะสีลังกูร. (2562). *รวมบทความการวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธนิตร เทียบปาน. (2562). *การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคใต้*. สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บุญชม ศรีสะอาด, กาญจน์ เรืองมนตรี และ สุรทอง ศรีสะอาด. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์งานวิจัยทางการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปัญญา ธีระวิทยเลิศ. (2559). เทคนิคการสนทนากลุ่มที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหามกุฏราชวิทยาลัย* ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค.2559).
- มีเกียรติ นาสมตริก. (2563). *การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอุบลปัญญานุกูล จังหวัดอุบลราชธานี*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพิเศษกระทรวงศึกษาธิการ.
- รัตน์ บัวสนธิ์. (2551). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คำสมัย.
- ลัดดา ศิลาน้อย และคณะ. (2554). รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารวิจัยมข.* ปีที่ 16 ฉบับที่ 3 (มีนาคม 2554).
- วิจิตร ศรีสะอาด และทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2540). *แนวคิดเกี่ยวกับงานวิจัยการบริหารการศึกษา*. ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 8-9 (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศศิธร ศรีวงษ์ญาติดี. (2566). รูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในยุคดิจิทัลสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*. 3(4) กรกฎาคม-สิงหาคม 2566 .



- สุภางค์ จันทวานิช. (2553). *วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- อิชยา สารสันติกุล. (2560). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. ดุษฎีนิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- Conrad C.F., Wilson R.F. (1985). *Academic Programs Review*. Washington D.C.: Ashe-Eric Higher: 1983.
- Creswell, J.W. (2014). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, SAGE Publications.
- Patton, M.Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*. 4th Edition SAGE Publications.