

### บทที่ 3

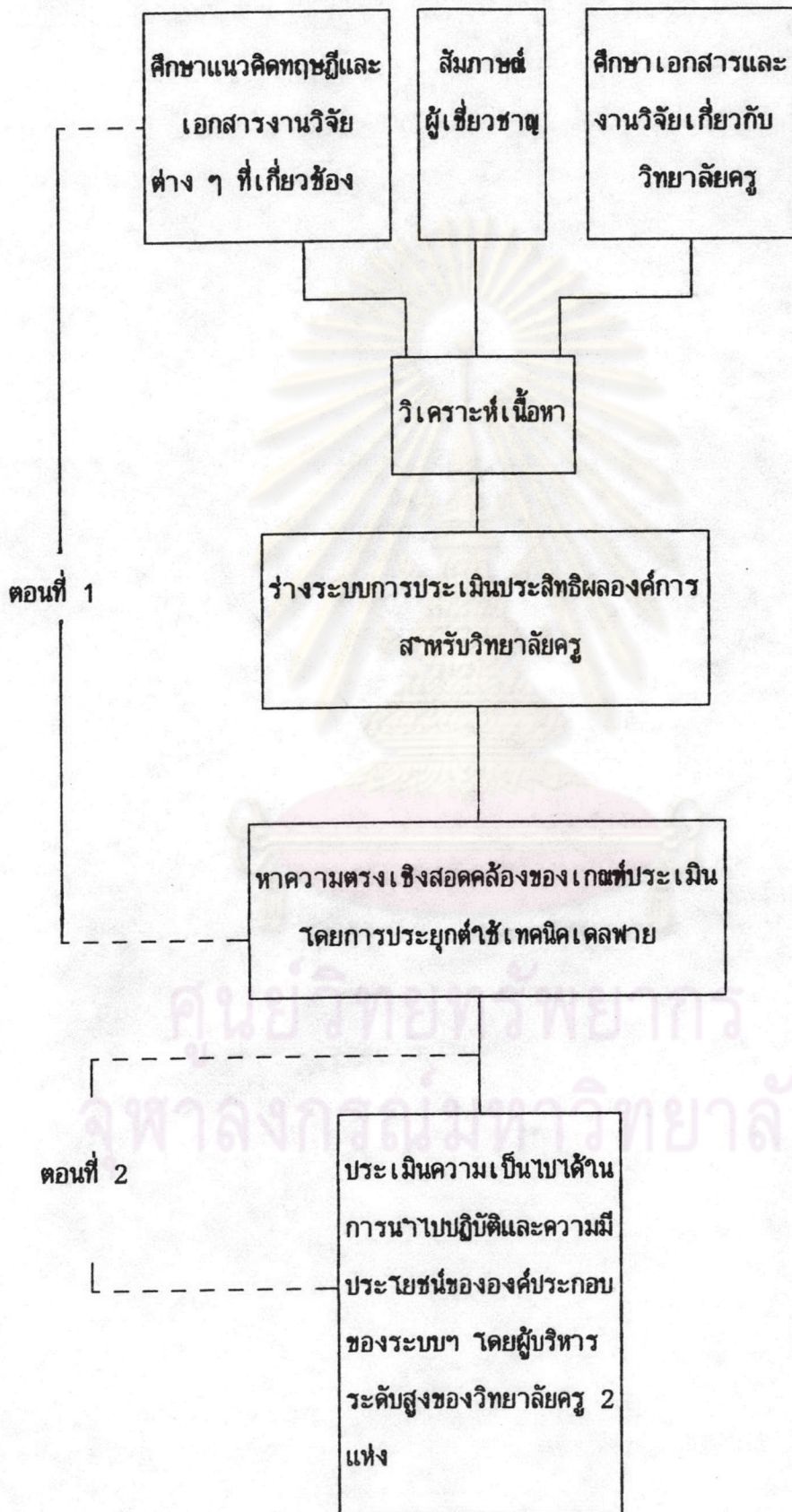
#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผล  
องค์การสำหรับวิทยาลัยครู การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนแรกเป็นการสร้าง  
ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู ตอนที่สองเป็นการประเมินความ  
เป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และความมีประโยชน์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการ  
ประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยได้แสดงไว้ในแผนภูมิที่ 12

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 12 ขั้นตอนการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู



## ตอนที่ 1 การสร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครู

### ขั้นตอนการดำเนินงาน

#### 1. การสร้างระบบการประเมินเบื้องต้น

1.1 การรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศจากแหล่งข้อมูล 3 แหล่งคือ

1.1.1 เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครู โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตนเองหรือประเมินตนเองเพื่อขอการรับรองมาตรฐาน ตัวอย่างการจัดโครงสร้างองค์การเพื่อดำเนินการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ แนวทางการประเมินประสิทธิภาพองค์การ งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การในสถาบันอุดมศึกษา สภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต บริษัทฯและการกิจของอุดมศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานโดยทั่วไป และในสถาบันอุดมศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน รวมทั้งได้ศึกษาเทคนิควิจัยที่ใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินครั้งนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อเรื่อง และเทคนิคเดลฟาย

1.1.2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาลัยครู กลุ่มนักวิชาการอุดมศึกษา กลุ่มผู้มีความรู้และประสบการณ์สูงในมหาวิทยาลัย และกลุ่มผู้มีความรู้ หรือผลงานเกี่ยวกับการประเมินสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 18 คน เพื่อรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครู และเพื่อให้ได้เกณฑ์ประเมินซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการประเมิน โดยผู้วิจัยได้ทดลองใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน เพื่อปรับปรุงประเด็นคำถามก่อนดำเนินการสัมภาษณ์จริง

1.1.3 เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับวิทยาลัยครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับวิทยาลัยครู ได้แก่ พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 เอกสารและสิ่งพิมพ์ของวิทยาลัยครู และกรมการฝึกหัดครู ผลงานวิจัยเกี่ยวกับ

วิทยาลัยครู เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงาน ปรัชญา ภารกิจและ  
 ปณิธานของวิทยาลัยครู สภาพการดำเนินงานและผลการดำเนินงานตามภารกิจ 4 ประการ  
 ของวิทยาลัยครู คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการชุมชนทางวิชาการ และการทำนุ  
 บำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมิน ผลจากการ  
 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศจากแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง ทำให้ได้องค์ประกอบ  
 ของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู 6 องค์ประกอบ ซึ่งมีความ  
 สัมพันธ์สอดคล้องซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. แนวคิดในการประเมินตนเอง
2. การจัดโครงสร้างองค์การเพื่อดำเนินการประเมินตนเอง
3. เกณฑ์ประเมิน
4. การดำเนินการประเมิน
5. การรายงานผลการประเมิน
6. การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงาน

## 2. การตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องของเกณฑ์ประเมิน

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องของเกณฑ์ประเมินที่พัฒนาขึ้นมา  
 โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจง  
 (purposive sampling) โดยวิธีคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็น 4 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีคุณสมบัติ  
 ตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ

2.1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาลัยครู ประกอบด้วยกลุ่มบุคคล 3 กลุ่ม  
 ได้แก่

2.1.1.1 ผู้บริหารระดับสูงหรืออดีตผู้บริหารระดับสูงของ  
 กรมการฝึกหัดครู ได้แก่ ผู้มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ใน  
 การบริหารงานในกรมการฝึกหัดครูตั้งแต่ระดับรองอธิบดีขึ้นไป

2.1.1.2 ผู้บริหารระดับสูงหรืออดีตผู้บริหารระดับสูงของ

วิทยาลัยครู ได้แก่ ผู้มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้าคณะวิชาขึ้นไปเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 ปี

2.1.1.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์สูงในการปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครู ได้แก่ อาจารย์ที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้อย่างน้อย 1 ข้อ

- (1) ได้รับรางวัลอาจารย์ดีเด่นด้านการสอน วิจัย บริการชุมชน หรือทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- (2) เป็นหัวหน้าภาควิชาหรือโปรแกรมวิชาต่าง ๆ ที่เปิดสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี และมีผลงานทั้งงานด้านการสอนหรือนิเทศการสอน บริการวิชาการ และวิจัยหรือผลิตเอกสารตำรา
- (3) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนในวิทยาลัยครูไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.1.2 นักวิชาการอุดมศึกษา ได้แก่ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษาหรือบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการสอนในสาขาวิชาอุดมศึกษา และดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ข้ออย่างน้อย 1 ข้อ

- (1) มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินสถาบันอุดมศึกษา
- (2) มีประสบการณ์ในการบริหารงานตั้งแต่ระดับรองคณบดีขึ้นไป

2.1.3 ผู้มีความรู้และประสบการณ์สูงในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ข้ออย่างน้อย 1 ข้อ

- (1) ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับรองอธิการบดีขึ้นไป โดยปฏิบัติงานในตำแหน่งมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี
- (2) เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยตั้งแต่ระดับรองอธิการบดีขึ้นไป โดยปฏิบัติงานในตำแหน่งเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 ปี
- (3) เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีผลงานทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ และมีผลงานทั้งงานด้านการสอน บริการวิชาการ และวิจัยหรือผลิต



## เอกสารตำรา

(4) เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนในมหาวิทยาลัย  
มานานน้อยกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.1.4 ผู้มีความรู้หรือผลงานเกี่ยวกับการประเมินสถาบันอุดมศึกษา  
ได้แก่ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีผลงานวิจัยหรือเขียนบทความ  
ผลิตเอกสารตำราเกี่ยวกับการประเมินสถาบันอุดมศึกษา

ผู้วิจัยได้เลือกผู้เชี่ยวชาญกลุ่มละ 2 คน เพื่อให้เสนอชื่อผู้เชี่ยวชาญ  
คนอื่น ๆ (snowball sampling) ได้ผู้เชี่ยวชาญที่เต็มใจให้ความร่วมมือทั้งหมด 26 คน

2.2 เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลเพื่อหาความตรงเชิงสอดคล้องของเกณฑ์ประเมิน ได้แก่ แบบสอบถามความ  
คิดเห็นเกี่ยวกับเหมาะสมของเกณฑ์ประเมิน โดยปรับให้อยู่ในระบบแบบสอบถามที่มีลักษณะ  
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) นำส่งผู้เชี่ยวชาญตอบ 2 รอบ ตามกระบวนการ  
ของการรวบรวมข้อมูลของเทคนิคเดลฟาย โดยในแบบสอบถามความคิดเห็นในรอบที่ 2  
ได้มีการเสนอคำมีมาตรฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ของผลการตอบแบบสอบถามความ  
คิดเห็นในรอบที่ 1 ประกอบการตัดสินใจปรับเปลี่ยนหรือยืนยันคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญ

### 2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.3.1 นำผลการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นในรอบที่ 1 มาทำการ  
วิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นรายข้อกระทง และวิเคราะห์  
เนื้อเรื่องในส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะ คำแนะนำการแก้ไขปรับปรุงแล้วส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญให้  
ความคิดเห็นในรอบที่ 2 โดยขอร้องให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นประกอบในกรณีที่ความ  
คิดเห็นในรอบที่ 2 ยังอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์

2.3.2 ตัดสินเลือกข้อกระทงที่เป็นรายการเกณฑ์ประเมิน โดย  
อาศัยหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

2.3.2.1 หลักเกณฑ์การเลือกข้อกระทงที่ได้จากผลการ  
วิเคราะห์เนื้อหา มีดังนี้

(1) เป็นรายการที่ปรากฏอยู่ในแหล่งข้อมูลที่  
กำหนดอย่างน้อย 1 แหล่งข้อมูล หรือสอดคล้องกันหลาย ๆ แหล่งข้อมูล หรือผู้เชี่ยวชาญ

ความเห็นสอดคล้องร่วมกัน

(2) เป็นรายการที่สอดคล้องหรือปรับให้

สอดคล้องกับกรอบทฤษฎีที่กำหนดเป็นหลักการวิเคราะห์เนื้อหา

2.3.2.2 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อกระหนงจากผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงสอดคล้องที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญโดยเทคนิคเดลฟาย ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับนั้น ได้พิจารณาจากค่ามัธยฐาน ซึ่งจะต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยถือว่าถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ข้อใดมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่อเกณฑ์นั้นไม่สอดคล้องกัน รายละเอียดการแปลผลจากค่ามัธยฐานที่คำนวณได้ มีดังนี้

ค่ามัธยฐานต่ำกว่า 1.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นวรายการนั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินน้อยที่สุด หรือไม่เหมาะสมเลย

ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นวรายการนั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินน้อย

ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นวรายการนั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินปานกลาง หรือพอสมควร

ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นวรายการนั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินมาก

ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นวรายการนั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินมากที่สุดหรืออย่างยิ่ง

**ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และความมีประโยชน์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมิน**

รายละเอียดของการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและความมีประโยชน์ขององค์ประกอบของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับวิทยาลัยครู มีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

### 1.1 กลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยครู

การเลือกวิทยาลัยครูเพื่อการประเมินความเป็นไปได้ในการนำใบปฏิบัติ และความมีประโยชน์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น ได้ใช้วิธีเลือกศึกษาเป็นรายการดี โดยเลือกวิทยาลัยครูในเขตกรุงเทพมหานคร 1 แห่ง คือวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เนื่องจากเป็นสถาบันที่เป็นรากฐานของวิทยาลัยครู มีโปรแกรมวิชาที่หลากหลาย และปฏิบัติการกิจกรรมทุกภารกิจ และเลือกวิทยาลัยครูในต่างจังหวัดอีก 1 แห่ง คือ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี เนื่องจากเป็นสถาบันที่เปิดสอนหลายโปรแกรมวิชา ปฏิบัติภารกิจครบทุกภารกิจ และเป็นวิทยาลัยครูแห่งแรกที่มีโครงการการฝึกหัดครู เพื่อพัฒนาท้องถิ่นชนบท

1.2 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำใบปฏิบัติ และความมีประโยชน์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมินที่สร้างขึ้น คือ ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง ได้แก่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา หัวหน้าศูนย์ศิลปวัฒนธรรม

## 2. เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินความเป็นไปได้ในการนำใบปฏิบัติ และความมีประโยชน์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครู ได้แก่

2.1 แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำใบปฏิบัติและความมีประโยชน์ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พร้อมทั้งมีช่องให้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

2.2 แบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 เกี่ยวกับระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครูโดยรวม ประเด็นคำถาม คือ

- (1) ความยากง่ายในการทำความเข้าใจ





- (2) ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง
- (3) ความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมินประสิทธิภาพผลองค์การที่สร้างขึ้น
- (4) ปัญหาและข้อเสนอนะอื่น ๆ เกี่ยวกับระบบการประเมินประสิทธิภาพผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู

#### 2.2.2 เกี่ยวกับเกณฑ์ประเมิน ประเด็นคำถาม คือ

- (1) ความเหมาะสมของเกณฑ์ประเมิน
- (2) ความครอบคลุมของเกณฑ์ประเมิน
- (3) ผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นเมื่อนำเกณฑ์ประเมินไปใช้จริง
- (4) อุปสรรค ปัญหาในการนำเกณฑ์ประเมินไปใช้
- (5) การเตรียมการเพื่อนำเกณฑ์ประเมินไปใช้
- (6) ปัญหาและข้อเสนอนะอื่น ๆ เกี่ยวกับเกณฑ์ประเมิน

ผู้วิจัยได้ทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าวกับผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ จำนวน 5 คน และได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอนะก่อนนำไปใช้จริง

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 นำผลการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง มาทำการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์

3.2 ตัดสินเลือกรายการเกณฑ์ประเมินขั้นพื้นฐานสำหรับวิทยาลัยครู จากรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับอย่างมากขึ้นไป โดยคัดเลือกรายการเกณฑ์ประเมินที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งงาน 4 หลักเกณฑ์ต่อไปนี้

หลักเกณฑ์ข้อ 1 เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่มีคุณลักษณะ ดังนี้

- (1) เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเดลฟายมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรือในระดับมาก 3 อันดับแรก และ

(2) เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และด้านความมีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป

หลักเกณฑ์ข้อ 2 เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และด้านความมีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป

หลักเกณฑ์ข้อ 3 เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญกระบวนการเทคนิคเดสพายมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นรายการเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรืออย่างมากที่สุด 3 อันดับแรก และผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับมากขึ้นไป

หลักเกณฑ์ข้อ 4 เป็นรายการเกณฑ์ประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญกระบวนการเทคนิคเดสพายมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในระดับมากที่สุด และ/หรืออย่างมากที่สุด 3 อันดับแรก และผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู 2 แห่ง ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านความมีประโยชน์ในระดับมากขึ้นไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย