

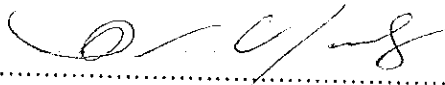
การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

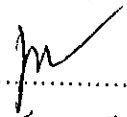
จิตตวดี โปธินิล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

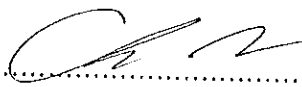
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ จิตตวดี โปชนินถ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

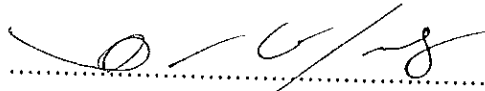
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

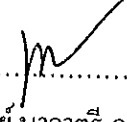

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คุสิต ขาวเหลือง)

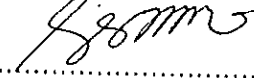

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

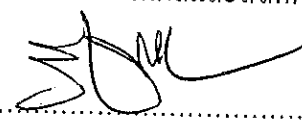

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุมา รัตนผลแสนย์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คุสิต ขาวเหลือง)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)


.....กรรมการ
(ดร.เกษมสันต์ พานิชเจริญ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2561

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา
จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ครั้งที่ 1 ปีการศึกษา 2560

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คุสิต ขาวเหลือง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร ที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิจัยในครั้งนี้ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี รวมทั้งให้กำลังใจตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย อีกทั้งทำให้ผู้วิจัย ได้รับประสบการณ์ในการทำวิจัย เห็นคุณค่าของงานวิจัยที่ช่วยในการพัฒนาทางการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ และท่านยังเป็นแบบอย่างของครูที่ทุ่มเท มุ่งมั่นถ่ายทอดวิชาการกับศิษย์ อย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ทุกกำลังใจ และความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษา และทำการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ครู อาจารย์ ตั้งแต่อดีตจนถึงคณาจารย์ปัจจุบันในภาควิชา การวัดผลและวิจัยการศึกษาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม อันดีแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ นายเกียรติศักดิ์ โพธิ์นิล ให้คำปรึกษาในการทำวิจัย การเก็บข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้การอบรมเลี้ยงดู ให้กำลังใจ คำแนะนำ และคำสั่งสอนที่มีคุณค่าเสมอมา และ ขอขอบคุณ พี่ น้อง และเพื่อน ๆ ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นกตัญญูแก่เวทิตะแต่ บิดา มารดา พี่และน้อง ของผู้วิจัย ที่ได้อบรมสั่งสอนตลอดมา

จิตตาวดี โพธิ์นิล

58920544: สาขาวิชา: วิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา; วท.ม. (วิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา)

คำสำคัญ: การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา

จิตตวดี โพนินิล: การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (THE DEVELOPMENT OF
PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM OF INSERVICE TEACHERS IN CHONBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: คุณิต ขาวเหลือง,
Ph.D., พงศ์เทพ จิระโร, ค.ศ. 256 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนา
ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู และเพื่อประเมินระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน
ประถมศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษา
สภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง 316 คน ค่า IOC = 0.60-1.00 ค่าความเที่ยง
(Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha coefficient: α) ของ Cronbach $\alpha = .981$ ซึ่งใช้
สถิติทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) ระยะที่ 2 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
ด้วยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) โดยผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ซึ่งใช้สถิติ คือ ค่ามัธยฐาน
(Median) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ระยะที่ 3 ประเมินระบบการประเมิน
การปฏิบัติงานของครูที่จัดทำขึ้นให้ผู้ประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย
ครู (ผู้รับการประเมิน) และคณะกรรมการการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน 30 คน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย
9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการประเมินผล 2) เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล
3) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผล 4) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล 5) วิธีการที่ใช้ในการประเมินผล
6) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล 7) ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล 8) ผู้ทำการประเมินผล 9) การแจ้ง
ผลการประเมิน

2. ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน
มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด และ
มีความคิดเห็นสอดคล้องกันทุกประเด็น

3. ผลการประเมินระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีส่วนร่วมใน
การประเมินความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามกรอบมาตรฐาน
4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง อยู่ใน
ระดับมากที่สุด

58920544: MAJOR: EDUCATION RESEARCH, EVALUATION AND STATISTICS; M.Sc.
(EDUCATION RESEARCH, EVALUATION AND STATISTICS)

KEYWORDS: THE DEVELOPMENT OF PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM OF
INSERVICE TEACHERS

JITTAWADEE POTINIL: THE DEVELOPMENT OF PERFORMANCE APPRAISAL
SYSTEM OF INSERVICE TEACHERS IN CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: DUSIT KHOLUANG, Ph.D., PONGTHEP JIRARO,
Ph.D. 256 P. 2018.

The purpose of this research were to, to develop a system for evaluating the performance of teachers and to evaluate the system for evaluating the performance of teachers. The research has three phases: 1) A study of condition of performance evaluation of teachers, 316 samples, IOC = 0.60-1.00, reliability the cronbach alpha coefficient α (α) = .981, use t-test, One-way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation. 2) Developing a system to evaluate the performance of the teachers, Delphi Technique was applied to obtain opinions from 17 experts. Median and interquartile range were used, 3) Evaluating the developed system, teacher performance evaluation system include teachers (evaluators) and 30 performance appraisers.

The research results were;

1. The conditions of the performance evaluation of teachers comprise 9 elements: 1) the purpose of evaluation 2) materials used in the evaluation, 3) the indicators used in the evaluation, 4) the criteria used in the evaluation, 5) the methods used in the evaluation, 6) the tool used in the evaluation, 7) time used in the evaluation, 8) the evaluator, 9) report the results of the evaluation.
2. When developing a system to evaluate the performance of the teachers, 17 experts had the highest level of opinion and have consistent on comments the development of teacher performance evaluation system.
3. The evaluators had an opinion on the development of teacher performance appraisal system based on 4 standard frameworks which were utility standard, feasibility standard, propriety standard and accuracy standard were rated as “the most”.

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | จ |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ซ |
| สารบัญภาพ..... | ฎ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| คำถามการวิจัย..... | 5 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 6 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 7 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย..... | 8 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 8 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 10 |
| 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 12 |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการประเมินการปฏิบัติงานและหน้าที่ของครู โรงเรียนประถมศึกษา..... | 12 |
| แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินและการประเมินผลการปฏิบัติงาน..... | 15 |
| หลักเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1..... | 38 |
| แนวคิดทฤษฎีการสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน..... | 45 |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและการพัฒนาระบบ..... | 61 |
| แนวคิดทฤษฎีการใช้เทคนิคเดลฟาย..... | 67 |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล..... | 76 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 83 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 96 |
| ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1..... | 98 |
| ระยะที่ 2 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง | 101 |
| ระยะที่ 3 ประเมินระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู..... | 108 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 111 |
| ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1..... | 112 |
| ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... | 138 |
| ตอนที่ 3 ผลการประเมินการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา | 152 |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 159 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 159 |
| อภิปรายผล..... | 164 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 168 |
| บรรณานุกรม..... | 170 |
| ภาคผนวก..... | 184 |
| ภาคผนวก ก..... | 185 |
| ภาคผนวก ข..... | 210 |
| ภาคผนวก ค..... | 223 |
| ภาคผนวก ง..... | 251 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 256 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 จำนวนผู้เชี่ยวชาญและการลดลงของความคลาดเคลื่อน..... | 72 |
| 2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย โดยใช้ตารางทาร์โรว์ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5..... | 99 |
| 3 การแปลความหมายค่าเฉลี่ยจากจุดกึ่งกลางชั้น..... | 110 |
| 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน..... | 116 |
| 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน..... | 117 |
| 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 3 ตัวบ่งชี้ด้านการเรียนการสอน..... | 119 |
| 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ด้านการสนับสนุนการสอน..... | 121 |
| 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย..... | 122 |
| 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ด้านงานวิจัย..... | 122 |
| 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม..... | 123 |
| 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาตนเอง..... | 124 |
| 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์.... | 124 |
| 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ด้านวินัยในการปฏิบัติตน..... | 126 |
| 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการประเมิน..... | 127 |
| 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับเครื่องมือและระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน..... | 128 |
| 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผู้ทำการประเมินและการแจ้งผลการประเมิน..... | 130 |
| 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ โดยรวมและรายด้าน... | 131 |
| 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครูแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ (การทดสอบค่า t-test) | 132 |
| 19 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครูแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา (การทดสอบค่า t-test) | 133 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 20 การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ของครูแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่ง..... | 135 |
| 21 การทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครู ด้านงานที่ได้ รับมอบหมายจำแนกตามตำแหน่งการทำงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least significant difference..... | 136 |
| 22 การทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครู ด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ จำแนกตามตำแหน่งการทำงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least significant Difference..... | 137 |
| 23 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ของครูกับอายุ รายได้ และประสบการณ์ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียสัน (r_{xy}) | 138 |
| 24 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานและความสอดคล้องของความคิดเห็น..... | 140 |
| 25 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระที่ใช้ใน การประเมินและความสอดคล้องของความคิดเห็น..... | 141 |
| 26 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และ ความสอดคล้องของความคิดเห็น..... | 146 |
| 27 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของวิธีที่ใช้ในการประเมิน และ ความสอดคล้องของความคิดเห็น..... | 147 |
| 28 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน และความสอดคล้องของความคิดเห็น..... | 148 |
| 29 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน และความสอดคล้องของความคิดเห็น..... | 149 |
| 30 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของผู้ที่ทำการประเมิน และ ความสอดคล้องของความคิดเห็น..... | 150 |
| 31 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของการแจ้งผลการประเมิน และ ความสอดคล้องของความคิดเห็น..... | 130 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 32 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1..... | 152 |
| 33 | ความคิดเห็นของผู้ทำการประเมินการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1..... | 154 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 7 |
| 2 องค์ประกอบของสมรรถนะ..... | 49 |
| 3 ขั้นตอนของเทคนิคเดลฟาย..... | 74 |
| 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... | 97 |
| 5 โมเดลการพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1..... | 139 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่สุดที่ประเทศให้ความสนใจ เพราะความเจริญก้าวหน้าของประเทศที่พัฒนาแล้วล้วนมีการศึกษาเป็นหลักสำคัญทั้งสิ้น ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา การจัดการศึกษาของประเทศไทยมีปัญหาอยู่เป็นจำนวนมาก และสั่งสมอย่างต่อเนื่อง จึงมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหามาโดยตลอด การปฏิรูปการศึกษา และเริ่มมีแนวทางปรากฏเป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง เมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาระดับแรก ส่งผลให้เกิดกระแสความตื่นตัว และความเคลื่อนไหวในการดำเนินการด้านการศึกษาอย่างกว้างขวาง (จตุรงค์ อินทรรุ่ง, 2551, หน้า 64) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งบัญญัติหลักการในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 8 ว่ายึดหลักการศึกษาดลอดชีวิตเพื่อปวงชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังได้ให้ทิศทางการปฏิรูปการศึกษาที่ชัดเจนไว้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญของงานและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม สร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้จากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ความมุ่งหมายการจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม และประเทศชาติ ถ้าประเทศชาติต้องการให้มนุษย์เป็นลักษณะเช่นไร ย่อมสามารถจัดการศึกษาให้เป็นไปเพื่อสังคมนั้นได้ โดยใช้กระบวนการทางการศึกษา เช่น การจัดระบบการศึกษา การจัดหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อม การวัดและประเมินผล เป็นต้น ซึ่งกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษา คือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะครู ซึ่งมีอิทธิพลในการปลูกฝัง และเสริมสร้างความรู้สึกรักใคร่ นิสัยใจคอ คุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญา ให้กับผู้เรียน ดัง สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มีพระราชดำรัสไว้ว่า (อิศลักษณ์ เจนเข้ว่า, 2550, หน้า 1)

การที่จะทำให้เป้าหมายทางการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปได้ ย่อมต้องอาศัยครูเป็นปัจจัยสำคัญ ในปัจจุบันเทคโนโลยีจะก้าวหน้ามีข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน แต่ไม่สามารถทดแทนครูได้เพราะ การศึกษามีใช้การรับรู้ข่าวสารข้อมูลเท่านั้น สิ่งที่สำคัญกว่าคือ การนึกคิด การบ่มนิสัยให้แต่ละคน สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ส่วนนี้ต้องใช้คนสอนเท่านั้น ยิ่งเทคโนโลยี ก้าวหน้าเพียงใด ก็ยิ่งต้องการครูที่มีความสามารถมากขึ้นเท่านั้น

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มีระบบแบบแผนในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ให้เป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์อย่างถาวร อันประกอบด้วยหลักสำคัญพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ กำหนดจุดมุ่งหมายทางการศึกษา การจัดประสบการณ์เรียนรู้ การวัดและประเมินของผู้เรียน โดยกำหนดจุดมุ่งหมายทางการศึกษาเป็นหลักในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การวัดและประเมิน ของผู้เรียน ซึ่งต้องสอดคล้องกัน การวัดและประเมินการเรียนรู้จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบ่งบอก ระดับคุณภาพผู้เรียนและบ่งบอกประสิทธิภาพการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งการปรับปรุง สนับสนุน ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ ผู้เรียนจึงเป็น หนึ่งในองค์ประกอบของกระบวนการทางการศึกษา ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน กระบวนการทางการศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้า ทั้งนี้ บุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญที่นำ หลักการวัดและประเมินมาใช้ในการขับเคลื่อนให้กระบวนการทางการศึกษาเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ คือ ครู เนื่องจากหน้าที่หลักของครู คือ การอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ โดยการวางระบบการเรียนการสอนเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้เรียนให้เป็นไป ในทางที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษา และการที่ครูจะบรรลุในหน้าที่ดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำหลักการวัดและประเมินมาใช้ในการบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการทางการศึกษา นอกจากครูจะเป็นผู้มีความรอบรู้ทางสรรพวิทยาการต่าง ๆ และ มีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องมี สมรรถนะการวัดและประเมินผู้เรียน ซึ่งจะทำให้สารสนเทศในการพิจารณาสอดคล้องระหว่าง คุณลักษณะของผู้เรียนกับความมุ่งหมายทางการศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำกับ ดูแล ติดตาม และปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็นของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความมุ่งหมายทางการศึกษา (ศจิ จิระโร, 2556, หน้า 1)

ครูมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญยิ่งต่อผู้เรียนไม่เพียงเฉพาะมีความรู้ ความสามารถในด้าน ศาสตร์ต่าง ๆ เท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นและตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และพัฒนางานที่ตนปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของ

ความเป็นครูได้อย่างสมบูรณ์ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและครูคนอื่น ได้ จึงเรียกได้ว่าเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งอาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ โดยมีหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง วิธีการอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต้นสังกัดสามารถจะกระตุ้น หรือเป็นแรงจูงใจให้ครูพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ปัจจัยที่ส่งเสริมให้คนเรียนรู้ได้ คือ แรงผลักดันในตนเอง ต้องมีการวัดและตรวจสอบ (อิศลักษณ์ เจนเข้ว่า, 2550, หน้า 2)

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด (Grote, 2002) เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหัวใจสำคัญที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน (Noe, 2003) เป็นแรงกระตุ้นทางบวกในการปฏิบัติงาน แต่อาจใช้จุดมุ่งหมายอื่นด้วย เช่น เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจให้กับผู้บริหารในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครู การเพิ่มขวัญกำลังใจ การวางแผนปฏิบัติงานในอนาคต การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินศักยภาพของครูเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Bartol & Martin, 1998) หากองค์กรไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารจะไม่ทราบผล การปฏิบัติงานของครูว่ามีศักยภาพอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอย่างไร ทำให้ไม่สามารถส่งเสริมพัฒนาความสามารถ หรือพิจารณาแก้ไขมาตรการปรับปรุงงานของครูได้ อันเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารตัดสินใจว่า ครูคนนั้นควรให้ ความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งความรับผิดชอบให้สูงขึ้นหรือไม่ (ณัฐธัญญา ประสุตร์แสงจันทร์, 2552, หน้า 1) ปัญหาหลาย ๆ ประเทศที่ยังคงประสบ คือ การขาดแคลนครูที่มีคุณภาพและ มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาของสังคม ครูหลายท่านยังคงทำหน้าที่ในภาวะที่ถูกกดดัน เป็นอย่างมาก ทุกประเทศต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมวิชาชีพครู มีค่าตอบแทนที่เพียงพอ ตลอดจน ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาครูให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพต่อไป (จตุรงค์ อินทรรุ่ง, 2551)

การประเมินการปฏิบัติงานของครูถือเป็นกลไกในการสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของครู ในด้านความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ หรือแรงจูงใจในการจัดการเรียน การสอนนำมาซึ่งการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อครูผู้สอน คือ ช่วยเหลือครูผู้สอนทราบถึง ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตน เพื่อที่จะแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาต่อไปได้ (ชนาธิป ท้ายเป, 2551, หน้า 1) ครูเองจะเกิดความมั่นใจ

ด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้เกิด ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ทำให้องค์กรต่าง ๆ

ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้มีการหาวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อนำมาประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรของตนเอง นอกจากนี้ ผลที่ได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อการบริหารงาน สรุปได้ดังนี้ (ไพรินทร์ นามเสนาะ, 2556, หน้า 2)

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรของหน่วยงานอย่างเป็นธรรม
 2. เพื่อรักษาความเป็นธรรมภายใน ทั้งในแง่ของการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน และการบริหารงานบุคคล คือ องค์กรใดบริหารอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ สามารถสังเกตได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า ให้ความสำคัญกับผลงาน หรือให้ความสำคัญกับพฤติกรรม
 3. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสอนงานและพัฒนา คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนา ได้แก่ ช่วยในการตัดสินใจในการสนับสนุนครูที่มีผลงานได้มาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐาน ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ช่วยคัดคนที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานออกจากองค์กร ได้ข้อมูลความต้องการฝึกอบรม และช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมสัมมนา ช่วยให้ข้อมูลเพื่อการ โอนย้าย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเงินเดือนได้อย่างยุติธรรม
 4. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้ยึดถือระเบียบ ข้อบังคับร่วมกันอย่างเท่าเทียมกัน
 5. เพื่อให้ได้ทราบถึงความรู้ ความสามารถของตนเองในสายอาชีพผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง
 6. เพื่อเป็นการทดสอบความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หากไม่ยุติธรรมแล้ว คนที่มีความสามารถก็จะหนีจากผู้บังคับบัญชา
 7. เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาในการกำหนดความต้องการฝึกอบรม ความรอบรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานและลักษณะการว่าจ้าง เป็นต้น
 8. ใช้เป็นข้อมูลในการป้องกันปัญหาทางการบริหาร คือ ฝ่ายบริหารงานบุคคลสามารถวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ มีการเล่นพรรคเล่นพวกหรือไม่ หรือถูกใช้เพื่อประโยชน์ของผู้ประเมิน
- จากความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ส่วนมากจะใช้การประเมินเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งการประเมินการปฏิบัติงานแบบเก่าหรือแบบดั้งเดิมนั้นจะเน้นการควบคุม (Control) เป็นสำคัญ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการเป็นผู้ทำการประเมินการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยอาศัยวิจารณ์ญาณของตนเองเป็นใหญ่ ซึ่งใช้เกณฑ์ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะ (Traits) ของบุคคลที่ตนเองคาดหวังว่าจะมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานมาเป็นเครื่องชี้วัด ซึ่งมีข้อจำกัดที่เกิดจากความคิดเห็นของผู้บริหารทำให้การประเมิน

เกิดความล่าเอียง (มุสตี รุมาคม, 2551) บางครั้งผู้ประเมินมักใช้แนวทางในการประเมินแบบอัตนัย โดยใช้ความรู้สึกของผู้ถูกประเมินมาทำการตัดสิน (อมรรัตน์ ทิพยจันทร์, 2547, หน้า 3) ถ้าผู้ถูกประเมินมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดความศรัทธา หรือ ความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ถูกประเมินไม่มีส่วนร่วมในการประเมิน และ ไม่ได้รับการชี้แจงในรายละเอียดของการประเมินผล ไม่ทราบล่วงหน้าว่าจะมีการประเมินอย่างไรบ้าง ทำให้ปฏิบัติงานด้วยที่ไม่พอใจ ไม่ให้ความร่วมมือเมื่อผลการประเมินออกมาไม่เป็นไปตามที่ตนเองต้องการ (ไพรินทร์ นามเสนาะ, 2556, หน้า 3) ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ในการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ การสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง บำรุงรักษา และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้มีการดำเนินงานของ โรงเรียนสำเร็จตามเป้าหมาย อย่างดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้ครูที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษาต้องการ ซึ่งสถานศึกษามีการหาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูในหน่วยงานของตนเอง แต่ไม่มีรูปแบบการประเมินที่แน่นอนชัดเจน ระบบการวางแผน บุคลากรมีส่วนร่วมน้อย ไม่มีเป้าหมาย มาตรฐาน และเกณฑ์การวัดที่ชัดเจน หลักการและระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไม่ชัดเจน ไม่เกิดความยุติธรรมและความโปร่งใส จึงทำให้ การปฏิบัติงานของครูขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ คุณภาพผู้เรียน โดยตรงและสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงการขาดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ดี ที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเร่ง หาแนวทางการปรับปรุง พัฒนาครูผู้สอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยอาศัยระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและ พัฒนางาน อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู เพื่อให้ครูที่ดีมีคุณภาพทำงานและนำผล การประเมินมาปรับปรุง แก้ไข ให้ดีที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาระบบการประเมิน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และเพื่อนครูให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

คำถามการวิจัย

1. สภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นอย่างไร

2. ระบบการพัฒนาการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีลักษณะอย่างไร

3. คุณภาพของการใช้ระบบการพัฒนาการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นอย่างไร

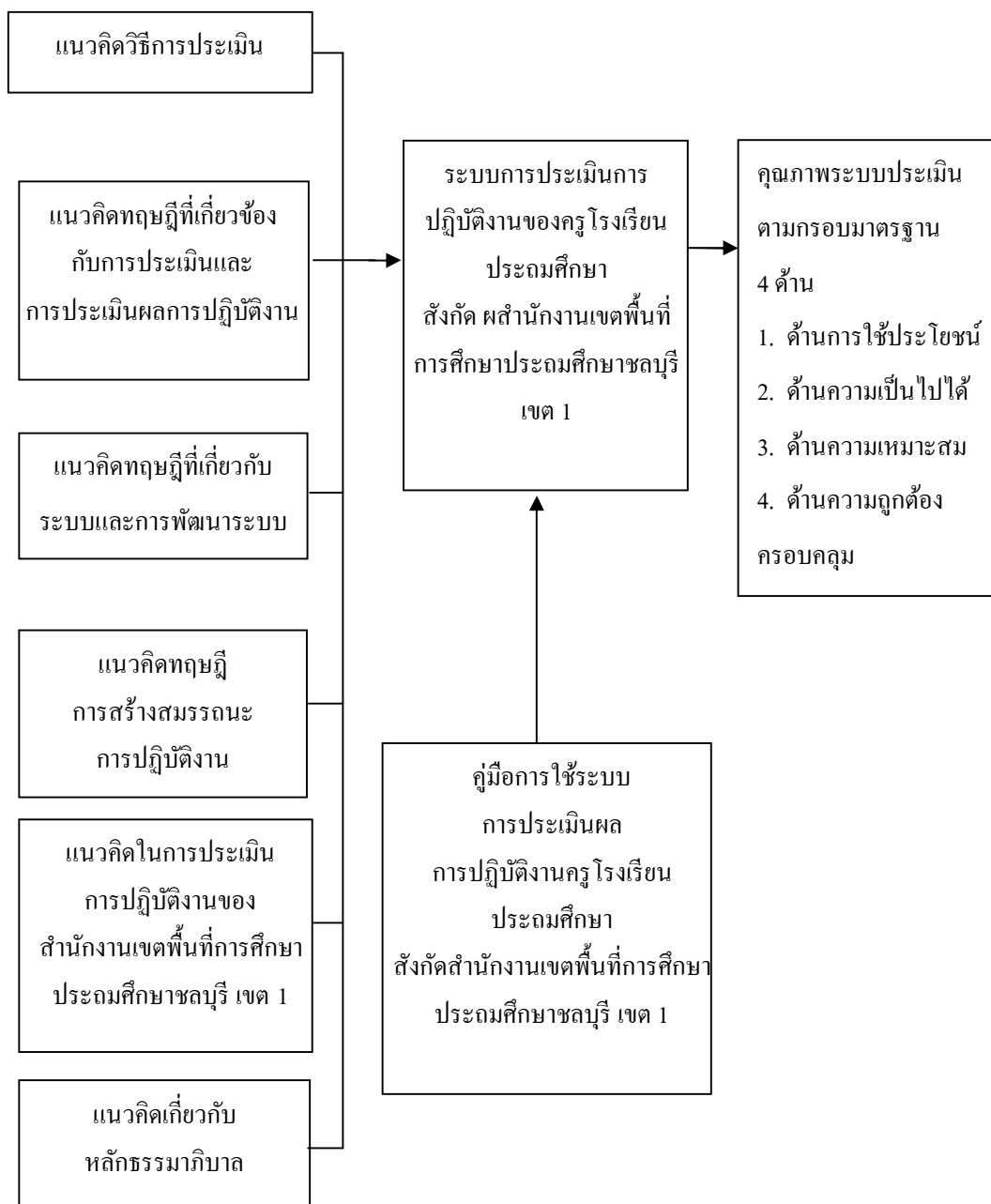
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3. เพื่อประเมินระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ได้สารสนเทศการปฏิบัติงานของครูในบริบทสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู สามารถนำไปใช้ในการวางแผนในการพัฒนาครูได้อย่างเป็นระบบ
2. ทำให้ได้ระบบการพัฒนาการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเหมาะสม สามารถนำไปใช้วางแผน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้ตามสภาพจริงให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป
3. ส่งเสริมให้ครูเข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมพลังอำนาจในตนเองของครูให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ครูสามารถใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับพัฒนาขึ้นนี้เป็นเครื่องมือสำหรับตรวจสอบการพัฒนาของตนเอง เพื่อวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดที่ได้จากการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่แนวทางแสวงหาการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการกำหนดขอบเขตวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตประชากร
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 82 คน
 - 1.2 รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน
 - 1.3 ครู จำนวน 1,173 คน
 - 1.4 รวมทั้งหมด 1,270 คน

2. ขอบเขตเนื้อหา

2.1 องค์ประกอบของกระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้ (พงศเทพ จิระโร, 2553, หน้า 52-70; อิศลักษณ์ เจนเขว้า, 2550, หน้า 6; อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2539, หน้า 233-234; พันัส หันนาคินทร์, 2542, หน้า 53-57; สมชาย หิรัญกิตติ, 2542, หน้า 204; สมานรังสิโยกฤษณ์, 2544, หน้า 87-91; Mondy & Noe, 1990; Grohar & Dicroce, 1991)

2.1.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

2.1.2 เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล

2.1.3 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผล

2.1.4 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล

2.1.5 วิธีการที่ใช้ในการประเมินผล

2.1.6 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

2.1.7 ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล

2.1.8 ผู้ทำการประเมินผล

2.1.9 การแจ้งผลการประเมิน

2.2 การประเมินระบบการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ประเมินคุณภาพตามกรอบมาตรฐานทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ (Maduas, Scriven & Stufflebeam, 1983, pp. 399-402)

2.2.1 มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์เป็นการพิจารณาว่า ผลการประเมินต้องเป็นผลที่ผู้ใช้ผลการประเมินต้องการ

2.2.2 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้เป็นการพิจารณาว่าระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถนำไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงได้มากน้อยเพียงใด

2.2.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสมเป็นการพิจารณาว่าวิธีที่ใช้ในการประเมินมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ประเมิน

2.2.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม เป็นการพิจารณาว่า วิธีการประเมินทำให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาระบบ หมายถึง การพัฒนาองค์ประกอบย่อย ๆ ของระบบการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และมีความเหมาะสมมากที่สุด ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ระบบ การสังเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การตรวจสอบระบบ การปรับปรุงระบบ และการนำระบบไปใช้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการพิจารณาประสิทธิภาพการทำงาน ตัดสินคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากปัจจัยหรือทรัพยากรการดำเนินงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และผลการดำเนินงานที่บรรลุตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ชุดขององค์ประกอบย่อยที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจนตามมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนด

ครู หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การทำงานของครูที่เกี่ยวกับการสอน และทำงานทุกอย่างที่ทำให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่มาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะของบุคคล (Trait) และแนวคิดของตนเอง (Self concept) ของบุคคลนั้นที่จะส่งต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ระบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 หมายถึง โรงเรียนในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นหลัก มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 82 โรงเรียนซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สพฐ.

วัตถุประสงค์การประเมิน หมายถึง การดำเนินการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้เป็นไปอย่างมีจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน หมายถึง ข้อมูลที่นำมาใช้ในการพิจารณา การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน หมายถึง ข้อมูลที่นำมาใช้ในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่จะบอกคุณภาพของสิ่งที่จะประเมิน ประกอบด้วย ด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านอื่น ๆ

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน หมายถึง การกำหนดการให้คะแนนแต่ละตัวบ่งชี้เป็นเชิงคุณภาพ และตัดสินการประเมิน โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้านแล้วกำหนดช่วงคะแนน แล้วเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของครูกับช่วงคะแนนมาตรฐานที่กำหนดไว้ ได้แก่ ดีมาก ดี พอใช้ และควรปรับปรุง

วิธีการที่ใช้ในการประเมิน หมายถึง แนวทางในการดำเนินการ หรือวิธีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูซึ่งพิจารณาจากปริมาณงาน สภาพการปฏิบัติงานจริง เอกสาร ผลงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความประพฤติของนักเรียน และความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร และเพื่อนครู

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน หมายถึง หลักฐานที่ใช้บันทึกข้อมูลผลการปฏิบัติงานของครู โดยใช้เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ และแฟ้มสะสมผลงานของครู (Portfolio)

คู่มือการประเมิน หมายถึง เอกสารแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน หมายถึง การกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้ทำการประเมิน หมายถึง บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงาน หัวหน้าสายชั้น และเพื่อนร่วมงาน ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

การแจ้งผลการประเมิน หมายถึง การชี้แจงผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีเนื้อหาข้อมูลเรื่องจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา แนวทางการแก้ไข และสรุปผลการประเมินเป็นรายบุคคลและภาพรวม แล้วรายงานต่อครูผู้ถูกประเมิน และผู้บริหาร โรงเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการประเมินการปฏิบัติงานและหน้าที่ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินและการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. หลักเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
4. แนวคิดทฤษฎีการสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและการพัฒนาระบบ
6. แนวคิดทฤษฎีการใช้เทคนิคเดลฟาย
7. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการประเมินการปฏิบัติงานและหน้าที่ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินการปฏิบัติงานไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้ Cascio (1998) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงานเป็นระบบที่อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งจุดเด่น จุดด้อย ของบุคลากรแต่ละคน และข้อมูลที่ได้จะใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล

Mondy, Noe and Premeax (2002; Mathis & Jackson, 2003; Hellriegel, Jackson & Slocum, 2005; Mello, 2006) ได้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันว่า การประเมินการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

พยอม วงศ์สารศรี (2541) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการตัดสินใจ การวินิจฉัย และการตีราคาสິงใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบ และมีเกณฑ์โดยอาศัยความยุติธรรม ไม่ลำเอียงหรือมีอคติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการพิจารณาคุณค่าการทำงานของบุคคล และผลการปฏิบัติงานว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน

2. หน้าที่ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

2.1 บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู

คำว่า “บทบาท” เป็นคำที่อาจจะประกอบด้วยหน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ด้วย ได้มีผู้เชี่ยวชาญให้ความหมายไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 602) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาท คือ การกระทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู เป็นต้น

Good (1973, p. 502) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาท มีความหมาย 2 ประการ คือ 1) ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลในกลุ่มที่กำหนด 2) พฤติกรรมที่คาดหวัง หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องกระทำให้บรรลุผลสำเร็จได้สภาพแวดล้อมที่กำหนด

ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของครู จึง หมายถึง ภาวะที่ผู้เป็นครูต้องรับผิดชอบ เช่น ภาวะที่ต้องพัฒนาเยาวชน ภาวะที่ต้องพัฒนาสังคม อย่างไรก็ตามคำว่า “บทบาท” นี้มักจะใช้ควบคู่กับคำอื่นอีก 2 คำ คือ คำว่า “หน้าที่” และคำว่า “ความรับผิดชอบ” หน้าที่ หมายถึง กิจที่ควรกระทำ หรือกิจที่ต้องกระทำ ส่วนความรับผิดชอบนั้นย่อมเป็นผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจที่ได้กระทำไป

กล่าวโดยสรุป คือ บทบาททำให้เกิดภาวะ หน้าที่ และหน้าที่ทำให้เกิดความรับผิดชอบ เมื่อรวมเข้าด้วยกันกลายเป็น บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ หมายถึง กิจที่บุคคลต้องกระทำให้สำเร็จตามคำสั่ง กฎหมาย หลักศีลธรรม คุณธรรม หรือด้วยจิตสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม ดังนั้น เมื่อก้าวถึง บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู หมายถึง กิจที่ผู้เป็นครูจำเป็นต้องกระทำให้เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งอาจเป็นความจำเป็น โดยอาศัยหลักศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย หรือด้วยความสำนึกในความถูกต้องเหมาะสมก็ได้

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู ตามคำว่า “TEACHERS”

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, หน้า 76-83) ได้กล่าวถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู ตามคำว่า “TEACHERS” ไว้ดังนี้

1. T (Teaching) การสอน หมายความว่า ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการสอนของศิษย์

เพื่อให้ศิษย์มีความรู้ ความสามารถในการทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของผู้เป็นครูสอนทุกคน

2. E (Ethics) จริยธรรม หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการอบรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่นักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งของความเป็นครู

3. A (Academic) วิชาการ หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อวิชาการทั้งตนเองและของนักเรียน ซึ่งความจริงแล้วงานของครูต้องเกี่ยวข้องกับวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพราะวิชาชีพครูต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบวิชาชีพ

4. C (Cultural heritage) การสืบทอดวัฒนธรรม หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการสืบทอดวัฒนธรรม การสอนศิลปะวิทยาการต่าง ๆ ให้กับลูกศิษย์นั้น ย่อมถือว่าเป็นการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง

5. H (Human relation) การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ครูต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ด้วย เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหมู่คณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประโยชน์ต่อโรงเรียน

6. E (Evaluation) การประเมินผล หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการประเมินผลต่อการเรียนของศิษย์ งานของครูในด้านนี้ถือว่ามีความสำคัญมากอีกประการหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการประเมินผลการเรียนการสอนเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้านต่าง ๆ

7. R (Research) การวิจัย หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการหาความรู้ ความจริง เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและแก้ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักเรียน

8. S (Service) การบริการ หมายความว่า ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการบริการศิษย์และผู้ปกครอง แต่บางครั้งก็มีความจำเป็นที่ต้องให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นด้วย โดยธรรมชาติแล้วงานบริการหลักของครู คือ บริการให้ความรู้ เพื่อสร้างความเจริญงอกงามให้แก่นักเรียน สำหรับครูนั้น นอกจากจะให้บริการนักเรียนแล้ว บางครั้งครูยังต้องให้บริการด้านคำปรึกษาหารือในด้านสุขอนามัยแก่ชุมชน รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาให้แก่ชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนอีกด้วย

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครูตามหลักพระพุทธศาสนา

พระราชวรมุณี (ป.อ. ปยุตโต) (2528, หน้า 53, 55, 57) ได้กล่าวถึง บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครูตามหลักพระพุทธศาสนาเอาไว้ว่า บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู ตามหลักพุทธศาสนา โดยยึดหลักทิส 6 เป็นหลัก ดังนี้

1. หน้าที่ของครูอาจารย์ที่พึงกระทำต่อศิษย์
 - 1.1 ฝึกฝนแนะนำให้เป็นคนดี
 - 1.2 สอนให้เข้าใจชัดเจน
 - 1.3 สอนศิลปวิทยาสิ้นเชิง
 - 1.4 ยกย่องให้ปรากฏในหมู่คณะ
 - 1.5 สร้างเครื่องคุ้มภัยในสารทิศ
2. หน้าที่ของศิษย์ที่ปฏิบัติต่อครูอาจารย์
 - 2.1 ลูกขึ้นด้อมรับเมื่อครูอาจารย์เข้ามาหา
 - 2.2 เข้าไปหาเพื่อบำรุง คอยรับใช้ ขอคำปรึกษา ซักถาม รับคำแนะนำ
 - 2.3 ใส่ใจเรียน มีใจรักและศรัทธาในการเรียน
 - 2.4 ประนินับรับใช้ ช่วยบริการ
 - 2.5 เรียนศิลปวิทยาโดยเคารพ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมิน (Evaluation) กับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) เป็นคำที่มีความหมายเชื่อมโยงกัน โดยที่แนวคิดเกี่ยวกับประเมินจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญ สำหรับ ออกแบบระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงควรทำความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานของ การประเมินที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ปรัชญาการประเมิน (Philosophy of evaluation)

การประเมินเป็นการค้นหาคุณค่าของความจริงภายใต้บริบทของสังคม ธรรมชาติของ การประเมิน จึงมีความละเอียดอ่อนซับซ้อนและสัมพันธ์กับหลายศาสตร์ เช่น ปรัชญา วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ การทำความเข้าใจการประเมินควรเริ่มต้นจากการศึกษาปรัชญา เพื่อเป็นรากฐานของ ความคิดสำหรับการทำความเข้าใจ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2537, หน้า 1)

การประเมินเป็นการนำผลจากการวัดหลาย ๆ ครั้งมารวมกันแล้วสรุป หรือประเมิน คุณภาพของผู้ถูกประเมินอย่างมีหลักเกณฑ์ ดังนี้การประเมินที่ดี ควรมี 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) เกณฑ์มาตรฐาน เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาว่าสิ่งที่จะประเมินคุณภาพอย่างไร 2) การวัด เป็นกระบวนการในการกำหนดหาจำนวน ปริมาณ หรือคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีเครื่องมือ เป็นหลักในการวัด 3) การตัดสิน เป็นการนำผลที่ได้จากการวัด ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อจะสรุปว่ามีคุณภาพอย่างไร (เดือนใจ เกตุษา, 2543, หน้า 20) การประเมินมีการพัฒนาการ ทั้งทางด้านปรัชญา ความหมาย แนวคิดและรูปแบบโดยผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การรับอิทธิพล

ทางวิทยาศาสตร์ มาสร้างเป็นแนวคิดพื้นฐานของการวัดและการประเมินประสิทธิภาพ จึงเข้าสู่ยุค การประเมินอิงวัตถุประสงค์ การประเมินโดยใช้แบบสอบถามมาตรฐาน ส่งผลให้เกิดการขยายตัวอย่าง รวดเร็วทางแนวความคิด และทฤษฎีการประเมิน จนเกิดการพัฒนากการประเมินสู่การเป็นวิชาชีพ แขนงใหม่ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2537, หน้า 41) เกี่ยวกับการพัฒนาการของการประเมิน (ทรงศรี ตุ่นทอง, 2545, หน้า 12) ได้ทำการศึกษาหลักการและแนวคิด รวมถึงทัศนคติของ Guba and Lincoln แล้วสรุปได้ว่า นักทฤษฎีการประเมินทั้ง 3 ได้แบ่งยุคของการประเมินเป็น 4 ยุค

1. ยุคของการวัดผล เป็นยุคที่ใช้แบบทดสอบในการจำแนกและตัดสินความก้าวหน้าของ โรงเรียนเน้นการวัดผลทางอ้อม ใช้การวัดผลในความหมายเดียวกับการประเมินผล นักประเมิน มีบทบาทเช่นเดียวกับนักวัดผล

2. ยุคของการบรรยายเป็นยุคแห่งการอธิบาย หรือบรรยายจุดเด่น จุดด้อย ตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน

3. ยุคของการตัดสินคุณค่า โดยเทียบกับมาตรฐานการตัดสินใจ

4. ยุคของการตอบสนอง และการสร้างสรรค์ (ค.ศ.1989-ปัจจุบัน)

จะเห็นได้ว่า การประเมินมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มาจากยุคแรก จนถึงยุคปัจจุบัน นักประเมินได้พัฒนาวิธีการประเมินมาหลายรูปแบบ เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่เป็นที่น่าพอใจของ แต่ละโครงการที่ทำการประเมินด้วย วิธีการประเมินนี้ ได้แบ่งออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. วิธีการประเมินตามวัตถุประสงค์ (Objective-oriented approaches)

2. วิธีการประเมินเพื่อการจัดการ (Management-oriented approaches)

3. วิธีการประเมินผู้บริโภค (Consumer-oriented approaches)

4. วิธีการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expertis-oriented approaches)

5. วิธีการประเมินโดยพิจารณาข้อโต้แย้ง (Adversary-oriented approaches)

6. วิธีการประเมินเชิงธรรมชาติและการมีส่วนร่วม (Naturalistic and oriented approaches)

จากการศึกษาตามแนวคิดของนักทฤษฎีการประเมินในยุคที่ 4 จาก ค.ศ.1989-ปัจจุบัน จะเห็นว่า ปรัชญาตามแนว Constructivist evaluation เป็นการประเมินตามแนวคิดสร้างสรรค์นิยม หรือเป็นการประเมินเชิงคุณภาพ โดยนักปรัชญาแนวนี้เชื่อว่า ความรู้สามารถศึกษาได้ 2 ประเภท คือ ความรู้ในเชิงวัตถุเกี่ยวกับโลกภายนอก ซึ่งสามารถศึกษาได้โดยวิธีทางวิทยาศาสตร์ ผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน เน้นความหมายและปรากฏการณ์โดยมุมมองจากภายใน และเน้นบริบท ทางสังคม และวัฒนธรรมของปรากฏการณ์ (สุภางค์ จันทวานิช, 2547, หน้า 20)

ความหมายของการประเมิน

การประเมิน (Evaluation) หมายถึง กระบวนการวัด (Measurement) และนำผลการวัดไปใช้ในการตัดสินใจ (Judgment) โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criterion) นำมาเขียนในรูปสมการให้เข้าใจดังนี้

$$\text{Evaluation} = \text{Measurement} + \text{Judgment (Criterion)}$$

รัตนะ บัวสนธิ์ (2540) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า กระบวนการรวบรวมเกี่ยวกับโครงการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์แล้วตัดสินใจให้คุณค่าต่อข้อมูล

สุวิมล ตีรกานันต์ (2545) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า กระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถใช้ในการพิจารณาดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างทันทั่วถึง

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศในการปรับปรุงโครงการ และสารสนเทศในการตัดสินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

ไพศาล หวังพานิช (2543, หน้า 7) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสิน (Judge) หรือ กำหนด (Determine) คุณค่า (Worth) ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (The process of determining the worth) โดยอาศัยเกณฑ์ (Criteria)

สุวิมล ว่องวานิช (2544, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่า หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัด โดยเทียบกับเกณฑ์ จุดเน้นของการประเมินจะอยู่ที่ความยุติธรรมและความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่โปร่งใส และเปิดเผย นอกจากนี้การประเมินที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่มีความตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งได้มาจากกระบวนการวัดผลที่มีคุณภาพสามารถให้ผลการวัดที่ถูกต้องสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

เยาวดี รวงษ์กุล วิบูลย์ศรี (2551) การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสรุปผลว่า โครงการนั้น ๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพเพียงใด

ประชุม รอดประเสริฐ (2547) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ และพิจารณาปัจจัยให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไป หรือจะยุติการดำเนินโครงการนั้น

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2547, หน้า 21-22) ได้นำเสนอพัฒนาการความหมายของการประเมิน และสรุปว่า ความหมายของการประเมินได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง เริ่มต้นจากความเข้าใจที่ว่า การประเมินเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (Measurement oriented) การประเมินเป็นกระบวนการศึกษาสิ่งต่าง ๆ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Research oriented) การประเมินเป็นการตรวจสอบการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Objectives oriented) การประเมินเป็นการช่วยเหลือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Decision-oriented) การประเมินเป็นการสนองสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายด้วยการบรรยายลุ่มลึก (Description oriented) และการประเมินเป็นการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน (Judgment oriented)

สมคิด พรหมจ้อย (2552) ได้ให้ความหมายของการประเมิน โครงการว่า หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูง

Cronbach (1963) ได้ให้ความหมายของการประเมิน โครงการว่า หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ

Suchman (1967) ได้ให้ความหมายของการประเมิน โครงการว่า หมายถึง การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ หรือการใช้เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการ เพื่อการตัดสินใจว่าโครงการดังกล่าวดีหรือไม่ดีอย่างไร หรือเป็นการค้นหาวาผลของกิจกรรมที่วางไว้ในโครงการประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายของโครงการหรือไม่

Scriven (1967) ได้ให้ความหมายของการประเมิน โครงการว่า หมายถึง การตรวจสอบ หรือสอบวัดอย่างเป็นระบบของสิ่งที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการ เพื่อที่จะรวบรวมสิ่งที่ได้จากการตรวจสอบนี้ไปปรับปรุงโครงการ

Tyler (1950) ได้ให้ความหมายของการประเมิน โครงการว่า หมายถึง การเปรียบเทียบ สิ่งที่ผู้เรียนสามารถทำได้จริงหลังจากที่ได้จัดการเรียนการสอนกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งได้กำหนดขึ้นไว้ก่อนที่จะจัดการเรียนการสอนนั้น

Alkin (1969) ได้ให้ความหมายของการประเมิน โครงการว่า หมายถึง เป็นกระบวนการ ในการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจเลือกข้อมูลที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดจน การเขียนรายงานสรุปผล เพื่อให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจใช้เป็นแนวทางในการเลือกวิธีการ

Provus (1971) ได้ให้ความหมายของการประเมิน โครงการว่า หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานและการหาช่องว่างระหว่างภาวะที่เป็นจริงกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดเพื่อใช้เป็นตัวชี้ หรือระบุข้อบกพร่องของกิจกรรม

Stake (1976) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การบรรยายสิ่งที่มุ่งประเมินอย่างสมบูรณ์ โดยจะต้องบรรยายความสัมพันธ์และความสอดคล้องของสิ่งที่คาดหวัง สิ่งที่เกิดขึ้นจริงและมาตรฐานให้ครอบคลุม เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการสารสนเทศให้ตรงกับความต้องการของผู้ที่ใช้ผลการประเมินหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการหลาย ๆ ฝ่าย

Worthen and Sanders (1987) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า เป็นการพิจารณาคุณค่าของสิ่งหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย การจัดหาสารสนเทศเพื่อตัดสินคุณค่าของแผนงาน ผลผลิต กระบวนการ การบรรลุวัตถุประสงค์ หรือการพิจารณาศักยภาพของทางเลือกต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

Stufflebeam and Shinkfield (1990) กล่าวว่า การประเมินโครงการ เป็นกระบวนการบรรยาย เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการและผลกระทบ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์

จากความหมายของการประเมินตามแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัด โดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1. การวัด (Measurement) เป็นการกำหนดค่าให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเป็นตัวเลขหรือไม่เป็นตัวเลขก็ได้ สำหรับการประเมินนั้น การวัดจึงเป็นการกำหนดค่าให้กับตัวบ่งชี้ (Indicator) ระดับการวัดประกอบด้วย 4 ระดับ ดังนี้

1.1 มาตรฐานนามบัญญัติ (Nominal scale) เป็นการกำหนดค่าไม่ต่อเนื่อง ช่วงห่างไม่เท่ากัน ไม่สามารถนำมาหาค่าเฉลี่ยได้ เช่น เพศ สีเสื้อผ้า ยี่ห้อรถ ชื่อคน ภูมิภาค ฯลฯ

1.2 มาตรฐานเรียงอันดับ (Ordinal scale) เป็นการกำหนดค่าโดยมีการเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก หรือจากมากไปหาน้อย เช่น ชั้นยศ ลำดับที่การแข่งขัน การประกวด

1.3 มาตรฐานช่วง (Interval scale) เป็นการกำหนดค่าที่มีต่อเนื่อง ช่วงเท่า แต่ศูนย์ (0) ไม่แท้ การวัดนามธรรมต่าง ๆ การวัดที่เป็นคะแนน เช่น การวัดอุณหภูมิ การวัดความรู้ การวัดความรู้สึก การวัดเจตคติ ฯลฯ

1.4 มาตรฐานสัดส่วน (Ratio scale) เป็นการกำหนดค่าที่มีต่อเนื่องช่วงเท่าและมีศูนย์ (0) แท้ การวัดรูปธรรม เช่น การชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง วัดความยาว การนับจำนวนสิ่งของต่าง ๆ ฯลฯ (พงศเทพ จิระโร, 2553, หน้า 4)

การวัด เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลข (Assignment of numerals) ให้แก่สิ่งต่าง ๆ ตามเกณฑ์ การวัดจะเกิดขึ้นต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ จุดมุ่งหมายการวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวัด การแปลผลและการนำไปใช้ (ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2537, หน้า 238)

การวัด กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของทุกคนอยู่ตลอดเวลา ทุกครั้งที่เกิดปัญหาในการตัดสินใจ เรามักจะหาข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจถูกต้อง การหาข้อมูลจำเป็นต้องใช้เครื่องมือ หรือเทคนิคต่าง ๆ ในการรวบรวมข้อมูล (ภัทรา นิคมานนท์, 2540, หน้า 8)

การวัดผล เป็นวิธีการ หรือกระบวนการที่กำหนดตัวเลขให้กับสิ่งของ หรือลักษณะ หรือเหตุการณ์ใด ๆ โดยเป็นไปตามเงื่อนไข หรือเกณฑ์ (Tyler, 1965 อ้างถึงใน เสนอ ภริมจิตรพอง, 2547, หน้า 4)

จากแนวคิดข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การวัด หมายถึง เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งของ เหตุการณ์ตามที่เกณฑ์กำหนด โดยใช้เครื่องมือ หรือเทคนิคต่าง ๆ ในการรวบรวมข้อมูล แล้วแสดงคุณค่าด้วยปริมาณของที่วัด และการนำไปใช้ประโยชน์ได้

2. ตัวบ่งชี้ (Indicators)

ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการประเมินและมีความเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ไพศาล หวังพานิช (2543, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ลักษณะ (Character) หรือ คุณสมบัติ (Property) ที่ใช้เป็นตัวกำหนดสิ่งที่จะประเมิน

สุวิมล ว่องวานิช (2544, หน้า 75) ได้ให้ความหมายกับตัวบ่งชี้ว่า สิ่งที่ถูกประเมิน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินงาน เช่น คุณภาพของผู้เรียน (ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณธรรม และจริยธรรม)

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2547, หน้า 82) ได้ให้ความหมายกับตัวบ่งชี้ว่า ตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัด หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากรการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่มีความผูกพันกับเกณฑ์และมาตรฐานซึ่งใช้เป็นตัวกำหนดสิ่งที่จะประเมิน

จากแนวคิดข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยมีเกณฑ์และมาตรฐานเป็นตัวกำหนด

3. เกณฑ์ (Criteria)

เกณฑ์ (Criterion) หมายถึง ระดับที่กำหนดขึ้น และเป็นที่ยอมรับกันในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง หากเกณฑ์ดังกล่าวเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเกณฑ์นั้นถือว่าเป็น มาตรฐาน (Standard)

เกณฑ์เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้ และเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการประเมิน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ไพศาล หวังพานิช (2543, หน้า 16) ได้เสนอความหมายของเกณฑ์ว่า เป็นหลักหรือข้อกำหนดที่ใช้สำหรับวินิจฉัย หรือตัดสินคุณค่า คุณภาพ ระดับ

สุวิมล ว่องวานิช (2544, หน้า 75) ได้เสนอความหมายของเกณฑ์ว่า เป็นระดับที่ใช้ในการตัดสินความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ถือว่าอยู่ในระดับดี กำหนดเกณฑ์การตัดสินว่าต้องสอบได้ร้อยละ 80 จึงจะได้เกรด A ถ้าได้น้อยกว่าร้อยละ 50 ถือว่าสอบตก

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2547, หน้า 83) ได้กล่าวว่า เกณฑ์ หมายถึง คุณลักษณะ หรือระดับที่ถือว่าเป็นคุณภาพ ความสำเร็จหรือความเหมาะสมของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน เช่น เกณฑ์ผลสำเร็จของการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือนักเรียนอย่างน้อยร้อยละ 90 สอบได้ GPA เกิน 2.50 และสำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด นักเรียนสอบเข้ามหาวิทยาลัยได้อย่างน้อยร้อยละ 80 บัณฑิตได้งานทำร้อยละ 100 ภายในระยะเวลา 1 ปี ที่จบการศึกษา

จากแนวคิดข้างต้นอาจสรุปได้ว่า เกณฑ์ หมายถึง คุณลักษณะ หรือ ระดับที่ถือว่าเป็นคุณภาพที่ใช้ในการตัดสินความสำเร็จของการดำเนินงาน

4. มาตรฐาน (Standard)

มาตรฐาน เป็นสิ่งที่มีความหมายใกล้เคียงกับเกณฑ์ และมีความเชื่อมโยงกับตัวบ่งชี้ ดังที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2544, หน้า 75) ได้ให้ความหมายของมาตรฐานไว้ว่า มาตรฐาน หมายถึง ระดับที่ใช้ในการตัดสินความสำเร็จซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เช่น ถ้ากำหนดเกณฑ์การตัดสินว่าผู้สอบได้เกรด A ต้องได้คะแนนร้อยละ 60 ขึ้นไป ใครได้คะแนนตามเกณฑ์นี้ก็จะได้เกรด A แต่คนทั่วไปอาจจะรู้สึกว่าการที่กำหนดเพียงร้อยละ 60 อาจจะต่ำเกินไป ยอมรับไม่ได้ ถือว่าเกณฑ์ที่กำหนดนี้ยังไม่ได้มาตรฐาน

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2545, หน้า 83-84) ได้กล่าวว่า มาตรฐาน หมายถึง คุณลักษณะหรือระดับที่ถือเป็นคุณภาพ ความสำเร็จ หรือความเหมาะสมอันเป็นที่ยอมรับกันทางวิชาชีพโดยทั่วไป เช่น มาตรฐาน ISO และมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นต้น

Bedeian (1993, p. 711) ได้ให้ความหมายของมาตรฐาน หมายถึง เกณฑ์ประการหนึ่งซึ่งนำไปใช้สำหรับเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในปัจจุบันขององค์กร

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า มาตรฐาน หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินระดับความสำเร็จซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ทฤษฎีการประเมิน

ผู้วิจัยนำเสนอทฤษฎีการประเมินที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการประเมิน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนี้

1. ทฤษฎีเกณฑ์การประเมิน
2. ทฤษฎีรูปแบบการประเมิน
3. ทฤษฎีการประเมินงานประเมิน

ทฤษฎีเกณฑ์การประเมิน

ศิริชัย กาญจนวาที (2552, หน้า 91-101) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ การตัดสินคุณค่าภายนอกด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านของสิ่งที่มุ่งประเมิน ไม่ว่าจะเกี่ยวกับการประเมินบริบท ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ หรือผลที่ได้รับ นักประเมินสามารถทำได้ โดยการสรุปอ้างอิงจากสิ่งที่สังเกตได้ตามตัวบ่งชี้เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่เหมาะสม โดยนักประเมินสามารถเลือกใช้เกณฑ์มาตรฐานตามสิ่งนั้น (เกณฑ์สัมบูรณ์) หรือเกณฑ์จากการเปรียบเทียบกับโครงการเดิมที่ทำมาแล้ว หรือโครงการอื่นที่ใกล้เคียง (เกณฑ์สัมพัทธ์) ในการเลือกเกณฑ์อย่างเหมาะสม สำหรับใช้ตัดสินให้ครอบคลุมคุณค่าด้านที่ต้องการประเมิน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณค่าของสิ่งนั้น นักประเมินต้องคำนึงถึงความสำคัญของบริบท และจุดเน้นของการประเมินของช่วงเวลาที่ทำการประเมินนั้น ๆ

การประเมินระยะก่อนเริ่มปฏิบัติ (Pre-implementation) เริ่มต้นด้วยการประเมินบริบท เพื่อเตรียมโครงการประเมินระยะระหว่างการปฏิบัติงาน (Implementation evaluation) เพื่อกำกับติดตามการนำโครงการไปปฏิบัติ ใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติงาน แต่ถ้าเป็นการประเมินระยะหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน เพื่อสรุปโครงการใช้เกณฑ์สัมพัทธ์ เปรียบเทียบมาตรฐานของโครงการกับโครงการเดิม

เกณฑ์การประเมิน

1. ความหมายเกณฑ์การประเมิน

มีผู้ให้ความหมายของเกณฑ์การประเมินไว้ ดังนี้

Thorndike and Bernhart (1965, p. 150) กล่าวว่า เกณฑ์ หมายถึง กฎหรือมาตรฐานที่ใช้ในการตัดสินใจ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544, หน้า 80) กล่าวว่า เกณฑ์ หมายถึง สิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้หรือส่วนประกอบการ (Performance) ซึ่งแสดงออกมาในรูปของระดับพฤติกรรมที่เรายอมรับ

รัตนะ บัวสนธ์ (2550, หน้า 32) กล่าวว่า เกณฑ์ หมายถึง หลักที่ใช้ในการตัดสินใจสำหรับการบ่งบอกถึงระดับคุณภาพ ความสำเร็จ หรือความเหมาะสมของสิ่งใด ๆ

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2552, หน้า 95) กล่าวว่า เกณฑ์ หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงาน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า เกณฑ์ หมายถึง หลักที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อบ่งบอกถึงระดับคุณภาพของการสำเร็จ

2. ประเภทของเกณฑ์การประเมิน

รัตนะ บัวสนธ์ (2550, หน้า 32) แบ่งประเภทของการประเมินไว้ 2 ประเภทใหญ่ ได้แก่

2.1 เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute criterion) หมายถึง สิ่งที่เป็นหลักในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าชัดเจน

2.2 เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative criterion) หมายถึง หลักที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่โดยนำไปเปรียบเทียบกับอีกเรื่องหนึ่งที่มีลักษณะเดียวกัน

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2552, หน้า 95) ได้จำแนกเกณฑ์การประเมินเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative criterion) เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากการเปรียบเทียบระหว่างโครงการ หรือผลที่เคยทำมาแล้ว หรือเปรียบเทียบกับคติวิสัย (Norm)

2. เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute criterion) เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักเหตุผลเดียวกับมาตรฐานของสิ่งนั้น หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานอันเป็นสิ่งที่ยอมรับทางวิชาชีพ หรือคุณภาพของสิ่งนั้นอันเป็นผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า เกณฑ์การประเมิน จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative criterion) เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากการเปรียบเทียบระหว่างโครงการ หรือผลที่เคยทำมาแล้ว หรือโครงการอื่นที่ใกล้เคียง เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute criterion) เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจโดยมีการกำหนดเกณฑ์ไว้เป็นมาตรฐานไว้แล้ว

ทฤษฎีรูปแบบการประเมิน

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2552, หน้า 103-129) ได้กล่าวถึงทฤษฎีรูปแบบการประเมิน ดังนี้

นักทฤษฎีการประเมินมีปรัชญาการประเมินที่แตกต่างกันพื้นฐานความแตกต่างที่สำคัญอยู่ที่ข้อตกลงเบื้องต้นของการประเมินกับมาตรการเข้าถึงคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ยังส่งผลให้มีการสร้างโมเดล/รูปแบบของการประเมินหรือแนวทางการประเมินในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

ข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ ได้แก่ ข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินหรือ “ประเมินทำไม” โดยสามารถจัดเป็นแนวคิดที่สำคัญ 2 ข้อ คือ การประเมินที่เน้นการตัดสินใจ

(Decision oriented evaluation) กับประเมินที่เน้นการตัดสินคุณภาพ (Value oriented evaluation) ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านนิยามของการประเมิน บทบาทของนักประเมิน และผู้รับผิดชอบในการตัดสินคุณค่าสำหรับมาตรการเข้าถึงคุณค่าของสิ่งประเมินที่สำคัญ ได้แก่ วิธีการประเมิน หรือ ประเมินอย่างไร โดยจัดเป็นแนวคิดสำคัญ คือ วิธีเชิงระบบ และวิธีเชิงธรรมชาติ

ประเภทของรูปแบบการประเมิน

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2552, หน้า 112-127) ได้รวบรวมรูปแบบการประเมินไว้ ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินกลุ่มที่เน้นการตัดสินใจโดยใช้วิธีการเชิงระบบ (Systematic decision oriented evaluation: SD Models) มีรูปแบบการประเมิน 9 รูปแบบ

1.1 System analysis

กระทรวงกลาโหมของสหรัฐ (ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2552, หน้า 113) ได้ใช้เทคนิค Planning programming and budgeting system (PPBS) ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มาใช้ในหน่วยงานของรัฐบาลเพื่อการสร้างผลผลิตสูงสุดโดยมีความเชื่อว่าเป็นปัจจัยเบื้องต้น (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) และมีความสัมพันธ์กันในลักษณะฟังก์ชันการผลิตที่สม่ำเสมอและมั่นคง ซึ่งสามารถวัดได้เชิงปริมาณ การประเมินแนวคิดนี้นิยมใช้การทดลอง มีการออกแบบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เพื่อหาข้อสรุปเชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเบื้องต้น และผลผลิต พร้อมทั้ง

สรุปผลได้ว่า บรรลุเป้าหมายหรือไม่ ตลอดจนนิยมการเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับโครงการอื่น ๆ ในแง่ผลผลิตตามที่คาดหมาย โดยใช้เกณฑ์การสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด

1.2 Cost-related analysis

Levin (1983 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2552, หน้า 113) ได้ประยุกต์การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในทางเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการประเมินโดยเสนอแนวคิดและเทคนิคในการวิเคราะห์เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลที่ได้รับตอบแทนในรูปของตัวเงิน (Cost-utility analysis) เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ของการใช้สอยและเป็นการคาดคะเนค่าใช้จ่ายของทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าทางเลือกโครงการนั้นมีค่าใช้จ่ายอยู่ในวงเงินที่มีอยู่ และเป็นไปได้

1.3 Program evaluation and review techniques (PERT)

Cook (1966 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2552, หน้า 114) เป็นเทคนิคการทบทวนและการประเมินการจัดกิจกรรมขององค์กรเพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และเสร็จทันเวลาที่กำหนด โดยอาศัยการสร้างแผนผังการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนและประมาณเวลาที่ใช้

ในแต่ละกิจกรรม เพื่อหาเส้นทางการดำเนินงานกิจกรรมที่วิกฤติจะได้ระดมทรัพยากรตามความเหมาะสม โดยให้ความสำคัญต่อเส้นทางวิกฤติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเสร็จทันกำหนดเวลา

1.4 Rossi, Freeman and Wright's Approach (RFA)

Rossi, Freeman and Wright (1979 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552, หน้า 114)

ได้เสนอรูปแบบการประเมินอย่างเป็นระบบที่พยายามเน้นการประเมินที่มีการวางแผนกำหนดวิธีการที่มีมาตรฐานและชัดเจน เพื่อให้ผลการประเมินมีความเที่ยงตรงและเป็นปรนัยโดยเสนอวัตถุประสงค์ของการประเมินควรเน้นที่การดำเนินงานมากกว่าเข้าถึงประชากรเป้าหมายเพียงไร เป็นไปตามแผนหรือไม่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงไร โดยการประเมินนั้นต้องให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาศรษฐศาสตร์

การดำเนินงาน

1.5 Experimental approach

Cronbach (1963; 1980; 1982 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552, หน้า 114) ได้เสนอหลักการวัดและการทดลองมาใช้เป็นแนวทางว่า การประเมินควรออกแบบอย่างรัดกุมควรใช้แบบแผนการทดลอง หรือกึ่งการทดลองมีการเก็บข้อมูลอย่างได้มาตรฐานการตัดสินใจควรอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าที่จะใช้มาตรฐานส่วนตัวแล้วพยายามสรุปผลในรูปความสัมพันธ์เชิงเหตุผล เพื่อจะนำผลไปใช้อ้างอิงได้กับโครงการอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับผลการประเมินความมีบทบาทในการกระตุ้นการอภิปรายทางการเมือง และสร้างอิทธิพลทางความคิดในการตัดสินใจของผู้บริหาร

1.6 Goal-based approach

Tyler (1950 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552, หน้า 115) ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ประเมินเป็นหลักในการประเมินความสำเร็จวัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นทั้งเป้าหมายของการประเมิน และผลลัพธ์ที่คาดหวังซึ่งสามารถนำมาเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจสำเร็จของการดำเนินงานการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินต้องมีความชัดเจนในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อนักประเมินจะได้วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอันเป็นการตัดสินใจสำเร็จของการดำเนินงาน

1.7 Discrepancy approach

Provus (1971 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552, หน้า 115) ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่เน้นการตรวจสอบความไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพื่อเป็นการชี้จุดเด่นจุดด้อยของการดำเนินงานโดยการบรรยายเอกสารที่เกี่ยวข้องสังเกตการณ์

ในสนามประเมิน การบรรลุเป้าหมายระหว่างทางการประเมินการบรรลุเป้าหมายปลายทางและเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างโครงการ หรือกิจกรรมนักประเมินจะต้องตั้งเกณฑ์มาตรฐานความสอดคล้องของแต่ละขั้นตอน การประเมินกับความไม่สอดคล้องที่เกิดขึ้นถึงระดับการยอมรับไม่ได้จะต้องมีการปรับเปลี่ยน การดำเนินงานและเปลี่ยนเกณฑ์ หรือยุติโครงการ หรือกิจกรรม

1.8 Context-input-process-output approach (CIPP)

Stufflebeam et al. (1971 อ้างถึงใน สิริชัย กาญจนวาที, 2552, หน้า 115) ได้เสนอ CIPP Model สำหรับการประเมินบริบทปัจจัยเบื้องต้นกระบวนการและผลผลิตเพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกเป้าหมาย หรือจุดหมายของโครงการ การดำเนินงาน การกำหนดยุทธวิธีแผนงาน และการดำเนินงานการปรับเปลี่ยนยุทธวิธีแผนงานการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมและการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนการขยาย การยุบ หรือการยกเลิกโครงการ โดยนักประเมินจะต้องออกแบบการประเมินให้สอดคล้องกับสภาพการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยการระบุประเภทระดับและคาดคะเนสถานการณ์ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์และวางแผนทางการประเมินจากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผล

1.9 Center for the study of evaluation approach (CSE)

Alkin (1969, pp. 19-79 อ้างถึงใน สิริชัย กาญจนวาที, 2552, หน้า 116) ได้เสนอรูปแบบการประเมินนี้ในขณะที่เป็นผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาการประเมิน Center for the study of evaluation ที่ University of California los Angeles (UCLA) โดยอธิบายว่าการประเมินเป็นกระบวนการของการทำให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจจุดมุ่งหมายของการประเมินจึงเป็นการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยกิจกรรมการประเมินควรประกอบไปด้วย การประเมินความต้องการของระบบการประเมิน การวางแผนโครงการการประเมินการดำเนินการตามแผนการประเมินความก้าวหน้าและการประเมินผลลัพธ์นักประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการ และให้ตรงกับความต้องการของผู้บริหาร โดยจะต้องทราบว่าใครมีอำนาจในการตัดสินใจผู้บริหารต้องการข้อมูลอะไรและนักประเมิน ควรเป็นคนกลางที่ไม่มีส่วนร่วมในโครงการ

ทฤษฎีการประเมินงานประเมิน

ผลการประเมินจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบอย่างเป็นธรรม การประเมินงานประเมินจึงเป็นกลไกแห่งการติดตามกำกับ ตรวจสอบ เสนอแนะ รับรอง ตีคุณค่าประโยชน์ของการประเมิน หรือประกันคุณภาพของการประเมิน (สิริชัย กาญจนวาที, 2552, หน้า 172-181) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการประเมินงานประเมิน ดังนี้

การประเมินงานประเมินเป็นการตัดสินคุณภาพของการประเมิน ถ้าการประเมินใดมีคุณภาพ การประเมินนั้นต้องประกอบด้วยคุณภาพของ “การกำหนดคำถามของการประเมิน” “วิธีการประเมิน” และ “ผลการประเมิน” การประเมินจึงเป็นกลไกการควบคุมคุณภาพของการประเมิน การตัดสินคุณค่าของการประเมินนั้น จึงต้องตรวจสอบความเหมาะสมของคำถามของการประเมิน ด้านการเป็นไปตามความต้องการจำเป็น และสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศ จำเป็นต้องตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการประเมิน ทั้งมิติวัตถุประสงค์ และมิติวิธีการที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของการประเมิน รวมทั้งต้องมีการตัดสินคุณค่าของผลการประเมิน ครอบคลุมด้านความเป็นประโยชน์ ความยุติธรรม และความน่าเชื่อถือ

ความหมายของการประเมินงานประเมิน

Scriven (1969, p. 36) ได้ให้ความหมายของ การประเมินงานประเมินว่าเป็น การประเมินงานประเมินหรือผู้ประเมิน หรือเป็นการประเมินซ้อนประเมิน

Cook and Gruder (1978, pp. 5-51) ได้นิยามว่า การประเมินงานประเมินเป็นการประเมินของการประเมินผลสรุปรวมที่มีการออกแบบการประเมินอย่างเป็นระบบ โดยมีการรวบรวมข้อมูลโดยตรงจากผู้เกี่ยวข้องในกิจกรรม

สุวิมล ว่องวานิช (2550, หน้า 5) สรุปไว้ว่า การประเมินงานประเมิน หมายถึง กระบวนการที่มีระบบซึ่งประกอบด้วย การกำหนดข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จากผลการประเมิน/ นักประเมิน เพื่ออธิบายให้คุณค่าและตัดสินคุณค่าว่างานประเมิน/ นักประเมินมีความสอดคล้องกับเกณฑ์และมาตรฐาน ที่กำหนดไว้หรือไม่

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) เป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญเช่นเดียวกับการศึกษาและการฝึกอบรม เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานทุกประเภท และเป็นตัวชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถของบุคลากร และความหวังของหน่วยงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้รู้และเกิดความเข้าใจอย่างละเอียด ในฐานะเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณค่าของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาคน คือ ผู้ปฏิบัติงานกับการพัฒนาหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรนำสิ่งที่ประเมินได้นั้นมาพิจารณา เพื่อช่วยเหลือ และสนับสนุนส่งเสริม ครู อาจารย์ บุคลากรของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น มากกว่ามุ่งหวังเพื่อนำมาพิจารณาความดีความชอบ หรือลงโทษเท่านั้น

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรเป็นแบบสองทาง กล่าวคือ การวางหลักเกณฑ์ แนวทางวิธีการประเมิน ผู้บริหารควรให้โอกาสผู้ถูกประเมินได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นตกลง ถึงเกณฑ์และวิธีการในการประเมินด้วย หากเกิดปัญหาตกลงกันไม่ได้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นสุดท้าย

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรกระทำอย่างเปิดเผย กล่าวคือ เมื่อได้มีการตกลงกันในหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินแล้ว จะต้องแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องกระทำอย่างมีหลักเกณฑ์ และวิธีการที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และเป็นไปตามหลักคุณธรรม คือ ประเมินค่าจากผลงานอย่างแท้จริง (ไชยยงค์ ถาวรวงษ์, 2544, หน้า 68 อ้างอิงใน พัชรีย์ สว่างทรัพย์, 2539, หน้า 3)

ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง ผลของพฤติกรรมที่พึงปรารถนา (Ivancevich & Matteson, 1999, p. 657) หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรม (Behavior) หรือการแสดงออก (Action) ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งที่กำลังปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน ส่วนคำว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาษาอังกฤษ อาจใช้ต่างกันออกไปตามแต่นักวิชาการแต่ละคนจะเลือกใช้ นักวิชาการส่วนใหญ่มักใช้ คำว่า Performance appraisal ซึ่งตรงกับความหมายในภาษาไทยว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังมีนักวิชาการให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

สุสดี รุมาคม (2548, หน้า 4) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) คือ กระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในการประเมินและการบริการพฤติกรรม (Behavior) และผลที่ได้ (Outcome) จากการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2540, หน้า 12) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมิน โดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

อนงค์พร พะวรรัมย์ (2546, หน้า 9) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าการทำงานของบุคลากร ว่ามีความสามารถในการทำงานมากน้อยเพียงใด โดยมีหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดการปรับปรุงพัฒนา หลังจากได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

ซาโรจน์ สามารถ (2546, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีการวัดการปฏิบัติงานเสียก่อน การวัดนั้นกระทำโดยการนำเอาผลการปฏิบัติงานไปเปรียบเทียบกับมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เป็นเกณฑ์ในแต่ละชิ้นงาน ว่าผู้นั้นปฏิบัติ ได้ผลตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานมากน้อยเพียงใดแล้วจึงประเมินค่าผลการปฏิบัติงานที่วัดได้นั้นมาว่าอยู่ในระดับใด

ชัยนันท์ นันทพันธ์ (2540, หน้า 48) ได้กล่าวถึง การประเมินผลงานว่า เป็นกระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบ สำหรับคำถามที่ว่าองค์กรหรือหน่วยงานมีการบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ นโยบาย และ โครงการที่กำหนดไว้เพียงใดหรือไม่ คำตอบที่ได้รับจะทราบว่า องค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้า หรือล่าหลังเพียงใด

ชูชัย สมितिไกร (2547, หน้า 305) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการตัดสินใจ บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสื่อสารให้บุคลากรได้ทราบถึงผลการพิจารณานั้น ๆ

วัลลภ ลำพวย (2548, หน้า 22) ได้ให้ข้อสรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการวัดผล การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานนั้นกับเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

เชษฐา โพธิ์ประทับ (2542, หน้า 16) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน โดยเฉพาะเรื่องความยุติธรรม โปร่งใส ต้องมีอย่างพอเพียง รวมทั้งปราศจากความมีอคติ เล่นพรรคเล่นพวก เพราะหากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ดีพอแล้ว ก็จะส่งผลให้เป็นที่ไม่ไว้วางใจของบุคคลากรในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และที่สำคัญ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องไม่ใช่เป็นการประเมินแต่ผลลัพธ์หรือผลผลิต แต่ควรประเมินผลทั้งกระบวนการ เพราะถ้าผลลัพธ์หรือผลผลิตไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการทำงานด้วย นอกจากนี้ การประเมินผลควรกระทำทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จุฑาทิพย์ ภารพบ (2547, หน้า 24) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคคลกับมาตรฐานที่วางเอาไว้ เพื่อเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร โดยอาศัยการวัดและการประเมินผลที่เชื่อถือได้ เพื่อนำไปวางแผนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

Beach (1970, p. 257) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินอย่างเป็นระบบของบุคคลแต่ละราย โดยมองที่ผลการทำงานและศักยภาพการพัฒนาของเขา

Douglas, Stuart and David (1985, p. 390) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินอย่างมีระบบ (Systematic evaluation) เพื่อทบทวนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีความหมาย โดยมุ่งที่ประสิทธิผลของการบรรลุข้อกำหนดและหน้าที่รับผิดชอบ

Davis and Newstrom (1985, p. 137) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

Bedeian (1993, p. 709) ให้ความหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินว่าผู้ปฏิบัติงานกำลังปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

Cascio (1998) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากรแต่ละคน และข้อมูลที่ได้จะใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล การศึกษาวิจัยด้านการบริหารบุคคลใช้คาดการณ์ผลการปฏิบัติงานในอนาคต และใช้กำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาการได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างหลากหลาย ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าผู้ปฏิบัติงาน

ซึ่งพิจารณาจากศักยภาพในด้านต่าง ๆ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงาน ว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานเดียวกันด้วยความเป็นธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

การประเมินบุคลากรนั้นไม่ว่าจะอยู่ในรูปของการประเมินเพื่อการคัดเลือก การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการประเมินให้ออกจากงานเป็นแนวทางสำคัญยิ่งที่ช่วยให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ซึ่งแนวทางในการประเมินในองค์กรมี 5 รูปแบบ คือ การประเมินจากเบื้องบนลงล่าง (Downward appraisal) เช่น หัวหน้าประเมิน ผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินวิธีนี้เป็นที่นิยมในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการจัดโครงสร้างซับซ้อน มีบุคลากรจำนวนมากและวัฒนธรรมองค์กรเข้มงวด การประเมินจากล่างขึ้นบน (Upward appraisal) เป็นการประเมินที่ให้ลูกน้องร่วมกันประเมินผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลการประเมินที่ได้จะเป็นมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การประเมินตนเอง (Self-assessment) ผู้ปฏิบัติงานจะประเมินผลงาน การปฏิบัติงาน และคุณลักษณะต่าง ๆ ของตนเองในแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อทราบข้อดี ข้อเสีย จุดที่ควรปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่อง การประเมินจากด้านข้าง (Lateral appraisal) การประเมินวิธีนี้เป็นที่นิยมในองค์กรที่ทำงานแบบ Cross-function teamwork เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเพื่อนเป็นผู้ที่รับรู้และตระหนักใน

พฤติกรรมการทำงาน จุดเด่น จุดด้อย ทักษะความสามารถของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีทั้งด้าน ส่วนตัวและวิชาชีพ และการประเมินจากหลายแหล่ง (Multi-source appraisal) นิยมเรียกว่า การประเมินแบบ 360 องศา (360 Degree feedback) โดยเชื่อว่าการที่ได้ข้อมูลจากผู้ประเมินหลาย แหล่งจะทำให้ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือ มีความเป็นปรนัยมากขึ้น การประเมินจากหลายแหล่ง นั้นเป็นการประเมินการปฏิบัติงานโดยเก็บข้อมูลจากผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งแหล่ง อาจจะมีการเก็บ ข้อมูลทั้งการประเมินตนเอง และการประเมินจากผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540) ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินมีความเป็น ปรนัย และน่าเชื่อถือ การประเมินจากหลากหลายนี้เรียกว่า Multi-rater evaluation ต่อมาในปี ค.ศ. 1980 Edwards and Ewen ได้บัญญัติศัพท์การประเมินขึ้นมาใหม่โดยมีชื่อว่า การประเมินแบบ 360 องศา (360 Degree feedback)

การประเมินแบบ 360 องศา มีชื่อเรียกแตกต่างกัน ดังนี้ “360 Degree feedback”, “360 Assessment”, “360 Degree System”, “Multi-rater feedback”, “Multi-source evaluation”, “Multi-rater”, “Multi-evel”, “Full-circle feedback”, “Upwards appraisal” และ “Peer review” เป็นต้น

การประเมินแบบ 360 องศา เป็นวิธีการแก้ไขจุดอ่อนของการประเมินแบบดั้งเดิม (Traditional evaluation) ที่ผู้บริหารมีอำนาจเด็ดขาดในกระบวนการประเมินตลอดจนการพิจารณา ตัดสินผลได้ผลเสียของการประเมิน ด้วยวิธีการนี้ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาส่วนมากมักจะเกิด ความไม่พอใจผลลัพธ์เหล่านั้น ทำให้นักวิชาการด้านการประเมินผลพยายามหาวิธีต่าง ๆ เพื่อนำมา แก้ไขข้อบกพร่องของศาสตร์ทางการประเมิน และการประเมินแบบ 360 องศา จึงได้เกิดขึ้นมา

ความหมายของการประเมินแบบ 360 องศา

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540) ได้ให้ความหมายของการประเมินแบบ 360 องศา หรือ การประเมินจากหลายแหล่งว่าเป็นกระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลทั้งจาก การประเมินตนเอง (Self-assessments) และผู้อื่นร่วมประเมิน (Others-assessments)

สุสดี รุมาคม (2548, หน้า 124) กล่าวว่า การประเมิน 360 องศา เป็นกระบวนการเพื่อให้ ได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกันหรือปฏิบัติ ใให้กับพนักงานผู้นั้น รวมทั้งพนักงานผู้นั้นปฏิบัติงานให้โดยอาจจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือลูกค้ำ ก็ได้ การรวบรวมข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาใช้ในการประเมินแบบนี้ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ และพฤติกรรมหรือวิธีการที่แสดงออกในการปฏิบัติงานหรือต่อสภาพแวดล้อมภายนอก

Antonioni (1996) กล่าวว่า การประเมินแบบ 360 องศา เป็นการประเมินตนเอง (Individuals evaluate themselves) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่น และสมาชิกในองค์กร

การให้ข้อมูลย้อนกลับจากหัวหน้างาน (Manager/ Supervisor) เพื่อนร่วมงาน (Peers) หรือผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates)

Edwards and Ewen (1996) กล่าวว่า การประเมินแบบ 360 องศา คือ การประเมินผลงานจากหลายแหล่ง เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และลูกค้า เพื่อที่จะเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มากที่สุด

Wilson (1997) ให้ความเห็นว่าการประเมินแบบ 360 องศา เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน โดยได้รับข้อมูลย้อนกลับจากแหล่งต่าง ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือผู้ประเมินอื่นที่ไม่รู้จักซึ่งข้อมูลย้อนกลับเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ

Amev (2001) ได้ให้ความหมายของ การประเมินแบบ 360 องศา ไว้ว่าการประเมินแบบ 360 องศา เป็นเครื่องมือที่ใช้สอบถามบุคคลจากหลายแหล่ง (Multiple source) เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และการประเมินแบบ 360 องศา เป็นกระบวนการ คือ วิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ (Create change) ขององค์กร

จากการให้ความหมายของนักวิชาการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินแบบ 360 องศา หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือตัดสินคุณค่าของบุคคลโดยใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น ผู้บังคับบัญชา ตนเอง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ในการพัฒนาหน่วยงานและเป็นการประเมินที่ให้ข้อมูลที่มามีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือมากที่สุด

วิวัฒนาการของการประเมินแบบ 360 องศา

Edward and Ewen (1996, pp. 25-28) กล่าวถึงวิวัฒนาการของการประเมิน 360 องศา ว่า ได้พัฒนาจากการสำรวจในองค์กร (Organization surveys) การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (Total quality management) การใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนา (Developmental feedback) และการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance appraisals) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสำรวจในองค์กร (Organization surveys)

การสำรวจในองค์กร เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการมอบหมาย งานตามหน้าที่ ในระหว่างปี ค.ศ.1970 ถึง 1980 การสำรวจในองค์กรได้มีเป้าหมายในการประเมินเพื่อเน้นถึงความพึงพอใจที่มีต่อผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งผลการประเมินนี้ได้กลายมาเป็นตัวแทนในเรื่องการวัดคุณภาพของผู้นำ บริษัทต่าง ๆ เช่น American Airlines, UPS, Horston Lighting & Power and Whirlpool ได้ใช้วิธีการประเมินแบบนี้เพื่อพิจารณาความดีความชอบผู้นำ

2. การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (Total quality management)

การบริหารงานเพื่อคุณภาพรวม เป็นสิ่งที่ต้องการนำมาตัดสินใจในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพสารสนเทศที่ได้จากลูกค้าและผู้ให้ข้อมูลทันทีทันใด และมีการเพิ่มขึ้นถึงการสำรวจของการให้บริการลูกค้า คุณภาพของสารสนเทศและการสำรวจการให้บริการลูกค้าได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของการออกแบบการบริหารงานเพื่อคุณภาพในระยะแรกเริ่ม จากนั้นก็เข้ามามีส่วนสำคัญในฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กร เช่น แบบประเมินผลของลูกค้าตามห้องพักโรงแรมต่าง ๆ

3. การใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา (Developmental feedback)

การใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา กลายมาเป็นที่นิยมกันมากขึ้นในปี ค.ศ.1980 มโนทัศน์ของการประเมินเพื่อการพัฒนาในสมัยก่อนจะไม่มี จนกระทั่งมีการประเมินจากผู้ประเมินที่หลากหลายจึงได้มีแนวคิดนี้เกิดขึ้น การประเมินเพื่อพัฒนาจะช่วยให้พนักงานหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในการทำงานได้ ซึ่งข้อผิดพลาดของการทำงานจะเกิดขึ้นเสมอ เมื่อมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนต่อรูปแบบ ความรู้ ทักษะ หรือความสามารถในการทำงาน เช่น ถ้าผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารงานที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลก็จะไม่เน้นการนิเทศแนวทางที่จะพัฒนาจะล้มเหลว ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในอนาคต แต่จะไปเน้นที่ประสิทธิผลของการทำงานมากกว่า

4. การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance appraisals)

การประเมินการปฏิบัติงาน ได้เริ่มขึ้นเมื่อปลายปี ค.ศ.1800 เป็นยุคที่ใช้เครื่องจักรเข้าไปช่วยในกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรม ยุคนั้นจะมองเห็นคนเหมือนเครื่องจักร (Man as machine) ดังนั้น คนงานจะต้องผลิตออกมาเยอะ ๆ ซึ่งผู้บริหารเพียงคนเดียวเท่านั้นที่จะทำการประเมินพนักงาน โดยการใช้แบบตรวจสอบรายการเพื่อวัดคุณลักษณะซึ่งก็ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงให้มีหลากหลายรูปแบบ

ในปี ค.ศ. 1960 ถึง 1970 มีการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (The management by objectives: MBO) โดยการเปรียบเทียบผลงานของบุคคลกับเป้าหมายและยุทธวิธีขององค์กร ซึ่งเป็นวิธีการประเมินที่นิยมมาก วิธีการประเมินนี้จะประเมิน โดยผู้บริหารแต่ก็มีบ่อยครั้งที่สนับสนุนให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานและมีการประเมินตนเองให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กรได้จัดตั้งขึ้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานจากแนวเดิมมาเป็นแนวราบ มีการทำงานเป็นทีม และมีการประเมินจากผู้ประเมินที่หลากหลายซึ่งเป็นทางเลือกหนึ่งของการประเมินในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดั้งเดิม ก็เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินเสนอต่อผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อพิจารณาส่งเสริมสนับสนุนให้ค่าตอบแทนและการลงโทษ สำหรับวัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา มีดังนี้

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540, หน้า 54) กล่าวว่า การประเมิน 360 องศา มุ่งวัดการรับรู้ของผู้ประเมินต่อคุณลักษณะความเป็นบุคคล (Person) และกระบวนการหรือพฤติกรรมการทำงาน (Process) ได้ดีกว่าการประเมินผลผลิต (Product) การประเมิน 360 องศา เป็นแค่วิธีการ (Mean) เท่านั้น เป้าหมายสำคัญในการประเมินบุคคลแบบ 360 องศา มาใช้ก็เพื่อการวินิจฉัยการปฏิบัติงาน (Performance diagnosis) เพื่อแสวงหาจุดเด่นและจุดด้อยในการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือผู้บริหารแต่ละคน อันจะนำไปสู่การตัดสินใจของการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การลงทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพ การจัดวางบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เมื่อองค์กรมีการปรับปรุงโครงสร้างแนวทางการทำงานใหม่ การโอนย้าย แม้ระยะหลัง ๆ มีผู้คิดประยุกต์นำผลของการประเมินไปใช้เพื่อกำหนดค่าตอบแทนเงินเพิ่มในรอบปี และเงิน โบนัสก็ตาม แต่เป้าหมายสำคัญของการประยุกต์ใช้การแจ้งผลแบบ 360 องศา คือ เพื่อการพัฒนาเป็นสำคัญเพื่อการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

दनัย เทียนพุด (2541, หน้า 32-33) ได้กล่าวว่า ระบบ 360 องศา ช่วยในเรื่อง การพัฒนาอาชีพการตัดสินใจให้รางวัลที่ยุติธรรม การวัดผลงานที่ถูกต้อง เป็นวิธีวัดผลที่แม่นยำ ทำให้เห็นความแตกต่างในการจัดการ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. กำหนดพฤติกรรมบุคคลและทีมให้รับกับวิสัยทัศน์และคุณค่าธุรกิจ
2. มุ่งเน้นการให้รางวัลจูงใจตามความสามารถ
3. มีวิธีวัดผลงานที่ยุติธรรมและแม่นยำ
4. สนับสนุนให้มุ่งมั่นผูกพันกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
5. เสริมแรงต่อการริเริ่มสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร เช่น

5.1 การบริการลูกค้า ทำงานเป็นทีม คุณภาพ การกระจายอำนาจ รางวัลต่อผลงานและองค์กรอัจฉริยะ (Learning organization)

5.2 เป็นเครื่องมือในการสื่อสารที่ช่วยให้พนักงานเข้าใจว่า พฤติกรรมอย่างไรจึงสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ การประเมินผลแบบ 360 องศา เป็นการประเมินผลที่เน้นความโปร่งใส นำมาใช้เพื่อลดความเอนเอียงของการประเมินจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานฝ่ายเดียว โดยบุคคลที่มีบทบาท

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน การประเมินตนเองและผู้ใช้บริการ ซึ่งการประเมินผลแบบ 360 องศา เป็นเครื่องมือเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลในด้านการพัฒนากิจกรรม ทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จะส่งผลให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จตาม 5 ขั้นตอน ดังนี้ การวางแผน การทดลองนำร่องเพื่อพัฒนาระบบ การนำแผนมาปฏิบัติ ข้อมูลย้อนกลับจากผลปฏิบัติงาน และการตรวจสอบ

ความหมายของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความหมายที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบ หรือ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Herman (1973) ให้ความหมาย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่โรงเรียนสร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินผลที่ชัดเจน เน้นการประเมินผลในเรื่องใดมีเนื้อหาอะไรที่จะประเมิน ใครเป็นผู้ทำการประเมิน จะเริ่มประเมินผลเมื่อไร จึงจะได้ข้อมูลที่ชัดเจนและสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Lewis (1973) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู จะได้ทราบว่าครูปฏิบัติหน้าที่ของตนในลักษณะใด มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

Arnold and Feldman (1983) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่สร้างขึ้นมาจากมีวัตถุประสงค์ เพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรได้อย่างถูกต้อง และเที่ยงตรง

Harris (1986) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อแสวงหาธรรมชาติที่บ่งชี้ภารกิจ หน้าที่ของครูที่ชัดเจน แล้วสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู นำผลมาวิเคราะห์และตัดสินใจที่จะจัดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

West and Bollington (1990) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางที่จะพัฒนาและส่งเสริมทักษะต่าง ๆ ของครูแต่ละคนให้มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อจะสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย

Lunenburg and Ornstein (1996) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่โรงเรียนกำหนดหรือสร้างขึ้นมา เพื่อใช้ในการตรวจสอบการทำงานของครูว่า มีประสิทธิภาพ

มากนักน้อยเพียงใด เพื่อที่จะพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของครูได้อย่างถูกต้อง ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

วิทยา คู่วิรัตน์ (2539) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดระบบ ทางด้านการตรวจสอบผลการทำงานของครู เพื่อให้ผู้บริหารและครูทราบถึงผลการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ ของการประเมินเนื้อหาที่จะใช้ในการประเมิน บุคลากรที่ทำการประเมิน สถานที่ เวลา และ วิธีการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาครู ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความหมายที่นักวิชาการส่วนใหญ่ระบุไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมาย และยังสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร ดังนี้ คือ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2540, หน้า 2)

1. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนเป็น อย่างไรมีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุง หรือไม่ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งผลให้พนักงานทราบก็จะได้รับรู้การปฏิบัติงาน เป็นอย่างไร หากไม่มีการประเมินผล พนักงานไม่มีทางรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนว่า มีส่วนใด ที่จะคงไว้และส่วนใดที่ควรปรับปรุง พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีอยู่แล้วก็จะได้ เสริมสร้างให้มีผลปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ย่อมส่งผล การปฏิบัติงานโดยส่วนรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่าต่องานหรือองค์กรมากน้อย เท่าใด จะหาวิธีส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างไร ควรจะ ทำให้ทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ไปงานใด จึงจะได้ประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้น หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถจะพิจารณาในเรื่องเหล่านี้ได้

3. ความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละคน ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่าพนักงาน

แต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่น หรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุง หรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน ดังที่กล่าวมา หน่วยงานต่าง ๆ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นภายในหน่วยงานของตน การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ติดตามมาในภายหลังจากที่นาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ เช่น การต่อต้านจากผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ประเมินการไม่ยอมรับของพนักงานผู้รับการประเมิน การไม่สามารถสรุปผลการประเมินได้หลังจากที่ประเมินแล้ว เป็นต้น

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักการสำคัญ ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มิใช่ประเมินค่าบุคคล (Weigh the work-not the worker) กล่าวคือ ผู้ประเมินจะคำนึงถึงการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานเท่านั้น มิได้มุ่งประเมินค่าของบุคคล อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติ หลักการนี้มักจะทำให้เกิดความสับสนอยู่เสมอ เพราะวิธีการวัดเพื่อการประเมินมีหลายวิธี ซึ่งบางครั้งเราจำเป็นต้องใช้วิธีวัดโดยอ้อม กล่าวคือ วัดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแล้วประเมินค่าออกมา จึงทำให้เกิดการสับสนขึ้นในบางครั้ง เช่น วัดความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม เป็นต้น ซึ่งความจริงแล้วเราวัดพฤติกรรม (จำเนียร จวงตระกูล, 2531, หน้า 15)

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากในกระบวนการจัดการ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีได้มีหน้าที่เพียงแต่การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งงาน และการประสานงานเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการและควบคุมงานในหน่วยงานของตนให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย (จำเนียร จวงตระกูล, 2531, หน้า 15)

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีความแม่นยำในการประเมิน หมายถึง ความเชื่อมั่น (Reliability) ในการประเมิน และความเที่ยงตรง (Validity) ของการประเมิน (เพ็ญศรี วายวานนท์, 2514, หน้า 203 อ้างถึงใน ปุณิกา ศรีติมงคล, 2555, หน้า 33) รวมถึงมีความสามารถในการจำแนก (Discriminative) ผู้ปฏิบัติที่ดีและไม่ดีออกจากกันได้อย่างถูกต้อง มีความยุติธรรม (Fair) และสามารถปฏิบัติได้จริง (Practicality) (ชูชัย สมितिไกร, 2552, หน้า 369)

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีเครื่องมือหลักช่วยในการประเมินที่สำคัญ ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลการประเมิน หรือผลการปฏิบัติงาน ภายหลังเสร็จสิ้นการประเมินแล้ว เพื่อให้ผู้รับการประเมินทราบข้อดีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตน จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้แสดงความรู้สึก ซักถามข้อข้องใจ ขอคำแนะนำ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต วัฒนกร, 2551, หน้า 15)

ดังนั้น ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรยึดหลักการทั้งห้าประการ ที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้การประเมินได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

หลักเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

นโยบายการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานโดยยึดแนวนโยบายรัฐบาล การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี

(พ.ศ. 2559-2562) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย บริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และมีทักษะตามศตวรรษที่ 21

2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลัก 12 ประการ

3. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4. พัฒนาระบบและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมภายใต้หลักธรรมาภิบาล

คำนิยาม

“มุ่งมั่น ความสุข เปิดใจ เครือข่าย เป็นหนึ่ง”

CHON 1

C = Commitment มุ่งมั่น

H = Happiness ความสุข

O = Open mind เปิดใจ

N = Network เครือข่าย

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค
3. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และคำนิยามหลัก 12 ประการ
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล
 - กลยุทธ์
 - กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ
 - กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ
 - กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
2. จุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
 - สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้กำหนดจุดเน้นการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้
 - 1.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาที่สมดุลเหมาะสมกับวัยและเรียนรู้อย่างมีความสุข
 - 1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3
 - 1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา อ่านออก เขียนได้ ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผลที่เหมาะสม
 - 1.4 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ ด้วยการแนะแนวทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ (ผู้ประกอบการ ศิษย์เก่า สถานประกอบการ) และได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต
 - 1.5 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย
2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะ และทักษะทางสังคมที่เหมาะสม
 - 2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
 - 2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหาและอยู่อย่างพอเพียง
3. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเต็มศักยภาพเป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
 - 3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลายตามหลักวิชา
 - 3.2 เด็กด้อยโอกาสและเด็กในพื้นที่พิเศษ ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน
 - 3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ
 - 3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ บุคคล องค์กร วิชาชีพ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่น และการศึกษาทางเลือกได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นพิเศษ ได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

3.6 เด็กวัยเรียนในถิ่นทุรกันดาร ได้รับการศึกษาและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

1.2 ครูสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม

1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทั้งใน โรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

1.4 ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.5 ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน

1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3. ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

4. องค์กร คณะบุคคล และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องวางแผน และสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและสังคม

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

1. สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บริหารการจัดการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก และที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลัก ให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชิดชูเกียรติ โรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อัตราการออกกลางคันลดลง มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลงอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 72 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลงานประจักษ์ ถือว่า ผู้นั้นมี ความชอบ สมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ การบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. พิจารณาแล้ว มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์ วิธีการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- 2.2 การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน
- 2.3 การให้ออกจากราชการ
- 2.4 การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

3. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจาก

3.1 ผลการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจาก

- 3.1.1 ปริมาณงาน
- 3.1.2 คุณภาพของงาน
- 3.1.3 ความยุ่งยากในการจัดการเรียนรู้
- 3.1.4 ความขาดแคลน
- 3.1.5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียน/ โรงเรียน
- 3.1.6 ความทันเวลา
- 3.1.7 ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของผลงาน
- 3.1.8 การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน

3.2 ความประพฤตินในการรักษาวินัย

3.3 คุณธรรม จริยธรรม

3.4 จรรยาบรรณวิชาชีพ/ จรรยาบรรณ

ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบ การประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติม ได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของ ผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนราชการหรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้

1. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับ การประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ให้ พิจารณาข้อตกลงผลการบริหารงานของส่วนราชการ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ

สถานศึกษา หรือมาตรฐานคุณภาพงาน หรือภาระงานขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและกำหนดไว้ โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 24 (6) และมาตรฐานภาระงานที่ได้มีการกำหนดไว้โดยผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา 27 (4)

2. ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

3. การประเมินครั้งที่ 1 ตามข้อ 5 ให้ผู้บังคับบัญชาจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีการประเมินดีเด่น และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 2

4. ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร. 0205/ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้ที่มีการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน

5. ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาการประเมิน และรายงานผลการพิจารณา พร้อมด้วยข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส

6. ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปีตามที่กำหนดใหม่ด้วย

7. เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดียิ่งขึ้น

8. ให้ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวางระบบการจัดเก็บผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไปนี้ เช่น ผลการประเมินครั้งที่ 1 เก็บไว้ที่ผู้บังคับบัญชาผลการประเมินครั้งที่ 2 ภายหลังจากการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ประเมินแล้ว ให้เก็บสรุปผลการประเมินไว้ในแฟ้มประวัติราชการ ทั้งนี้ ส่วนราชการ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะกำหนดรูปแบบการจัดเก็บเป็นอย่างอื่นตามที่เหมาะสมก็ได้

แนวทฤษฎีการสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ

หลักการและแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ หรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่า ทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน จึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland ทำการศึกษาวิจัย ได้แยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานคือออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งแฝงอยู่ในตัวเรียกว่า สมรรถนะ (จิริประภา อัครบวร, 2549, หน้า 58) ในปี ค.ศ.1973 ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง Testing for competence rather than intelligence ว่า IQ ซึ่งประกอบด้วย ความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความมุ่งมั่น และความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จ แต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำจึงจะถึงได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ (Competency) McClelland จึงเป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competencies) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน ระดับสมรรถนะขั้นพื้นฐานนี้ไม่สามารถทำให้บุคคลมีความแตกต่างจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ส่วนสมรรถนะอีกประการหนึ่ง คือ สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiation competencies) ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะขั้นสูง (ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จดีเลิศใน การปฏิบัติงานเป็นสมรรถนะที่องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนามากกว่าสมรรถนะประเภทแรก (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจัน, 2551, หน้า 2)

ความหมาย

มีนักวิชาการให้ความหมายของ สมรรถนะ หลายท่าน ดังนี้

Boyatzis (1982, p. 58) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งถือเป็นกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Mitrani, Dalziel and Fitt (1992, p. 11) กล่าวถึง สมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผล หรือการปฏิบัติงานในการทำงาน

Spencer and Spencer (1993, p. 9) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานดีกว่าเดิม นอกจากนี้ยังได้ขยายความหมายของสมรรถนะ ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ และ/หรือผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน

Dales and Hes (1995, p. 80) กล่าวถึง สมรรถนะ ว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพว่า เป็นความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่า มาตรฐานในที่นี้ หมายถึง องค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายของขอบเขตงาน

McClland (1993) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติจนชำนาญ
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล
3. ทักษะคิดคำนึงและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self concept)
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้นเช่นเป็นคนน่าเชื่อถือไว้วางใจได้มีลักษณะเป็นผู้นำ
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายเช่นบุคคลที่มุ่งสู่ผลสำเร็จ (Achievement orientation) จะพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2548, หน้า 27) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งงานที่งานนั้น ๆ ต้องการ คำว่า Competency ไม่ได้ หมายถึง เฉพาะพฤติกรรมแต่จะมองลึกไปถึงความเชื่อทัศนคติอุปนิสัยส่วนตัวของตนเองด้วย

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547, หน้า 33) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างออกไป นอกเหนือจาก

ความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient: EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

ชูชัย สมมติไกร (2552, หน้า 27) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทักษะคิด บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้ และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่ปฏิบัติงานต่ำได้

วิทยา จันทรศิริ (2551, หน้า 14) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลอันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันในบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคำจำกัดความของ สมรรถนะ ว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้

พรรณฉวี ประยูรพรหม (2551) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และเจตคติที่ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและให้ผลเหนือกว่าระดับปกติใช้สนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลสำเร็จในงานนั้น ๆ

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551, หน้า 3) สรุปไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลงานการปฏิบัติงานที่ดี ตามเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

นฤป สืบวงษา (2552, หน้า 40) สรุปไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่เป็นรากฐานหรือพฤติกรรมที่สามารถในการปรับและใช้กระบวนการอันเกิดมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น เหตุจูงใจ ลักษณะเฉพาะ มโนภาพตัวตนของบุคคลหนึ่ง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติ การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556, หน้า 3) สรุปไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

จากความหมายสมรรถนะที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ และให้ผลมากกว่าปกติ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภาวะลักษณะภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันทำให้พฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน

องค์ประกอบของสมรรถนะ

Jessup (1991) ได้เสนอองค์ประกอบในการประเมินสมรรถนะ ดังนี้

1. เน้นผลลัพธ์ โดยเฉพาะผลลัพธ์หลายผลลัพธ์ ซึ่งแต่ละผลลัพธ์ต้องมีการแยกแยะและนำมาพิจารณา

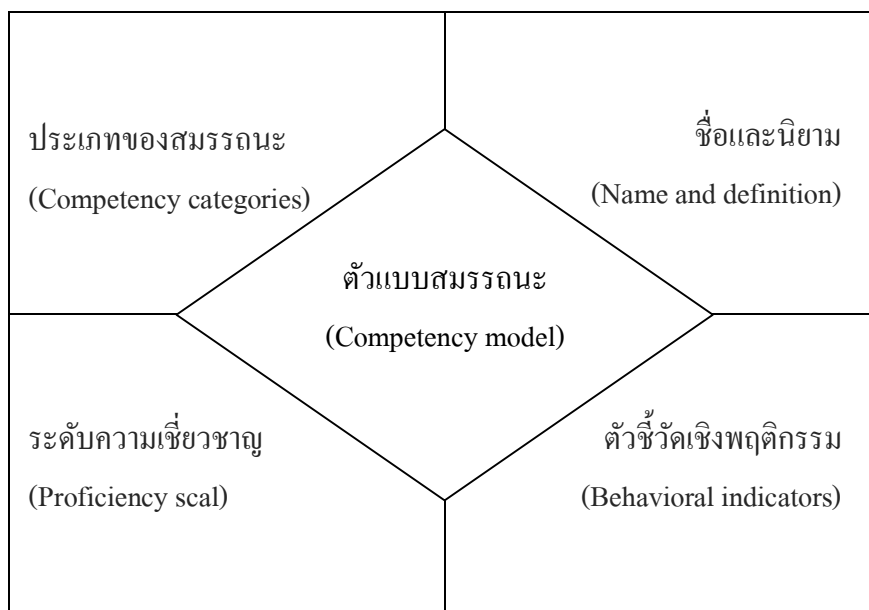
2. ความเชื่อที่ว่าผลลัพธ์ที่ได้ควรที่จะเจาะจงถึงจุดที่ชัดเจน โปร่งใส ผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และบุคคลที่ 3 ต้องเข้าใจว่าประเมินอะไรอยู่และจะได้อะไรจากการประเมิน

3. การประเมินโดยแบ่งตอนจากโครงการเรียนรู้เฉพาะ ลักษณะเหล่านี้เป็นการประเมินแบบเน้นสมรรถนะ ประเทศอังกฤษนำไปใช้ในการประเมินนโยบายชาติ

เดชา เศษวัฒนาไพศาล (2543) ได้แบ่งสมรรถนะได้เป็น 2 องค์ประกอบใหญ่ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง ความสามารถหลักขององค์กร หรือธุรกิจ นั่น คือ เนื้อหาของวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2. สมรรถนะสนับสนุน (Support competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือพฤติกรรม ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ เพิ่มเติมจากความสามารถหลักทั้งนี้จะมี ความแตกต่างกันตามระดับชั้นหรือตำแหน่งงาน (Job grade) หรือบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของงานนั้น (Job role) หรือฟังก์ชันของงานภายในองค์กร ชูชัย สมิตธิไกร (2552, หน้า 32-33) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ด้าน



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของสมรรถนะ (ชูชัย สมितिไกร, 2552, หน้า 32)

4. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency model) เป็นกรอบแนวความคิดที่จะแสดงให้เห็นการเชื่อมโยงและเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งเริ่มจากการนำเอา วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวตั้ง เพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณา เพื่อให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ดังกล่าว

5. ประเภทของสมรรถนะ (Competency categories) ประกอบด้วย สมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท

6. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency name and definition) สมรรถนะ แต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคน มีความเข้าใจตรงกัน

7. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency scale) คือ ระดับความสามารถ หรือ ระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4-6 ระดับ

8. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral indicators) คือ สิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากร แต่ละคนมีระดับของเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

ประเภทของสมรรถนะ

จรรยาบรรณ อัครบวร (2549, หน้า 68) สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรม และหลักนิยมขององค์กร
2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีการทำงาน เพื่อให้เงินสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร
3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วน ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ

ชูชัย สมิทธิไกร (2552, หน้า 30-31) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใด หรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม
2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ
3. สมรรถนะตามบทบาท (Role competency) คือ สมรรถนะที่บุคคลในการบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 2-15) ได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's ethics and integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผล และแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัด เป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom management) หมายถึง การจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้น/ ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis, synthesis and classroom research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย

รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลัง แห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship and collaborative building for learning management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากประเภทของสมรรถนะข้างต้นที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะมี 3 ประเภทหลัก ๆ คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) และสมรรถนะส่วนบุคคล (Individual competency)

วิธีการกำหนดสมรรถนะ

ชูชัย สมितिไกร (2552, หน้า 36) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 2 รูปแบบ คือ

1. ใช้บริการบริษัทที่ปรึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในการจัดทำตัวแบบสมรรถนะของข้าราชการไทย

2. กำหนดขึ้นเองภายในองค์กร ซึ่งการกำหนดสมรรถนะด้วยตนเองภายในองค์กรนั้น ผู้ที่กำหนดสมรรถนะที่จำเป็น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่มีประสบการณ์หรือกำลังปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น หรือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตำแหน่งงานนั้น

อานนท์ สักดิ์วีระวิทย์ (2547, หน้า 57-78) กล่าวถึงวิธีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานว่า สามารถกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะโดยการเชื่อมโยงกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic management process approach) เป็นวิธีที่บริษัทที่ปรึกษามักจะนำมาใช้กับองค์กร โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เพื่อนำมากำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร จากนั้นนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ แล้วจึงกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กร หลังจากนั้นจึงกำหนดเป็นสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน

ข้อดีของวิธีนี้ คือ ทำให้เห็นความเชื่อมโยงกับระดับกลยุทธ์และความสำเร็จของธุรกิจได้อย่างชัดเจน

ข้อเสียของวิธีนี้ คือ องค์กรต่าง ๆ มักจะละเลยประเด็นที่จะต้องจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานออกจากผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน จึงทำให้สมรรถนะที่ได้ไม่มีความตรง (Validity)

2. การกำหนดสมรรถนะโดยใช้วิธีการประเมินสมรรถนะในงาน (Job competency assessment methodology: JCAM) เป็นวิธีการที่ McClelland พัฒนาขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1970 ภายหลังจากที่ได้ทำงานให้กับบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจ โดยมีวิธีการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 กำหนดเกณฑ์ที่มีประสิทธิผล ซึ่งอาจมาจากข้อมูลที่เป็นภาวะวิสัย เช่น ยอดขาย กำไร หรือข้อมูลอัตวิสัย เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

2.2 สุ่มตัวอย่างของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถจำแนกระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ดีกว่าปกติกับบุคคลที่ปฏิบัติงานได้โดยเฉลี่ย

2.3 เก็บข้อมูลโดยวิธีต่าง ๆ เช่น Behavioral interview (BI)

2.4 การนำข้อมูลที่ได้มาระบุงานที่ต้องปฏิบัติและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงาน

2.5 ตรวจสอบความตรงของประเภทสมรรถนะหรือตัวแบบสมรรถนะ ซึ่งอาจได้จากการวัดสมรรถนะนั้น ๆ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้วิธี Assessment center

2.6 การนำสมรรถนะที่กำหนดไปใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น การสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อดีของวิธีนี้ คือ มีการพิสูจน์ที่เป็นเหตุผลว่า สมรรถนะที่ได้มานั้น สามารถที่จะจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงออกจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปกติได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายวิธีการจะทำให้ลดอคติที่อาจเกิดขึ้นจากการประเมินสมรรถนะของบุคคลกรลงได้

ข้อเสียของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่เน้นไปที่ทำงานและผู้ปฏิบัติงานจึงมีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทางธุรกิจไม่มากพอ และต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางจิตวิทยา เนื่องจากกระบวนการบางส่วนใช้การวัดทางจิตวิทยาาร่วมด้วย อีกทั้งใช้เวลานานในการจัดทำมากพอสมควร

3. การใช้ผู้เชี่ยวชาญ (Subject matter expert: SME)

ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การประชุมร่วมกัน การระดมสมอง การวิเคราะห์หน้าที่หลัก หรือ

การวิเคราะห์งาน การใช้เทคนิคเดลฟาย การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีการอื่น ๆ เสริมได้ เช่น การวิจัยเชิงสำรวจ โดยอาศัยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ การสังเกต การประเมินผลโดยตนเองและผู้อื่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การตรวจบันทึก และการสร้างสถานการณ์จำลอง หลักการที่สำคัญของวิธีนี้ คือ ต้องเกิดความเห็นที่ตรงกันในหมู่ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น ซึ่งสามารถใช้สถิติเป็นตัวชี้วัดความเห็นสอดคล้องดังกล่าวได้

ข้อดีของวิธีนี้ คือ ทำให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้กับตำแหน่งงาน หรืองานที่ไม่เคยมีการกำหนดสมรรถนะ หรืองานที่ไม่เคยมีก่อนได้ อีกทั้งยังเป็นวิธีการเบื้องต้นที่ดีก่อนใช้วิธีการอื่น ๆ ซึ่งเสียเวลา และค่าใช้จ่ายไม่มากนัก

ข้อเสียของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่ไม่มีการพิสูจน์และตรวจสอบความตรง (Validity) ของสมรรถนะให้ชัดเจน อีกทั้งค่าสถิติที่แสดงถึงความสอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญในระดับสูง อาจจะไม่ชี้ให้เห็นถึงความตรง (Validity)

1. วิธีการใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) ข้อมูลทุติยภูมิ อาจได้มาจากหลายแหล่งที่มา ดังนี้
 2. วารสารทางวิชาการ ซึ่งมีข้อดี คือ มีความเป็นวิชาการ มีเหตุมีผล และมีหลักฐานรับรอง แต่ก็มีข้อเสีย คือ อ่านยากสำหรับผู้ที่ยังมีความรู้ไม่เพียงพอและมักเป็นงานวิจัยต่างประเทศ
 3. ฐานข้อมูลด้านอาชีพ จัดทำโดยหน่วยงานราชการของสหรัฐอเมริกา แต่มีข้อมูลไม่ครอบคลุม จะระบุเฉพาะหน้าที่ที่ต้องทำในงานหรืออาชีพนั้น ๆ
 4. ข้อมูลในองค์กร ได้จากข้อมูลที่มีในองค์กร เช่น แฟ้มประวัติ ผลการทดสอบจากการนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์ในลักษณะของการวิจัยหลังจากทราบข้อเท็จจริง โดยองค์กรต้องตั้งตัวแปรเกณฑ์ที่องค์กรปรารถนาให้ชัดเจน เพื่อจะได้สามารถแยกแยะระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นออกจากผู้ที่ปฏิบัติงานปกติ จากนั้นนำมาพิจารณาประกอบกับการใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณ หากตัวแปรใดสามารถจำแนกผลการปฏิบัติงานได้ดีและไม่ติดออกจากกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็น่าจะเป็นสมรรถนะสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ข้อดีของวิธีนี้ คือ ใช้เวลาน้อย บางแหล่งสามารถอธิบายเหตุผลหรือมีทฤษฎีรับรอง ทำให้สามารถตรวจสอบความตรง (Validity) ได้ง่าย มีโอกาสที่จะได้ค่าความตรงที่ดี

ข้อเสียของวิธีนี้ คือ ต้องปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการหาสมรรถนะและต้องใช้วิจารณ์ญาณในการคิด เนื่องจากไม่สามารถยืนยันได้ว่าสมรรถนะที่จะสามารถจำแนกผู้ปฏิบัติงานดีเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานปกติ นอกจากนั้นข้อมูลบางอย่างอาจไม่มีความเหมาะสมกับองค์กรและตำแหน่งงานที่ต้องการ (อากรณ ภู่วิทยาพันธ์, 2548)

การประเมินสมรรถนะ

กระบวนการประเมินสมรรถนะ (Competency) ตั้งอยู่บนฐาน “Job person matching” ที่ว่ายิ่งองค์กรสามารถหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงานเท่าไร ผลงานของบุคลากรผู้นั้นก็ยิ่งดีขึ้นเท่านั้น การที่บุคลากรมีผลดีนั้นไม่เพียงแต่ส่งผลงานขององค์กร และยังส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นด้วย การประเมินผลสมรรถนะที่สามารถหาความเหมาะสมระหว่างศักยภาพของคนกับสิ่งทำงานต้องการอย่างถูกต้องนั้นขึ้นอยู่กับ 1) มีต้นแบบสมรรถนะที่ถูกต้องและเหมาะสมในแต่ละสายงาน 2) มีเครื่องมือและกระบวนการที่เหมาะสมในการประเมินสมรรถนะและความสามารถ 3) ผู้ประเมินดำเนินการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม โดยอาศัยความเข้าใจในต้นแบบสมรรถนะวิธีการในการใช้เครื่องมือและกระบวนการในการประเมินที่ถูกต้อง

1. วัตถุประสงค์ของการประเมิน ดังนี้

1.1 เป็นการประเมินความสามารถของบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงระดับความสามารถของบุคลากรเมื่อเทียบกับความคาดหวังขององค์กร

1.2 นำผลการประเมินใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละคน หรือที่เรียกว่า แผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual development plan: IDP)

1.3 เพื่อเสริมสร้างระบบในการดูแลบุคลากรโดยผ่านระบบการประเมินและการวางแผนพัฒนาร่วมกัน

2. ประเภทการวัด/ การประเมิน แบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 3 กลุ่ม คือ

2.1 Tests of performance เป็นการทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบวัดความสามารถของบุคคลภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ

2.2 Behavior observations เป็นข้อสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกต พฤติกรรมของผู้รับการทดสอบ ในบางสถานการณ์แบบสอบประเภทนี้ ต่างจากแบบทดสอบประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่าง ที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้วแต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์

2.3 Self reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ

3. การประเมินสมรรถนะ

อาานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, หน้า 35-36) กล่าวถึง วิธีการหรือเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ประเมินสมรรถนะมีหลายวิธี ดังต่อไปนี้

3.1 ข้อมูลประวัติการทำงาน (Biographical data) จะช่วยในการประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถได้ว่าบุคคลนั้นเคยปฏิบัติงานใดมาบ้าง

3.2 ระเบียบพนักงาน (Employee record) เป็นการรวบรวมประวัติ รวมถึงคุณสมบัติบางประการ ซึ่งช่วยให้เห็นลักษณะนิสัยการทำงานได้

3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ 1) ผลการปฏิบัติงานในเนื้องาน (Task performance) จะเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ และความสามารถ 2) พฤติกรรมนอกเหนือจากหน้าที่ (Contextual performance) คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพมากกว่า แต่การประเมินสมรรถนะจากผลการปฏิบัติงานนี้ควรทำอย่างระมัดระวัง เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน นั่นคือ แรงจูงใจ ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ แต่หากขาดแรงจูงใจก็อาจทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดีได้

3.4 การสัมภาษณ์งาน (Interview) ทำให้ได้ข้อมูลมากพอสมควร แต่ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความตรง (Validity) ของสัมภาษณ์ด้วย

3.5 Assessment center เป็นการรวบรวมเทคนิคทางจิตวิทยาหลายอย่างเข้าด้วยกัน จึงมักใช้ในการประเมินสมรรถนะของผู้บริหาร

3.6 การทดลองจัดการแฟ้มงาน (In-basket simulation) เป็นการจำลองสถานการณ์ในหน้าที่ของผู้จัดการ โดยมีทีมงานต่าง ๆ เสมือนจริง และให้ตัดสินใจสั่งการตามความคิดเห็น วิธีนี้ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้บริหาร

3.7 แบบการทดสอบบุคลิกภาพ (Personality inventory) ใช้วัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานและองค์กร แต่แบบทดสอบบุคลิกภาพมักมีข้อจำกัดทางวัฒนธรรมสูง ดังนั้น จึงต้องระมัดระวังในการใช้

3.8 แบบทดสอบเชาวน์ปัญญา (Intelligence test) และความถนัด (Aptitude test) ซึ่งจะวัดเชาวน์ปัญญาและความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความโดดเด่นไปคนละด้าน ดังนั้น จึงควรใช้บุคคลให้ตรงตามสมรรถนะที่แต่ละคนมีอยู่

3.9 การทดสอบความรู้ (Knowledge test) เป็นการทดสอบความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน เน้นการวัดองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้ องค์กรสามารถสร้างเองได้หากมีผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น แต่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานของข้อสอบด้วย

3.10 การทดสอบการปฏิบัติงาน (Work sample) เป็นการสุ่มตัวอย่างงานที่ตำแหน่งนั้น มีหน้าที่รับผิดชอบมาให้บุคคลปฏิบัติ มีข้อดี คือ ความตรงเชิงพยากรณ์ค่อนข้างดี แต่ข้อจำกัด คือ จะไม่ทราบศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล เนื่องจากการวัดเฉพาะสิ่งที่สามารถกระทำได้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยเฉพาะหากมีการเปลี่ยนแปลงงานที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลนั้นอาจไม่สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงได้

3.11 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา (360 Degree feedback) เป็นการประเมินรอบด้าน โดยอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่รู้เห็นการปฏิบัติงานของบุคคลในตำแหน่งเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อดี คือ ทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างและครอบคลุม นอกจากนั้นการประเมิน 360 องศาจะมุ่งวัดการรับรู้ของผู้ประเมินต่อคุณลักษณะความเป็นบุคคลและกระบวนการ หรือ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าการประเมินผลผลิต และมีความยุติธรรมมากกว่าการประเมินจากแหล่งเดียว

3.12 การสังเกตพฤติกรรม (Behavior observation) เป็นการประเมินที่เกี่ยวกับการสังเกตพฤติกรรมของบุคคล ในบางสถานการณ์การสังเกตเพื่อประเมินพฤติกรรมนั้น ผู้สังเกต หรือผู้ประเมินจะต้องกระทำด้วยความซื่อตรง และจะต้องมีความใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้

กระทรวงการคลัง (2553, หน้า 72-79) กำหนดรูปแบบการประเมินสมรรถนะออกเป็น 2 แนวทาง ได้แก่

1. การประเมินแบบทดสอบ

เป็นกระบวนการประเมินสมรรถนะที่ผสมผสานวิธีการ และเทคนิคการประเมินในหลากหลายรูปแบบรวมเข้าด้วยกันในแต่ละการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นผลการประเมินโดยรวมที่ได้มาจากการตกลงร่วมกันของผู้ประเมินทั้งหมด ซึ่งมีความเที่ยงตรงมากกว่าการประเมินประเภทอื่น ๆ แต่การประเมินแบบทดสอบจะใช้ทรัพยากรในด้านต่าง ๆ มากกว่าการประเมินรูปแบบอื่น ๆ เนื่องจากใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายและจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเนื้อหา และแบบทดสอบในแต่ละการประเมินเพื่อป้องกันมิให้ผู้เข้ารับการประเมินเกิดความคุ้นเคยในเนื้อหา และแบบทดสอบได้

2. การประเมินแบบสังเกต

เป็นกระบวนการประเมินสมรรถนะที่ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรม หรือสมรรถนะที่แสดงในการปฏิบัติงานผลลัพธ์ที่ได้เป็นผลการประเมินที่แสดงให้เห็นว่าผู้ถูกประเมินมีการแสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะตัวไหน อย่างไร มากน้อยเพียงใด รวมทั้งถ้าแสดงสมรรถนะนั้น ๆ

มีพฤติกรรมหรือสมรรถนะอยู่ทุกระดับใด โดยทั่วไปการประเมินแบบสังเกตสามารถทำได้หลายกระบวนการ ดังนี้

2.1 วิธีการประเมินแบบ BARs

วิธีการประเมินแบบ BARs (Behavior anchored ratings) ใช้คำจำกัดความและตัวอย่างพฤติกรรมเป็นระดับ โดยต้องใส่เหตุการณ์ประกอบการประเมิน

ข้อดีของวิธีการนี้ คือ 1) สร้างแบบประเมินตรง ๆ จากคำจำกัดความ 2) สามารถสร้างภาษาที่ชัดเจนในการพัฒนาสมรรถนะ 3) เกิดการสร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้ได้ตามระดับสมรรถนะที่กำหนดขึ้น

ข้อเสียของวิธีการนี้ คือ ไม่ได้วัดความถี่ของการประเมิน และไม่ได้วัดเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ

2.2 วิธีการประเมินแบบ (Rating scale)

วิธีการประเมินแบบ (Rating scale) จะดึงพฤติกรรมในระดับเป้าหมายเป็นฐานอ้างอิงเพื่อเปรียบเทียบกับ Scale ที่กำหนดไว้

ข้อดีของวิธีนี้ คือ 1) นำเฉพาะระดับเป้าหมายไปเปรียบเทียบความถี่ ความเข้มข้นหรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ 2) สามารถสร้างภาษาที่ชัดเจนในการพัฒนาสมรรถนะในระดับเป้าหมายของแต่ละตำแหน่งให้เป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน

ข้อเสียของวิธีนี้ คือ

ไม่สามารถระบุได้ว่าปัจจุบัน ผู้ดำรงตำแหน่งมีสมรรถนะอยู่ในระดับใดบนมาตรฐานเพียงแต่ระบุได้ว่ามีระดับเป้าหมายที่ระบุไว้ตามตำแหน่งงานมาก/ น้อยเพียงใด

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548, หน้า 45-46) กล่าวถึงการประเมินโดยการสังเกตสามารถกระทำได้หลายวิธี ซึ่งได้ให้แนวทางไว้ วิธี ดังนี้

1. การใช้ดุลพินิจของผู้ประเมิน หมายถึง การให้ผู้ประเมินใช้ดุลพินิจของตัวเองในการประเมินว่า มีสมรรถนะอยู่ทุกระดับใด วิธีนี้สะดวกใช้เวลาน้อยแต่อาจเกิดอคติจากผู้ประเมินได้ และผู้ถูกประเมินไม่มีโอกาสชี้แจง

2. การบันทึกพฤติกรรมประกอบการประเมิน หมายถึง การให้ผู้ประเมินทำการประเมินเพียงคนเดียว แต่ผู้ประเมินจะต้องมีหลักฐานทางพฤติกรรมที่เด่น ๆ ทั้งด้านบวกและด้านลบของผู้ถูกประเมินมาแสดงประกอบกับระดับคะแนนที่ให้วิธีนี้มีหลักฐานหรือข้อมูลจริงประกอบผู้ถูกประเมินมีโอกาสดูชี้แจงได้แต่ยุ่งยากในการบันทึกและไม่เหมาะสมกับงานที่ผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมินทำงานคนละสถานที่

3. การประเมินแบบหลายทิศทาง หมายถึง การประเมินโดยใช้ผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคน อาจเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป หรือผู้บังคับบัญชากับผู้ถูกประเมิน หรือผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน วิธีนี้มีข้อมูลวัดที่เป็นตัวเลขได้สามารถลดอคติของผู้ประเมิน แต่มีความยุ่งยากในการคัดเลือกผู้ประเมินและการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การประเมิน 360 องศา หมายถึง การประเมินแบบรอบทิศทางทั้งผู้ถูกประเมิน ประเมินตัวเอง ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีนี้จะทำให้ได้ข้อมูลรอบด้าน ผู้ถูกประเมินยอมรับและลดอคติของผู้ประเมินได้แต่มีค่าใช้จ่ายสูง มีความยุ่งยากในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์และรายงานผลการประเมิน ประโยชน์ของสมรรถนะ

ประโยชน์ของการประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรสมรรถนะที่เป็นหลัก หรือที่เรียกว่า Core competency นั้นจะช่วยสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทักษะคติดของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สมรรถนะที่เป็นหลักเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่าง ๆ บรรลุได้ดี และเร็วยิ่งขึ้น

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate culture) สมรรถนะมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1 การคัดเลือกบุคลากร (Recruitment)

3.2 การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and development)

3.3 การวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

3.4 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (Promotion)

3.5 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation)

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) สมรรถนะมีประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.1 ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

4.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

5. การบริหารผลตอบแทน (Compensation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการบริหารผลตอบแทน ดังนี้

5.1 ช่วยในการกำหนดอัตราว่าจ้างพนักงานใหม่ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ

5.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้น

สมรรถนะครู ระดับประถมศึกษา

สมรรถนะครู

มีนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ได้กำหนดสมรรถนะครู ไว้หลากหลาย เช่น Department of Education and Training, Government of Western Australia (2004, pp. 8-11) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะสำหรับครูไว้ 5 มิติ

1. อำนาจความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน
2. การประเมินและการรายงานผลการเรียนของนักเรียน
3. มีส่วนร่วมในการเรียนอย่างมืออาชีพ
4. มีส่วนร่วมในนโยบายการเรียนรู้ และกำหนดโครงการอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์

5. สร้างความร่วมมือภายในโรงเรียน Ministry of National, Turkish Republic (2006, pp. 13-43) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะของครูในการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 6 องค์ประกอบ

- 5.1 การเห็นคุณค่าในตนเองและอาชีพ-การพัฒนาอาชีพ
- 5.2 เข้าใจผู้เรียน
- 5.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอน
- 5.4 ตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนา
- 5.5 ความสัมพันธ์ของโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน
- 5.6 ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและเนื้อหา

British Council (2009) กำหนดกรอบสมรรถนะการสอนไว้ 8 สมรรถนะ ดังนี้

1. องค์ความรู้
2. การวางแผนการจัดการเรียนรู้
3. ทักษะการจัดการชั้นการเรียน
4. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างอิสระ
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
6. การทำงานเป็นทีม
7. การให้บริการ
8. มีความยืดหยุ่น

The National Institute of Education (NIE) (2009, pp. 56-59) กำหนดกรอบสมรรถนะ
 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ทั้งหมด 7 สมรรถนะ

1. พัฒนาผู้เรียน
2. จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพแก่นักเรียน
3. จัดกิจกรรมร่วมหลักสูตรที่มีคุณภาพในการเรียนรู้สำหรับนักเรียน
4. ถ่ายทอดความรู้
 - 4.1 ความชำนาญในเนื้อหา
 - 4.2 สะท้อนความคิด
 - 4.3 คิดวิเคราะห์
 - 4.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 4.5 การสอนความคิดสร้างสรรค์
 - 5.6 การมุ่งเน้นอนาคต
5. เอาชนะจิตใจและความคิด
 - 5.1 ทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
 - 5.2 การพัฒนาอื่น ๆ
6. ทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 6.1 ร่วมงานกับผู้ปกครอง
 - 6.2 ทำงานเป็นทีม
7. มีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น
 - 7.1 การพัฒนาตนเอง
 - 7.2 เคารพสิทธิส่วนบุคคลและกฎหมาย
 - 7.3 มีความเข้าใจและเคารพผู้อื่น
 - 7.4 ความยืดหยุ่น และการปรับตัว

แนวทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและการพัฒนาระบบ

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจำเป็นต้องเข้าใจองค์ประกอบของระบบ เพื่อเป็นแนวคิดในการพัฒนาระบบ และการประเมินระบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของระบบ

“ระบบ” ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “System” มาจากภาษากรีกว่า “Systema” หมายความว่า กลุ่มที่ประกอบด้วยส่วนประกอบย่อย ๆ หลายส่วน จึงมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาค้นคว้าความหมายของระบบไว้ ดังนี้

Bertalanffy (1968) ให้ความหมายของระบบว่า เป็นองค์ประกอบของส่วนต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Koontz (1971) ให้ความหมายของระบบว่า ชุดหรือการรวมตัวของสรรพสิ่ง (Entities) หรือส่วนประกอบย่อย ๆ (Components) ในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อกัน (Interconnected) หรือพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) โดยจัดให้อยู่ในรูปที่มีความสลับซับซ้อนหน่วยหนึ่งเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

Chrod and Voich (1974) ให้ความหมายของระบบว่า เป็นกลุ่มที่ประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์กันเกาะกันส่วนประกอบเหล่านั้นต่างทำหน้าที่ของตนอย่างอิสระร่วมกัน ในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน โดยต่างมีวัตถุประสงค์ของการทำหน้าที่อยู่กับวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทุกส่วนประกอบ

Couger and Knapp (1974) ให้ความหมายของระบบว่า เป็นกลุ่มของหน่วยย่อยต่าง ๆ ที่ปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งประกอบด้วยหน่วยย่อยตั้งแต่ 2 หน่วยขึ้นไป โดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือเป็นการสัมพันธ์ในทิศทางเดียวเท่านั้น และแต่ละหน่วยจะต้องต่อเนื่องกัน ไม่ว่าจะ เป็นลักษณะทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

Smith (1978) ให้ความหมายของระบบว่า ชุดของส่วนประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน และทำหน้าที่ร่วมกันภายใต้ข้อจำกัดของตนเอง โดยมีมุ่งไปที่วัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

Fitzgerald (1993) ให้ความหมายของระบบว่า ชุดของส่วนประกอบย่อยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน เมื่อนำมารวมกันก็จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Bedeian (1993) ให้ความหมายของระบบว่า ชุดของส่วนประกอบย่อยที่มีการพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent parts) ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วิทยา คู่วิรัตน์ (2539) ได้ให้ความหมายระบบว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยขึ้นต่อกันและกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ โดยองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นจะรวมกันเป็นระบบ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายระบบว่า กลุ่มของสิ่งของซึ่งมีลักษณะประสานเป็นอันเดียวกันตามหลักแห่งความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันด้วยระเบียบของธรรมชาติหรือหลักเหตุผลทางวิชาการ

พรเทพ ฐิ์แผน (2546) ให้ความหมายระบบว่า การจัดชุดหรือการจัดรวมองค์ประกอบย่อย ๆ ตั้งแต่สองส่วนขึ้นไปในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อกัน หรือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยมุ่งไปที่การบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน

ประเสริฐ พวงศรีเคน (2550) ได้ให้ความหมายของระบบว่า การรวบรวมกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำงานเป็นอิสระจากกันให้มาสู่กระบวนการเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานบรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชนาธิป ทุ้ยแป (2551) ได้ให้ความหมายของระบบว่า ชุดการรวมตัวของสรรพสิ่ง หรือส่วนประกอบย่อย ๆ ในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อกันหรือพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) โดยจัดให้อยู่ในรูปที่มีความสลับซับซ้อนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

จากความหมายของระบบดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่า ระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

องค์ประกอบของระบบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของระบบที่จะทำให้ระบบดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จไว้ดังนี้

Bertalanffy (1968) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบโดยประยุกต์ทฤษฎีระบบทั่วไป (General system theory) เข้ากับทฤษฎีการสื่อสารและการควบคุม (Theory of communication and control) ซึ่งแสดงองค์ประกอบของระบบไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หรือตัวรับเข้า (Receptors) หมายถึง สิ่งที่จะต้องใช้ในการดำเนินงานของระบบ ซึ่งในทางการสื่อสารเราอาจจะเปรียบได้กับอวัยวะ หรืออินทรีย์ที่ใช้ในการรับรู้ (Sense organ)
2. กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนหรือวิธีดำเนินการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการสำหรับในทางการสื่อสารอาจจะเปรียบได้กับกระบวนการทางสมองที่ทำหน้าที่ควบคุมการรับรู้ข่าวสาร (Control apparatus)
3. ผลผลิต (Outputs) หรือ ตัวแสดงผล (Effectors) หมายถึง ผลที่ได้รับจากกระบวนการดำเนินงานของระบบ ซึ่งในทางการสื่อสารอาจจะเปรียบได้กับข่าวสาร (Message) ได้รับจากกระบวนการควบคุมการรับรู้ข่าวสาร
4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง การนำผลที่ได้รับจากระบบเป็นข้อมูลย้อนกลับ
5. ไปสู่ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการในลักษณะการป้องกันและควบคุมตนเอง (Self regulating) เพื่อรักษาภาวะสมดุลของระบบ

Smith (1978) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบสรุปได้ 5 ประการ คือ

1. แหล่งทรัพยากร (Sources) หมายถึง แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับปัจจัยแต่ละปัจจัยที่นำเข้าสู่ระบบ
2. ปัจจัย (Inputs) หมายถึง แหล่งของวัตถุดิบหรือปัจจัยแต่ละปัจจัยที่นำเข้าสู่ระบบซึ่งจะมีผลต่อกระบวนการปฏิบัติงาน และผลผลิตที่ได้รับตามลำดับ
3. กระบวนการและการแปรสภาพ (Process and transformation) หมายถึง กรรมวิธีในการแปรสภาพวัตถุดิบ หรือปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ กระบวนการที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยนำเข้าที่เหมาะสม
4. ผลผลิต (Outputs) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ออกมาจากกระบวนการของระบบและเข้าไปสู่สิ่งแวดล้อมภายนอกระบบ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปสสาร พลังงาน หรือข้อมูลสารสนเทศ ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม
5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง สารสนเทศที่ได้มาจากการดำเนินงานของระบบ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการเลือกปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตต่อไปในอนาคต

Schoderbek, Schoderbek and Kefalas (1990) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบ (Element of a system) มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง สสาร พลังงาน มนุษย์ หรือ ข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน (Operation) ของระบบ
2. กระบวนการ (Process) หมายถึง การแปรสภาพหรือการเปลี่ยนรูป (Transformation) ปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ
3. ผลผลิต (Outputs) หมายถึง ผลที่ได้รับ (Results) จากกระบวนการดำเนินงาน
4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากผลผลิตที่เกิดขึ้นเพื่อให้องค์กรทำการปรับปรุงพัฒนาในด้านปัจจัยนำเข้า และกระบวนการต่อไปในอนาคต
5. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพบรรยากาศทั่วไปขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อระบบด้วย เช่น สภาพของสังคม เศรษฐกิจการเมือง

Luenburg and Ornstein (1996) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของระบบไว้ 5 ประการ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง องค์ประกอบของระบบในด้านวัตถุดิบกำลังคน ปัจจัยต่าง ๆ เพื่อใช้ในการผลิต
2. กระบวนการส่งต่อ (Transformation process) หมายถึง การนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยเข้าไปด้วยวิธีการขั้นตอนต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของระบบนั้น ซึ่งในระบบของโรงเรียนก็จะมีระบบการเรียนการสอน

3. ผลผลิต (Outputs) หมายถึง ผลผลิตขององค์กรซึ่งเกิดจากระบบและการรับใช้ในในด้านต่าง ๆ ซึ่งในระบบการเรียนการสอน ผลผลิต คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกมา

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้ข้อมูลซึ่งเป็นผลมาจากผลผลิตที่เกิดขึ้นเพื่อช่วยองค์กรให้มีการปรับปรุงพัฒนา ทางด้านปัจจัยนำเข้า และกระบวนการให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นสภาพบรรยากาศทั่ว ๆ ไปขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อระบบด้วย เช่น สภาพของสังคม เศรษฐกิจการเมือง

Kinicki and Williams (2009) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของระบบมี 4 ส่วน คือ

1. การนำเข้า (Inputs) คือ คน เงิน ข้อมูล เครื่องมือ และวัตถุดิบที่ต้องใช้ผลิตสินค้า หรือบริการขององค์กร

2. กระบวนการแปรรูป (Transformation processes) คือ ความสามารถขององค์กรด้านการจัดการและเทคโนโลยีที่ประยุกต์ใช้ในการแปรรูปจากวัตถุดิบเป็นผลผลิต

3. ผลผลิต (Outputs) คือ สินค้า การบริการ กำไร การขาดทุน หรือความพอใจที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์กร

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ ข้อมูลที่แสดงถึงการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลที่เกิดจากการตอบรับจากสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อวัตถุดิบ

วิทยา คู่วิรัตน์ (2539) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบระบบที่สำคัญมี 5 ประการ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า
2. กระบวนการ
3. ผลผลิต
4. ข้อมูลย้อนกลับ
5. สภาพแวดล้อม

พรเทพ ฐู่แผน (2546) ได้สรุปองค์ประกอบของระบบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า
2. กระบวนการ
3. ผลผลิต
4. ข้อมูลย้อนกลับ

ชนาธิป ทุ้ยแป (2551) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของระบบ พบว่า องค์ประกอบของระบบที่นิยมใช้ในการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย

1. ปัจจัยนำเข้า
2. กระบวนการ
3. ผลผลิต
4. ข้อมูลย้อนกลับ

จากแนวคิดของกลุ่มนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปองค์ประกอบของระบบสำคัญได้ 4 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ ดังนี้
 รัตนะ บัวสนธ์ (2550, หน้า 2-4) กล่าวถึง การพัฒนานวัตกรรมว่า ในการวิจัยและพัฒนา จะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สืบเสาะหาปัญหาปัจจุบัน ปัญหาหรือความต้องการ ในขั้นนี้จะเป็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์หรือสืบเสาะหาปัญหาปัจจุบัน ตลอดจนความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งว่า การปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวนี้ ในสภาพปัจจุบันมีลักษณะอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคใดบ้าง และมีความต้องการในการแก้ไขหรือพัฒนางานที่กล่าวให้ดีขึ้นหรือไม่อย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรม ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องมาจากขั้นตอนที่ 1 กล่าวคือ เมื่อได้ผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาแล้ว ก็จะนำผลที่ได้นั้นมาใช้ การออกแบบหรือวางแผนที่จะทำการสร้างนวัตกรรม หลังจากนั้นจึงลงมือสร้างนวัตกรรมตามที่ออกแบบไว้ และเมื่อสร้างเสร็จก็จะมีการประเมินตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างส่วนต่างๆ ของนวัตกรรม และประเมินตรวจสอบความเหมาะสมก่อนที่จะนำนวัตกรรมไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ในขั้นตอนนี้จะมีการนำนวัตกรรมที่มีการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในการทดลองใช้นี้จะมีการดำเนินงานเป็นไปตามลักษณะของการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมิน และปรับปรุงนวัตกรรม ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลการใช้นวัตกรรมในภาพรวมทั้งจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำผลที่ได้รับนี้ไปเป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุงนวัตกรรมให้สมบูรณ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่วัตกรรม ในขั้นตอนนี้จะเป็นการเผยแพร่นวัตกรรมที่ได้ผ่านการทดลองใช้ ประเมินผลในภาพรวมและปรับปรุงขั้นสุดท้ายแล้วออกสู่กลุ่มผู้ใช้ในวงกว้าง

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ ที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การออกแบบ การตรวจสอบ การปรับปรุง และการนำไปใช้ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำขั้นตอนการพัฒนาระบบมาสู่การพัฒนา

รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบ การสร้างรูปแบบ โดยออกแบบและตรวจสอบ หลังจากนั้นนำรูปแบบไปปรับปรุง เพื่อทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ซึ่งนำมาสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม

แนวคิดทฤษฎีการใช้เทคนิคเดลฟาย

เทคนิคเดลฟาย (Delphi) เป็นเทคนิคที่ได้รับการนิยมนำมาใช้แพร่หลายในหมู่นักวิจัยทางการศึกษาในปัจจุบันนี้ เพราะเทคนิคเดลฟายจะเปิดโอกาสให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่รู้เรื่องนั้นอย่างแท้จริงได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ โดยไม่มีการเผชิญหน้าโดยตรงเช่นเดียวกับการระดมสมอง (Brain storming) หรือการประชุมกลุ่มแบบอื่น ๆ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็น และผู้เชี่ยวชาญยังมีโอกาสถกเถียงความคิดเห็นของตนอย่างรอบคอบ ทำให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ซึ่งจะทำการตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ก็ตามเป็นไปอย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

ความเป็นมาของเทคนิคเดลฟาย

เดลฟาย (Delphi) เป็นชื่อเมืองในประเทศกรีซ (Greek city) ตั้งอยู่ในรัฐโฟซิซ (Phocis) บริเวณที่ราบลุ่มทางตอนใต้ของเทือกเขาพาร์นาซัส (Mt. Parnassus) ซึ่งสูงประมาณ 2,000 ฟุต (610 เมตร) เหนืออ่าวคอร์ินธ์ (Gulf of Corinth) ไปประมาณ 6 ไมล์ (9.65 กิโลเมตร) ณ เมืองเดลฟายนี้เป็นที่ตั้งของเทวสถาน โบราณที่มีชื่อเสียง และเป็นสถานที่อันศักดิ์สิทธิ์ของชาวกรีก ตามตำนานเล่าว่าซีอุส (Zeus) ต้องการที่จะกำหนดสถานที่ตั้งที่แน่นอนซึ่งเป็นจุดศูนย์กลางของโลก จึงได้ปล่อยนกอินทรีสี่ขา 2 ตัว และได้พบจุดดังกล่าว กำหนดจุด (Marked) เรียกว่า โอมฟาโลส (Omphalos) มีลักษณะเป็นหินทรงกลมรูปไข่ปรากฏอยู่ในเทวสถานแห่งสำนักของ เทพอพอลโล และมีความเชื่อว่าเมืองเดลฟายถูกรอบครองโดยเทพเกอา (Gaea goddess) ผู้ครอง ต่อมา คือ ลูกสาวชื่อ เทมิส (Themis) และสุดท้ายคือ พอลโล (The Encyclopedia Americana, 1999, pp. 677-678; The New Encyclopedia Britannica, 1988, p. 979)

ในเทวสถานอันศักดิ์สิทธิ์ของสำนักเทพอพอลโลนี้ ภายในเป็นที่ประดิษฐานเทวรูปทองคำของเทพอพอลโล การบูชาเทพอพอลโลนี้ มีขึ้นที่เมืองเดลฟายก่อนคริสตกาล 800 ปี ผู้คนในสมัยนั้นนิยมมาสักการะเทพเจ้าในเทวสถานนี้ มีจุดประสงค์อีกประการหนึ่ง คือ เพื่อขอคำทำนาย (ปัจจุบันยังพบเห็นคตินี้ในหมู่คนไทย และคนทั่วโลก เช่น การเสี่ยงใบเชียมซี การทรงเจ้า เป็นต้น การทำนายนี้จะผ่านพระหรือนักบวช หรือให้พระเป็นผู้ทำนายเอง จากการดูเครื่องในสัตว์ที่ใช้เป็นเครื่องเช่น ไหว้ และคำทำนายนี้เชื่อกันว่าเป็นความจริง หรือเป็นประกาศิตของเทพอพอลโล อาการหรือลักษณะพิธีกรรมการทำนายของพระนั้น จินตนาการเหมือนเป็นผู้วิเศษนั่งบนบัลลังก์

ท่ามกลางกลิ่นธูปควัน (Turoff & Hiltz, n.d.; Web site, Fazio, 1987, p. 288) คติดังกล่าว ทำให้วิธีเคลฟาย เป็นวิธีสำหรับคาดการณ์ หรือทำนายสิ่งที่ยังคลุมเครือไม่ทราบแน่ชัดว่า คือ อะไรในขณะนั้น วิธีการเคลฟายจึงถูกนำมาใช้เป็นวิธีการวิจัยเพื่อหาความรู้ ความจริงได้ อุปมาพระผู้ทำนาย หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้รู้ ผู้นำของ ไปเช่น ไหว้เพื่อขอคำทำนาย หมายถึง ผู้วิจัย ส่วนเครื่องเช่น ไหว้ คือ สิ่งที่ถูกศึกษา การทำนาย คือ การแปลความหมาย หรือตีความหมายข้อมูล ซึ่งเป็นผลวิจัย หรือความรู้ความจริง

เทคโนโลยีของการพยากรณ์อนาคตได้เกิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1944 และนำไปสู่วิธีเคลฟาย ที่สุด (เมื่อ Helmer and Dalkey ได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1950) ขณะนั้นพลเอกอาร์โนลด์ (General Arnold) ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการก่อตั้ง โครงการก่อตั้งองค์กรวิจัยและพัฒนา (Project RAND) ได้สนใจเกี่ยวกับเรื่องการคาดการณ์ของความสามารถของเทคโนโลยีในอนาคตซึ่งอาจเป็นที่สนใจทางการทหาร เขาจึงได้จัดตั้งองค์กรวิจัยและพัฒนาขึ้น ในบริษัทดักลาส แอร์คราฟท์ (Douglas Aircraft company) เมื่อปี ค.ศ.1946 (RAND เป็นอักษรย่อของ Research and development) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสงครามภาคพื้นยุโรป (Broad subject of inter-continental warfare other than surface) และในเดือนพฤษภาคม ปี ค.ศ.1946 รายงานฉบับแรกของเรนดัลได้เกิดขึ้นชื่อ “Preliminary design of an experimental world-circling spaceship” ต่อมาเรนดัลได้ก่อตั้งองค์กรใหม่ รู้จักกันในนามของ บริษัทเรนดัล (RAND Corporation) ประกอบด้วยทีมนักวิจัยหลายสาขา เพื่อวิจัยและพัฒนาความก้าวหน้าและส่งเสริมวิทยาศาสตร์ การศึกษา และประโยชน์ต่อสวัสดิภาพ ความปลอดภัยของชาวอเมริกัน (The Delphi Method, n.d.; Web site; RAND, n.d.)

ในปี ค.ศ. 1959 Helmer and Racher ซึ่งเป็นเพื่อนนักวิจัยในบริษัทเรนดัลได้เขียนเอกสาร เรื่อง The epistemology of the inexact sciences (The Delphi Method, n.d.; Fowles, 1978) ในเอกสารนี้กล่าวถึงพยากรณ์ว่า เป็นศาสตร์แขนงหนึ่งซึ่งยัง ไม่ได้พัฒนาความรู้ไปถึงจุดที่มีฐานะเป็นกฎทางวิทยาศาสตร์ (Scientific law) แต่หลักฐานหรือข้ออ้างจากผู้เชี่ยวชาญนั้นจะเป็นที่ยอมรับได้ ปัญหาที่สำคัญ คือ เราจะทำให้หลักฐานหรือข้ออ้างจากผู้เชี่ยวชาญนั้นมีความสอดคล้องกัน หรือเป็นคำกล่าวตรงกันอย่างไร วิธีเคลฟายจึงยอมรับการวินิจฉัยเรื่องราวต่าง ๆ จากคนที่เป็นผู้รอบรู้ หรือที่เรียกว่า “ผู้เชี่ยวชาญ” แต่อย่างไรก็ตามปัญหาที่ตามมาคือ ผู้เชี่ยวชาญที่วินิจฉัยในประเด็นหรือเรื่องราวต่าง ๆ นั้น ถ้าใช้เพียงคนเดียวจะยอมรับได้หรือไม่ แต่ถ้าหากใช้ผู้เชี่ยวชาญหลายคนในลักษณะของการประชุม (Group meeting) แล้วจะก่อให้เกิดการคล้อยตามผู้นำหรือไม่ และเพื่อเป็นการแก้ไขจุดอ่อนและข้อบกพร่องดังกล่าว จึงเกิดการพัฒนาข้อตกลงทางทฤษฎี และกระบวนการทางวิธีวิทยา (Theoretical assumption and methodological process) ของการพยากรณ์ จึงเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1950 และ 1960 ที่บริษัทเรนดัลแห่งนี้ เพื่อพยากรณ์ลักษณะทิศทางของ

อนาคตที่ได้จากการกลั่นกรอง ตรวจสอบ เพื่อวินิจฉัยจากคณะผู้เชี่ยวชาญ ซึ่ง Helmer and Dalkey เป็นผู้พัฒนาวิธีการนี้ขึ้น

ความหมายของเดลฟาย

Jensen (1996, p. 857) ให้คำนิยามของเทคนิคเดลฟายว่า เป็นการจัดทำอย่างละเอียดรอบคอบ ในการที่จะสอบถามบุคคลด้วยแบบสอบถามในเรื่องต่าง ๆ เพื่อที่จะได้ให้ข้อมูล และความคิดเห็นกลับมา โดยมุ่งที่จะรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจ และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต

Johnson (1993, p. 982) ได้ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายว่า เป็นเทคนิคของการรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจที่มุ่งเพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจ แต่เดิมที่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่ง โดยเฉพาะ หรือความคิดเห็นของกลุ่มหรือมติของที่ประชุม

Linstone and Turroff (1975, p. 445) ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายว่า เป็นกระบวนการที่ใช้ในการสื่อสารระหว่างบุคคล เพื่อรวบรวมความคิดเห็นการตัดสินใจต่อประเด็นต่าง ๆ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ พร้อมทั้งมีการใช้ข้อสรุปและผลย้อนกลับ (Feed back) ให้บุคคลนั้น ๆ ได้พิจารณา

สุวรรณา เชื้อรัตนพงษ์ (2538, หน้า 26; ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2535, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายว่า เป็นขบวนการที่รวบรวมความคิดเห็น หรือการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับอนาคตจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องอันเดียวกัน และมีความถูกต้องน่าเชื่อถือมากที่สุด โดยที่ผู้ทำการวิจัยไม่ต้องนัดสมาชิกในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้มาประชุมพบปะกัน แต่ขอให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจปัญหา ในรูปแบบของการตอบแบบสอบถาม

ประยูร ศรีประสาธน์ (2523, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายว่า เป็นขบวนการที่จะเสาะหาความคิดเห็นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มคน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเวลา ปริมาณ สภาพการณ์ที่ต้องการให้เป็น ทั้งนี้ใช้วิธีการเสาะหาความคิดเห็นด้วยการใช้แบบสอบถามแทนการเรียกประชุม

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟาย คือ กระบวนการหรือเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจหรือลงข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเป็นระบบที่ปราศจากการเผชิญหน้าโดยตรงของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ หรือกล่าวได้ว่า เทคนิคเดลฟาย เป็นการทำนายเรื่องราวที่จะเป็นไปในอนาคต ด้วยวิธีการรวบรวมคำตอบในเรื่องที่จะศึกษา จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นที่สอดคล้อง ถูกต้อง และน่าเชื่อถือที่สุด

ข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิคเดลฟาย

จากนิยามความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้แสดงให้เห็นข้อตกลงเบื้องต้น และคุณลักษณะของเทคนิคเดลฟาย ดังนี้ (Fuller and Chantavanich, 1976, p. 921)

1. เทคนิคนี้เพื่อเสาะหาความคิดเห็นของกลุ่มคน ด้วยการตอบแบบสอบถาม ดังนั้นผู้เชี่ยวชาญ จึงจำเป็นต้องตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นในแต่ละขั้นตอนการตอบ หรือการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญจะมีความถูกต้อง และความตรงสูงเมื่อผู้เชี่ยวชาญนั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ศึกษา
2. เทคนิคนี้ไม่ต้องการให้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมีผลกระทบ หรือมีอิทธิพลของกลุ่มที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในการตอบแบบสอบถาม ดังนั้นผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะไม่ทราบว่ามีใครบ้าง และไม่ทราบว่าแต่ละคนมีความคิดเห็นในแต่ละข้ออย่างไร
3. ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบแบบสอบถามด้วยการกลั่นกรองอย่างละเอียดรอบคอบ และเพื่อให้คำตอบที่ได้รับมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจะต้องแสดงความคิดเห็น

ขั้นตอนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

1. การพิจารณาหัวข้อปัญหาที่จะศึกษา เทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการศึกษาสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแรกเริ่มของการค้นพบการวิจัยโดยเทคนิคเดลฟาย จะใช้เทคนิคเดลฟายในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แต่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเทคนิคเดลฟายสามารถนำไปใช้ในการศึกษาปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน เช่น ด้านการศึกษา สาธารณสุข วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอื่น ๆ ปัญหาที่เหมาะสมสำหรับเทคนิคเดลฟายไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต แต่อาจเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันก็ได้ เช่น (Linstone & Turoff, 1975, p. 4) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟายสามารถใช้ในเรื่องต่อไปนี้ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ในปัจจุบันหรืออดีตที่ยังไม่มีข้อมูลถูกต้อง การสำรวจ การวางแผนชุมชนหรือชนบท การจัดลำดับค่านิยมบุคคล การศึกษารูปแบบที่เหมาะสมเหล่านี้ เป็นต้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การเลือกหัวข้อการวิจัยโดยเทคนิคเดลฟายอาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำนายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต การสำรวจ การวางแผน การจัดลำดับค่านิยมและการศึกษารูปแบบที่เหมาะสม

2. การเลือกผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากเทคนิคเดลฟายเป็นกระบวนการศึกษาวิจัยโดยการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจึงเป็นสิ่งสำคัญในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Pill, 1971 อ้างถึงใน สมบูรณ์ ดันยะ, 2524, หน้า 67) ได้แสดงความคิดเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญจะหมายรวมถึงทุกคนซึ่งสามารถให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการได้ ดังนั้น ในการคัดเลือก

ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยเทคนิคเคลฟายน์ ผู้วิจัยจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบว่าบุคคลนั้น มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการศึกษามากน้อยเพียงใด หรือพิจารณาว่าบุคคลนั้นสามารถที่จะให้ ข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของการวิจัยหรือไม่

2.1 วิธีการเลือกผู้เชี่ยวชาญ (สมบัติ สุวรรณพิทักษ์, 2528, หน้า 52) ได้เสนอวิธีการ เลือกผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

2.1.1 การสำรวจความคิดเห็นของบุคคลอื่น ได้แก่ การให้ผู้อื่นได้ลงมติหรือ แสดงความคิดเห็นว่าใครบ้างที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ บุคคลที่จะให้ความเห็นได้ คือ บุคคล ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพในสาขานั้น ๆ

2.1.2 การสำรวจความคิดเห็นจากบุคคลสำคัญในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ (Key information) เป็นวิธีการของการสำรวจผู้เชี่ยวชาญ โดยอาศัยข้อมูลและความรู้จากบุคคลสำคัญ ในสาขานั้น ๆ ให้ระบุรายชื่อของบุคคลที่เห็นว่ามีความชำนาญในเรื่องดังกล่าว วิธีการนี้ คือ การสำรวจจากผู้เชี่ยวชาญ

2.1.3 การเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยการวิเคราะห์และสำรวจ ผลงานที่ปรากฏอาจจะ เป็นหนังสือพิมพ์ สิ่งพิมพ์ เอกสาร หรือผลงานวิจัย เพื่อที่จะได้ข้อมูลว่าบุคคลใดมีผลงานในเรื่อง นั้น ๆ ในปริมาณเท่าใด ซึ่งจะช่วยให้ผู้วิจัยทราบว่าใครบ้างที่เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการศึกษา

2.2 จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเคลฟายน์นั้น จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่จะ เข้าร่วมโครงการนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้เชี่ยวชาญ ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเอกพันธ์สูง จะใช้ ผู้เชี่ยวชาญ 10-15 คน แต่ถ้าผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นเอกพันธ์ต่ำก็อาจต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญมากกว่า 30 คน จำได้ความเชื่อมั่นสูง แต่ผลจากการวิจัย พบว่า ถ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยทั่วไปหากมีจำนวน ตั้งแต่ 17 คนขึ้นไปแล้ว อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อย (เกษม บุญอ่อน, 2522, หน้า 27-28 อ้างถึงใน แสงเพ็ช ทองไชย, 2552, หน้า 89)

McMillan (1971 อ้างถึงใน เกษม บุญอ่อน, 2522, หน้า 27-28) ได้เสนอผลการวิจัย เกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัย และค่าการเปลี่ยนแปลงของความคลาดเคลื่อนใน การประชุมประจำปีของ California Junior College Association เมื่อ พ.ศ. 2524 ซึ่งผลของการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนผู้เชี่ยวชาญและการลดลงของความคลาดเคลื่อน (วาโร เฟ็งส์วัสต์, 2543, หน้า 31; ลัดดาวัลย์ หวังพานิช, 2545, หน้า 38-39)

| จำนวนผู้เชี่ยวชาญ | ความคลาดเคลื่อน | ความคลาดเคลื่อนลดลง |
|-------------------|-----------------|---------------------|
| 1-5 | 1.20-0.07 | 0.50 |
| 5-9 | 0.07-0.58 | 0.12 |
| 9-13 | 0.58-0.54 | 0.04 |
| 13-17 | 0.54-0.50 | 0.04 |
| 17-21 | 0.50-0.48 | 0.02 |
| 21-25 | 0.48-0.46 | 0.02 |
| 25-29 | 0.46-0.44 | 0.02 |

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าเมื่อใช้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป ค่าของความคลาดเคลื่อนและค่าความคลาดเคลื่อนลดลง จะลดลงในอัตราคงที่ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการวิจัยโดยเทคนิคเดลฟายควรจะใช้ผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 17 คนขึ้นไป (วาโร เฟ็งส์วัสต์, 2543, หน้า 31; ลัดดาวัลย์ หวังพานิช, 2545, หน้า 38-39)

3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายเป็นการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม ถามผู้เชี่ยวชาญคนเดียวกันหลายครั้ง เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่แท้จริงและเที่ยงตรงโดยทั่วไปแล้วจะมีการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 3-4 รอบ ตามขั้นตอนการสอบถาม ดังต่อไปนี้

รอบที่ 1 แบบสอบถามในรอบแรกมักเป็นคำถามปลายเปิด มีจุดมุ่งหมาย เพื่อรวบรวมความคิดเห็นแก่ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้คำถามอย่างกว้าง ๆ บางครั้งผู้วิจัยอาจสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดก็ได้ ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ กรณีเช่นนี้ผู้วิจัยควรเว้นช่องว่างในส่วนท้ายของคำถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมตามต้องการ

รอบที่ 2 แบบสอบถามในรอบที่ 2 จะพัฒนามาจากคำตอบแบบสอบถามในรอบแรก โดยผู้วิจัยจะรวบรวมความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมดสังเคราะห์เข้าด้วยกัน ตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก จากนั้นก็จัดสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ส่งกลับไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นอีกครั้ง เพื่อลงมติจัดระบบความสำคัญของแต่ละข้อหากมีคำถามข้อใดที่ไม่ชัดเจน หรือควรมีการแก้ไขสำนวนผู้เชี่ยวชาญสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้

รอบที่ 3 ผู้วิจัยจะนำคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดในรอบที่ 2 มาหาค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ของแต่ละข้อ

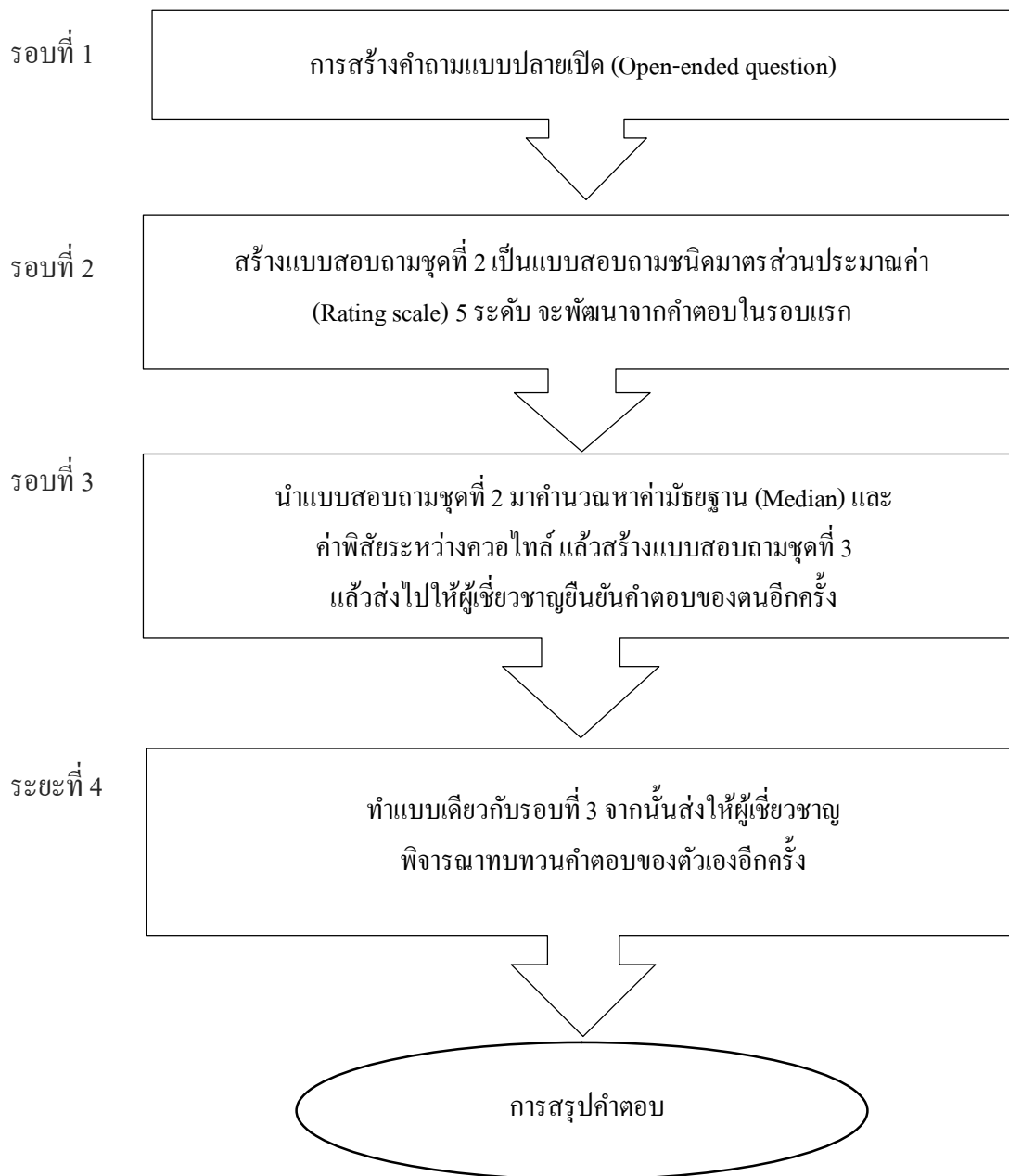
เพื่อนำคำเหล่านี้ใส่เพิ่มไปในแบบสอบถามรอบที่ 3 ที่มีข้อความเดิม พร้อมทั้งแสดงคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญพิจารณาใหม่ โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของตนเองกับกลุ่ม ว่ายังยืนยันคำตอบเดิมให้แสดงเหตุผลประกอบ

รอบที่ 4 ทำตามขั้นตอนเดียวกับรอบที่ 3 แล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้ง ซึ่งโดยทั่วไปมักตัดรอบนี้ออก เพราะความคิดเห็นในรอบที่ 3 และรอบที่ 4 มีความแตกต่างกันน้อยมาก และข้อมูลที่ได้เพิ่มเติมนี้ก็มักไม่คุ้มกับความพยายามในการดำเนินการจัดทำ (Rasp, 1973, p. 647 อ้างถึงใน ประยูร ศรีประสาธน์, 2523, หน้า 55) สำหรับการตัดสินใจว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันหรือไม่นั้น ผู้วิจัยจะต้องเลือกให้เหมาะสม หากแสดงความคิดเห็นในเรื่องเวลา ปริมาณ ควรใช้คำมัธยฐาน สำหรับกรณีที่ทำนายเวลา ปริมาณ หรือสถานการณ์ในอนาคต จะใช้ฐานนิยม ส่วนค่าเฉลี่ยอาจไม่เหมาะสม โดยปกติพิจารณาจากการคำนวณหาค่ามัธยฐาน และฐานนิยม ส่วนค่าเฉลี่ยอาจไม่เหมาะสมเนื่องจากมาตราที่ใช้กับคำถามมีเพียงเล็กน้อย

นอกจากนี้ ยังใช้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อพิจารณาการกระจายความคิดเห็น หากข้อความใดมีพิสัยระหว่างควอไทล์กว้าง แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่างกันมาก ข้อความใดมีพิสัยระหว่างควอไทล์แคบ แสดงถึงความสอดคล้องกันของความคิดเห็นซึ่งอาจนำข้อความนั้นมาเป็นข้อสรุปของการวิจัยได้ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยไม่ควรละเลยข้อความที่มีพิสัยกว้างบางกรณีอาจเป็นข้อความที่มีประโยชน์

4. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ข้อพึงระวังสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การเว้นช่วงระยะเวลาการตอบแบบสอบถามแต่ละรอบ หากเว้นระยะนานเกินไปอาจทำให้ขาดความต่อเนื่องในความคิด ผู้ตอบอาจลืมเหตุผลในการตอบแบบสอบถามรอบก่อนหน้านั้น หรืออาจเกิดเหตุการณ์บางอย่างที่ทำให้เกิดความไม่แน่ใจในคำตอบ หรืออาจทำให้ขาดความสนใจในการตอบแบบสอบถาม ดังนั้น ผู้วิจัยจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะได้รับความร่วมมือและความสนใจที่จะตอบแบบสอบถามให้ครบทุกรอบ

5. การรายงานผล การเขียนรายงานให้แสดงค่าสถิติที่วิเคราะห์ไว้ทั้งหมดพร้อมทั้งเหตุผล จากรายละเอียดของเทคนิคเดลฟายดังกล่าว สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 3 ขั้นตอนของเทคนิคเดลฟาย

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เทคนิคเดลฟายใช้ได้ผลอย่างสมบูรณ์

1. เวลา ผู้ทำการวิจัยควรมีเวลาพอที่จะดำเนินการวิจัย เทคนิควิธีนี้โดยทั่วไปใช้เวลาประมาณ 2 เดือน จึงสำเร็จกระบวนการ อาจช้าหรือเร็วเพียงใด (สุวรรณา เชื้อรัตนพงศ์, 2538, หน้า 57; ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2535, หน้า 34)

2. ผู้เชี่ยวชาญเทคนิคเคลฟายต้องอาศัยความคิดเห็นจากการออกแบบสอบถาม ฉะนั้น ความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับจะต้องขึ้นอยู่กับ การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญที่ถูกคัดเลือก จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในเรื่องที่ศึกษาอย่างแท้จริง หรือผู้ที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบ มีประสบการณ์ในประเด็นที่ศึกษา ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ตั้งใจและยินยอม เสียสละเวลา โดยตลอดงานวิจัย (ประยูร ศรีประสาธน์, 2523, หน้า 59; สุวรรณ เชื้อรัตนพงศ์, 2538, หน้า 27; ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2535, หน้า 39)

3. จำนวนผู้เชี่ยวชาญ จากการศึกษาวิจัย พบว่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมในเทคนิคเคลฟายไม่ได้กำหนดไว้แน่นอนว่าควรจะใช้จำนวนเท่าใด แต่ก็มีบางท่าน กล่าวว่า การเพิ่มจำนวนผู้เชี่ยวชาญให้มากขึ้นจะทำให้ผลน่าเชื่อถือมากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กล่าวคือ หากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneous group) อาจใช้เพียง 10-15 คน (ชนิดา รัชกุลพลเมือง, 2531, หน้า 18) หากผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นวิวิธพันธ์ อาจต้องให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวนมาก และจากการศึกษา พบว่า หากผู้เชี่ยวชาญจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราลดลงของความคลาดเคลื่อนจะน้อยลงมากจนคงที่ (Macmillan, 1971, p. 926 อ้างถึงใน เกษม บุญอ่อน, 2522, หน้า 28)

4. แบบสอบถาม หัวใจสำคัญของเทคนิคเคลฟาย คือ แบบสอบถาม (Questionair) แบบสอบถามที่ใช้ในกระบวนการวิจัยจะต้องมีความชัดเจน ง่ายแก่การอ่าน และผู้ตอบแต่ละคน เข้าใจตรงกัน ในคำถามหรือข้อความเดียวกัน นอกจากนี้การตอบแบบสอบถามจะต้องมีการตอบหลายรอบ โดยทั่วไป 3-4 รอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เนื่องจากเกิดกระบวนการคิดที่กลั่นกรองหลายรอบของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบแรกใช้แบบสอบถามปลายเปิด ส่วนรอบต่อ ๆ ไปใช้แบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (ประยูร ศรีประสาธน์, 2523, หน้า 58; สุวรรณ เชื้อรัตนพงศ์, 2538, หน้า 28; ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2535, หน้า 39)

5. ผู้วิจัยต้องมีความรอบคอบถี่ถ้วน ในการวิเคราะห์คำตอบในแต่ละรอบและให้ความสำคัญกับคำตอบที่ได้เท่าเทียมกัน ไม่มีความลำเอียง หรือนำความคิดเห็นส่วนตัวเข้าไปพิจารณาด้วย เพราะอาจส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวิจัยได้

สรุปได้ว่า เทคนิคเคลฟาย เป็นเทคนิคของกระบวนการกลุ่ม เพื่อหาคำตอบและดำเนินการใช้การตัดสินใจคุณค่าผู้เชี่ยวชาญ มุ่งไปสู่ความเห็นพ้องต้องกันในหัวข้อของการศึกษาที่กำหนด วิธีการนี้เป็นวิธีการให้ปัจเจกบุคคลได้มุ่งความสนใจและโต้แย้งต่อปัญหาโดยไม่เปิดเผยตนเอง โดยการส่งแบบสอบถามหลาย ๆ รอบ แล้วนำผลของการส่งแบบสอบถามแต่ละรอบมาตรวจสอบ วิเคราะห์ เมื่อวิเคราะห์แล้วนำผลไปใช้สร้างแบบสอบถามรอบต่อไป

นอกจากนี้ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2535, หน้า 25-26) ได้กล่าวถึงจุดเด่น จุดด้อยของ การนำเทคนิคเดลฟายมาใช้ในการวิจัย ดังนี้

จุดเด่นของเทคนิคเดลฟาย

1. เป็นเทคนิคที่สามารถรวบรวมความคิดเห็น โดยไม่ต้องมีการพบปะหรือประชุมกัน ซึ่งเป็นกรทุ่เวลาและค่าใช้จ่าย
2. ข้อมูลที่ได้จะเป็นคำตอบที่น่าเชื่อถือ เพราะเป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญใน สาขาวิชานั้นอย่างแท้จริง คำตอบได้มาจากการข้ถามหลายรอบ จึงเป็นคำตอบที่ได้กลั่นกรองแล้ว ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างเต็มที่และอิสระ ไม่ได้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพล ทางความคิดหรืออำนาจเสียงส่วนใหญ่ เพราะผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นจะไม่ทราบว่ามีใครอยู่ในกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญบ้าง และไม่ทราบด้วยว่าแต่ละคนมีความคิดเห็นอย่างไร
3. นักวิจัยสามารถระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้โดยไม่จำกัด ทั้งในเรื่อง ของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ สถาปณุมิศาสตร์ หรือเวลา
4. เป็นเทคนิคที่มีขั้นตอนการดำเนินงานไม่ยากนัก และได้ผลอย่างรวดเร็ว มี ประสิทธิภาพ
5. นักวิจัยสามารถทราบลำดับความสำคัญของข้อมูล และเหตุผลในการตอบ รวมทั้ง ความสอดคล้องในเรื่องความคิดเห็นได้อย่างดี

จุดด้อยของเทคนิคเดลฟาย

1. ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกมิใช่เป็นผู้ที่มีความสามารถ หรือเชี่ยวชาญในสาขานั้น อย่างแท้จริง ซึ่งทำให้ข้อมูลที่ได้ขาดความเชื่อมั่นได้
2. ผู้เชี่ยวชาญไม่เต็มใจให้ความร่วมมือในการวิจัยอย่างแท้จริงโดยตลอด
3. นักวิจัยขาดความรอบคอบ หรือมีความลำเอียงในการพิจารณาวิเคราะห์คำตอบที่ได้ แต่ละรอบ
4. แบบสอบถามที่ส่งไปสูญหายระหว่างทาง หรือไม่ได้รับคำตอบกลับมาครบ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

ความหมายของหลักธรรมาภิบาล (Good governance)

คำว่า “Good governance” เริ่มนำมาใช้กันเมื่อ ช่วงต้น พ.ศ. 2523 ซึ่งในช่วงนั้น นักวิชาการส่วนใหญ่ต่างเห็นพ้องกันว่า แนวทางการบริหารภาครัฐที่เป็นอยู่ไม่สอดคล้องกับ เศรษฐกิจและสังคมโลกที่ปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา และมีความจำเป็นต้องมีการปฏิรูป และ ปรับปรุงรูปแบบการปกครองใหม่ ในช่วงเวลาดังกล่าวมีองค์กรระหว่างประเทศที่สำคัญ ๆ เช่น

ธนาคารโลก และกองทุนนานาชาติได้เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุน และพัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองที่ดีที่เรียกกันทั่วไปว่า Good governance หรือ ธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล เป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤต คือ ธรรม กับ อภิบาล ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้คำนิยามไว้ ดังนี้

ธรรม คือ คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักประพฤติปฏิบัติในศาสนา ความจริง ความถูกต้อง ความยุติธรรม กฎ กฏเกณฑ์ กฎหมาย สิ่งทั้งหมด สิ่งของ

อภิบาล คือ บำรุงรักษา ปกครอง ปกป้อง หรือคุ้มครอง

ดังนั้น ธรรมาภิบาล จึงมีความหมายว่า วิธีการปกครองที่ไปสู่ความดีงามที่ยั่งยืน อันได้แก่ ความรุ่งเรืองและความผาสุกของปวงชนทั้งปวง

เนื่องจากมีองค์กรและผู้ให้ความหมายมากมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมคำนิยามที่องค์กรหลักและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ เช่น

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nation Development Program: UNDP) ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์การสหประชาชาติเกือบ 20 แห่ง ซึ่งมีโครงการในประเทศไทย รวมเป็นทีมงานองค์การสหประชาชาติในประเทศไทย มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาประเทศไทย โดยเสริมสร้างแนวคิดเชิงนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนา ได้ให้นิยามความหมายของ Good governance หรือธรรมาภิบาลว่า คือการใช้อำนาจทางการเมือง การบริหารและเศรษฐกิจในการดำเนินการกิจ กิจกรรมต่าง ๆ ของประเทศ ในทุกระดับโดยมีกลไกกระบวนการสถาบันซึ่งประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ สามารถแสดงออกถึงความต้องการผลประโยชน์ การใช้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย โดยผ่านกลไกกระบวนการสถานเหล่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก)

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า Good governance คือ การมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล (อมรา พงศาพิชญ์ และนิตยา ภัทรลิตะพันธ์, 2541, หน้า 27)

ธนาคารโลก (World bank) ได้ให้ความหมายของ Good governance ว่าหมายถึง การกำหนดกลไกอำนาจของภาครัฐ ในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนา การดำเนินการกำหนดนโยบายที่ประชาชนสามารถรับทราบและเข้าใจได้ มีลักษณะที่เปิดเผยและเป็นนโยบายที่มีประโยชน์ (บุษบง ชัยเจริญ และบุญมี ลี, 2544, หน้า 7)

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543, หน้า 63) ได้กล่าวถึง Good governance หมายถึง กรอบในการบริหารจัดการขององค์กรต่าง ๆ ในการบริหารระบบบริษัทที่จะเรียกว่า Corporate good governance

ธีรยุทธ บุญมี (2541, หน้า 17) ซึ่งเป็นนักวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ เรียก Good governance ว่า ธรรมรัฐ และได้ให้ความหมายว่า คือ กระบวนการความสัมพันธ์ (Interaction relation) ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการและประชาชนโดยทั่วไป ในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดิน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ การบริหารประเทศที่ดีควรเป็นความร่วมมือแบบสื่อสาร 2 ทาง ระหว่างรัฐบาลประชาธิปไตยและฝ่ายสังคมเอกชน องค์กรที่ไม่ใช่หน่วยงานของรัฐ (NGO) โดยเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ การร่วมกันกำหนดนโยบาย (Shared policy making) และการจัดการตนเอง (Self management) ของภาคสังคมเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นธรรมมากขึ้น

อานันท์ ปันยารชุน (2542, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาลว่า เป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคล และสถาบันทั่วไป ภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกัน ได้กระทำลงไป ในหลายทาง มีลักษณะเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลาย และขัดแย้งกันได้

ชัยอนันต์ สมุทรวานิช (2541, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาลว่า เป็นกลไกของรัฐทั้งทางการเมืองและการบริหารมีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใส และรับผิดชอบ เป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลัก

นฤมล ทับจุมพล (2541, หน้า 57) ได้ให้ความหมายของ Good governance ว่าเป็น ลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจทางการเมือง เพื่อจัดการงานของบ้านเมือง โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อพัฒนาการมีธรรมาภิบาลจะช่วยให้มีการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้ เพราะรัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการทางกฎหมายที่มีอิสระ ที่ทำให้การดำเนินการเป็นไปตามสัญญา มีระบบราชการ ระบบนิติบัญญัติ และสื่อมวลชนที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้

จากคำนิยามขององค์กรและนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลมาแล้วในข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีแนวความคิดที่คล้ายคลึงกันพอสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หรือ Good governance หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบ 3 ส่วนของสังคมเข้าด้วยกัน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมและให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์

ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างสมดุล ซึ่งจะส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศชาติเป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล

สำหรับการปกครองหรือการบริหารจัดการบ้านเมืองให้เกิดความผาสุก หรือเรียกตามภาษา ร่วมสมัยว่า การบริหารจัดการที่ดีให้มีประสิทธิภาพให้เกิดประสิทธิผล หลักการนี้ทางตะวันตกใช้ คำว่า Good governance ซึ่ง UN ESCAP กล่าวไว้ ประการมี ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยอิสระและ เต็มใจ
 2. การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of law) ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายอย่างเสมอภาค และเป็นธรรมภายใต้กฎหมายเดียวกัน
 3. ความโปร่งใส (Transparency) มีการตรวจความถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลอย่าง ตรงไปตรงมา
 4. ความรับผิดชอบ (Responsiveness) ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการทำงาน กล่าวตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจนั้น ๆ
 5. ความสอดคล้อง (Consensus oriented) กำหนดและสรุปความต้องการของบุคคลใน สังคม โดยพยายามหาจุดสนใจ และความสอดคล้องกันของสังคมด้วยวิธีการเรียนรู้วัฒนธรรมของ สังคมนั้น เพื่อเป็นการลดความขัดแย้ง
 6. ความเสมอภาค (Equity and inclusiveness) ถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชน พึงได้รับจากรัฐ ทางการบริหารด้านสวัสดิการ สาธารณูปโภค และด้านอื่น ๆ
 7. การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and efficiency) เป็นวิธีการจัด การทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการลงทุน การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์ สูงสุด โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
 8. การมีเหตุผล (Accountability) ประชาชนทุกคนต้องตัดสินใจและรับผิดชอบต่อ การกระทำของตนอย่างสมเหตุสมผล ภายใต้กรอบกฎหมาย
- ชัยอนันต์ สมุทรวานิช ได้ให้ความหมายหลักธรรมาภิบาล หรือการจัดการที่ดี โดยหลัก สากลจะประกอบด้วยคุณสมบัตินี้ ดังนี้
1. ความรับผิดชอบต่อสาธารณะชน หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
 2. ความโปร่งใส หมายถึง สาธารณะชนสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้

3. ความมั่นใจ หมายถึง การมีหลักการที่แน่นอน เป็นธรรมที่ทำให้สาธารณชนมั่นใจ

4. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการในด้านกิจการของรัฐ

มหาธีร์ โมฮัมหมัด (n.d. อ้างถึงใน ไชยวัฒน์ คำชู, 2548) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า หมายถึง การใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ของชาติบ้านเมือง และหมายรวมถึง กระบวนการ ความสัมพันธ์ และสถาบันต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน ซึ่งประชาชนพลเมืองใช้เป็นเครื่องมือ หรือช่องทางในการบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับชีวิตประเทศ ซึ่งมีองค์ประกอบรวม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างหลักธรรมาภิบาล ได้แก่

1. การรับผิดชอบ
2. ความโปร่งใส
3. การปราบปรามทุจริตและการประพฤติมิชอบ
4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. กรอบกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม

สำหรับประเทศไทยนั้นเริ่มใช้คำว่า “ธรรมาภิบาล” หรือที่บางท่านเรียกว่า “ธรรมรัฐ” กันแพร่หลายภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ และหลังจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ทั้งนี้ เนื่องมาจากในหนังสือแสดงเจตจำนงกู้เงินจำนวน 17.2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ

จากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) รัฐบาลไทยให้คำมั่นว่าจะต้องสร้าง “Good governance” ขึ้นในการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งแสดงโดยปริยายว่า ทั้งรัฐบาลไทยและกองทุนการเงินระหว่างประเทศเชื่อว่าวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น เป็นผลส่วนหนึ่งมาจากการบริหารจัดการที่ไม่ดี หรือ อธรรมาภิบาล (Bad governance) ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3 (1) ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยมีหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of law) ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

จากข้อสรุปดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าหลักนิติธรรม หมายถึง การกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษาอันเป็นที่ยอมรับของบุคลากร และบุคลากรทุกคนยอมพร้อมใจ

ปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เหล่านี้ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎ ระเบียบ และ ข้อตกลงของสถานศึกษา มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม (Morality) ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมแก่ให้ เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่า “หลักคุณธรรม” หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม โดยธรรมแก่ให้บุคลากรในสถานศึกษายึดถือหลักนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่ หมู่คณะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของ คนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผย ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน ได้

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่า “ความโปร่งใส” หมายถึง การสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกัน และกัน ปรับปรุงกลไกการทำงานของสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา และมีการตรวจสอบได้ถูกต้องชัดเจน

4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม รับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวน การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

จากข้อความข้างต้นพอสรุปได้ว่า “การมีส่วนร่วม” หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญต่าง ๆ ของสถานศึกษา

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผล จากการทำงานของตนเอง

จากข้อความดังกล่าวพอสรุปได้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิ หน้าที่ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา การใส่ใจในปัญหาและการกระตือรือร้นใน การแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและความกล้าที่จะยอมรับผล

6. หลักความคุ้มค่า (Utility) ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยบรรจงคำให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน”

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า “หลักความคุ้มค่า” หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และสร้างสรรค์และมีคุณภาพ รวมถึงรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารที่ว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อส่งเสริมและผลักดันให้ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคเอกชน และภาคประชาชนได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ในการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักกฎหมาย การปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีส่วนรับผิดชอบในระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคม

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลพอสรุปได้ ดังนี้

หลักธรรมาภิบาล (Good governance) มาจากคำว่า ธรรมะ + อภิบาล หมายความว่า หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับทั้งผู้ออกกฎและผู้ปฏิบัติตาม ตลอดจนทุกคนในสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ ตลอดจนมีความชอบธรรมในการใช้อำนาจ

3. หลักความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวก เปิดเผยข้อมูลที่ต้องการ รวดเร็ว ไม่บิดเบือนหรือปิดบังบางส่วน

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เราทำทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมรับผิดชอบ

5. หลักความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ นอกจากจะต้องมีความรับผิดชอบต่อแล้วยังต้องสร้างกระบวนการให้หน่วยงานต่าง ๆ มาตรวจสอบได้ว่าการดำเนินงานของเราโปร่งใสจริง

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด คู้มเงิน คู้มเวลา คู้มแรงงาน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษากิจการบ้านตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจะช่วยให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีตามโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนช่วยในการพัฒนาปรับปรุงงานที่กำลังดำเนินการ หรือวางแผนการดำเนินงานในอนาคต โดยเน้นผลการปรับปรุงการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2545 มาใช้ในการศึกษาวิจัยการบริหารงานในสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2537) เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูสายการสอน พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูสายการสอน ได้แก่ คุณลักษณะความเป็นครู คุณภาพการสอน การบริหารงานวิชาการ และส่งเสริมวัฒนธรรม ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ปริมาณและคุณภาพงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ความรู้ความสามารถในการสอนและการรักษาวินัย

วิทยา คู่วิรัตน์ (2539) ได้วิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ระบบ การสังเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การตรวจสอบระบบ และการประเมินระบบ พบว่า 1) ผลการวิจัยมีส่วนสำคัญในการสร้างและการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร และสามารถนำระบบการประเมินผลที่พัฒนาขึ้นไปใช้ใน โรงเรียนคาทอลิก 2) วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งด้านการสนับสนุนการสอน 3) รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ

อาภรณ์ เขียมไชยศรี (2538) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครู พบว่า ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู

ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ประการ คือ 1) แนวคิดในการประเมินตนเอง 2) การจัดโครงสร้างองค์การเพื่อดำเนินการประเมินตนเอง 3) เกณฑ์การประเมิน 4) การดำเนินการประเมิน 5) การรายงานผลการประเมิน 6) การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงงาน

มนูญ ศิวารมย์ (2542) ได้วิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครู สังกัดกรมสามัญศึกษาและเพื่อศึกษาประสิทธิผลของการประเมินแบบ 360 องศา ผลการวิจัย พบว่า 1) กระบวนการ 360 องศาที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) ประเด็นหลักในการประเมินเพื่อพัฒนาการสอนของครูครอบคลุม 3 ด้าน คือ คุณลักษณะ ความเป็นครู พฤติกรรมการทำงาน/ กระบวนการทำงาน/ กระบวนการสอน และผลลัพธ์ของงาน ผลการศึกษาประสิทธิผลของกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา พบว่า การประเมินในภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบครั้งที่ 1 ครั้งที่ 3 ครูมีพัฒนาการมีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อการประเมินแบบ 360 องศา

ไชยยันต์ ถาวรระวรรณ (2544) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกรมอาชีวศึกษา การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) กำหนดรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกรมอาชีวศึกษา 2) เพื่อสร้าง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และ 3) เพื่อจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 25 คน และครูผู้สอน จำนวน 75 คน รวม 100 คน กลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่นำแบบการประเมินการปฏิบัติงานไปทดลองใช้กับครูผู้สอนแผนกวิชาช่างไฟฟ้า วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี จำนวน 15 คน และกลุ่มที่ 3 ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่นำแบบการประเมิน ไปประเมินผลใช้จริง โดยหัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 75 คน

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อนำมาเป็นแนวทางเพื่อสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ 1 โดยนำความคิดเห็น และข้อเสนอแนะไปพัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน แล้วนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ 2 เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น และนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงอีกครั้ง แล้วนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่ 3 เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทำให้ได้องค์ประกอบ ดังนี้

1. รูปแบบ กระบวนการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความยุติธรรม และเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประเมินผล

2. เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประเมินผล

3. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประเมินผล

พรเทพ ฐิ์แผน (2546) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ระบบ การสังเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การตรวจสอบระบบ การปรับปรุงระบบ และการประเมินระบบ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย โครงสร้างหลัก 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัย กระบวนการ ผลผลิตและข้อมูลย้อนกลับ โดยสรุปได้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านปัจจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ตัวบ่งชี้เกณฑ์การประเมิน เครื่องมือและเอกสารประกอบการประเมิน ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การวางแผนการประเมิน การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลข้อมูล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3) องค์ประกอบด้านผลผลิต ประกอบด้วย บันทึกสรุปผลการประเมินของคณะกรรมการสถานศึกษา 4) องค์ประกอบด้านข้อมูลย้อนกลับ ประกอบด้วย ข้อมูลย้อนกลับสำหรับคณะกรรมการสถานศึกษา และข้อมูลย้อนกลับสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และจากการนำระบบไปใช้จริง พบว่า องค์ประกอบของระบบทุกรายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินด้านการใช้ประโยชน์ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกด้าน

กฤษณา ลิดดี (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้พัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อม/ บรรยากาศของการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 7 ตัว
2. ปัจจัยเบื้องต้นของการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 6 ตัว
3. กระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 15 ตัว
4. ผลผลิตของการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 7 ตัว

ใช้รูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้แนวคิดการประเมินแบบ 360 องศา ประกอบด้วย 1) เป้าหมายของการประเมิน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู 2) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนของครู 3) วิธีการประเมิน ใช้การเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้ใน 4 องค์ประกอบ โดยแหล่งผู้ประเมิน ประกอบด้วย การประเมิน

ตนเอง ประเมินโดยเพื่อนนักเรียน หัวหน้าหมวดวิชา ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้ปกครอง 4) วิธีการตัดสินใจเปรียบเทียบข้อมูลจากการประเมินกับเกณฑ์สัมบูรณ์ที่พัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญ

และจากการประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า

1. ครูมีพัฒนาการของการจัดการเรียนการสอน โดยเฉลี่ยผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนครั้งที่ 2 สูงกว่า ครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. โดยภาพรวมครูมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับว่าการประเมินนี้มีความหมาย มีความเป็นไปได้ทั้งทางด้านการปฏิบัติและด้านงบประมาณ

4. ผลการประเมินมีความถูกต้อง

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2547) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) รูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การประเมิน 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมการประเมิน ขั้นตอนดำเนินการประเมิน ขั้นสรุปผลการประเมิน และขั้นรายงานผลการประเมิน โดยประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกจาก 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรู้ ประสบการณ์ที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลิกภาพ เจตคติ คุณธรรม และจรรยาบรรณ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของเอกสารรายงานผลการประเมินสถานศึกษาใน 5 องค์ประกอบหลักนี้ ประกอบไปด้วย 11 องค์ประกอบย่อย 61 ตัวบ่งชี้ โดยผู้ประเมินจาก 3 แหล่ง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อผู้ประเมินภายนอก และตัวแทนสถานศึกษา ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินมีลักษณะเป็นเกณฑ์สัมบูรณ์ โดยกำหนดเป็นค่าร้อยละ 2) รูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความตรงเชิงจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ มีความเหมาะสม และถูกต้องครอบคลุม 3) โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลการประเมินคุณภาพผู้ประเมินที่พัฒนาขึ้น สามารถประมวลผลการประเมินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสะดวกในการนำไปใช้

ปิยะมาส แสนทะวงษ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การประเมินผลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู กำหนดนโยบาย ด้านทรัพยากรบุคคล วางแผนการเพิ่มคุณภาพของนักเรียน ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน พิจารณาความดีความชอบ พัฒนา

หลักสูตรและการเรียนการสอนในสถาบันผลิตครู ผู้ทำประเมิน ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาตและหรือผู้จัดการ ครูใหญ่ และหรือผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าฝ่ายงานและหรือหัวหน้าสายชั้น เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุน ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านอื่น ๆ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล ได้แก่ การกำหนดให้คะแนนเป็นเชิงคุณภาพโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้านแล้วกำหนดช่วงคะแนน วิธีการที่ใช้ในการประเมิน พิจารณาจากปริมาณงานของครู สภาพการปฏิบัติงานจริง เอกสารผลงานครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความประพฤติของนักเรียน ความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร และเพื่อนครู เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบสำรวจชนิดตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ และแฟ้มสะสมผลงานของครู ระยะเวลาในการประเมินผล การปฏิบัติผล คือ ปีละ 2 ครั้ง ในเดือนตุลาคมและเดือนมีนาคม การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหา เรื่องจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา แนวทางแก้ไขของผู้ถูกประเมิน ซึ่งสรุปผลการประเมิน เป็นรายบุคคลและภาพรวม แล้วรายงานผลต่อครู และครูใหญ่เป็นลายลักษณ์อักษร 2) ผลการประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า รูปแบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานทั้ง 8 องค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 มาตรฐาน คือ อรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง

สมเกียรติ บุญรอด (2550) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ เนื้องานที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน วิธีที่ใช้ในการประเมิน ผู้ทำการประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ 2) รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 2.1) เนื้องานที่มุ่งประเมิน 4 มุมมอง คือ ด้านผู้เรียน ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร ด้านงบประมาณและทรัพยากร 2.2) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินมี 67 ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และระดับคุณภาพ 2.3) วิธีที่ใช้ในการประเมิน คือ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบรายการการตรวจสอบเอกสารและหลักฐาน และการสอบถาม 2.4) ผู้ทำการประเมิน คือ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา 2.5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ดำเนินการได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ข้อมูลกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ดี และข้อมูลกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พบว่า ผู้ร่วมทดลองมีความเห็นว่าเป็นรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความเหมาะสมมาก และสามารถนำไปใช้ประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ได้จริง มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4) ผลการประเมินรูปแบบ การประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานทั้ง 5 องค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้และความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความถูกต้องครอบคลุมตามกรอบงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก

สายฝน วิบูลย์สรณ์ (2550) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วมสำหรับประเมินและพัฒนาร่วมกันของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการสร้างและนำรูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วมไปใช้ประเมินและพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา พบว่า รูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วมที่ได้มีกระบวนการประเมิน 5 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การวางแผนการประเมิน 3) การดำเนินการเก็บข้อมูล 4) การวิเคราะห์และการสะท้อนกลับ 5) การเสนอผลและการนำไปใช้ เมื่อนำรูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วมที่ได้ไปใช้ พบว่า ทำให้เกิดการพัฒนาร่วมกันที่สูงขึ้น นั่น คือ ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมประเมินผลมากขึ้นกว่าเดิม อีกทั้งมีโอกาสได้มีส่วนร่วมเป็นผู้คิดริเริ่มเอง แทนการถูกกำหนดบทบาทจากสถานศึกษาเท่านั้น 2. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการประเมินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วมในระดับมาก เนื่องจากเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทั้งในสถานศึกษาและชุมชนได้เกิดความตระหนักในการประเมินและพัฒนาร่วมกัน

ประเสริฐ พวงศรีเคน (2550) ได้ทำการวิจัยเพื่อ 1) การพัฒนาระบบการประเมินผลของครูผู้สอนโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จ.มหาสารคาม ด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ 2) ประเมินประสิทธิผลของการใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัย พบว่า 1) ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ คือ

1. มีระบบการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ได้แก่ สร้างความตระหนัก กำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงาน และแนวทางการประเมิน กำหนดหลักฐานเอกสารสนับสนุนการปฏิบัติงาน ดำเนินพัฒนางานตามระบบประเมิน ประเมินความก้าวหน้าและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และประเมินระบบเพื่อตัดสินผลการปฏิบัติงานและรายงานผล

2. จำแนกองค์ประกอบการประเมินเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การปฏิบัติตนมี
4 มาตรฐาน 24 ตัวชี้วัด การปฏิบัติงานมี 9 มาตรฐาน 31 ตัวชี้วัด และการพัฒนาผู้เรียนมี 6 มาตรฐาน
20 ตัวชี้วัด

3. กำหนดเงื่อนไขการประเมินประเมินปีละ 2 ครั้ง 2) ระบบการประเมินผลแบบวิธีวิจัย
แบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ระบบที่พัฒนาขึ้น
มีความเหมาะสม คณะครูมีบทบาทมีส่วนร่วม เกิดความพึงพอใจ คณะครูมีความคิดเห็นว่า
เหมาะสม ควรใช้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบมีความสมบูรณ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ชนาธิป ทูย์แป (2551) ได้ทำการวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 2) เพื่อวิเคราะห์
คุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ 3) เพื่อศึกษา
องค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ศึกษาประสิทธิผลของ
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ มุ่งผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะในระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมี 2 สมรรถนะ
ซึ่งประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก มี 5 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตบริการ
การพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและประสานความร่วมมือในการทำงาน
และสมรรถนะตามสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัด
กระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียนความสามารถในการประเมินผล
การเรียนรู้ และความสามารถในการทำวิจัย 2) คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับ
เชี่ยวชาญพิเศษ คือ มีงานวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ทางการศึกษา มีแผนการสอนที่มีคุณภาพ
และมีการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระฯ มีนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่พัฒนาจากทฤษฎีใหม่ มีคลัง
เครื่องมือในการวัด และเป็นสมาชิกเครือข่ายวิชาการระดับชาติ รวมทั้งนักเรียนที่สอนคุณภาพ
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 3) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีองค์ประกอบ ดังนี้
ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยวัตถุประสงค์การประเมินผล ตัวชี้วัดในการประเมินผล เครื่องมือ
ในการประเมินผล ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมิน ด้านกระบวนการ
ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อม การศึกษาถึงตัวชี้วัดที่จะ ทำการประเมินร่วมกัน การพิจารณา
เกณฑ์ของคุณภาพของผลลัพธ์ การติดตามการปฏิบัติงาน และการประเมินผลลัพธ์ ด้านผลผลิต
ประกอบด้วย ผลการประเมินเป็นรายบุคคล และผลการประเมินในภาพรวมของสถานศึกษา
ด้านให้ข้อมูลย้อนกลับ ประกอบด้วย การรายงานผลการประเมิน การนำผลการประเมิน ไปใช้ และ
การผดุงระบบการประเมินผลในองค์กร 4) ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมและ

รายองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินคุณภาพของการประเมินมาตรฐาน พบว่า ในทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับดี

จตุรงค์ อินทรุ่ง (2551) ได้ทำการวิจัยเพื่อ 1) เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ระบบ 2) การสังเคราะห์ระบบ 3) การออกแบบระบบ 4) การประเมินระบบ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดการประมาณค่า ผลการวิจัย พบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน ผู้ประเมิน เครื่องมือประเมิน และเนื้อหาการประเมิน 2) กระบวนการ ประกอบด้วย ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบการประเมิน ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบและตัวชี้กำหนดวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลข้อมูล 3) ผลผลิต ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาพรวมของกลุ่มสาระการเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาพรวมของโรงเรียน 4) ข้อมูลย้อนกลับ ประกอบด้วย ข้อมูลย้อนกลับสำหรับผู้ถูกประเมินรายบุคคลกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสำหรับโรงเรียน

ณัฐธินิษา ประสูตร์แสงจันทร์ (2552) ศึกษาการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโกน อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยใช้การสัมภาษณ์ และการประชุมกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน 40 คน ผลการศึกษา พบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเดิมเป็นระบบการประเมินที่ให้ผู้บังคับบัญชาเพียง 3 คน เป็นผู้ประเมิน และเป็นกรรมการพิจารณาตัดสินกรองผลการประเมินด้วย โดยการประเมินผลงานและพฤติกรรมในการทำงาน ผลงานพิจารณาจากปริมาณผลงานคุณภาพของผลงาน ความทันเวลา การประหยัด และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ ส่วนพฤติกรรมในการทำงาน พิจารณาจากการวางแผนและการจัดระบบงาน ความเป็นผู้นำ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงาน ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ทำให้ผู้ถูกประเมินมองว่าไม่รับความเป็นธรรม จึงมีการปรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ เป็นระบบที่ใช้ร่วมกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเดิม คือ ในส่วนของการประเมินผลงาน ยังคงให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินเหมือนเดิม แต่ปรับเนื้อหาการประเมินพฤติกรรมในการทำงานใหม่ ให้พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสม ความคิดริเริ่ม พฤติกรรมการทำงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่น ๆ ของหน่วยงาน โดยคณะกรรมการประเมินพฤติกรรมในการทำงาน เป็น 6 คน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา 1 คน ผู้ใต้บังคับบัญชา 2 คน เพื่อนร่วมงาน 2 คน และตัวผู้ถูกประเมินตนเอง เพื่อให้ผลการประเมินน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน

อาทิพย์ สอนสุจิตรา (2552) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน สำหรับครูสังกัดในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยใช้รูปแบบวิจัยเชิงพรรณนา เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหา และความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารผลการประเมิน โดยการสัมภาษณ์บุคลากร จัดสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของการนำระบบไปใช้ ผลการวิจัยมีปัญหาจากบุคลากรที่ขาดความรับผิดชอบ ความรู้ ความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กรและระดับบุคคล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การวางแผน
2. การดำเนินการ
3. การกำกับติดตาม
4. การทบทวน
5. ข้อมูลย้อนกลับ

ยุภาพร เทพสุริยานนท์ (2555) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินปฏิบัติงานของครูสังกัดโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยใช้แนวคิดการผสมผสานวิธีการประเมิน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย และเพื่อศึกษาประสิทธิภาพของระบบการประเมินปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้น ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา โดยการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 เป็นการสร้างและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ระบบ การสังเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ และการประเมินระบบ ระยะที่ 2 เป็นการทดลองใช้และประเมินประสิทธิภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งระบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) การให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยใช้แนวคิด การผสมผสานวิธีการประเมินในการพัฒนาระบบให้มีความเป็นมาตรฐานและเกิดการพัฒนาทั้งมิติความสำเร็จของงานและสมรรถนะที่ทำให้งานนั้นสำเร็จ เป็นการประเมินการปฏิบัติงานที่มีการผสมผสานภายใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์การประเมิน 2) สิ่งที่ประเมิน 3) วิธีการและเครื่องมือประเมิน 4) เกณฑ์และการตัดสินผลการประเมิน และ 5) การนำผลการประเมินไปใช้ ประสิทธิภาพของระบบพบว่า ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ด้านมาตรฐานการประเมิน พบว่า ในภาพรวมทั้ง 4 มาตรฐาน ได้แก่ ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และการใช้ประโยชน์ มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Gayles (1980) ได้ใช้เวลา 2 ปี ศึกษาความคิดเห็นของผู้เรียนในวิทยาลัยวิชาการศึกษ จำนวน 625 คน ที่มีต่อการสอนของอาจารย์ในรายวิชาการศึกษาของทุก ๆ ภาคเรียน รวม 8 ครั้ง ผลปรากฏว่า การสอนในรายวิชานี้มีประสิทธิภาพสูง ซึ่ง พบว่า เป็นผลมาจากการทำแผนการสอน ที่มีรากฐานอันมั่นคง อันเนื่องมาจากความคิดเห็นของผู้เรียน ในการแสดงความคิดเห็นที่มีต่อ การสอนของอาจารย์ครั้งก่อน ๆ นั้นเอง

Marcel (1990) วิจัยเรื่องอำนาจของครูใหญ่กับประสิทธิผลของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความพฤติกรรมของผู้บริหาร แบบประเมินในโรงเรียน ประกอบด้วย การประเมิน การบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำ บรรยากาศ การติดต่อสื่อสารของครู การสื่อสารของผู้บริหารและ การปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความสัมพันธ์ การวิเคราะห์ตัวประกอบ พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจ เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ และมีผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนและอาจารย์

Fairweather and Brown (1991) ศึกษามิติหรือโครงสร้างของโปรแกรมการศึกษาที่มี คุณภาพ โดยศึกษาจากโปรแกรมวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา 3 สาขาวิชา คือ วิทยาการคอมพิวเตอร์ วิศวกรรมไฟฟ้า และวิศวกรรมเครื่องกล โดยกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพ 5 ด้าน คือ คุณภาพของอาจารย์ คุณภาพของนักศึกษา ขนาด ทรัพยากร และความมีชื่อเสียงของสถาบันหรือโปรแกรมวิชา ทำการวัด/ ประเมินทั้งในระดับสถาบันและระดับโปรแกรมวิชา พบว่า มิติหรือโครงสร้างของ โปรแกรมวิชาที่มีคุณภาพนั้นประกอบด้วย 4 มิติ คือ คุณภาพของนักศึกษา ขนาดทรัพยากร และ คุณภาพของอาจารย์ โดยที่คุณภาพของอาจารย์และความมีชื่อเสียงของสถาบัน หรือ โปรแกรมวิชา นับเป็นมิติเดียวเพราะมีความสัมพันธ์กันสูง

Miller (1981) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่และครูใน โรงเรียนของรัฐ ในเมืองซานฟรานซิสโก ผลจากงานวิจัย พบว่า ครูใหญ่และครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไม่เห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ทราบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะช่วยให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูได้อย่างไร โดยครูส่วนใหญ่ทำการประเมินผลใน ลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ หรือประเมินผลไปตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น และกลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานก่อให้เกิดผลเสียต่อโรงเรียน

Liu Pak-Lin (1996) ได้ศึกษาเชิงประเมินระบบการประเมินผลการดำเนินงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปัญหาให้กับองค์กรส่วนกลาง และ อุตสาหกรรม รวมทั้งการสอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลมีการใช้ระบบ

การประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานแล้ว แต่ไม่เคยมีการสำรวจมุมมองของครูต่อระบบนั้น ตั้งแต่การประเมินครูผู้สอนได้รับความสนใจได้เพิ่มความเข้าใจเพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินงานในโรงเรียน ในงานวิจัยนี้ประเมินประสิทธิภาพของครูที่อยู่ระบบในโรงเรียนรัฐบาลจะมีการประเมินจากมุมมองของกลุ่มตัวอย่างจากครูผู้สอน โดยวิธีการสำรวจ จากนั้นจะดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ความชัดเจนและความเข้าใจของความคิดเห็นของครูที่มีมุมมองในการสร้างภาพ เพื่อแนะนำวิธีที่ระบบสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะของครูที่ตอบแบบสอบถามกว่า 200 คน และครูที่ให้สัมภาษณ์ 7 คน สามารถสรุปได้ว่า ครูผู้สอน พบว่าการประเมินเป็นส่วนที่จำเป็นของการทำงานในโรงเรียนของพวกเขาแม้จะมีข้อเท็จจริงที่ว่าประสิทธิภาพของระบบการประเมินในปัจจุบันยังคงมีจำนวนมากที่ต้องมีการปรับปรุง

Mokgalane, Carrim, Gardener and Chisholm (1997) ได้ทำการวิจัยเพื่อทดลองระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแบบใหม่ ในโรงเรียนทั้งหมด 93 โรงเรียน ในเมือง 8 เมืองของประเทศแอฟริกาใต้ โดยระบบที่ทำการทดลองมีจุดเน้นที่การปูพื้นฐานเกี่ยวกับการประเมินธรรมชาติของการประเมิน และการใช้ผู้ประเมินภายนอกมาร่วมในการประเมิน จากการทดลองได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีลักษณะ ดังนี้

1. ต้องการกำหนดทีมงานพัฒนา เพื่อทำการเชื่อมโยงระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานกับการพัฒนาบุคลากร
2. บุคลากรในโรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องใช้การประเมินจากผู้ประเมินที่มีจำนวนประเมินอย่างน้อยสองคนต่อผู้ถูกประเมินหนึ่งคน
4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีความหลากหลายและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร
5. กระบวนการประเมินจะต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร โดยมีขั้นตอน ดังนี้ คือ ผู้บริหารแต่งตั้งทีมงานพัฒนา อบรมให้ความรู้กับทีมพัฒนา กำหนดตัวประเมินและผู้ประเมินภายนอก รวบรวมประวัติและผลงานของครูให้กับผู้ประเมินภายนอก สังเกตการเรียนการสอนของครู ทำการประเมินและทำการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาครูแต่ละคนโดยการบันทึกลงในแผนพัฒนา ทำการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาประเมินความก้าวหน้าของบุคลากร และจัดทำรายงานการพัฒนา

Bartlett (1998) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 3 แห่ง โดยพยายามส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อพัฒนาบุคลากรและในขณะเดียวกันก็ทำการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย ซึ่งจากการศึกษาวิจัย พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกมองว่ามีประโยชน์น้อย โดยบุคลากรส่วนใหญ่จะมองถึงประโยชน์ของการประเมินแตกต่างกันตามตำแหน่ง โดยผู้บริหารจะเห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นจึงเพิ่มบทบาทของครูในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงาน การทำการประเมิน การพัฒนา และปรับปรุงระบบ และสะท้อนผลการประเมินของตนเอง

Beerens (2000) ได้ทำการวิจัยประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูเปรียบเทียบระหว่างครูใหม่และครูผู้มีประสบการณ์ในการสอน โดยมีการทดสอบเป็นระยะ ๆ และการให้ครูรายงานตนเองในช่วงสองปีแรก ในปีที่ 3 เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาและปรับปรุง โดยมีหลักการดังนี้ คือ

- 1) ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน
- 2) ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน
- 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 4) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ

Gratton (2004) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเข้าใจของครูผู้สอนเกี่ยวกับระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลขนาดใหญ่ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ซึ่งจากการวิจัย พบว่าครูส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ หรือให้ความสำคัญเกี่ยวกับประโยชน์ของระบบการประเมิน ซึ่งส่วนใหญ่มองว่า การประเมินการปฏิบัติงาน ไม่ค่อยมีคุณค่าและสิ้นเปลืองเวลาในการทำงาน

George (2005) ได้ศึกษาถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในประเทศเคนยา เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในประเทศโลกที่สาม โดยเฉพาะในประเทศเคนยา โดยการวิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบการประเมิน วิธีวิทยาการประเมิน และวิธีการประเมินด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายจากผู้ให้ข้อมูล จากงานวิจัย พบว่า นโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง ครูไม่เห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งขาดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ครูไม่สามารถที่จะพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้

Alfredo (2005) ได้วิจัยเรื่องความรับผิดชอบของผู้บริหารในการใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในรัฐเท็กซัส วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือ เพื่อศึกษาความแตกต่างของ โรงเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา เกี่ยวกับ

ผู้บริหารในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในรัฐเท็กซัส โดยมุ่งเน้นที่การเป็นผู้นำด้านการพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ผ่านระบบการประเมินครูที่ครอบคลุมในหลายด้านใน รัฐเท็กซัส โดยการออกแบบการวิจัยเป็นกรณีศึกษาที่ผู้บริหารได้ประเมินโรงเรียนทุกระดับที่อยู่ในเขตการศึกษาเดียวกัน ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนในรัฐเท็กซัสที่มีโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยจากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในรัฐเท็กซัสใช้ระบบการประเมินผลครูที่ครอบคลุมเป็นพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยตรวจสอบจากการพัฒนาประจำปีของครูและมีกิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาอย่างมืออาชีพ Professional development and appraisal system (PDAS) และทดลองใช้บูรณาการกระบวนการประเมินผลครูมาหลายปี ที่ใช้ครูสอนระบบที่ครอบคลุมการประเมินผล เพื่อให้การสนับสนุนครูผู้สอนในความต้องการของความช่วยเหลือเป็นเครื่องมือปลายทางในการให้คำแนะนำและตรวจสอบให้การพัฒนาครู และให้โอกาสการฝึกอบรมสำหรับครูผู้สอนให้ตั้งความคาดหวังที่ชัดเจน และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยด้านความเป็นผู้นำเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและระบบการประเมินผลครูที่ครอบคลุม นอกจากนี้การศึกษาสอดคล้องกับการค้น พบว่า นักวิชาการและผู้ปฏิบัติมีการขับเคลื่อนของระบบการประเมินผลครูเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ (Iwanicki, 1998; Sowell, 1993; Stronge, 1997; Ovando, 2001) การศึกษาครั้งนี้ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นและขยายผลการวิจัยของพวกเขาโดยไปสู่ผู้บริหารอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะผู้บริหารที่กำลังต้องการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่สำคัญผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสามารถใช้ระบบการประเมินผลการดำเนินงานเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงด้านการเรียนการสอนต่อไปได้ด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยประกอบด้วย 3 ระยะ กล่าวคือ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ระยะที่ 2 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 3 ประเมินระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู จากการดำเนินการวิจัยแสดงเป็นลำดับขั้นตอน ดังภาพที่ 4

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสังเคราะห์เป็นร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ระยะที่ 2 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและคู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ระยะที่ 3 ประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ขั้นตอนที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้วยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย

ประเมินคุณภาพของระบบการประเมิน โดยผู้ใช้ระบบการประเมิน จากเกณฑ์คุณภาพการประเมิน 4 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

มีการดำเนินการ 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประมวลเข้าด้วยกันเป็นการร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนภาครัฐทั้งหมดในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 82 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 82 คน รองผู้บริหารโรงเรียน 15 คน ครู จำนวน 1,173 คน รวมทั้งหมด 1,270 คน ในปีการศึกษา 2559

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 316 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) มีขั้นตอน ดังนี้

1. แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ออกเป็น 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านบึง อำเภอหนองใหญ่
2. สุ่มอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 1 อำเภอ ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling)
3. สุ่มโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้จำนวน 15 โรงเรียน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)
4. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางทาจิมานะ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน พงศ์เทพ จิระโร, 2553) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 316 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย โดยใช้ตารางทาร์โรว์ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

| โรงเรียน | จำนวนผู้บริหารและครูในโรงเรียน | กลุ่มตัวอย่าง |
|--------------------------|--------------------------------|---------------|
| โรงเรียนอนุบาลชลบุรี | 123 | 94 |
| โรงเรียนวัดราษฎร์โมสร | 14 | 14 |
| โรงเรียนอนุบาลวัดช่องลม | 8 | 8 |
| โรงเรียนวัดใหม่เกตุงาม | 10 | 10 |
| โรงเรียนวัดคอนคำรังธรรม | 29 | 25 |
| โรงเรียนศรีพโลทัย | 9 | 9 |
| โรงเรียนบ้านห้วยสาธิตกา | 9 | 9 |
| โรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา | 43 | 38 |
| โรงเรียนวัดผาศุการาม | 11 | 11 |
| โรงเรียนชุมชนวัดหนองรี | 32 | 30 |
| โรงเรียนบ้านหนองตะโก | 19 | 19 |
| โรงเรียนบ้านช่องมะเฟือง | 9 | 9 |
| โรงเรียนบ้านหัวโกรก | 17 | 17 |
| โรงเรียนบ้านมาบไผ่ | 16 | 16 |
| โรงเรียนวัดตาลล้อม | 7 | 7 |
| รวม | 356 | 316 |

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวม

1. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน เพื่อใช้ในการสอบถามความเห็นเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 1 ถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบในการสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับการประเมินผลปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความตรง (Validity) ตามเนื้อหา และหาค่า IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient: α) ของ Cronbach โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ท่าน

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 5 คน ดังนี้

1. ดร.ศจี จิระโร
2. ดร.สุชาดา สกตกิจรุ่งโรจน์
3. ดร.เรวดี จันทรรักษ์มีโชติ
4. ดร.ศิราพร งามแสง
5. ดร.ไพฑูรย์ สังข์สวัสดิ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถาม

2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือ และแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 316 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ในด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามในส่วนที่เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การใช้สถิติอ้างอิง

1. การทดสอบค่าที (t-test) ในการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการประเมินการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปร 2 ระดับ
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการประเมินการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปร 3 ระดับ
3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ของครูกับอายุ รายได้ และ ประสิทธิภาพโดยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy})

ระยะที่ 2 การพัฒนาและสร้างระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้ เป็นการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือการประเมินการปฏิบัติงานของครู เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครูก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนา

1. การสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและคู่มือการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำร่างระบบและคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุง แก้ไข ระบบและคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 3 ได้ระบบและคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สำหรับตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

การสร้างคู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มาสร้างเป็นคู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- 1.1 หลักการและเหตุผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.3 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.3 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.4 ลักษณะของเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.5 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.6 ระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.7 ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.8 ตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.9 ตัวอย่างแบบสรุปผลการประเมินเป็นรายบุคคล
- 1.10 ตัวอย่างแบบสรุปผลการประเมินเป็นภาพรวม

2. ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้วยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) โดยนำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและสอบถามความคิดเห็น ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

การดำเนินการตรวจสอบ

การตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. นำคู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมในประเด็นของความครอบคลุมและความชัดเจน พร้อมทั้งเสนอแนะ
2. นำข้อมูลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 1

เพื่อหาความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้นำน้ำหนักความสำคัญของแต่ละข้อว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของแต่ละข้อลงในข้อเสนอนั้นๆ แล้วส่งแบบสอบถามฉบับนี้ให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม จากนั้นนำตอบแต่ละข้อความมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range)

การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2

เพื่อยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยนำคำตอบของแต่ละข้อจากการวิเคราะห์รอบที่ 1 โดยพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) กล่าวคือ ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แคบ (มีค่าน้อย) โดยมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกัน แต่ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์กว้าง (มีค่ามาก) โดยมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่สอดคล้องหรือแตกต่างกัน ก็ต้องนำมาสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยมีข้อความเดียวกับแบบสอบถามรอบที่ 1 แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และทำเครื่องหมายแสดงตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นได้ตอบในแบบสอบถามรอบที่ 1 ลงไป แล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นยืนยันคำตอบเดิม หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่

เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ มีคุณสมบัติ ดังนี้

นักบริหารการศึกษา ต้องมีคุณสมบัติ ต่อไปนี้อย่างน้อย 2 ข้อ

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. สำเร็จการศึกษาทางด้านการบริหารในระดับปริญญาโท
4. ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี

นักวัดผลและประเมินผลการศึกษา ต้องมีคุณสมบัติ ต่อไปนี้อย่างน้อย 2 ข้อ

1. ผู้รับผิดชอบงานด้านการวัดผลประเมินผล
2. กรรมการในด้านการวัดผลประเมินผล
3. ผู้มีผลงานวิชาการด้านการวัดผลประเมินผล
4. สำเร็จการศึกษาทางการวิจัยทางการศึกษา และวัดผลประเมินผล
5. ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี

ครูผู้สอน ต้องมีคุณสมบัติ ต่อไปอย่างน้อย 2 ข้อ

1. ครูโรงเรียนรัฐบาล สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

เขต 1

2. ับรางวัลเชิดชูเกียรติ เช่น ครูดีในดวงใจ ครูดีศรีสหวิทยาเขต ครูดีเด่น

3. ประสบการณ์ด้านการสอน ไม่น้อยกว่า 5 ปี

4. สำเร็จการศึกษาทางครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุมา รัตนพลแสนย์
2. นาวาโทหญิง ดร.พัชรี ศิริมาก
3. ดร.สุวัฒนา จิตต์รัตนอรุณ
4. ดร.จิตราวรรณ บุตราช
5. ดร.อรทัย แก้วทิพย์
6. ดร.ศจี จิระโร
7. ดร.ไพรัชญ์ สังข์สวัสดิ์
8. ดร.ศิริรัตน์ ตระกูลสถิตมัน
9. ดร.สุพรรณษา อเนกบุญย์
10. ดร.เรวดี จันทร์ศรีมิโชติ
11. ดร.ศิราพร งามแสง
12. ดร.สมรฉัตร นารถ ฤชา
13. ดร.นิตยา กลมกลิ้ง
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารุณี สกุลภารักษ์
15. รองศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ทวีศักดิ์ รูปสิงห์
16. นายไกรวุฒิ ฤทธาภรณ์
17. นายอคะเณร์ ศรีชะอุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสอบถามฉบับที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้นำน้ำหนักความสำคัญของแต่ละข้อและให้เหตุผลมาว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของแต่ละข้อลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และในแบบสอบถามนี้มีช่อง สำหรับแสดงความคิดเห็น 1 ประเด็น คือ ช่องความเหมาะสมของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีรายละเอียดความหมายในการตอบแต่ละช่อง ดังนี้

- 5 หมายถึง เหมาะสมอย่างยิ่งในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
- 4 หมายถึง เหมาะสมมากในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
- 2 หมายถึง ไม่เหมาะสมในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
- 1 หมายถึง ไม่เหมาะสมอย่างยิ่งในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1
- 1.1 เกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ
- 4 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติระดับดีมาก
- 3 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติระดับดี
- 2 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติระดับพอใช้
- 1 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติระดับปรับปรุง
- 1.2 เกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ
- 4 หมายถึง ปริมาณงานอยู่ในระดับดีมากหรือสูงกว่าเกณฑ์มาก
- 3 หมายถึง ปริมาณงานอยู่ในระดับดีหรือสูงกว่าเกณฑ์เล็กน้อย
- 2 หมายถึง ปริมาณงานอยู่ในระดับปกติหรือเท่ากับเกณฑ์
- 1 หมายถึง ปริมาณงานอยู่ในระดับปรับปรุงหรือต่ำกว่าเกณฑ์
- 0 หมายถึง ไม่มีปริมาณงานให้ประเมินตามกำหนด

1.3 เกณฑ์ในการตัดสินผลการประเมิน นำผลการประเมินรายตัวบ่งชี้เทียบกับค่าคะแนนเต็มแล้วหาค่าร้อยละ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับดีมาก หมายถึง มีผลการประเมินในภาพรวมตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป

ระดับดี หมายถึง มีผลการประเมินในภาพรวมตั้งแต่ร้อยละ 70-79

ระดับพอใช้ หมายถึง มีผลการประเมินในภาพรวมตั้งแต่ร้อยละ 60-69

ระดับปรับปรุง หมายถึง มีผลการประเมินในภาพรวมต่ำกว่าร้อยละ 59

2. แบบสอบถามฉบับที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เหมือนกับแบบสอบถามฉบับที่ 1 แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และทำเครื่องหมายแสดงตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นได้ตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 ลงไป แล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นยืนยันคำตอบเดิม หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อคู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยถามเกี่ยวกับความเหมาะสมและความชัดเจนด้านเนื้อหาสาระและลักษณะทางกายภาพของคู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติ พร้อมข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จำนวน 17 คน
2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงกลุ่มตัวอย่าง (ผู้เชี่ยวชาญ) 17 คน
3. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แก่โรงเรียนวิทยานิพนธ์และแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลในการวิจัย
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 และรอบที่ 2 โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ หรือนำไปส่งด้วยตนเอง
5. ในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญยังไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามทางโทรศัพท์ ทางอีเมล (E-mail) หรือรับทางแฟกซ์ (Fax) เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กำหนดไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามในรอบที่ 1 และรอบที่ 2 มีการกำหนดน้ำหนักของคะแนนของแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีรายละเอียดความหมายคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เหมาะสมอย่างยิ่งในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
- 4 หมายถึง เหมาะสมมากในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
- 2 หมายถึง ไม่เหมาะสมในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
- 1 หมายถึง ไม่เหมาะสมอย่างยิ่งในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. การกำหนดค่ามัธยฐานที่ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด กรณีที่ข้อมูลมีการกระจายตัวมากไม่เป็น โค้งปกติ หรือมีจำนวนน้อย ($n < 30$) ในการประมาณค่าจากค่าเฉลี่ย มาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ควรเลือกแปลความหมายโดยการกำหนดช่วงเท่า (Interval divide) (พงศเทพ จิระโร, 2553, หน้า 16) ดังนี้

ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 4.20-5.00 หมายถึง เป็นองค์ประกอบของระบบที่เหมาะสมมากที่สุด หรือจำเป็นมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.40-4.19 หมายถึง เป็นองค์ประกอบของระบบที่เหมาะสมมาก หรือจำเป็นมาก

ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 2.60-3.39 หมายถึง เป็นองค์ประกอบของระบบที่เหมาะสมปานกลาง หรือจำเป็นปานกลาง

ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 1.80-2.59 หมายถึง เป็นองค์ประกอบของระบบที่เหมาะสมน้อย หรือจำเป็นน้อย

ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 1.00-1.79 หมายถึง เป็นองค์ประกอบของระบบที่เหมาะสมน้อยที่สุด หรือจำเป็นน้อยที่สุด

3. การกำหนดค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ผู้วิจัยได้กำหนด ความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 (Q_3-Q_1) ดังนี้ คือ ถ้าพิสัยระหว่าง ควอไทล์แคบ (มีค่าน้อย) โดยมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกัน แต่ถ้าพิสัยระหว่าง ควอไทล์กว้าง (มีค่ามาก) โดยมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกันหรือต่างกัน

การใช้สถิติอ้างอิง

1. ค่ามัธยฐาน (Median)
2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range)

ระยะที่ 3 ประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ขั้นตอนนี้เป็นการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่จัดทำขึ้นมาให้ผู้ประเมินได้ประเมิน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จำนวน 2 แห่ง ประกอบด้วย ครู (ผู้รับการประเมิน) และคณะกรรมการการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า ฝ่ายหรือหัวหน้าสายชั้นหรือครูวิชาการ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามชนิดมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งอาศัยมาตรฐานสำหรับ การประเมินมาตรฐานการศึกษา (Joint committee or standard education) ซึ่งคณะกรรมการได้เสนอ มาตรฐานไว้ 30 ประการ เพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการประเมิน ซึ่งสามารถจัดได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility standards) เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่าการประเมินนั้นสนองต่อความต้องการในการนำผลการประเมินไปใช้ได้จริง
2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards) เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่าการประเมินนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ ปฏิบัติได้ในชีวิตจริง
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่าการประเมินนั้นมีความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมาย และศีลธรรม จรรยาบรรณ
4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy standards) เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่าการประเมินนั้นได้ให้สารสนเทศถูกต้อง ครอบคลุม ครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครู (ผู้รับการประเมิน) และคณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ได้จากการพิจารณาของผู้เกี่ยวข้องในการประเมินผลปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ได้แก่
 - 1.1 ความน่าเชื่อถือของผู้ประเมิน
 - 1.2 การรวบรวมข้อมูลครอบคลุม และตอบสนองความต้องการ การใช้สารสนเทศของผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.3 ความชัดเจนในการแปลความหมายของการประเมิน
 - 1.4 การเผยแพร่ผลการประเมิน ไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง
 - 1.5 รายการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์
2. มาตรฐานความเป็นไปได้ ได้แก่
 - 2.1 การนำไปปฏิบัติได้ของวิธีการ
 - 2.2 การยอมรับได้ของการประเมิน
 - 2.3 ความคุ้มค่าของการประเมิน
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม
 - 3.1 การกำหนดข้อตกลงต่าง ๆ ในการประเมินอย่างเป็นทางการ
 - 3.2 รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา
 - 3.3 ให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ
4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม
 - 4.1 การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน
 - 4.2 การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างพอเพียง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหน้าที่ขอความร่วมมือในการวิจัยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถาม

2. ส่องหนังสือขอความร่วมมือ และแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 30 ฉบับ
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ จะได้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อความคิดเห็น
ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านความเป็นไปได้ ความถูกต้องครอบคลุม
ความเหมาะสม และความมีประโยชน์ของระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน

การใช้สถิติอ้างอิง

1. ค่าเฉลี่ย (Mean)
2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาผลการวัดในกรณีค่าเฉลี่ยจาก
มาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ที่พบโดยทั่วไปมีการแปลความหมายโดยใช้จุดกึ่งกลาง
ชั้น (Mid point average) (พงศ์เทพ จิระโร, 2553, หน้า 15-16) ดังนี้

ตารางที่ 3 การแปลความหมายค่าเฉลี่ยจากจุดกึ่งกลางชั้น

| Mid point average | แปลความหมาย |
|-------------------|-----------------------------|
| 1.00-1.49 | ผลการประเมินระดับน้อยที่สุด |
| 1.50-2.49 | ผลการประเมินระดับน้อย |
| 2.50-3.49 | ผลการประเมินระดับปานกลาง |
| 3.50-4.49 | ผลการประเมินระดับมาก |
| 4.50-5.00 | ผลการประเมินระดับมากที่สุด |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 2) พัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 3) ประเมินระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาวเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ส่วนที่ 2 ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ส่วนที่ 3 ผลจากการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประมวลเข้าด้วยกันเป็นการร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลจากการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและคู่มือการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ส่วนที่ 2 ผลจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้วยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย

ตอนที่ 3 ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้
ประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้ประเมินได้
ประเมินระบบ จากเกณฑ์คุณภาพการประเมิน 4 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้
ความเหมาะสม และความถูกต้อง

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ผลการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน และจากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบ
การประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยการศึกษาวิเคราะห์
และสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ระบบการประเมิน
การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1 ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ครู 2) เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 3) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผล
การปฏิบัติงานของครู 4) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 5) วิธีการที่ใช้ใน
การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 6) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
7) ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 8) ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ครู 9) การแจ้งผลการประเมินหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีรายละเอียด
ของแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
การประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนิน
การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านวิชาชีพ
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน

3. เพื่อเลื่อนชั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

4. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 2 เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

การประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องเลือกเนื้อหาของงานที่จะนำมาใช้ในการประเมิน หรือให้คะแนนเพื่อชี้ให้เห็นความแตกต่างของการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล เนื้อหาที่ควรนำมาประเมินประกอบด้วย ดังนี้

1. ด้านงานการเรียนการสอน
2. ด้านงานสนับสนุนการสอน
3. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ด้านงานวิจัย
5. ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
6. ด้านการพัฒนาตนเอง
7. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์
8. ด้านวินัยในการปฏิบัติตน

องค์ประกอบที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

ตัวบ่งชี้ด้านการเรียนการสอน ได้แก่

1. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร จุดมุ่งหมายของการศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น

2. การวางแผนการสอนและการออกแบบการเรียนรู้ ในเรื่องการจัดทำแผนการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน การเตรียมเอกสารประกอบการเรียนการสอน การเตรียมสื่อและวัสดุอุปกรณ์ให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่จัดในการเรียนการสอน มีการกำหนดแบบฝึกหัดในรายวิชาการวัดและประเมินผลในบทเรียน

3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การให้ผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการ กำหนดทางเลือกและเลือกวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าคำตอบด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบ การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การปรับพฤติกรรมผู้เรียนอย่างเหมาะสม โดยใช้หลักการที่ถูกต้อง และการให้ความช่วยเหลือด้วยความเป็นกันเอง

4. การวัดและประเมินผลการสอน มีความรู้ ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล ใช้วิธีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน ประเมินผู้เรียนครบทุกด้าน นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการสอน จัดทำเอกสาร การประเมินผลการเรียน มีเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรฐานชัดเจน รายงานผลการประเมินผล การเรียนต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการสนับสนุน การสอน ได้แก่ การมอบหมายงานและตรวจผลงานนักเรียน การสอนซ่อมเสริมเพิ่มเติม การทำวิจัย ในชั้นเรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานธุรการในชั้นเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมของ โรงเรียน ความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ปกครอง ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ ตามรายงานและคำสั่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัดการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และเพื่อนครู การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และการปฏิบัติหน้าที่ครูเวรรักษาการ ด้านงานวิจัย ได้แก่ มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถด้านระเบียบวิธีการวิจัย มีผลงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับชุมชน/ท้องถิ่น ช่วยแก้ไขปัญหาของสังคม ซึ่งงานวิจัยต้องมีความถูกต้องตาม กระบวนการวิจัย ปัญหาวิจัยมีความสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยถือว่าเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติ การเผยแพร่ผลงานวิจัยในแหล่งที่เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ เข้าร่วม การอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการวิจัย เป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่หน่วยงาน ภายนอก ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนมีการสอดแทรก การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นบูรณาการเข้ากับแผนการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมในการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการมีคุณธรรมจริยธรรมของของนักเรียน ที่ทำการสอน ด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การอบรม สัมมนา วิชาชีพ หรือสาขาวิชาที่สอน ทั้งในและนอกสถานศึกษาด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการดำเนินการของ สถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายบุคคล การออกแบบ การเรียนรู้ การวิเคราะห์ผลการประเมิน การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนเพื่อใช้ปรับปรุงและ พัฒนาตนเอง ด้านวินัยในการปฏิบัติตน ได้แก่ การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ระยะเวลาใน การลา การเข้าร่วมประชุม การเข้าเวรประจำวัน การเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย การให้คะแนนแต่ละประเด็นเป็นเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ตัดสินการประเมินโดยพิจารณาจาก คะแนนเฉลี่ยทุกด้าน ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 59 คะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 และการเปรียบเทียบคะแนนกันเองภายในกลุ่ม

องค์ประกอบที่ 5 วิธีการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูจากปริมาณงาน สภาพการปฏิบัติงานจริง เอกสาร ผลงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความประพฤติของนักเรียน การพิจารณาการปฏิบัติงานของตนเอง การสัมภาษณ์จากหัวหน้าสายชั้นหรือหัวหน้าฝ่าย และการประเมินจากผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 6 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย แบบมาตราวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แฟ้มสะสม ผลงานของครู (Portfolio) แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต

องค์ประกอบที่ 7 ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ประเมินปีละ 1 ครั้ง ในเดือนมีนาคม ประเมินปีละ 2 ครั้ง ในเดือนตุลาคมและเดือนมีนาคม ประเมินปีละ 3 ครั้ง ในช่วงระหว่างภาคเรียนที่ 1, ภาคเรียนที่ 2 และช่วงปิดเทอม ประเมินปีละ 4 ครั้ง ในช่วงต้นระหว่างภาคเรียนที่ 1, ปลายภาคเรียนที่ 1, ต้นระหว่างภาคเรียนที่ 2, ปลายภาคเรียนที่ 2 และประเมินทุก ๆ เดือน

องค์ประกอบที่ 8 ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้นหรือหัวหน้าฝ่าย ครู (ประเมินตนเอง) นักเรียน และเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 9 การแจ้งผลการประเมินหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ข้อมูลที่เป็นจุดเด่น จุดบกพร่องของผู้ถูกประเมิน แนวทางการปรับปรุง แก้ไข สรุปผลการประเมินเป็นรายบุคคล เป็นภาพรวมของโรงเรียน

ส่วนที่ 2 ผลจากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

จากการสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษา, หัวหน้าสายชั้นหรือหัวหน้าฝ่าย และครูผู้สอน เกี่ยวกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน

| | รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------|--|-------|--------|
| เพศ | ชาย | 59 | 18.67 |
| | หญิง | 257 | 81.33 |
| | รวม | 316 | 100 |
| | อายุ | | |
| อายุ | ต่ำกว่า 30 | 100 | 31.65 |
| | 31-40 | 94 | 29.75 |
| | 41-50 | 32 | 10.12 |
| | 51 ขึ้นไป | 90 | 28.48 |
| | รวม | 316 | 100 |
| วุฒិการศึกษา | ต่ำกว่าอนุปริญญา | 0 | 0 |
| | อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 0 | 0 |
| | ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 261 | 82.59 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 55 | 17.41 |
| | รวม | 316 | 100 |
| ตำแหน่ง | ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา | 14 | 4.43 |
| | หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, หัวหน้าสายชั้น | 7 | 2.22 |
| | ครูผู้สอน | 289 | 91.46 |
| | อื่นๆ | 6 | 1.89 |
| | รวม | 316 | 100 |
| ประสบการณ์การทำงาน | 1-5 ปี | 115 | 36.39 |
| | 6-10 ปี | 77 | 24.37 |
| | 11 ปีขึ้นไป | 124 | 39.24 |
| | รวม | 316 | 100 |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------|-------|--------|
| รายได้ | | |
| ต่ำกว่า 15,000 บาท | 39 | 12.34 |
| 15,001-20,000 บาท | 115 | 36.40 |
| 20,001-25,000 บาท | 36 | 11.39 |
| 25,001 บาทขึ้นไป | 126 | 39.87 |
| รวม | 316 | 100 |

จากตารางที่ 4 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 316 คน โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.33 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 18.67 มีอายุสูงสุดอยู่ในช่วงกลุ่มอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.65 มีวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 82.59 มีตำแหน่งในการทำงานส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 91.46 โดยมีประสบการณ์ทำงานมากที่สุดในช่วงระหว่าง 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.24 ซึ่งรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 25,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.87

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|--|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู | | | |
| 1. เลื่อนขั้นเงินเดือน | 3.95 | 0.76 | เหมาะสมมาก |
| 2. พัฒนาด้านการปฏิบัติงาน | 4.14 | 0.65 | เหมาะสมมาก |
| 3. พัฒนาด้านวิชาชีพ | 4.12 | 0.64 | เหมาะสมมาก |
| 4. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน | 4.00 | 0.68 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 4.05 | 0.57 | เหมาะสมมาก |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|---|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| องค์ประกอบที่ 2 เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล | | | |
| 1. ด้านการเรียนการสอน | 4.16 | 0.64 | เหมาะสมมาก |
| 2. ด้านงานสนับสนุนการสอน | 4.07 | 0.61 | เหมาะสมมาก |
| 3. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย | 4.17 | 0.63 | เหมาะสมมาก |
| 4. ด้านงานวิจัย | 3.75 | 0.71 | เหมาะสมมาก |
| 5. ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 3.76 | 0.74 | เหมาะสมมาก |
| 6. ด้านการพัฒนาตนเอง | 4.13 | 0.63 | เหมาะสมมาก |
| 7. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | 4.09 | 0.61 | เหมาะสมมาก |
| 8. ด้านวินัยในการปฏิบัติตน | 4.14 | 0.67 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 4.03 | 0.52 | เหมาะสมมาก |

จากตารางที่ 5 พบว่า การปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ที่ใช้ในการประเมิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พัฒนาด้านการปฏิบัติงาน (Mean = 4.14, SD = 0.65) รองลงมา คือ พัฒนาด้านวิชาชีพ (Mean = 4.12, SD = 0.64) ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน (Mean = 4.00, SD = 0.68) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เลื่อนขึ้นเงินเดือน (Mean = 3.95, SD = 0.76)

องค์ประกอบที่ 2 เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย (Mean = 4.17, SD = 0.63) รองลงมา คือ ด้านการเรียนการสอน (Mean = 4.16, SD = 0.64) ด้านวินัยในการปฏิบัติตน (Mean = 4.14, SD = 0.67) ด้านการพัฒนาตนเอง (Mean = 4.13, SD = 0.63) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Mean = 4.09, SD = 0.61) ด้านงานสนับสนุนการสอน (Mean = 4.07, SD = 0.61) ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Mean = 3.76, SD = 0.74) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงานวิจัย (Mean = 3.75, SD = 0.71)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 3 ตัวบ่งชี้
ด้านการเรียนการสอน

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|--|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| 1. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร | | | |
| 1.1 มีความรู้ ความเข้าใจ ในจุดมุ่งหมายของ การศึกษาและหลักสูตร | 4.13 | 0.63 | เหมาะสมมาก |
| 1.2 มีความรู้ ความเข้าใจ ในมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน | 4.17 | 0.64 | เหมาะสมมาก |
| 1.3 จัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับสภาพของ ท้องถิ่น และสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม | 4.19 | 0.60 | เหมาะสมมาก |
| 2. การวางแผนการสอนและการออกแบบการเรียนรู้ | | | |
| 2.1 จัดทำแผนการเรียนรู้หรือแผนการสอนใน รายวิชาที่สอน | 4.25 | 0.62 | เหมาะสมมาก |
| 2.2 การเตรียมเอกสารประกอบการเรียนการสอน | 4.21 | 0.62 | เหมาะสมมาก |
| 2.3 การเตรียม สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ให้สอดคล้อง กับกิจกรรมที่จัดในการเรียนการสอนรายวิชาที่สอน | 4.20 | 0.59 | เหมาะสมมาก |
| 2.4 มีการกำหนดแบบฝึกหัดในรายวิชาที่สอน | 4.18 | 0.60 | เหมาะสมมาก |
| 2.5 มีการวัดและประเมินผลในบทเรียน | 4.23 | 0.58 | เหมาะสมมาก |
| 3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | |
| 3.1 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ | 4.23 | 0.60 | เหมาะสมมาก |
| 3.2 ให้ความสนใจต่อผู้เรียนมีความเท่าเทียมกัน | 4.29 | 0.60 | เหมาะสมมาก |
| 3.3 ให้ผู้เรียนได้คิดอย่างมีเหตุผลในการตอบ คำถาม | 4.23 | 0.63 | เหมาะสมมาก |
| 3.4 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถใน การปฏิบัติกิจกรรม | 4.27 | 0.60 | เหมาะสมมาก |
| 3.5 ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน | 4.18 | 0.61 | เหมาะสมมาก |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|--|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| 3.6 มีการปรับพฤติกรรมผู้เรียนอย่างเหมาะสมโดยใช้หลักการที่ถูกต้อง | 4.25 | 0.61 | เหมาะสมมาก |
| 3.7 ให้ความช่วยเหลือ/ ความเป็นกันเอง และกำลังใจแก่ผู้เรียน | 4.29 | 0.61 | เหมาะสมมาก |
| 4. การวัดและประเมินผลการสอน มีความรู้ ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล | | | |
| 4.1 ใช้วิธีการวัดและการประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย | 4.22 | 0.64 | เหมาะสมมาก |
| 4.2 มีการประเมินก่อนเรียนและหลังเรียน | 4.15 | 0.64 | เหมาะสมมาก |
| 4.3 จัดทำเอกสารประเมินผลการเรียน | 4.20 | 0.64 | เหมาะสมมาก |
| 4.4 การให้คะแนนในการประเมินผลการเรียนต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | 4.11 | 0.63 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 4.21 | 0.48 | เหมาะสมมาก |

จากตารางที่ 6 พบว่า การปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่ 3 ตัวบ่งชี้ด้านการเรียนการสอน แบ่งเป็น 4 ด้าน

1. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น และสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม (Mean = 4.19, SD = 0.60)
2. การวางแผนการสอนและการออกแบบการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดทำแผนการเรียนรู้หรือแผนการสอนในรายวิชาที่สอน (Mean = 4.25, SD = 0.62)
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความสนใจต่อผู้เรียนมีความเท่าเทียมกัน (Mean = 4.29, SD = 0.60) และให้ความช่วยเหลือ/ ความเป็นกันเอง และกำลังใจแก่ผู้เรียน (Mean = 4.29, SD = 0.61)
4. การวัดและประเมินผลการสอน มีความรู้ ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้วิธีการวัดและการประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย (Mean = 4.22, SD = 0.64)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ด้านการสนับสนุนการสอน

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|---|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| 1. การมอบหมายงานและการตรวจผลงานนักเรียน | 4.20 | 0.61 | เหมาะสมมาก |
| 2. การสอนซ่อมเสริมเพิ่มเติม | 4.23 | 2.28 | เหมาะสมมาก |
| 3. การทำวิจัยในชั้นเรียน | 3.94 | 0.71 | เหมาะสมมาก |
| 4. การให้การอบรม ดูแล ปกครองนักเรียนและ จัดระบบการช่วยเหลือที่สอดคล้องกับปัญหา | 4.10 | 0.66 | เหมาะสมมาก |
| 5. การทำสื่อ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการสอน | 4.16 | 0.62 | เหมาะสมมาก |
| 6. การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน | 4.23 | 0.59 | เหมาะสมมาก |
| 7. จัดทำงานธุรการ เอกสาร ในชั้นเรียน | 4.17 | 0.65 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 4.15 | 0.59 | เหมาะสมมาก |

จากตารางที่ 7 พบว่า การปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่ 3 ตัวบ่งชี้ ด้านการสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสอนซ่อมเสริมเพิ่มเติม (Mean = 4.23, SD = 2.28) การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน (Mean = 4.23, SD = 0.59) การมอบหมายงาน และการตรวจผลงานนักเรียน (Mean = 4.20, SD = 0.61) จัดทำงานธุรการ เอกสาร ในชั้นเรียน (Mean = 4.17, SD = 0.65) การทำสื่อ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการสอน (Mean = 4.16, SD = 0.62) และการให้การอบรม ดูแล ปกครองนักเรียนและจัดระบบการช่วยเหลือที่สอดคล้องกับปัญหา (Mean = 4.10, SD = 0.66)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|---|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| 1. การมาปฏิบัติหน้าที่ครูเวรตามที่ได้รับมอบหมาย | 4.28 | 0.65 | เหมาะสมมาก |
| 2. การปฏิบัติตามโครงสร้างของการบริหารโรงเรียน | 4.14 | 0.60 | เหมาะสมมาก |
| 3. ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เมื่อโรงเรียนมีงานและมีคำสั่งแต่งตั้งขึ้น | 4.27 | 0.60 | เหมาะสมมาก |
| 4. การปฏิบัติตนเป็นครูที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน | 4.30 | 0.64 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 4.25 | 0.53 | เหมาะสมมาก |

จากตารางที่ 8 พบว่า การปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่ 3 ตัวบ่งชี้ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติตนเป็นครูที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน (Mean = 4.30, SD = 0.64) การมาปฏิบัติหน้าที่ครูเวรตามที่ได้รับมอบหมาย (Mean = 4.28, SD = 0.65) ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เมื่อโรงเรียนมีงานและมีคำสั่งแต่งตั้งขึ้น (Mean = 4.27, SD = 0.60) และการปฏิบัติตาม โครงสร้างของการบริหาร โรงเรียน (Mean = 4.14, SD = 0.60)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ด้านงานวิจัย

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|---|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| 1. มีความรู้ ความสามารถด้านระเบียบวิธีวิจัย | 3.95 | 0.70 | เหมาะสมมาก |
| 2. ปัญหาวิจัยที่ทำให้ความสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ | 3.90 | 0.69 | เหมาะสมมาก |
| 3. ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยถือว่าเป็นงานด้านหนึ่งที่ต้องปฏิบัติ | 3.86 | 0.70 | เหมาะสมมาก |
| 4. เข้ารับการอบรมเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย | 3.84 | 0.72 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 3.89 | 0.63 | เหมาะสมมาก |

จากตารางที่ 9 พบว่า การปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่ 3 ตัวบ่งชี้ ด้านงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้ ความสามารถด้านระเบียบวิธีวิจัย (Mean = 3.95, SD = 0.70) ปัญหาวิจัยที่ทำให้ความสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ (Mean = 3.90, SD = 0.69) ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยถือว่าเป็นงานด้านหนึ่งที่ต้องปฏิบัติ (Mean = 3.86, SD = 0.70) และ เข้ารับการอบรมเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย (Mean = 3.84, SD = 0.72)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|--|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| 1. แผนการสอนมีการบูรณาการ สอดแทรกภูมิปัญญาท้องถิ่น และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 3.98 | 0.66 | เหมาะสมมาก |
| 2. มีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม | 4.01 | 0.69 | เหมาะสมมาก |
| 3. มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอดและพัฒนากิจกรรมศิลปวัฒนธรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการดำรงชีวิตของคนในชุมชน ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการ | 4.04 | 0.62 | เหมาะสมมาก |
| 4. การมีคุณธรรมของนักเรียนที่สอน | 4.14 | 0.59 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 4.05 | 0.55 | เหมาะสมมาก |

จากตารางที่ 10 พบว่า การปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่ 3 ตัวบ่งชี้ ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีคุณธรรมของนักเรียนที่สอน (Mean = 4.14, SD = 0.59) มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอดและพัฒนากิจกรรมศิลปวัฒนธรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการดำรงชีวิตของคนในชุมชน ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการ (Mean = 4.04, SD = 0.62) มีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (Mean = 4.01, SD = 0.69) และแผนการสอนมีการบูรณาการ สอดแทรกภูมิปัญญาท้องถิ่น และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Mean = 3.98, SD = 0.66)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาตนเอง

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|--|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| 1. อบรม สัมมนาในสังกัด | 4.09 | 0.69 | เหมาะสมมาก |
| 2. อบรม สัมมนานอกสังกัด | 3.95 | 0.78 | เหมาะสมมาก |
| 3. อบรม สัมมนาในสถานศึกษา | 4.05 | 0.73 | เหมาะสมมาก |
| 4. อบรม สัมมนา วิชาชีพ | 3.97 | 0.75 | เหมาะสมมาก |
| 5. อบรม สัมมนาในวิชาเอก หรือสาขาที่สอน | 3.96 | 0.71 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 4.00 | 0.61 | เหมาะสมมาก |

จากตารางที่ 11 พบว่า การปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่ 3 ตัวบ่งชี้ ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อบรม สัมมนาในสังกัด (Mean = 4.09, SD = 0.69) อบรม สัมมนาในสถานศึกษา (Mean = 4.05, SD = 0.73) อบรม สัมมนา วิชาชีพ (Mean = 3.97, SD = 0.75) อบรม สัมมนาในวิชาเอก หรือสาขาที่สอน (Mean = 3.96, SD = 0.71) และอบรม สัมมนานอกสังกัด (Mean = 3.95, SD = 0.78)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|--|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| 1. ประสิทธิภาพการดำเนินการของสถานศึกษา | | | |
| 1.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนหรือวิชาครูตามที่ครูสภาพกำหนด (ไม่ต่ำกว่า 20 ชม./ปี) | 4.15 | 0.70 | เหมาะสมมาก |
| 1.2 สถานศึกษามีการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง | 4.16 | 0.68 | เหมาะสมมาก |
| 1.3 สถานศึกษามีการประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง | 4.18 | 0.66 | เหมาะสมมาก |
| 1.4 สถานศึกษามีการประเมินแบบการวัด แบบทดสอบของครูทุกคนทุกภาคการศึกษา | 4.14 | 0.66 | เหมาะสมมาก |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|---|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| 2. กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู | | | |
| 2.1 การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | 4.15 | 0.65 | เหมาะสมมาก |
| 2.2 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของ ผู้เรียน | 4.08 | 0.60 | เหมาะสมมาก |
| 2.3 การออกแบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำ ผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย | 4.14 | 0.60 | เหมาะสมมาก |
| 2.4 การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ | 4.17 | 0.56 | เหมาะสมมาก |
| 2.5 การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใน การจัดการเรียนรู้ | 4.17 | 0.61 | เหมาะสมมาก |
| 2.6 การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีที่ หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา และระดับ พัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งการวางแผน ใจให้ผู้เรียน ประเมินความก้าวหน้าของตนเอง และนำมาใช้ปรับปรุงและ พัฒนาตนเอง | 4.09 | 0.57 | เหมาะสมมาก |
| 2.7 การวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อม เสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ | 4.09 | 0.58 | เหมาะสมมาก |
| 2.8 การศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 4.03 | 0.65 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 4.13 | 0.50 | เหมาะสมมาก |

จากตารางที่ 12 พบว่า การปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่ 3 ตัวบ่งชี้ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1. ประสิทธิภาพการดำเนินการของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง (Mean = 4.18, SD = 0.66) 2. กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ (Mean = 4.17, SD = 0.56) การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ (Mean = 4.17, SD = 0.61)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ด้านวินัยในการปฏิบัติตน

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|--------------------------------------|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| 1. การลาป่วย ขาดงาน | 3.82 | 1.09 | เหมาะสมมาก |
| 2. การเข้าร่วมประชุม | 4.25 | 0.65 | เหมาะสมมาก |
| 3. เวลาทำงาน | 4.30 | 0.63 | เหมาะสมมาก |
| 4. การเข้าเวรประจำวัน | 4.28 | 0.63 | เหมาะสมมาก |
| 5. การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | 4.34 | 0.63 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 4.20 | 0.57 | เหมาะสมมาก |

จากตารางที่ 13 พบว่า การปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่ 3 ตัวบ่งชี้ ด้านวินัยในการปฏิบัติตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Mean = 4.34, SD = 0.63) เวลาทำงาน (Mean = 4.30, SD = 0.63) การเข้าเวรประจำวัน (Mean = 4.28, SD = 0.63) การเข้าร่วมประชุม (Mean = 4.25, SD = 0.65) และการลาป่วย ขาดงาน (Mean = 3.82, SD = 1.09) ซึ่งเนื้อหาสาระของตัวบ่งชี้ข้างต้นมีความสอดคล้องกันสามารถรวมกันได้ ตามข้อเสนอแนะจากครูผู้ประเมินสภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา เช่น ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และด้านวินัยในการปฏิบัติงาน เป็นด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการประเมิน

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|--|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| องค์ประกอบที่ 4 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล | | | |
| การปฏิบัติงานของครู | | | |
| การกำหนดการให้คะแนนแต่ละตัวบ่งชี้ | 3.98 | 0.69 | เหมาะสมมาก |
| 1. เซึ่งปริมาณ | | | |
| 2. เซึ่งคุณภาพ | 3.94 | 0.80 | เหมาะสมมาก |
| ตัดสินการประเมิน โดย | | | |
| 1. คะแนนรวมเฉลี่ยทุกด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 59 | 3.86 | 0.76 | เหมาะสมมาก |
| 2. คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 | 4.04 | 0.65 | เหมาะสมมาก |
| 3. คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 | 3.98 | 0.68 | เหมาะสมมาก |
| 4. การเปรียบเทียบคะแนนกันเองภายในกลุ่ม | 3.81 | 0.78 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 3.98 | 0.69 | เหมาะสมมาก |
| องค์ประกอบที่ 5 วิธีการที่ใช้ในการประเมินผล | | | |
| การปฏิบัติงานของครู | | | |
| 1. ศึกษาเอกสาร ผลงานครู | 4.04 | 0.65 | เหมาะสมมาก |
| 2. สภาพการปฏิบัติงานตามจริงของครู | 4.13 | 0.67 | เหมาะสมมาก |
| 3. ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางเรียนและความประพฤติของนักเรียน | 4.07 | 0.62 | เหมาะสมมาก |
| 4. ความพึงพอใจของผู้ปกครอง นักเรียน ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน | 3.95 | 0.66 | เหมาะสมมาก |
| 5. การสัมภาษณ์หัวหน้างานของครู | 3.87 | 0.71 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 4.01 | 0.53 | เหมาะสมมาก |

จากตารางที่ 14 พบว่า การปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เซึ่งปริมาณ (Mean = 3.98, SD = 0.69) คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 (Mean = 4.04, SD = 0.65) คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน

ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 (Mean = 3.98, SD = 0.68) รองลงมา คือ เชิงคุณภาพ (Mean = 3.94, SD = 0.80) คะแนนรวมเฉลี่ยทุกด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 59 (Mean = 3.86, SD = 0.76) และการเปรียบเทียบคะแนนกันเองภายในกลุ่ม (Mean = 3.81, SD = 0.78)

องค์ประกอบที่ 5 วิธีการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพการปฏิบัติงานตามจริงของครู (Mean = 4.13, SD = 0.67) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางเรียนและความประพฤติของนักเรียน (Mean = 4.07, SD = 0.62) ศึกษาเอกสาร ผลงานครู (Mean = 4.04, SD = 0.65) ความพึงพอใจของผู้ปกครอง นักเรียน ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน (Mean = 3.95, SD = 0.66) และการสัมภาษณ์หัวหน้างานของครู (Mean = 3.87, SD = 0.71)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับเครื่องมือและระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|--|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| องค์ประกอบที่ 6 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู | | | |
| 1. แบบสัมภาษณ์ | 3.94 | 0.80 | เหมาะสมมาก |
| 2. แบบสังเกต | 4.10 | 0.67 | เหมาะสมมาก |
| 3. แบบตรวจสอบรายการ (Checklists) | 3.95 | 0.72 | เหมาะสมมาก |
| 4. แบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ | 3.81 | 0.77 | เหมาะสมมาก |
| 5. ตรวจสอบแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) | 3.97 | 0.71 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 3.96 | 0.59 | เหมาะสมมาก |
| องค์ประกอบที่ 7 ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู | | | |
| 1. ประเมินปีละ 1 ครั้งในเดือนมีนาคม | 3.88 | 0.89 | เหมาะสมมาก |
| 2. ประเมินปีละ 2 ครั้งในเดือนตุลาคมและเดือนมีนาคม | 4.00 | 0.77 | เหมาะสมมาก |
| 3. ประเมินปีละ 3 ครั้งในช่วงระหว่างภาคเรียนที่ 1, ภาคเรียนที่ 2 และช่วงปิดเทอม | 3.71 | 0.93 | เหมาะสมมาก |

ตารางที่ 15 (ต่อ)

| รายการ | n = 316 | | แปลผล |
|---|---------|------|--------------------------|
| | Mean | SD | การปฏิบัติงาน |
| 4. ประเมินปีละ 4 ครั้งในช่วงต้นภาคเรียนที่ 1, ปลายภาคเรียนที่ 1, ในช่วงต้นภาคเรียนที่ 2 และ ปลายภาคเรียนที่ 2 | 3.75 | 0.96 | เหมาะสมมาก |
| 5. ประเมินทุก ๆ เดือน | 3.48 | 1.10 | ไม่แน่ใจ ในการนำไปใช้ |
| รวม | 3.76 | 0.75 | เหมาะสมมาก |

จากตารางที่ 15 พบว่า การปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 6 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แบบสังเกต (Mean = 4.10, SD = 0.67) ตรวจสอบแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) (Mean = 3.97, SD = 0.71) แบบตรวจสอบรายการ (Checklists) (Mean = 3.95, SD = 0.72) แบบสัมภาษณ์ (Mean = 3.94, SD = 0.80) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (Mean = 3.81, SD = 0.77)

องค์ประกอบที่ 7 ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินปีละ 2 ครั้งในเดือนตุลาคมและเดือนมีนาคม (Mean = 4.00, SD = 0.77) ประเมินปีละ 1 ครั้งในเดือนมีนาคม (Mean = 3.88, SD = 0.89) ประเมินปีละ 4 ครั้งในช่วงต้นภาคเรียนที่ 1, ปลายภาคเรียนที่ 1, ในช่วงต้นภาคเรียนที่ 2 และปลายภาคเรียนที่ 2 (Mean = 3.75, SD = 0.96) ประเมินปีละ 3 ครั้งในช่วงระหว่างภาคเรียนที่ 1, (Mean = 3.71, SD = 0.93) และประเมินทุก ๆ เดือน (Mean = 3.48, SD = 1.10)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผู้ทำการประเมินและการแจ้ง
ผลการประเมิน

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|---|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| องค์ประกอบที่ 8 ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครู | | | |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา | 4.16 | 0.66 | เหมาะสมมาก |
| 2. หัวหน้าสายชั้น หรือหัวหน้าฝ่าย | 4.09 | 0.74 | เหมาะสมมาก |
| 3. ครู (ประเมินตนเอง) | 4.03 | 0.73 | เหมาะสมมาก |
| 4. นักเรียน | 3.63 | 0.94 | เหมาะสมมาก |
| 5. เพื่อนร่วมงาน | 3.87 | 0.83 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 3.94 | 0.66 | เหมาะสมมาก |
| องค์ประกอบที่ 9 การแจ้งผลการประเมินหลังจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู | | | |
| 1. แจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล | 4.07 | 0.74 | เหมาะสมมาก |
| 2. แจ้งผลการประเมินในภาพรวมของคณะ | 4.06 | 0.68 | เหมาะสมมาก |
| 3. แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี | 4.06 | 0.70 | เหมาะสมมาก |
| 4. แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องแก้ไข | 4.01 | 0.73 | เหมาะสมมาก |
| 5. แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง อย่างเร่งด่วน | 3.99 | 0.77 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 4.04 | 0.65 | เหมาะสมมาก |

จากตารางที่ 16 พบว่า การปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 8 ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา (Mean = 4.16, SD = 0.66) หัวหน้าสายชั้น หรือหัวหน้าฝ่าย (Mean = 4.09, SD = 0.74) ครู (ประเมินตนเอง) (Mean = 4.03, SD = 0.73) เพื่อนร่วมงาน (Mean = 3.87, SD = 0.83) และนักเรียน (Mean = 3.63, SD = 0.94)

องค์ประกอบที่ 9 การแจ้งผลการประเมินหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล (Mean = 4.07, SD = 0.74) แจ้งผลการประเมินในภาพรวมของคณะ (Mean = 4.06, SD = 0.68) แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี (Mean = 4.06, SD = 0.68) และแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน (Mean = 3.99, SD = 0.77)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ โดยรวมและรายด้าน

| รายการ | n = 316 | | แปลผล การปฏิบัติงาน |
|---------------------------------|---------|------|------------------------|
| | Mean | SD | |
| 1. ด้านการเรียนการสอน | 4.21 | 0.48 | เหมาะสมมาก |
| 2. ด้านงานสนับสนุนการสอน | 4.15 | 0.59 | เหมาะสมมาก |
| 3. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย | 4.25 | 0.53 | เหมาะสมมาก |
| 4. ด้านงานวิจัย | 3.89 | 0.63 | เหมาะสมมาก |
| 5. ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 4.05 | 0.55 | เหมาะสมมาก |
| 6. ด้านการพัฒนาตนเอง | 4.00 | 0.61 | เหมาะสมมาก |
| 7. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | 4.13 | 0.50 | เหมาะสมมาก |
| 8. ด้านวินัยในการปฏิบัติตน | 4.20 | 0.57 | เหมาะสมมาก |
| รวม | 4.11 | 0.45 | เหมาะสมมาก |

จากตารางที่ 17 พบว่า การปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้โดยรวมอยู่ในระดับ เหมาะสมมาก (Mean = 4.11, SD = 0.45) ซึ่งในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย (Mean = 4.25, SD = 0.53) รองลงมาเป็น ด้านการเรียนการสอน (Mean = 4.21, SD = 0.48) ด้านวินัยในการปฏิบัติตน (Mean = 4.20, SD = 0.57) ด้านงานสนับสนุนการสอน (Mean = 4.15, SD = 0.59) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Mean = 4.13, SD = 0.50) ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Mean = 4.05, SD = 0.55) ด้านการพัฒนาตนเอง (Mean = 4.00, SD = 0.61) และ ด้านงานวิจัย (Mean = 3.89, SD = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครูแต่ละด้าน
จำแนกตามเพศ (การทดสอบค่า t-test)

| รายการ | เพศ | n | \bar{X} | SD | t | df | Sig. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|------|-----|-----------|------|--------|-----|-------|---------------------------------|-----|----|------|------|--------|-----|-------|------|-----|------|------|---------------------------------|-----|----|------|------|--------|-----|-------|------|-----|------|------|---------------------------------|-----|----|------|------|--------|-----|-------|------|-----|------|------|---------------------------------|-----|----|------|------|--------|-----|-------|------|-----|------|------|-------------------------------|-----|----|------|------|--------|-----|-------|------|-----|------|------|-------------------------------|-----|----|------|------|--------|-----|-------|------|-----|------|------|----------------------------|-----|----|------|------|--------|-----|-------|------|-----|------|------|-----|-----|----|------|------|-------|-----|-------|
| 1. ด้านการเรียนการสอน | ชาย | 59 | 4.23 | 0.47 | 0.268 | 314 | 0.789 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | หญิง | 257 | 4.21 | 0.48 | | | | 2. ด้านงานสนับสนุนการสอน | ชาย | 59 | 4.20 | 0.51 | 0.823 | 314 | 0.411 | หญิง | 257 | 4.13 | 0.61 | 3. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย | ชาย | 59 | 4.31 | 0.55 | 1.048 | 314 | 0.296 | หญิง | 257 | 4.23 | 0.52 | 4. ด้านงานวิจัย | ชาย | 59 | 3.93 | 0.67 | 0.568 | 314 | 0.571 | หญิง | 257 | 3.88 | 0.62 | 5. ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | ชาย | 59 | 4.09 | 0.56 | 0.678 | 314 | 0.498 | หญิง | 257 | 4.04 | 0.55 | 6. ด้านการพัฒนาตนเอง | ชาย | 59 | 3.97 | 0.63 | -0.434 | 314 | 0.665 | หญิง | 257 | 4.01 | 0.60 | 7. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | ชาย | 59 | 4.12 | 0.55 | -0.168 | 314 | 0.867 | หญิง | 257 | 4.13 | 0.49 | 8. ด้านวินัยในการปฏิบัติตน | ชาย | 59 | 4.19 | 0.58 | -0.183 | 314 | 0.855 | หญิง | 257 | 4.20 | 0.57 | รวม | ชาย | 59 | 4.13 | 0.47 | 0.405 | 314 | 0.686 |
| 2. ด้านงานสนับสนุนการสอน | ชาย | 59 | 4.20 | 0.51 | 0.823 | 314 | 0.411 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | หญิง | 257 | 4.13 | 0.61 | | | | 3. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย | ชาย | 59 | 4.31 | 0.55 | 1.048 | 314 | 0.296 | หญิง | 257 | 4.23 | 0.52 | 4. ด้านงานวิจัย | ชาย | 59 | 3.93 | 0.67 | 0.568 | 314 | 0.571 | หญิง | 257 | 3.88 | 0.62 | 5. ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | ชาย | 59 | 4.09 | 0.56 | 0.678 | 314 | 0.498 | หญิง | 257 | 4.04 | 0.55 | 6. ด้านการพัฒนาตนเอง | ชาย | 59 | 3.97 | 0.63 | -0.434 | 314 | 0.665 | หญิง | 257 | 4.01 | 0.60 | 7. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | ชาย | 59 | 4.12 | 0.55 | -0.168 | 314 | 0.867 | หญิง | 257 | 4.13 | 0.49 | 8. ด้านวินัยในการปฏิบัติตน | ชาย | 59 | 4.19 | 0.58 | -0.183 | 314 | 0.855 | หญิง | 257 | 4.20 | 0.57 | รวม | ชาย | 59 | 4.13 | 0.47 | 0.405 | 314 | 0.686 | หญิง | 257 | 4.10 | 0.44 | | | | | | | | |
| 3. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย | ชาย | 59 | 4.31 | 0.55 | 1.048 | 314 | 0.296 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | หญิง | 257 | 4.23 | 0.52 | | | | 4. ด้านงานวิจัย | ชาย | 59 | 3.93 | 0.67 | 0.568 | 314 | 0.571 | หญิง | 257 | 3.88 | 0.62 | 5. ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | ชาย | 59 | 4.09 | 0.56 | 0.678 | 314 | 0.498 | หญิง | 257 | 4.04 | 0.55 | 6. ด้านการพัฒนาตนเอง | ชาย | 59 | 3.97 | 0.63 | -0.434 | 314 | 0.665 | หญิง | 257 | 4.01 | 0.60 | 7. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | ชาย | 59 | 4.12 | 0.55 | -0.168 | 314 | 0.867 | หญิง | 257 | 4.13 | 0.49 | 8. ด้านวินัยในการปฏิบัติตน | ชาย | 59 | 4.19 | 0.58 | -0.183 | 314 | 0.855 | หญิง | 257 | 4.20 | 0.57 | รวม | ชาย | 59 | 4.13 | 0.47 | 0.405 | 314 | 0.686 | หญิง | 257 | 4.10 | 0.44 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. ด้านงานวิจัย | ชาย | 59 | 3.93 | 0.67 | 0.568 | 314 | 0.571 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | หญิง | 257 | 3.88 | 0.62 | | | | 5. ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | ชาย | 59 | 4.09 | 0.56 | 0.678 | 314 | 0.498 | หญิง | 257 | 4.04 | 0.55 | 6. ด้านการพัฒนาตนเอง | ชาย | 59 | 3.97 | 0.63 | -0.434 | 314 | 0.665 | หญิง | 257 | 4.01 | 0.60 | 7. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | ชาย | 59 | 4.12 | 0.55 | -0.168 | 314 | 0.867 | หญิง | 257 | 4.13 | 0.49 | 8. ด้านวินัยในการปฏิบัติตน | ชาย | 59 | 4.19 | 0.58 | -0.183 | 314 | 0.855 | หญิง | 257 | 4.20 | 0.57 | รวม | ชาย | 59 | 4.13 | 0.47 | 0.405 | 314 | 0.686 | หญิง | 257 | 4.10 | 0.44 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | ชาย | 59 | 4.09 | 0.56 | 0.678 | 314 | 0.498 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | หญิง | 257 | 4.04 | 0.55 | | | | 6. ด้านการพัฒนาตนเอง | ชาย | 59 | 3.97 | 0.63 | -0.434 | 314 | 0.665 | หญิง | 257 | 4.01 | 0.60 | 7. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | ชาย | 59 | 4.12 | 0.55 | -0.168 | 314 | 0.867 | หญิง | 257 | 4.13 | 0.49 | 8. ด้านวินัยในการปฏิบัติตน | ชาย | 59 | 4.19 | 0.58 | -0.183 | 314 | 0.855 | หญิง | 257 | 4.20 | 0.57 | รวม | ชาย | 59 | 4.13 | 0.47 | 0.405 | 314 | 0.686 | หญิง | 257 | 4.10 | 0.44 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. ด้านการพัฒนาตนเอง | ชาย | 59 | 3.97 | 0.63 | -0.434 | 314 | 0.665 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | หญิง | 257 | 4.01 | 0.60 | | | | 7. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | ชาย | 59 | 4.12 | 0.55 | -0.168 | 314 | 0.867 | หญิง | 257 | 4.13 | 0.49 | 8. ด้านวินัยในการปฏิบัติตน | ชาย | 59 | 4.19 | 0.58 | -0.183 | 314 | 0.855 | หญิง | 257 | 4.20 | 0.57 | รวม | ชาย | 59 | 4.13 | 0.47 | 0.405 | 314 | 0.686 | หญิง | 257 | 4.10 | 0.44 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | ชาย | 59 | 4.12 | 0.55 | -0.168 | 314 | 0.867 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | หญิง | 257 | 4.13 | 0.49 | | | | 8. ด้านวินัยในการปฏิบัติตน | ชาย | 59 | 4.19 | 0.58 | -0.183 | 314 | 0.855 | หญิง | 257 | 4.20 | 0.57 | รวม | ชาย | 59 | 4.13 | 0.47 | 0.405 | 314 | 0.686 | หญิง | 257 | 4.10 | 0.44 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. ด้านวินัยในการปฏิบัติตน | ชาย | 59 | 4.19 | 0.58 | -0.183 | 314 | 0.855 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | หญิง | 257 | 4.20 | 0.57 | | | | รวม | ชาย | 59 | 4.13 | 0.47 | 0.405 | 314 | 0.686 | หญิง | 257 | 4.10 | 0.44 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| รวม | ชาย | 59 | 4.13 | 0.47 | 0.405 | 314 | 0.686 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | หญิง | 257 | 4.10 | 0.44 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครูแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent sample t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เพศต่างกัน มีส่วนในการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครูรายด้านและโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครูแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา (การทดสอบค่า t-test)

| รายการ | วุฒิการศึกษา | n | \bar{X} | SD | t | df | Sig. |
|-------------------------------------|---------------|-----|-----------|------|--------|-----|--------|
| 1. ด้านการเรียนการสอน | ปริญญาตรี | 261 | 4.19 | 0.46 | -1.313 | 314 | 0.190 |
| | หรือเทียบเท่า | | | | | | |
| | สูงกว่า | 55 | 4.29 | 0.53 | | | |
| | ปริญญาตรี | | | | | | |
| 2. ด้านงานสนับสนุน การสอน | ปริญญาตรี | 261 | 4.12 | 0.60 | -1.459 | 314 | 0.146 |
| | หรือเทียบเท่า | | | | | | |
| | สูงกว่า | 55 | 4.25 | 0.57 | | | |
| | ปริญญาตรี | | | | | | |
| 3. ด้านงานที่ได้รับ มอบหมาย | ปริญญาตรี | 261 | 4.22 | 0.52 | -2.280 | 314 | 0.023* |
| | หรือเทียบเท่า | | | | | | |
| | สูงกว่า | 55 | 4.40 | 0.56 | | | |
| | ปริญญาตรี | | | | | | |
| 4. ด้านงานวิจัย | ปริญญาตรี | 261 | 3.85 | 0.62 | -2.143 | 314 | 0.033* |
| | หรือเทียบเท่า | | | | | | |
| | สูงกว่า | 55 | 4.05 | 0.66 | | | |
| | ปริญญาตรี | | | | | | |
| 5. ด้านงานทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม | ปริญญาตรี | 261 | 4.02 | 0.54 | -1.693 | 314 | 0.091 |
| | หรือเทียบเท่า | | | | | | |
| | สูงกว่า | 55 | 4.16 | 0.61 | | | |
| | ปริญญาตรี | | | | | | |
| 6. ด้านการพัฒนาตนเอง | ปริญญาตรี | 261 | 3.96 | 0.60 | -2.565 | 314 | 0.011* |
| | หรือเทียบเท่า | | | | | | |
| | สูงกว่า | 55 | 4.19 | 0.61 | | | |
| | ปริญญาตรี | | | | | | |

ตารางที่ 19 (ต่อ)

| รายการ | วุฒิการศึกษา | n | \bar{X} | SD | t | df | Sig. |
|-----------------------------------|---------------|-----|-----------|------|--------|-----|-------|
| 7. ด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ | ปริญญาตรี | 261 | 4.10 | 0.47 | -1.741 | 314 | 0.083 |
| | หรือเทียบเท่า | | | | | | |
| | สูงกว่า | 55 | 4.23 | 0.60 | | | |
| | ปริญญาตรี | | | | | | |
| 8. ด้านวินัยในการปฏิบัติตน | ปริญญาตรี | 261 | 4.19 | 0.57 | -0.850 | 314 | 0.396 |
| | หรือเทียบเท่า | | | | | | |
| | สูงกว่า | 55 | 4.26 | 0.58 | | | |
| | ปริญญาตรี | | | | | | |
| รวม | ปริญญาตรี | 261 | 4.08 | 0.43 | -2.208 | 314 | 0.02* |
| | หรือเทียบเท่า | | | | | | |
| | สูงกว่า | 55 | 4.23 | 0.50 | | | |
| | ปริญญาตรี | | | | | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครูแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบแบบ Independent sample t-test สามารถอธิบายได้ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยส่วนใหญ่ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษา คือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี มีส่วนในการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งในส่วนของปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครูแต่ละด้าน พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครูแต่ละด้านต่างกัน ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านงานวิจัย ด้านการพัฒนาตนเอง ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 แต่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครูแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านงานสนับสนุนการสอน ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และด้านวินัย ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ของครูแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

| แหล่งความแปรปรวน | | SS | df | MS | F | Sig. |
|---------------------------------|--------------|---------|-----|-------|--------|-------|
| 1. ด้านการเรียนการสอน | ระหว่างกลุ่ม | 1.348 | 3 | 0.449 | 2.008 | 0.113 |
| | ภายในกลุ่ม | 69.813 | 312 | 0.224 | | |
| | รวม | 71.161 | 315 | | | |
| 2. ด้านงานสนับสนุนการสอน | ระหว่างกลุ่ม | 2.425 | 3 | 0.808 | 2.323 | 0.75 |
| | ภายในกลุ่ม | 108.531 | 312 | 0.348 | | |
| | รวม | 110.956 | 315 | | | |
| 3. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย | ระหว่างกลุ่ม | 2.924 | 3 | 0.975 | 3.559* | 0.015 |
| | ภายในกลุ่ม | 85.450 | 312 | 0.274 | | |
| | รวม | 88.374 | 315 | | | |
| 4. ด้านงานวิจัย | ระหว่างกลุ่ม | 1.200 | 3 | 0.400 | 1.015 | 0.386 |
| | ภายในกลุ่ม | 122.948 | 312 | 0.394 | | |
| | รวม | 124.149 | 315 | | | |
| 5. ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | ระหว่างกลุ่ม | 1.517 | 3 | 0.506 | 1.676 | 0.172 |
| | ภายในกลุ่ม | 94.153 | 312 | 0.302 | | |
| | รวม | 95.670 | 315 | | | |
| 6. ด้านการพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 0.963 | 3 | 0.321 | 0.872 | 0.456 |
| | ภายในกลุ่ม | 114.873 | 312 | 0.368 | | |
| | รวม | 115.835 | 315 | | | |
| 7. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | ระหว่างกลุ่ม | 1.970 | 3 | 0.657 | 2.675* | 0.047 |
| | ภายในกลุ่ม | 76.577 | 312 | 0.245 | | |
| | รวม | 78.547 | 315 | | | |
| 8. ด้านวินัยในการปฏิบัติตน | ระหว่างกลุ่ม | 0.795 | 3 | 0.265 | 0.812 | 0.488 |
| | ภายในกลุ่ม | 101.765 | 312 | | | |
| | รวม | 102.559 | 315 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 1.322 | 3 | 0.441 | 2.230 | 0.085 |
| | ภายในกลุ่ม | 61.664 | 312 | 0.198 | | |
| | รวม | 62.986 | 315 | | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่า การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ของครูแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนแต่ละด้าน

พบว่า มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านงานสนับสนุนการสอน ด้านงานวิจัย ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านวินัยในการปฏิบัติตน ส่วนด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครูแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่ง พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Least significant difference (LSD)

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครู ด้านงานที่ได้รับมอบหมายจำแนกตามตำแหน่งการทำงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD)

| \bar{x} | ตำแหน่ง | ผู้บริหารสถานศึกษา, หัวหน้าฝ่าย | | | อื่น ๆ |
|-----------|---|---------------------------------|-------------------------|-----------|--------|
| | | รองผู้บริหารสถานศึกษา | วิชาการ, หัวหน้าสายชั้น | ครูผู้สอน | |
| 4.1071 | ผู้บริหารสถานศึกษา, รองผู้บริหารสถานศึกษา | - | | | |
| 4.8571 | หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, หัวหน้าสายชั้น | -0.75000* | - | | |
| 4.2422 | ครูผู้สอน | -0.13507 | 0.61493* | - | |
| 4.1667 | อื่น ๆ | -0.05952 | 0.69048* | 0.07555 | - |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครู ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามตำแหน่งการทำงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD) พบว่า ครูที่มีตำแหน่งการทำงานที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตัวบ่งชี้ของครู ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอยู่จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, หัวหน้าสายชั้น มีการปฏิบัติงานตัวบ่งชี้ของครูด้านงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่ากลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา, รองผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน มีการปฏิบัติงานตัวบ่งชี้ของครู ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่ากลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า

ฝ่ายวิชาการ, หัวหน้าสายชั้น และกลุ่มครูที่มีตำแหน่ง อื่น ๆ มีการปฏิบัติงานตัวบ่งชี้ของครู ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่ากลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, หัวหน้าสายชั้น

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครู ด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ จำแนกตามตำแหน่งการทำงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD)

| \bar{x} | ตำแหน่ง | ผู้บริหารสถานศึกษา, หัวหน้าฝ่าย รองผู้บริหาร สถานศึกษา วิชาการ, หัวหน้าสายชั้น ครูผู้สอน อื่น ๆ | | | |
|-----------|--|---|----------------------------|-----------|--------|
| | | รองผู้บริหาร สถานศึกษา | วิชาการ, หัวหน้าสายชั้น | ครูผู้สอน | อื่น ๆ |
| 4.1310 | ผู้บริหารสถานศึกษา, รองผู้บริหารสถานศึกษา | - | | | |
| 4.6429 | หัวหน้าฝ่ายวิชาการ, หัวหน้าสายชั้น | 0.51190* | - | | |
| 4.1168 | ครูผู้สอน | -0.1417 | -0.52608* | - | |
| 4.0139 | อื่น ๆ | -0.11706 | -0.62897* | -0.10289 | - |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครู ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จำแนกตามตำแหน่งการทำงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD) พบว่า ครูที่มีตำแหน่งการทำงานที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตัวบ่งชี้ของครู ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์แตกต่างกันอยู่จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, หัวหน้าสายชั้น มีการปฏิบัติงานตัวบ่งชี้ของครู ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มากกว่ากลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา, รองผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ของครู ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มากกว่ากลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, หัวหน้าสายชั้น และกลุ่มครูที่มีตำแหน่ง อื่น ๆ มีการปฏิบัติงานตัวบ่งชี้ของครู ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มากกว่ากลุ่มครูที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ, หัวหน้าสายชั้น

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ของครูกับอายุ รายได้ และประสบการณ์ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy})

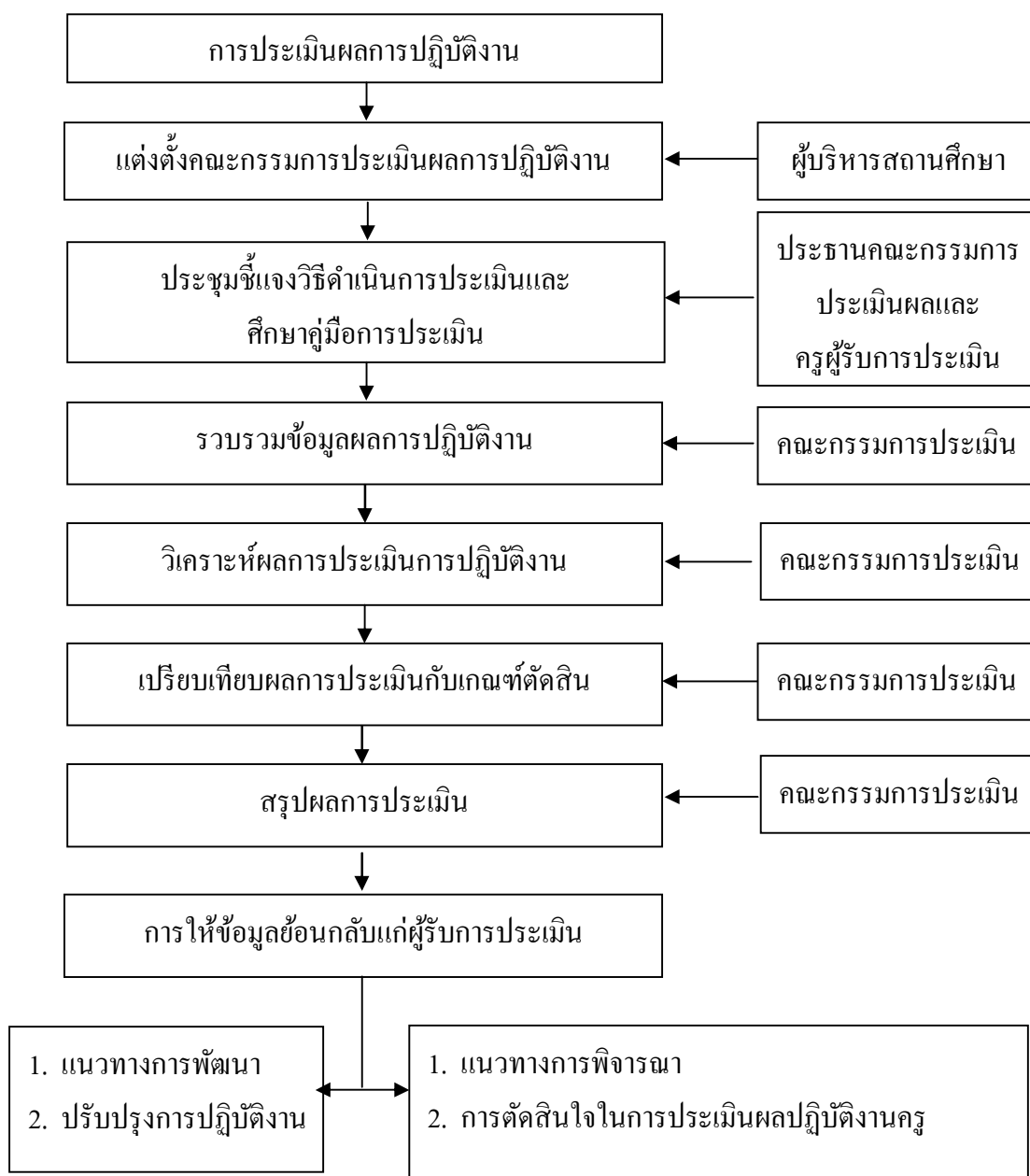
| ตัวแปร | การปฏิบัติตาม ตัวบ่งชี้ของครู | อายุ | รายได้ | ประสบการณ์ |
|------------------------------|----------------------------------|---------|---------|------------|
| การปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ของครู | - | | | |
| อายุ | -0.004 | - | | |
| รายได้ | 0.023 | 0.776** | - | |
| ประสบการณ์ | -0.040 | 0.809** | 0.770** | - |

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ของครูกับอายุ รายได้ และประสบการณ์ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) พบว่า อายุของครูมีความสัมพันธ์กับรายได้ และประสบการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายได้ของครูมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผลจากการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในตอนที่ 1 แล้วนั้น ทำให้ผู้วิจัยได้โมเดลเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 โมเดลการพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑

เมื่อผู้วิจัยได้โมเดลนำการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้กับ
ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาและหาค่า
ความสอดคล้องของความคิดเห็น ผลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นไปตาม
ตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 24 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ในการประเมินผล
การปฏิบัติงานและความสอดคล้องของความคิดเห็น

| รายการ | Q ₁ | Mdn | Q ₃ | IQR | เหมาะสม | สอดคล้อง |
|---|----------------|------|----------------|------|-----------|----------|
| 1. พัฒนาวิชาชีพครู | 4.00 | 4.33 | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 2. พัฒนาและปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของครู | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 3. นำไปใช้ในการประเมิน ความดีความชอบ/ เลื่อนขั้น | 3.67 | 4.20 | 4.60 | 0.93 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 4. ปรับปรุงประสิทธิภาพ การบริหารงานในโรงเรียน | 3.80 | 4.27 | 4.64 | 0.84 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 5. วางแผนการพัฒนาคุณภาพของ นักเรียน | 4.14 | 4.43 | 4.71 | 0.57 | มากที่สุด | สอดคล้อง |

จากตารางที่ 24 วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและความสอดคล้องของ
ความคิดเห็น พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 รายการ คือ พัฒนาและปรับปรุง
การปฏิบัติงานของครู (Median = 4.47) รองลงมาเป็นวางแผนการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน
(Median = 4.43) พัฒนาวิชาชีพครู (Median = 4.33) ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานใน
โรงเรียน (Median = 4.27) และนำไปใช้ในการประเมินความดีความชอบ/ เลื่อนขั้น
(Median = 4.20) มีความสอดคล้องกันทั้ง 5 รายการ

ตารางที่ 25 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน
และความสอดคล้องของความคิดเห็น

| รายการ | Q ₁ | Mdn | Q ₃ | IQR | เหมาะสม | สอดคล้อง |
|---|----------------|------|----------------|------|-----------|----------|
| 1. ด้านการเรียนการสอน | | | | | | |
| 1.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร | | | | | | |
| 1.1.1 มีความรู้ ความเข้าใจใน จุดมุ่งหมายของการศึกษาและหลักสูตร | 4.14 | 4.43 | 4.71 | 0.57 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.1.2 มีความรู้ ความเข้าใจ ใน มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน | 4.14 | 4.43 | 4.71 | 0.57 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.1.3 จัดการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและ ท้องถิ่น พร้อมทั้งสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม | 4.00 | 4.33 | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.2 การวางแผนการสอนและ การออกแบบการเรียนรู้ | | | | | | |
| 1.2.1 จัดทำแผนการสอนในรายวิชา ที่สอน | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.2.2 การเตรียมเอกสารประกอบ การเรียนการสอน | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.2.3 การเตรียม สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียน การสอนในรายวิชาที่สอน | 4.29 | 4.53 | 4.76 | 0.47 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.2.4 มีการกำหนดแบบฝึกหัดใน รายวิชาที่สอน | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.2.5 มีการวัดและประเมินผลใน แต่ละบทเรียน | 4.14 | 4.43 | 4.71 | 0.54 | มากที่สุด | สอดคล้อง |

ตารางที่ 25 (ต่อ)

| รายการ | Q ₁ | Mdn | Q ₃ | IQR | เหมาะสม | สอดคล้อง |
|---|----------------|------|----------------|------|-----------|----------|
| 1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | | | |
| 1.3.1 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.3.2 ให้ความสนใจต่อผู้เรียนมีความเท่าเทียมกัน | 4.00 | 4.33 | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.3.3 ให้ผู้เรียนได้คิดอย่างมีเหตุผลในการตอบคำถาม | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.3.4 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรม | 4.14 | 4.43 | 4.71 | 0.57 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.3.5 ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน | 4.00 | 4.33 | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.3.6 มีการปรับพฤติกรรมผู้เรียนอย่างเหมาะสม | 3.80 | 4.27 | 4.64 | 0.84 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.3.7 ให้ความช่วยเหลือ/ความเป็นกันเอง และกำลังใจแก่ผู้เรียน | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.4 การวัดและประเมินผลการสอนมีความรู้ ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล | | | | | | |
| 1.4.1 ใช้วิธีการวัดและการประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.4.2 มีการประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 1.4.3 จัดทำเอกสารประเมินผลการเรียน | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |

ตารางที่ 25 (ต่อ)

| รายการ | Q ₁ | Mdn | Q ₃ | IQR | เหมาะสม | สอดคล้อง |
|---|----------------|------|----------------|-------|-----------|----------|
| 1.4.4 การให้คะแนนในการประเมินผล การเรียนต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง | 4.30 | 4.53 | 4.78 | 0.427 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 2. ด้านการสนับสนุนการสอน | | | | | | |
| 2.1 การมอบหมายงานและการตรวจ ผลงานนักเรียน | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 2.2 การสอนซ่อมเสริม | 4.00 | 4.33 | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 2.3 การทำวิจัยในชั้นเรียน | 4.00 | 4.33 | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 2.4 การให้การอบรม ดูแล ปกครอง นักเรียนและจัดระบบการช่วยเหลือที่ สอดคล้องกับปัญหา | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 2.5 การทำสื่อ อุปกรณ์ เพื่อใช้ใน การสอน | 4.14 | 4.43 | 4.71 | 0.57 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 2.6 การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียน | 4.00 | 4.33 | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 2.7 จัดทำงานธุรการ เอกสาร ในชั้นเรียน | 3.80 | 4.27 | 4.64 | 0.84 | มาก | สอดคล้อง |
| 3. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | | |
| 3.1 การมาปฏิบัติหน้าที่ครูเวรตามที่ ได้รับมอบหมาย | 3.67 | 4.20 | 4.60 | 0.93 | มาก | สอดคล้อง |
| 3.2 การปฏิบัติตามโครงสร้างของ การบริหารโรงเรียน | 3.71 | 4.20 | 4.60 | 0.89 | มาก | สอดคล้อง |
| 3.3 ความรับผิดชอบในหน้าที่ของ ตนเอง เมื่อโรงเรียนมีงานและมีคำสั่ง แต่งตั้งขึ้น | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |

ตารางที่ 25 (ต่อ)

| รายการ | Q ₁ | Mdn | Q ₃ | IQR | เหมาะสม | สอดคล้อง |
|--|----------------|------|----------------|------|-----------|----------|
| 3.4 การปฏิบัติตนเป็นครูที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 4. ด้านงานวิจัย | | | | | | |
| 4.1 มีความรู้ ความสามารถด้านระเบียบวิธีวิจัย | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 4.2 ปัญหาวิจัยที่ทำให้มีความสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ | 4.00 | 4.33 | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 4.3 ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยถือว่าเป็นงานด้านหนึ่งที่ต้องปฏิบัติ | 4.30 | 4.53 | 4.78 | 0.48 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 4.4 เข้ารับการอบรมเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 5. ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ | | | | | | |
| 5.1 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 5.2 มีวุฒิทางการศึกษากับการสอน | 4.14 | 4.43 | 4.71 | 0.57 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 5.3 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 5.4 การพัฒนาตนเอง และการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 5.5 มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |

จากตารางที่ 25 เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน และความสอดคล้องของความคิดเห็นพบว่า ในระยะที่ 1 การสำรวจความคิดเห็นของสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 8 ด้าน แต่มีบางด้านที่มีลักษณะสอดคล้องกัน ดังนั้น จึงปรับเนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินเพียง 5 ด้าน ดังนี้

ด้านการเรียนการสอน 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการ ได้แก่ มีความรู้ ความเข้าใจ ในจุดมุ่งหมายของการศึกษาและหลักสูตร

และมีความรู้ ความเข้าใจ ในมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (Median = 4.43) รองลงมา คือ จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น พร้อมทั้งสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม (Median = 4.33) 2) การวางแผนการสอนและการออกแบบการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 5 รายการ ได้แก่ การเตรียม สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาที่สอน (Median = 4.53) รองลงมา คือ จัดทำแผนการสอนในรายวิชาที่สอน และการเตรียมเอกสารประกอบการเรียนการสอน (Median = 4.47) มีการวัดและประเมินผลในแต่ละบทเรียน (Median = 4.43) มีการกำหนดแบบฝึกหัดในรายวิชาที่สอน (Median = 4.38) 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 7 รายการ ได้แก่ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ (Median = 4.47) รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรม (Median = 4.43) ให้ผู้เรียนได้คิดอย่างมีเหตุผลในการตอบคำถาม และให้ความช่วยเหลือ/ ความเป็นกันเอง และกำลังใจแก่ผู้เรียน (Median = 4.38) ให้ความสำคัญต่อผู้เรียนมีความเท่าเทียมกัน และใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Median = 4.33) และมีการปรับพฤติกรรมผู้เรียนอย่างเหมาะสม (Median = 4.27) มีความสอดคล้องกันทุกรายการ

ด้านการสนับสนุนการสอน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 6 รายการ ได้แก่ การมอบหมายงานและการตรวจผลงานนักเรียน (Median = 4.47) รองลงมา คือ การทำสื่ออุปกรณ์ เพื่อใช้ในการสอน (Median = 4.43) การให้การอบรม ดูแล ปกครองนักเรียนและจัดระบบการช่วยเหลือที่สอดคล้องกับปัญหา (Median = 4.38) การสอนซ่อมเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน (Median = 4.33) และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 รายการ ได้แก่ จัดทำงานธุรการ เอกสาร ในชั้นเรียน (Median = 4.27) มีความสอดคล้องกันทุกรายการ

ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 รายการ ได้แก่ ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เมื่อโรงเรียนมีงานและมีคำสั่งแต่งตั้งขึ้น และการปฏิบัติตนเป็นครูที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน (Median = 4.47) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 รายการ ได้แก่ การมาปฏิบัติหน้าที่ครูเวรตามที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติตามโครงสร้างของการบริหารโรงเรียน (Median = 4.20) มีความสอดคล้องกันทุกรายการ

ด้านงานวิจัย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4 รายการ ได้แก่ ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยถือว่าเป็นงานด้านหนึ่งที่ต้องปฏิบัติ (Median = 4.53) มีความรู้ ความสามารถด้านระเบียบวิธีวิจัย (Median = 4.47) เข้ารับการอบรมเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย (Median = 4.38) และปัญหาวิจัยที่ทำมีความสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ (Median = 4.33) มีความสอดคล้องกันทุกรายการ

ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 5 รายการ ได้แก่ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองและการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู (Median = 4.47) มีวุฒิทางการศึกษาตรงกับการสอน (Median = 4.43) และความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ (Median = 4.38) มีความสอดคล้องกันทุกรายการ

ตารางที่ 26 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และ ความสอดคล้องของความคิดเห็น

| รายการ | Q ₁ | Mdn | Q ₃ | IQR | เหมาะสม | สอดคล้อง |
|---|----------------|------|----------------|------|-----------|----------|
| การกำหนดการให้คะแนนแต่ละตัวบ่งชี้ | | | | | | |
| 1. เซึ่งปริมาณ | 3.83 | 4.27 | 4.64 | 0.81 | มาก | สอดคล้อง |
| 2. เซึ่งคุณภาพ | 3.33 | 4.00 | 4.50 | 1.17 | มาก | สอดคล้อง |
| ตัดสินการประเมิน โดย | | | | | | |
| 1. คะแนนรวมเฉลี่ยทุกด้าน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 59 | | | | | | |
| 2. คะแนนรวมเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 | 3.36 | 3.65 | 3.94 | 0.58 | มาก | สอดคล้อง |
| 3. คะแนนรวมเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 | 4.30 | 4.53 | 4.77 | 0.47 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 4. คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 | 3.25 | 3.75 | 4.33 | 1.08 | มาก | สอดคล้อง |
| 5. การเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่ม | 3.30 | 3.70 | 4.20 | 0.9 | มาก | สอดคล้อง |

จากตารางที่ 26 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และความสอดคล้องของความคิดเห็น พบว่า การกำหนดการให้คะแนนแต่ละตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2 รายการ ได้แก่ เซึ่งปริมาณ (Median = 4.27) และเซึ่งคุณภาพ (Median = 4.00) การตัดสินการประเมิน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 1 รายการ ได้แก่ คะแนนรวมเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70 (Median = 4.53) รองลงมา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4 รายการ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 (Median = 3.75) คะแนนรวมเฉลี่ยทุกด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ

59 และการเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่ม (Median = 3.70) คะแนนรวมเฉลี่ยในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 (Median = 3.65) มีความสอดคล้องกันทุกรายการ

ตารางที่ 27 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของวิธีที่ใช้ในการประเมิน และ ความสอดคล้องของความคิดเห็น

| รายการ | Q ₁ | Mdn | Q ₃ | IQR | เหมาะสม | สอดคล้อง |
|--|----------------|------|----------------|------|-----------|----------|
| 1. ปริมาณงานของครูที่ทำ/ ผลงานของครู | 4.00 | 4.33 | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 2. การปฏิบัติงานจริงของครู | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 4. ความพึงพอใจของผู้บริหารเพื่อนร่วมงานผู้เรียน และผู้ปกครอง | 4.00 | 4.33 | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 5. การสัมภาษณ์หัวหน้างานของครู | 3.51 | 4.10 | 4.43 | 0.92 | มาก | สอดคล้อง |
| 6. เพิ่มสะสมผลงาน | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 7. การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 8. การเตรียมการสอนและทำแผนการสอนส่งตามเวลาที่ | 4.14 | 4.43 | 4.71 | 0.57 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 9. กำหนดการจัดทำและพัฒนาสื่อในการสอน | 4.14 | 4.43 | 4.71 | 0.57 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 10. ตรงต่อเวลา | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 11. การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |

จากตารางที่ 27 วิธีที่ใช้ในการประเมิน และความสอดคล้องของความคิดเห็น พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 10 รายการ ได้แก่ การเตรียมการสอนและทำแผนการสอนส่งตามเวลาที่ และกำหนดการจัดทำและพัฒนาสื่อในการสอน (Median = 4.43) การปฏิบัติงานจริงของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพิ่มสะสมผลงาน การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง ตรงต่อเวลา และการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด (Median = 4.38) ปริมาณงานของครูที่ทำ/ ผลงานของครู ความพึงพอใจของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานผู้เรียน และผู้ปกครอง

(Median = 4.33) และการสัมภาษณ์หัวหน้างานของครู (Median = 4.10) มีความสอดคล้องกัน
ทุกรายการ

ตารางที่ 28 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
และความสอดคล้องของความคิดเห็น

| รายการ | Q ₁ | Mdn | Q ₃ | IQR | เหมาะสม | สอดคล้อง |
|--|----------------|------|----------------|------|-----------|----------|
| 1. แบบสำรวจชนิดมาตรวัดประมาณ ค่า (Rating scale) 5 ระดับ | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 2. แบบสำรวจชนิดตรวจสอบรายการ (Checklists) | 4.14 | 4.43 | 4.71 | 0.57 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 3. ตรวจสอบเพิ่มสะสมผลงาน | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 4. แบบสัมภาษณ์ | 3.83 | 4.27 | 4.64 | 0.81 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 5. แบบสังเกต | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 6. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ | 3.80 | 4.30 | 4.70 | 0.90 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 7. แบบบันทึกข้อมูล | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |

จากตารางที่ 28 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน และความสอดคล้องของความคิดเห็น
พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 7 รายการ ได้แก่ แบบสำรวจชนิดมาตรวัดประมาณค่า
(Rating scale) 5 ระดับ และตรวจสอบเพิ่มสะสมผลงาน (Median = 4.47) แบบสำรวจชนิด
ตรวจสอบรายการ (Checklists) (Median = 4.43) แบบสังเกต และแบบบันทึกข้อมูล
(Median = 4.38) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ (Median = 4.30) และแบบสัมภาษณ์
(Median = 4.27) มีความสอดคล้องกันทุกรายการ

ตารางที่ 29 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน และความสอดคล้องของความคิดเห็น

| รายการ | Q ₁ | Mdn | Q ₃ | IQR | เหมาะสม | สอดคล้อง |
|---|----------------|------|----------------|------|-----------|----------|
| 1. ประเมินปีละ 1 ครั้ง ในเดือนมีนาคม | 3.30 | 3.53 | 3.77 | 0.47 | มาก | สอดคล้อง |
| 2. ประเมินปีละ 2 ครั้ง ในเดือนตุลาคม และเดือนมีนาคม | 4.14 | 4.43 | 4.71 | 0.57 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 3. ประเมินปีละ 3 ครั้ง ในช่วงระหว่างภาคเรียนที่ 1, ภาคเรียนที่ 2 และ ช่วงปิดเทอม | 2.39 | 2.70 | 3.00 | 0.62 | ปานกลาง | สอดคล้อง |
| 4. ประเมินปีละ 4 ครั้ง ในช่วงต้นระหว่างภาคเรียนที่ 1, ปลายภาคเรียนที่ 1, ต้นระหว่างภาคเรียนที่ 2, ปลายภาคเรียนที่ 2 | 2.60 | 2.10 | 3.00 | 0.40 | น้อย | สอดคล้อง |
| 5. ประเมินทุก ๆ เดือน | 2.60 | 2.10 | 3.00 | 0.40 | น้อย | สอดคล้อง |

จากตารางที่ 29 ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน และความสอดคล้องของความคิดเห็น พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 1 รายการ ได้แก่ ประเมินปีละ 2 ครั้ง ในเดือนตุลาคม และเดือนมีนาคม (Median = 4.43) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 1 รายการ ได้แก่ ประเมินปีละ 1 ครั้ง ในเดือนมีนาคม (Median = 3.53) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการ ได้แก่ ประเมินปีละ 3 ครั้ง ในช่วงระหว่างภาคเรียนที่ 1, ภาคเรียนที่ 2 และช่วงปิดเทอม (Median = 2.70) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย 2 รายการ ได้แก่ ประเมินปีละ 4 ครั้ง ในช่วงต้นระหว่างภาคเรียนที่ 1, ปลายภาคเรียนที่ 1, ต้นระหว่างภาคเรียนที่ 2, ปลายภาคเรียนที่ 2 และประเมินทุก ๆ เดือน (Median = 2.10) มีความสอดคล้องกันทุกรายการ

ตารางที่ 30 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของผู้ที่ทำการประเมิน และความสอดคล้องของความคิดเห็น

| รายการ | Q ₁ | Mdn | Q ₃ | IQR | เหมาะสม | สอดคล้อง |
|--|----------------|------|----------------|------|-----------|----------|
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษา หรือ รองผู้บริหารสถานศึกษา | 4.00 | 4.35 | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 2. หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้าสายชั้น | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 3. ครู (ประเมินตนเอง) | 3.80 | 4.27 | 4.64 | 0.84 | มาก | สอดคล้อง |
| 4. เพื่อนร่วมงาน | 4.14 | 4.43 | 4.71 | 0.57 | มากที่สุด | สอดคล้อง |

จากตารางที่ 30 ผู้ที่ทำการประเมิน และความสอดคล้องของความคิดเห็น พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการ ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้าสายชั้น (Median = 4.47) เพื่อนร่วมงาน (Median = 4.43) ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา (Median = 4.35) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครู (ประเมินตนเอง) มีความสอดคล้องกันทุกรายการ

ตารางที่ 31 ค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ความเหมาะสมของการแจ้งผลการประเมิน และความสอดคล้องของความคิดเห็น

| รายการ | Q ₁ | Mdn | Q ₃ | IQR | เหมาะสม | สอดคล้อง |
|------------------------------------|----------------|------|----------------|------|-----------|----------|
| เนื้อหาข้อมูล ควรพิจารณาในเรื่อง | | | | | | |
| 1. จุดเด่นของผู้ถูกประเมิน | 4.00 | 4.33 | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 2. จุดที่ต้องพัฒนาของผู้ถูกประเมิน | 4.00 | 4.33 | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 3. แนวทางการแก้ไข ปรับปรุง | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 4. ผลการประเมินแต่ละด้าน | 4.00 | 4.33 | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 5. ผลการประเมินรายด้าน | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |

ตารางที่ 31 (ต่อ)

| รายการ | Q ₁ | Mdn | Q ₃ | IQR | เหมาะสม | สอดคล้อง |
|-----------------------------------|----------------|------|----------------|------|-----------|----------|
| การสรุปผลการประเมิน ควรพิจารณา | | | | | | |
| จาก | | | | | | |
| 1. รายบุคคล | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 2. ภาพรวมของระดับชั้น | 4.14 | 4.43 | 4.72 | 0.58 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 3. ภาพรวมของช่วงชั้น | 3.56 | 4.01 | 4.50 | 0.94 | มาก | สอดคล้อง |
| 4. ภาพรวมของโรงเรียน | 3.43 | 4.00 | 4.13 | 0.70 | มาก | สอดคล้อง |
| รายงานผล ควรพิจารณา | | | | | | |
| 1. ครู (ผู้ถูกประเมิน) | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษา | 4.14 | 4.43 | 4.71 | 0.57 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 3. หัวหน้าสายชั้น หรือหัวหน้าฝ่าย | 4.08 | 4.38 | 4.69 | 0.61 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | 2.39 | 2.70 | 3.00 | 0.62 | ปานกลาง | สอดคล้อง |
| การแจ้งผลการประเมิน ควรพิจารณา | | | | | | |
| 1. เป็นวาจา | 3.56 | 4.01 | 4.50 | 0.94 | มาก | สอดคล้อง |
| 2. เป็นลายลักษณ์อักษร | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| 3. ทางอีเมล (E-mail) | 2.60 | 2.10 | 3.00 | 0.40 | น้อย | สอดคล้อง |
| 4. ผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบ | 4.20 | 4.47 | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด | สอดคล้อง |
| ผลการประเมินด้วยตนเอง | | | | | | |

จากตารางที่ 31 การแจ้งผลการประเมิน และความสอดคล้องของความคิดเห็น ด้านเนื้อหาข้อมูล ควรพิจารณา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 5 รายการ ได้แก่ แนวทางการแก้ไข ปรับปรุง และผลการประเมินรายด้าน (Median = 4.38) จุดเด่นของผู้ถูกประเมิน จุดที่ต้องพัฒนาของผู้ถูกประเมิน และผลการประเมินแต่ละด้าน (Median = 4.33) มีความสอดคล้องกันทุกรายการ

ด้านการสรุปผลการประเมิน ควรพิจารณา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 รายการ ได้แก่ รายบุคคล (Median = 4.47) ภาพรวมของระดับชั้น (Median = 4.43) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2 รายการ ได้แก่ ภาพรวมของช่วงชั้น (Median = 4.01) และ ภาพรวมของโรงเรียน (Median = 4.00) มีความสอดคล้องกันทุกรายการ

ด้านการรายงานผล ควรพิจารณา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการ ได้แก่ ครู (ผู้ถูกประเมิน) (Median = 4.47) ผู้บริหารสถานศึกษา (Median = 4.43) หัวหน้าสายชั้น หรือ หัวหน้าฝ่าย (Median = 4.38) และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Median = 2.70) มีความสอดคล้องกันทุกรายการ

ด้านการแจ้งผลการประเมิน ควรพิจารณา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 รายการ ได้แก่ เป็นลายลักษณ์อักษร และผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบผลการประเมินด้วยตนเอง (Median = 4.47) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 1 รายการ ได้แก่ เป็นวาจา (Median = 4.01) และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย 1 รายการ ได้แก่ ทางอีเมล (E-mail) มีความสอดคล้องกันทุกรายการ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

หลังจากมีการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเรียบร้อยแล้ว จึงนำ การพัฒนาระบบการประเมินที่ได้มาทำการประเมิน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ดังนี้

จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมทดลองใช้ ได้แก่ โรงเรียนบ้านหัวโกรกและ โรงเรียนหนองตะโก ที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน ดังนี้

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|--------|-------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 10 | 33.33 |
| หญิง | 20 | 66.67 |
| รวม | 30 | 100 |

ตารางที่ 32 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 2. อายุ | | |
| 20-30 ปี | 14 | 46.67 |
| 31-40 ปี | 10 | 33.33 |
| 41-50 ปี | 4 | 13.33 |
| 51 ขึ้นไป | 2 | 6.67 |
| รวม | 30 | 100 |
| 3. วุฒิการศึกษา | | |
| อนุปริญญา หรือเทียบเท่า | 0 | 0 |
| ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า | 25 | 83.33 |
| ปริญญาโท | 5 | 16.67 |
| สูงกว่าปริญญาโท | 0 | 0 |
| รวม | 30 | 100 |
| 4. ประสบการณ์ | | |
| 1-5 ปี | 5 | 16.67 |
| 6-10 ปี | 20 | 66.67 |
| 11-15 ปี | 3 | 10 |
| 16 ปีขึ้นไป | 2 | 6.67 |
| รวม | 30 | 100 |
| 5. ตำแหน่ง | | |
| คณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู | 5 | 16.67 |
| ครู (ผู้รับการประเมิน) | 25 | 83.33 |
| รวม | 30 | 100 |

จากตารางที่ 32 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์และตำแหน่ง โดยเพศที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 46.67 มีวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่

อยู่ในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ร้อยละ 83.33 มีประสบการณ์ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.67 และมีตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นครู (ผู้รับการประเมิน) คิดเป็นร้อยละ 83.33

ตารางที่ 33 ความคิดเห็นของผู้ทำการประเมินการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

| รายการ | n = 30 | | แปลผล ระบบการประเมิน |
|--|--------|------|-------------------------|
| | Mean | SD | |
| ด้านความเป็นประโยชน์ | 4.65 | 0.15 | มากที่สุด |
| 1. ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขการปฏิบัติงานของครูได้ | 4.80 | 0.48 | มากที่สุด |
| 2. ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร โรงเรียนให้มีคุณภาพ | 4.70 | 0.47 | มากที่สุด |
| 3. ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ใน การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และ โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล | 4.57 | 0.50 | มากที่สุด |
| 4. การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาแต่ละโรงเรียนอย่างชัดเจน | 4.53 | 0.78 | มากที่สุด |
| ด้านความเป็นไปได้ | 4.51 | 0.15 | มากที่สุด |
| 1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาคั้งนี้สามารถนำไปใช้ได้จริง | 4.40 | 0.50 | มาก |
| 2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาคั้งนี้เป็นที่ยอมรับได้ | 4.20 | 0.61 | มาก |
| 3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาคั้งนี้ทำให้ครูตั้งใจทำงาน และ ทำงานเป็นระบบมากขึ้น | 4.50 | 0.51 | มากที่สุด |
| 4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาคั้งนี้ไม่เป็นการเพิ่มภาระงานของ ครู | 4.93 | 0.25 | มากที่สุด |

ตารางที่ 33 (ต่อ)

| รายการ | n = 30 | | แปลผล |
|--|--------|------|-----------|
| | Mean | SD | |
| ด้านความเหมาะสม | 4.85 | 0.18 | มากที่สุด |
| 1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับบริบทของ ของศึกษาไทยในปัจจุบัน | 4.67 | 0.76 | มากที่สุด |
| 2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ครั้งนี้มีความชัดเจน สามารถนำไปใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้ | 4.87 | 0.35 | มากที่สุด |
| 3. เนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ได้ในทุกระดับชั้น | 4.83 | 0.38 | มากที่สุด |
| 4. ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้ มีความเหมาะสมกับโรงเรียนประถมศึกษา | 4.87 | 0.35 | มากที่สุด |
| 5. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้ มีความชัดเจน | 4.83 | 0.38 | มากที่สุด |
| 6. ตำแหน่งของผู้ที่ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีความน่าเชื่อถือ | 4.90 | 0.31 | มากที่สุด |
| 7. การรายงานผลการปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ของเนื้อหา ด้านความถูกต้อง | 4.97 | 0.18 | มากที่สุด |
| 1. เนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครู มีความครอบคลุมตามบทบาทหน้าที่ของครูในปัจจุบัน | 4.93 | 0.25 | มากที่สุด |
| 2. ข้อมูลที่ได้จากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ความครอบคลุมและเพียงพอต่อการตัดสินใจ เพื่อนำไปใช้ การพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และเลื่อนขั้นเงินเดือน | 4.47 | 0.78 | มาก |
| 3. ผลการประเมินที่ได้จากการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู มีความถูกต้องตรงกับสภาพความเป็น จริงของงานที่ได้รับการปฏิบัติ | 4.83 | 0.38 | มากที่สุด |
| 4. การรายงานผลการปฏิบัติงานมีความเที่ยงตรง | 4.40 | 0.67 | มาก |
| รวม | 4.67 | 0.05 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 33 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทำการประเมินการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ระบบอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.67) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

ด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมระบบอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.65) ซึ่งมี 4 รายการ คือ ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไข การปฏิบัติงานของครูได้ (Mean = 4.80) ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร โรงเรียนให้มีคุณภาพ (Mean = 4.70) ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล (Mean = 4.57) และ การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาแต่ละโรงเรียนอย่างชัดเจน (Mean = 4.53) แต่ละรายการอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความเป็นไปได้ โดยรวมระบบอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.51) ซึ่งมี 4 รายการ คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาครั้งนี้ไม่เป็นการเพิ่มภาระงาน ของครู (Mean = 4.93) และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาครั้งนี้ ทำให้ครูตั้งใจทำงาน และทำงานเป็นระบบมากขึ้น (Mean = 4.50) อยู่ในระดับมากที่สุด ระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้ได้จริง (Mean = 4.40) และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาครั้งนี้เป็นที่ ยอมรับได้ (Mean = 4.20) อยู่ในระดับมาก

ด้านความเหมาะสม โดยรวมระบบอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.85) ซึ่งมี 7 รายการ คือ การรายงานผลการปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ของเนื้อหา (Mean = 4.97) ตำแหน่งของ ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความน่าเชื่อถือ (Mean = 4.90) เครื่องมือที่ใช้ใน การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้มีความชัดเจน สามารถนำไปใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้ และขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้มีความเหมาะสมกับโรงเรียน ประถมศึกษา (Mean = 4.87) เนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้ สามารถ นำไปใช้ได้ในทุกระดับชั้น และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้ มีความชัดเจน (Mean = 4.83) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับบริบทของของศึกษาไทยในปัจจุบัน (Mean = 4.67) อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกรายการ

ด้านความถูกต้อง โดยรวมระบบอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.66) ซึ่งมี 4 รายการ คือ เนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครูมีความครอบคลุมตามบทบาทหน้าที่ของครูใน

ปัจจุบัน (Mean = 4.93) และผลการประเมินที่ได้จากการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีความถูกต้องตรงกับสภาพความเป็นจริงของงานที่ได้รับการปฏิบัติ (Mean = 4.83) อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความครอบคลุมและเพียงพอต่อการตัดสินใจ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และเลื่อนขั้นเงินเดือน (Mean = 4.47) และการรายงานผลการปฏิบัติงานมีความเที่ยงตรง (Mean = 4.40) อยู่ในระดับมาก

ข้อมูลปลายเปิดของแบบสอบถาม

การศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนี้

เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน

“ควรประเมินจากการปฏิบัติงานจริงมากกว่าการประเมินจากเอกสาร”

“ควรดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน”

“ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายของครูแต่ละคนแต่ต่างกัน”

“ควรเป็นด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ เพื่อให้ครอบคลุมด้านที่สอดคล้องกัน”

“ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์ และด้านวินัยในการปฏิบัติตนมีเนื้อหาสอดคล้องกัน สามารถรวมกันได้เป็นด้านเดียว”

“เนื้อหาแต่ละด้านสามารถอยู่รวมกันได้เพราะมีความสอดคล้องกัน”

ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน

“การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ควรประเมินทุกเดือนเพราะเป็นการกดดันครูและทำให้ไม่ได้สอนหนังสือให้กับนักเรียนเต็มที่”

“การประเมินครูควรประเมินเดือนละ 2 ครั้ง และระบุเดือนที่จะประเมินให้ชัดเจน”

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

“ไม่ควรเน้นการประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน เพราะจะทำให้ครูผู้สอนเน้นแต่เอกสารทำให้ประสิทธิภาพในลดความสำคัญของการสอนลง”

“ควรพิจารณาจากการสังเกตมากกว่าการสัมภาษณ์เพราะจะทำให้เห็นได้ข้อมูลที่ชัดเจนกว่า”

“แบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู”

ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

“ผู้ประเมินควรเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือหัวหน้าวิชาการมีความเหมาะสมมากกว่า
ผู้รับใบอนุญาต และนักเรียน”

“ควรมีการประเมินตนเอง และควรให้เพื่อนประเมินงานของเราด้วย”

การแจ้งผลการประเมินหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

“การแจ้งผลการประเมินควรแจ้งเป็นรายบุคคลจะดีที่สุด”

“ควรแจ้งจุดเด่น จุดด้อย ที่ชัดเจน เพื่อที่จะนำผลการประเมินที่ได้รับไปพัฒนางาน
ต่อไป”

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก

1. เพื่อศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. เพื่อประเมินระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยประกอบด้วย 3 ระยะ กล่าวคือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ระยะที่ 2 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ระยะที่ 3 ประเมินระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแต่ละระยะมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการดำเนินการ 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

- 1.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้องค์ประกอบของการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการประเมินผล 2) เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล 3) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผล 4) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล 5) วิธีการที่ใช้ในการประเมินผล 6) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล 7) ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล 8) ผู้ทำการประเมินผล และ 9) การแจ้งผลการประเมิน

1.2 ขั้นตอนที่ 2 การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ผู้วิจัยทำการสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 316 คน ในปีการศึกษา 2559 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

1.3 ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประมวลเข้าด้วยกันเป็นการร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่สังเคราะห์ขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครูโรงเรียนประถมศึกษาให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ระยะที่ 2 การพัฒนาและสร้างระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้ เป็นการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือการประเมินการปฏิบัติงานของครู เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครูก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนา

2.1 การสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและคู่มือการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ดังนี้

- 2.1.1 หลักการและเหตุผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.3 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.4 ลักษณะของเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.5 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.6 ระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.7 ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.8 ตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.1.9 ตัวอย่างแบบสรุปผลการประเมินเป็นรายบุคคล
- 2.1.10 ตัวอย่างแบบสรุปผลการประเมินเป็นภาพรวม

2.2 ตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ด้วยการประยุกต์ใช้เทคนิค เดลฟาย (Delphi technique) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน พิจารณา
ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดย
การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 เพื่อหาความเหมาะสมของระบบการประเมินผล
การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ
แต่ละคนให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละข้อและให้เหตุผลว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยพร้อมให้
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แล้วส่งแบบสอบถามฉบับนี้ให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม จากนั้นนำคำตอบแต่ละ
ข้อความมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range)
เพื่อยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยนำคำตอบของแต่ละข้อจากการวิเคราะห์รอบที่ 1 โดย
พิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) กล่าวคือ ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
แคบ (มีค่าน้อย) โดยมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้อง
กัน แต่ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์กว้าง (มีค่ามาก) โดยมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่า
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่สอดคล้องหรือแตกต่างกัน ก็ต้องนำมาสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2
โดยมีข้อความเดียวกันกับแบบสอบถามรอบที่ 1 แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่าง
ควอไทล์ และทำเครื่องหมายแสดงตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นได้ตอบในแบบสอบถามรอบที่ 1
ลงไป แล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นยืนยันคำตอบเดิม หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่

3. ระยะที่ 3 ประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ขั้นตอนนี้เป็น การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่จัดทำขึ้นมา ไปให้ผู้ประเมินระบบ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จำนวน 2 แห่ง ประกอบด้วย ครู (ผู้รับการประเมิน) และ
คณะกรรมการการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย
หรือหัวหน้าสายชั้น และหัวหน้าวิชาการ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น
แบบสอบถามชนิดมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับมาตรฐานด้านความเป็น
ประโยชน์ (Utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standards)
มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) และมาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม
(Accuracy standards)

การพัฒนาการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจความคิดเห็นจากการศึกษาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการประเมินผล 2) เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล 3) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผล 4) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล 5) วิธีการที่ใช้ในการประเมินผล 6) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล 7) ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล 8) ผู้ทำการประเมินผล 9) การแจ้งผลการประเมิน

2. ผลการพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ประกอบด้วย พัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู นำไปใช้ในการประเมินความดีความชอบ/ เลื่อนขั้น ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน วางแผนการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

2.2 เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล ประกอบด้วย ด้านการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการสอน ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านงานวิจัย ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ

2.3 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผล ประกอบด้วย ด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การวางแผนการสอนและการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผลการสอน มีความรู้ ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล ด้านการสนับสนุนการสอน ได้แก่ การมอบหมายงานและการตรวจผลงานนักเรียน การสอนซ่อมเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน การให้การอบรม ดูแล ปกครองนักเรียนและจัดระบบการช่วยเหลือที่สอดคล้องกับปัญหา การทำสื่อ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการสอน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และจัดงานธุรการ เอกสารในชั้นเรียน ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ การมาปฏิบัติหน้าที่ครูเวรตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามโครงสร้างของการบริหารโรงเรียน ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เมื่อโรงเรียนมีงานและมีคำสั่งแต่งตั้งขึ้น และการปฏิบัติตนเป็นครูที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนด้านงานวิจัย ได้แก่ มีความรู้ความสามารถด้านระเบียบวิธีวิจัย ปัญหาวิจัยที่ทำมีความสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยถือว่าเป็นงานด้านหนึ่งที่ต้องปฏิบัติ และเข้ารับการอบรมเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ มีวุฒิทางการศึกษาดำเนินการสอน การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู การพัฒนาตนเอง และการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

2.4 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล โดยกำหนดการให้คะแนนแต่ละตัวบ่งชี้ และตัดสิน การประเมินโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้านแล้วกำหนดช่วงคะแนน ดังนี้ คะแนนรวม เฉลี่ยทุกด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 59 คะแนน คะแนนรวมเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 คะแนนรวมเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และการเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่ม

2.4.1 เกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

- 4 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติระดับดีมาก
- 3 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติระดับดี
- 2 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติระดับพอใช้
- 1 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติระดับปรับปรุง

2.4.2 เกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 4 หมายถึง ปริมาณงานอยู่ในระดับดีมากหรือสูงกว่าเกณฑ์มาก
- 3 หมายถึง ปริมาณงานอยู่ในระดับดีหรือสูงกว่าเกณฑ์เล็กน้อย
- 2 หมายถึง ปริมาณงานอยู่ในระดับปกติหรือเท่ากับเกณฑ์
- 1 หมายถึง ปริมาณงานอยู่ในระดับปรับปรุงหรือต่ำกว่าเกณฑ์
- 0 หมายถึง ไม่มีปริมาณงานให้ประเมินตามกำหนด

2.4.3 เกณฑ์ในการตัดสินผลการประเมิน นำผลการประเมินรายตัวบ่งชี้เทียบกับ ค่าคะแนนเต็มแล้วหาค่าร้อยละ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

- ระดับดีมาก หมายถึง มีผลการประเมินในภาพรวมตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป
- ระดับดี หมายถึง มีผลการประเมินในภาพรวมตั้งแต่ร้อยละ 70-79
- ระดับพอใช้ หมายถึง มีผลการประเมินในภาพรวมตั้งแต่ร้อยละ 60-69
- ระดับปรับปรุง หมายถึง มีผลการประเมินในภาพรวมต่ำกว่าร้อยละ 59

2.5 วิธีการที่ใช้ในการประเมินผล จะพิจารณาจาก ปริมาณงานของครูที่ทำ/ ผลงาน ของครูการปฏิบัติงานจริงของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานผู้เรียน และผู้ปกครอง การสัมภาษณ์หัวหน้างานของครู เพิ่มสะสมผลงาน การดูแล เอาใจใส่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง การเตรียมการสอนและทำแผนการสอนส่งตามเวลาที่ กำหนดการจัดทำ และพัฒนาสื่อในการสอนตรงต่อเวลา และการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด

2.6 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ประกอบด้วย แบบสำรวจชนิดมาตราวัดประมาณ ค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบสำรวจชนิดตรวจสอบรายการ (Checklists) ตรวจสอบเพิ่มสะสม ผลงาน แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ และแบบบันทึกข้อมูล

2.7 ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล โดยประเมินปีละ 2 ครั้ง ช่วงตุลาคมและมกราคม

2.8 ผู้ทำการประเมินผล มี 4 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้าสายชั้น เพื่อนร่วมงาน ครู (ประเมินตนเอง)

2.9 การแจ้งผลการประเมิน ได้แก่ เนื้อหาข้อมูลในเรื่องจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา แนวทางแก้ไขปรับปรุง และสรุปผลการประเมินเป็นรายบุคคลและภาพรวม แล้วรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรต่อครู (ผู้ถูกประเมิน) และผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผลการประเมินคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า

ผู้ประเมินคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการประเมินตามการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นสามารถยอมรับได้ และเห็นว่าข้อมูลที่ได้ตรงกับสภาพ การปฏิบัติงานจริง ผู้ร่วมทำการประเมินมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงาน สมควรอย่างยิ่งที่จะนำไปใช้ได้จริงในโรงเรียน

4. ผลการประเมินการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ผู้ร่วมทำการประเมินมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้าสรุปประเด็นการอภิปรายได้ 2 ประเด็น คือ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และการประเมินการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

1. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากการพัฒนาการประเมินผล

การปฏิบัติงานตามขั้นตอนของการวิจัย ทำให้ได้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็น โครงสร้าง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการประเมินกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของ การประเมินผล เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผล เกณฑ์ที่ใช้ใน การประเมินผล วิธีการที่ใช้ใน การประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ระยะเวลาที่ใช้ ในการประเมินผล ผู้ทำการประเมินผล และการแจ้งผลการประเมิน มีความสำคัญต่อระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะทำให้ครูผู้สอนเห็นว่าองค์ประกอบเหล่านี้มีความสำคัญต่อ ระบบการประเมินการปฏิบัติงาน เพราะทำให้การประเมินมีความชัดเจน ผู้ประเมินได้เห็นแนวทาง ในการประเมิน และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สมเกียรติ บุญรอด (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ พบว่า องค์ประกอบ ของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) เนื้องานที่มุ่งประเมิน
- 2) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน
- 3) วิธีที่ใช้ในการประเมิน
- 4) ผู้ทำการประเมิน และ
- 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

1.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากใน การประเมินผลการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนเป็นตัวกำหนดทิศทางในการประเมิน ดังแนวคิดของ บอริช (Borich, 1977 อ้างอิงใน อมรรัตน์ ทิพย์จันทร์, 2547, หน้า 265) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนแรกต้อง กำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Mondy and Noe (1990 อ้างอิงใน ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2547, หน้า 203; ไพรินทร์ นามเสนาะ, 2556, หน้า 135) ให้แนวคิดไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู นำไปใช้ในการประเมินความดีความชอบ/ เลื่อนขั้น ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานใน โรงเรียน วางแผนการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2537) พบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ การประเมิน เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานเป็นสิ่งสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2 เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของ ระบบการประเมินการปฏิบัติงานครู โดยกำหนดกรอบได้ตามหลักการประเมิน

1.3 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ได้ กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินเป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบการประเมินผล

การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบและปฏิบัติงาน ให้บรรลุตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการสอน ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านงานวิจัย และด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ รวมทั้งสิ้น 46 ตัวบ่งชี้ ดังที่ สิริชัย กาญจนวาที (2537) ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ หรือตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน สำหรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า เกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ เกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ และเกณฑ์ในการตัดสินผลการประเมิน

1.4 วิธีการที่ใช้ในการประเมินผล เป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบการประเมิน การปฏิบัติงานครู พบว่า แบบสำรวจชนิดมาตราวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบสำรวจ ชนิดตรวจสอบรายการ (Checklists) ตรวจสอบแฟ้มสะสมผลงาน แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ และแบบบันทึกข้อมูล มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ (Autony, 1993 อ้างถึงใน อมรรัตน์ ทิพย์จันทร์, 2547, หน้า 267; ไพรินทร์ นามเสนาะ, 2556, หน้า 137) กล่าวว่า ในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ควรใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้ได้รับข้อมูลที่ครอบคลุม

1.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบ การประเมินการปฏิบัติงานครู ซึ่งระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน ปีละ 2 ครั้ง ในช่วงตุลาคมและ มีนาคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Herman, 1973; West & Bollington, 1990; ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2543 อ้างถึงใน ไพรินทร์ นามเสนาะ, 2556, หน้า 137) กล่าวถึงจำนวนครั้ง ในการประเมินผลในรอบปีจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยวัน ช่วงระยะเวลาในการประเมินห่างกันพอสมควร

1.6 ผู้ทำการประเมินผล ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดผู้ทำการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย วิชาการ หรือหัวหน้าสายชั้น เพื่อนร่วมงาน ครู (ผู้ถูกประเมิน) สอดคล้องกับแนวคิดของ Mcgreal (1983; วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540; พนัส หันนาคินทร์, 2542 อ้างถึงใน สมเกียรติ บุญรอด, 2550) กล่าวถึง ผู้ประเมินการปฏิบัติงานว่า นอกจากผู้บริหารระดับสูงและหัวหน้าหน่วยงานแล้ว ควรให้ บุคคลอื่นทำการประเมินด้วย ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ถูกประเมินทำการประเมิน ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ ศีวารมย์ (2542) ที่ได้พัฒนาระบบการประเมินแบบ

360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า แหล่งผู้ให้ข้อมูลในการประเมิน มี 5 แหล่ง และสอดคล้องกับ Nevo (1995) ที่กล่าวว่า การประเมินไม่จำกัดอยู่เฉพาะการประเมิน ผู้เรียนผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น แต่ทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาควรได้รับการประเมินตามความจำเป็นและเหมาะสม

1.7 การแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะข้อมูลแจ้งผลการประเมินกลับจะเป็นตัวควบคุมคุณภาพการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจากระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น 4 ลักษณะ คือ การแจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล การแจ้งผลการประเมินเป็นภาพรวมของโรงเรียน ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นจุดเด่นหรือผลการปฏิบัติงานที่ดี ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นจุดด้อยหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy and Noe (1990) ได้กล่าวว่า ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้ทราบว่า ควรมีการชี้แจงผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้ทราบถึงข้อที่ควรพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขต่อไป นอกจากนี้ เสนาะ ดิยาว (2535; จำเนียร จวงตระกูล, 2538 อ้างถึงใน สมเกียรติ บุญรอด, 2550, หน้า 204) ได้มีแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า การแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่ยึดหลักของข้อมูลย้อนกลับเป็นการบอกให้ผู้ได้บังคับบัญชาว่าตนทำงานดีมาน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้ได้บังคับบัญชาด้วยการแจ้งผลการประเมิน ซึ่งถือว่าเป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two way communication) เป็นวิธีที่ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ และเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงข้อซักถาม หรือขอข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรูปแบบที่แน่นอน คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านที่ดี เพื่อก่อให้เกิดกำลังใจ และการให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านที่เป็นข้อบกพร่อง หรือในส่วนที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไข

2. การประเมินการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ผู้เข้าร่วมทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความเห็นโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด จึงมีความเป็นไปได้ที่จะนำคู่มือการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ไปใช้ในสถานการณ์จริง มีความเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของทางโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการบริหารภายในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ

West and Bollington (1990) ได้กล่าวถึง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อเป็นการหาแนวทางที่จะพัฒนา และส่งเสริมทักษะต่าง ๆ ของครูแต่ละคน ให้มีเพิ่มขึ้น เพื่อสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ มนุญ ศิวารมย์ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า กระบวนการประเมินนี้สามารถนำไปใช้ในโรงเรียน มีความสะดวก เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ช่วยพัฒนาครู ได้จริงและเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร สรุปได้ว่าการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ได้จริง ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องครอบคลุมกับความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยทำให้ได้การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 และคู่มือการประเมินการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ที่มีความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และการใช้ประโยชน์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. โรงเรียนประถมแต่ละแห่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ควรมีการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน แล้วใช้ระบบการประเมินพร้อมกับคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นแนวทาง ซึ่งปรับเปลี่ยนตัวบ่งชี้และเกณฑ์ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียน เพื่อให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานจริงตามผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ซึ่งทำให้สถาบันเกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพต่อไป
2. ควรสร้างแรงจูงใจ และพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีส่วนร่วม และเห็นคุณค่าของการประเมินการปฏิบัติงานครู
3. ควรมีการประชุมคณะกรรมการประเมิน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนที่จะนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ได้จริง
4. ควรนำผลการประเมินที่ได้จากข้อมูลย้อนกลับ มาวิเคราะห์หาสาเหตุ แนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

5. การแต่งตั้งผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ละ โรงเรียนอาจจะมีหลายคนที่สามารถเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียนและโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนนั้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการติดตามการนำผลการประเมินไปใช้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา
2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มาประกอบการพิจารณาพัฒนาระบบ หรือแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของแต่ละ โรงเรียน
3. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมของครู โรงเรียนประถม เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาด้านจิตใจนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งส่งผลดีต่อวิชาชีพครู และประเทศชาติต่อไป
4. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบกระบวนการ หรือวิธีการให้ผลป้อนกลับ เพื่อให้ผลการประเมินนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

- กฤษณา คิตติ. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมิน, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงการคลัง. (2553). รายงานสรุปผลความสำเร็จการดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553. เข้าถึงได้จาก http://www.mof.go.th/home/report/Summary_of_the_success_of_MOF.doc
- เกษม บุญอ่อน. (2522). เดลฟาย: เทคนิคในการวิจัย. *คุรุปริทัศน์*, 10(10), 26-28.
- จตุรงค์ อินทรรุ่ง. (2551). การพัฒนาระบบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก. พลการพิมพ์.
- จุฑาทิพย์ ภารพบ. (2547). การพัฒนาระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศาเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2535). การลำดับความสำคัญของข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตรโดยใช้เทคนิคเดลฟาย. *สารพัฒนาหลักสูตร*, 13, 23-33.
- ชนาธิป ทูย์แป. (2551). การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประยุกต์ใช้กับประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและการประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา รักษ์พลเมือง. (2531). การวิจัยแบบเดลฟาย: การวิเคราะห์นโยบายทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา รักษ์พลเมือง. (2546). การวิจัยแบบเดลฟาย: การวิเคราะห์นโยบายทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชชลัยย์ สุรพันธุ์ธรรมาภา, กัญญมณ อินทว้าง และแสงแข บุญศิริ. (2544). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จส์.
- ชัยนันท์ นันทพันธ์. (2540). การประเมินผลงาน กลไกสำคัญ สำหรับองค์กรยุคใหม่. *วารสารข้าราชการ*, 42(3), 18-27.

- ชัยอนันต์ สมุทรวานิช. (2541). *Good governance* กับการปฏิรูปการศึกษา-การปฏิรูปการเมือง. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- ชัยอนันต์ สมุทรวานิช. (2543). *ธรรมาภิบาลการมีส่วนร่วมของประชาชนและกระบวนการทางด้านสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: เดือนตุลาการพิมพ์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2547). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินการจัดกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์.
- เชษฐา โพธิ์ประทับ. (2542). *การรับรู้และการคาดหวังของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. ขอนแก่น: การบริหารและพัฒนาบุคคล.
- ไชยยันต์ ถาวระวรรณ์. (2544). *การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ไชยวัฒน์ คำชู. (2548). *การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: น้ำฝนการพิมพ์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2548). *Competency เพื่อการประเมินผลงานประจำปี*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ณัฐณิชา ประสูตร์แสงจันทร์. (2552). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2541). ประเมินผลงานระบบ 360 องศา. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 19, 44-61.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). *Competency-based human resources management*. *วารสารการบริหารคน*, 21(4), 11-18.
- เดือนใจ เกตุษา. (2543). *การประเมินหลักสูตรปริญญาตรีวิชาเอกวัดผลการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก สำหรับการศึกษาระดับพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ทรงศรี คู่่นทอง. (2545). *การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของนักเรียน*.
 ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทองคำ ประทุม, นิลยา ทองศรี และสุรพงษ์ แสงสีมข. (2551). *การพัฒนารูปแบบการประเมินการ
 ปฏิบัติงาน โดยการมีส่วนร่วมของครู โรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2543). *ธรรมาภิบาลกับราชการไทย. สรรพากรศาสตร์, 47(9), 63.*
- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). *แนวคิดและวาทะกรรมว่าด้วยรัฐธรรมนูญแห่งชาติ. ใน เอกสารประกอบ
 การประชุมทางวิชาการเนื่องในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ (หน้า 17). กรุงเทพฯ:
 สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี:
 สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.*
- นฤป ลีบวงษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับ
 สมรรถนะการปฏิบัติงานหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.*
- นฤมล ทับจุมพล. (2541). *แนวคิดและวาทะกรรมว่าด้วยรัฐธรรมนูญแห่งชาติ ในการจัดการปกครอง
 Good governance. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาล ในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยทางการวัดและประเมินผล (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:
 สุวีริยาสาส์น.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยทางการวัดและประเมินผล. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.*
- บุญเชิด ภิญ โยธอนันตพงษ์. (2548). *เอกสารประกอบการเรียนวิชา 301512 วิธีวิทยาการวิจัย
 ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.*
- บุษบง ชัยเจริญ และบุญมี ลี. (2544). *รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
 สถาบันพระปกเกล้า.*
- ประทุม รอดประเสริฐ. (2547). *การบริหารโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.*
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2523). *เทคนิคการวิจัย แบบเดลฟาย. วารสารการศึกษาแห่งชาติ, 14(2),
 50-59.*

- ประเสริฐ พวงศรีเคน. (2550). *การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประเมินการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยะมาศ แสนทะวงษ์. (2549). *แนวทางพัฒนาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. รายงานการศึกษาอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, บัณฑิตมหาวิทาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุณิกา ศรีติมงคล. (2555). *การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอิงสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุญภูิบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศุสดี รุมาคม. (2548). *การประเมินการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส.
- ศุสดี รุมาคม. (2551). *การประเมินการปฏิบัติงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรรณฉวี ประยูรพรหม. (2551). *การพัฒนาแบบวัดความถนัดทางวิชาชีพครูไทย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุญภูิบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและการประเมินผลการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรเทพ ฐึ้แผน. (2546). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุญภูิบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี สว่างทรัพย์. (2539). *การติดตามประเมินผล*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา.
- พระราชวรมนี (ป.อ. ปยุต โต). (2528). *ปรัชญาการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาสนา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจัน. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สกศ.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2514). *แนวความคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน*. *พัฒนาบริหารศาสตร์*, 14(11), 203.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2553). *การวิจัยประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ชลบุรี: บัณฑิตเอกสาร.

- ไพรินทร์ นามเสนาะ. (2556). *การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล หวังพานิช. (2543). *เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง การประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทรา นิคมานนท์. (2540). *การประเมินผลการเรียน*. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- มนูญ ศิวารมย์. (2542). *การพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุภาพร เทพสุริยานนท์. (2555). *การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดในเครือข่ายมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยใช้แนวคิดการผสมผสานวิธีการประเมิน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและการประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เขาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). *การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2540). *การประเมินโครงการ การวิจัยเชิงประเมิน*. กรุงเทพฯ: คอมแพคปริ้น
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2550). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ลัดดาวัลย์ หวังพานิช. (2545). *การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย*. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 24(71), 37-40.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- วัลลภ ลำพาย. (2548). *การประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา*. ม.ป.ท.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2543). *การวิจัยทางการศึกษาปฐมวัยโดยใช้เทคนิคควิเกราห์: เดลฟาย*. *วารสารวิทยบริการ*, 11(2), 30-37.

- วิทยา คู่วิรัตน์. (2539). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก
อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา
บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา จันทร์ศิริ. (2551). การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิวัฒน์ ปันนิตามัย. (2540). การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรแบบ 360 องศา.
วารสารข้าราชการ, 42(4), 46-70.
- ศจี จิระโร. (2556). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสร้างข้อสอบของครูโดยการเสริม
พลังอำนาจผ่านกระบวนการวิจัยและปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาการวัดและการประเมินผลการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ บุญรอด. (2550). การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2552). เทคนิคการประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จตุพรดีไซน์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. (2528). การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สมบูรณ์ ดันยะ. (2524). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพด้านการสอน
ของครูประจำการ. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมหมาย จันทร์เรือง. (2544). พัฒนาการศึกษไทย อดีต ปัจจุบัน และในสหัสวรรษใหม่. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2537). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายการสอน. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการข้าราชการครู.
สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). ชุดรวมบทความทางการประเมิน โครงการเล่ม 4 (พิมพ์ครั้งที่ 6).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน รังสีโยกฤษณ์. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ:
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย.
กรุงเทพฯ: พี.เอ.อีฟวิ่ง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. (2553). รายงานเรื่องต้นแบบสมรรถนะและการประเมิน
สมรรถนะของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สาโรจน์ สามาตร. (2546). การประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด.
กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สายฝน วิบูลรังสรรค์. (2550). การพัฒนารูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วมสำหรับประเมินและ
พัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2547). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ เชื้อรัตนพงษ์. (2538). การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย. ข่าวสารวิจัยการศึกษา, 8(2), 24-30.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). การออกแบบระบบการประเมินผลภายใน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- สุวิมล ดิรกันันต์. (2545). การประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การประเมินอภิมาน วิธีวิทยาและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 2.
- เสนอ ภิรมจิตร์ผ่อง. (2547). การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นโครงการพระราชดำริ ฯ
เพื่อพัฒนาทักษะภาษาไทย ทักษะคณิตศาสตร์ และทักษะการทำงาน. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- แสงเพ็ช ทองไชย. (2552). *การพัฒนามาตรฐานและตัวบ่งชี้ด้านเทคโนโลยีการศึกษามหาบัณฑิต*, ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคเคลฟาย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนงค์พร พะวรรัมย์. (2546). *การเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรา พงศาพิชญ์ และนิตยา ภัทรลือระพันธ์. (2541). *องค์การให้ทุนเพื่อประชาสัมพันธ์ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ ทิพย์จันทร์. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุญช์บัณฑิต, สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2539). *การประเมินผลการปฏิบัติงานและแนวความคิดหลักการ วิธีการ และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเซียเพรส.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2540). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2551). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อาทิพย์ สอนสุจิตรา. (2552). *การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับครูสังกัดโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุญช์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547). *แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency): เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. *จุฬาลงกรณ์วารสาร*, 16(64), 57-78.
- อานันท์ ปัญญารชุน. (2542). *มุมมองนายอานันท์*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- อาภรณ์ เจียมไชยศรี. (2538). *การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุญช์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2548). *Career development in practice*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์,
- อิสลักษ์ณ์ เจนเขว้า. (2550). *การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. คุญช์นิพนธ์หลักสูตรปรัชญาคุญช์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

- Alkin, M. C. (1969). *Evaluation theory development*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Alfredo, R. Jr. (2005). *Principal' actions in the performance appraisal system for teachers in successful schools in Texas*. The Degree of Doctor of Philosophy, The University of Texas at Austin.
- Alkin, M. C., Daillak, R. & White, P. (1979). *Using evaluation: Does evaluation make a difference?*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Amey, S. (2001). *Examining employees from all angles: The 360-degree evaluation*. Behavior Health Management.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations* (2nd ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Antonioni, D. (1996). Designing an effective 360-degree appraisal feedback process. *Organizational Dynamics*, 25(2), 24-38.
- Bartlett, S. (1998). The development of effective appraisal by teacher. *Journal of Inservice Education*, 24(2), 227-237.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1998). *Management* (3rd ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Beach, D. S. (1970). *Personnel: The management of people at work*. New York: Macmillan.
- Bedeian, A. G. (1993). *Management* (3rd ed.). Orlando: Harcourt Brace Javanavich Colledge.
- Beerens, D. R. (2000). *Evaluation teacher for professional growth*. California: Corwin Press.
- Bertalanffy, L. V. (1968). *General system theory: Foundations*. New York: George Braziller.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. New York: McGraw-Hill.
- British Council. (2009). *Teaching competency*. Retrieved from www.britishcouncil.org.sg/
- Cascio, W. F. (1998). *Applied psychology in personnel management* (5th ed.). London: Prentice-Hall.
- Chrod, W. A., & Voich, D. Jr. (1974). *Organization and management: Basic systems concepts*. Malaysia: Irwin Book.
- Cook, D. L. (1966). *Program evaluation and review techniques, application in education*. Washington Dc: U.S. Office of Education Cooperative Monograph.
- Cook, T. D., & Gruder, C. L. (1978). Meta-evaluation research. *Evaluation Quarterly*, 2, 5-51.
- Couger, D., & Knapp, R. W. (1974). *System analysis techniques*. Toronto: John Willey Sons.

- Chrod, W. A., & Voich, D. (1974). *Organization and management: Basic systems concepts*. Malaysia: Irwin Book Co.
- Cronbach. L. J. (1963). *Evaluation for course improvement*. New York: Harper & Row.
- Cronbach, L. J. (1980). *Designing evaluations of educational and social programs*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cronbach, L.J. (1982). *Toward reform of program evaluation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dales, M., & Hes, K. (1995). *Creating training miracles*. Sydney: Prentice-Hall.
- Davis, H., & Newstrom, J. W. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Department of Education and Training, Government of Western Australia. (2004). *Competency Framework for teachers*. Perth: Department of Education and Training, Western Australia.
- Douglas, J., Stuart, K., & David, H. (1985). *The strategic managing of human resources*. New York: John-Wiley & Sons.
- Edwards, M. R., & Ewen, A. J. (1996). *360° Feedback the powerful new model for employee assessment & performance improvement*. New York: AMACOM.
- Fairweather. J. S., & Brown, D. (1991). Dimensions of academic program quality. *The Review of Higher Education*, 4(2), 55-76.
- Fazio, L. S. (1987). The dephi. In D. S. Cordeay, & M. W. Lipsey (Eds.), *Evaluation studies review annual volume 11* (pp. 287-297). Carifornia: SAGE, New York: Longman.
- Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48(10), 1070-1076.
- FitzGerald, J., & FitzGerald, A. F. (1987). *Fundamental of system analysis: Using structured analysis and design techniques*. New York: Wiley.
- Fowles, J. (1978) *Handbook of futures research*. Greenwood Press: Connecticut.
- Fuller, W. , & Chantavanich, A. (1976). *A study of primary schooling in Thailand: Factors affecting scholastic achievement of the primary school Pupils*. Bangkok: Office of the National Education Commission.
- Gayles, A. R. (1980). Student evaluation in a teacher education course. *Improve College and University Teaching.*, 28(3). 128-131.

- George, O. (2005). Teacher appraisal: the experiences of Kenyan secondary school teachers. *Journal of Educational Administration*, 43(4), 402-416.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Gratton, R. (2004). Teacher appraisal: A lesson on confusion over purpose. *International Journal of Educational Management*, 18(5), 292-296.
- Grohar, M. E., & Dicroce, H. R. (1991). *Leadership and management in nursing*. California: Appleton & Lange.
- Grote, R. C. (2002). *The performance appraisal question and answer book: Survival guide for managers*. New York: AMACOM a division of American Management Association.
- Harris, B. M. (1986). *Developmental Teacher Evaluation*. Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2005). *Managing human resources: In management international student edition (10th)*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Herman, J. J. (1973). *Developing an effective school staff evaluation program*. New York: Parket.
- Ivancevich, John M. & Matteson, Michael T. (1999). *Organization behavior and Management*. Singapore: McGraw – Hill.
- Iwanicki, E. F. (1998). Evaluation in supervision. In G. R. Firth, & E. F. Pajak (Eds.), *Handbook of research on school supervision*. (pp. 138-175). New York, NY: Simon & Schuster Macmillan.
- Jensen, C. (1996). *Delphi in depth: Power techniques from the experts berkley*. Singapore: McGraw-Hill.
- Jessup, G. (1991). *Outcomes, NvQs and the emerging model of education and training*. London: Falwer.
- Johnson, P. L. (1993). *ISO 900 meeting the new international standard*. Singapore: McGraw-Hill.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2009). *Management a practical introduction (4th) ed*. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Koontz, H. (1971). *Appraising managers as managers*. New York: McGraw-Hill.
- Levin, H. M. (1983). *Cost-effectiveness: A primer*. Beverly Hills, CA: Sags.

- Lewis, J. S. (1973). *Appraising teacher performance*. New York: Parker.
- Linstone, H. A., & Turroff, M. (1975). *The delphi method techniques and application*. Boston, MA: Addison-Wesley.
- Liu Pak-Lin. (1996). *An evaluative study of the performance appraisal system in government secondary schools*. Retrieved from http://dx.doi.org/10.5353/th_b3195902
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. (1996). *Education administration concept and practices*. (2nd ed.). Belmont, California: Wadsworth.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human resource management* (10th ed.). Ohio: South-Western.
- Madaus, G. F., Scriven, M. S., & Stufflebeam, D. L. (1983). *Evaluation models viewpoints on educational and human services evaluation* (8th ed.). Boston: Kluwer-Nijhoff.
- Marcel, K. (1990). *Principal and school effectiveness: A study of urban public middle schools*. Retrieved from <https://fordham.bepress.com/dissertations/AAI9034632>
- McClland, D. C. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Mello, J. A. (2006). *Performance management and feedback*. In *strategic human resource management* (2nd ed.). Ohio: South-Western.
- Miller, M. M. (1981). The evaluation systems, method and modes preferred by middle school teachers and administrators in an urban setting. *Dissertation Abstracts International*, 38(6), 483-486.
- Ministry of National, Turkish Republic. (2006). *Teacher training component generic teacher competencies*. Ankara: Ministry of Education Publishing.
- Mitrani, A., Dalziel, M., & Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment*. London: McGraw-Hill.
- Mokgalane. E. C., Carrim, N., Gardener, M., & Chisholm, L. (1997). National teacher appraisal pilot project report. Johannesburg: Education Policy Unit, University of the Witwatersrand.
- Mondy, W. R., & Noe, M. R. (1990). *Human resource measurement* (3rd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (2002). *Human resource management* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education.

- Nadler, D. A. (1980). Role of models in organizational assessment. In Lawler E. F. and Seashore S.E. (eds). *Organizational assessment perspective on the measurement of organizational behavior and the quality of work life* (pp. 342-348.). New York: John Wiley & Sons.
- Noe, R. A. (2003). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nevo, D. (1995). *School -based evaluation: A dialogue for school improvement*. The British Library: Pergamon.
- Ovando, M. N. (2001). Teachers' perceptions of a learner-centered teacher evaluation system. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 15(3), 213-231.
- Provus, M. (1971). *Discrepancy evaluation for educational for educational program improverment and assessment*. Berkeley, CA: Mc CutChan.
- Rossi, P. H., Freeman, H. E., & Wright, S. R. (1979). *Evaluation: A systematic approach*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Schneier, C. E., Beatty, R. W., & Baird, L. S. (1986). Creating a performance management system. *Training and Development Journal*, 40(5), 74-79.
- Scriven, M. (1967). The methodology of evaluation. In R. W. Tyler, R. Gagne, & M. Scriven (Eds.) *Perspectives of curriculum evaluation* (pp. 39-83). Skokie, IL: Rand McNally.
- Scriven, M. (1969). An introduction to meta-valuation educational. *Product Report*, 2, 36-38.
- Smith, A. W. (1978). *Management system: Analysis and application*. New York: The Dryden.
- Schoderbek, P. P., Schoderbek, C. G., & Kefalas, A. G. (1990). *Management systems: Conceptual considerations*. Homewood, IL, Irwin.
- Sowell, M. S. (1993). *Teachers' and principals' perceptions of the effectiveness of teacher evaluation in improving teaching performance*. South Carolina: South Carolina State University.
- Spencer, M., & Spencer, M. S. (1993). *Competence at work: Models for superiors performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Stake, R. E. (1976). A theoretical statement of responsive evaluation. *Studies in Educational Evaluation*, 2, 19-22.

- Stronge, J. H. (1997). *Evaluating teaching: A guide to current thinking and best practice*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Stufflebeam D. L., Foley, W. J., Gephart, W.J., Guba, E. G., Hammond, R. L., Merriman, H.O., Provus, M. M. (1971). *Educational evaluation evaluation and decision making*. Itasca, Linois: Peacock.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (1990). *Systematic evaluation*. Boston: Kluwer Nighoff.
- Suchman, E. A. (1967). *Evaluative research*. New York: Russell Sage.
- The Delphi Method*. (n.d.). Retrieved from <http://www.ryerson.ca/~mjoppe/ResearchProcess/841TheDelphiMethod.html>
- The Encyclopedia Americana. (1999). *Encyclopedia Americana 1999*. Danbury, CT: Grolier Educational.
- The National Institute of Education (NIE) (2009). *Teacher education 21*. Retrieved from <https://www.nie.edu.sg/about-us/corporate-information/corporate-identity/teacher-education-21>
- The New Encyclopedia Britannical. (1988). *Encyclopaedia Britannica* (annually) Britannica world data. Chicago: Encyclopedia Britannica.
- Thornditke, E. L., & Bernhart, C. L. (1965). *Barnhart junior dictionary*. New York: Doubledary and Company.
- Turoff, M., & Hiltz, S. R. (n.d.). *Computer based delphi process*. Retrieved from <http://www.eies.njit.edu/~tuoff/Papers/delphi3.html>
- Tyler, R. W. (1950). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- West, M., & Bollington, R. (1990). *An introduction to teacher appraisal*. London: David Fulton.
- Wilson, J. L. (1997). 360 Appraisals. *Training and Development Journal*, 51(6), 44-45.
- Worthen, B. R., & Sanders, J. R. (1987). *Educational evaluation: Alternative approaches and practical guidelines*. New York: Longman.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ความสอดคล้องของเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. ดร.ศจี จิระโร | อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2. ดร.สุชาดา สกตกิจรุ่งโรจน์ | อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. ดร.เรวดี จันทร์รัศมีโชติ | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 |
| 4. ดร.ศิริพร งามแสง | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี |
| 5. ดร.ไพฑูรย์ สังข์สวัสดิ์ | รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพอ่างทอง |

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลของระบบการประเมินผล
การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ
นางสาวจิตตวดี โพรธิณิล
นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าอนุปริญญา

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา, รองผู้บริหารสถานศึกษา

หัวหน้าฝ่ายวิชาการ

ครูผู้สอน

อื่น ๆ (ระบุ)

5. ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน.....ปี

6. รายได้ต่อเดือน.....บาท

ตอนที่ 2 สภาพการประเมินผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง การประเมินดังที่ระบุในข้อคำถามมีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง การประเมินดังที่ระบุในข้อคำถามมีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง การประเมินดังที่ระบุในข้อคำถามมีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง การประเมินดังที่ระบุในข้อคำถามมีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง การประเมินดังที่ระบุในข้อคำถามมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

| สภาพการประเมิน/ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน | ระดับที่ปฏิบัติ/ ระดับความเห็นด้วย | | | | |
|--|---------------------------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู | | | | | |
| 1.1 เลื่อนขั้นเงินเดือน | | | | | |
| 1.2 พัฒนาด้านการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 1.3 พัฒนาด้านวิชาชีพ | | | | | |
| 1.4 ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน | | | | | |
| 2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2.1 ด้านการเรียนการสอน | | | | | |
| 2.2 ด้านงานสนับสนุนการสอน | | | | | |
| 2.3 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 2.4 ด้านงานวิจัย | | | | | |
| 2.5 ด้านงานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | | | | | |
| 2.6 ด้านการพัฒนาตนเอง | | | | | |
| 2.7 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | | |
| 2.8 ด้านวินัยในการปฏิบัติตน | | | | | |
| 3. ตัวบ่งชี้การประเมิน | | | | | |
| 3.1 ตัวบ่งชี้การเรียนการสอน | | | | | |
| 3.1.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร | | | | | |
| -มีความรู้ ความเข้าใจ ในจุดมุ่งหมายของการศึกษาและหลักสูตร | | | | | |
| -มีความรู้ ความเข้าใจ ในมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน | | | | | |
| -จัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม | | | | | |

| สภาพการประเมิน/ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน | ระดับที่ปฏิบัติ/ ระดับความเห็นด้วย | | | | |
|---|---------------------------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 3.1.2 การวางแผนการสอนและการออกแบบการเรียนรู้ | | | | | |
| -จัดทำแผนการเรียนรู้หรือแผนการสอนในรายวิชาที่สอน | | | | | |
| -การเตรียมเอกสารประกอบการเรียนการสอน | | | | | |
| -การเตรียม สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่จัดในการเรียนการสอนรายวิชาที่สอน | | | | | |
| -มีการกำหนดแบบฝึกหัดในรายวิชาที่สอน | | | | | |
| -มีการวัดและประเมินผลในแต่ละบทเรียน | | | | | |
| 3.1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | | |
| -เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ | | | | | |
| -ให้ความสนใจต่อผู้เรียนมีความเท่าเทียมกัน | | | | | |
| -ให้ผู้เรียนได้คิดอย่างมีเหตุผลในการตอบคำถาม | | | | | |
| -เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรม | | | | | |
| -ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| -มีการปรับพฤติกรรมผู้เรียนอย่างเหมาะสม โดยใช้หลักการที่ถูกต้อง | | | | | |
| -ให้ความช่วยเหลือ/ ความเป็นกันเอง และกำลังใจแก่ผู้เรียน | | | | | |
| 3.1.4 การวัดและประเมินผลการสอน มีความรู้ ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล | | | | | |
| -ใช้วิธีการวัดและการประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย | | | | | |
| -มีการประเมินก่อนเรียนและหลังเรียน | | | | | |
| -จัดทำเอกสารประเมินผลการเรียน | | | | | |

| สภาพการประเมิน/ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน | ระดับที่ปฏิบัติ/ ระดับความเห็นด้วย | | | | |
|--|---------------------------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| -การให้คะแนนในการประเมินผลการเรียนต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | | | | | |
| 3.2 ตัวบ่งชี้ด้านการสนับสนุนการสอน | | | | | |
| 3.2.1 การมอบหมายงานและการตรวจผลงานนักเรียน | | | | | |
| 3.2.2 การสอนซ่อมเสริมเพิ่มเติม | | | | | |
| 3.2.3 การทำวิจัยในชั้นเรียน | | | | | |
| 3.2.4 การให้การอบรม ดูแล ปกครองนักเรียนและ จัดระบบการช่วยเหลือที่สอดคล้องกับปัญหา | | | | | |
| 3.2.5 การทำสื่อ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการสอน | | | | | |
| 3.2.6 การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน | | | | | |
| 3.2.7 จัดทำงานธุรการ เอกสาร ในชั้นเรียน | | | | | |
| 3.3 ตัวบ่งชี้ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 3.3.1 การมาปฏิบัติหน้าที่ครูเวรตามที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 3.3.2 การปฏิบัติตามโครงสร้างของการบริหารโรงเรียน | | | | | |
| 3.3.3 ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เมื่อโรงเรียน มีงานและมีคำสั่งแต่งตั้งขึ้น | | | | | |
| 3.3.4 การปฏิบัติตนเป็นครูที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีของ นักเรียน | | | | | |
| 3.4 ตัวบ่งชี้ด้านงานวิจัย | | | | | |
| 3.4.1 มีความรู้ ความสามารถด้านระเบียบวิธีวิจัย | | | | | |
| 3.4.2 ปัญหาวิจัยที่ทำให้ความสอดคล้องกับเวลาและ สถานการณ์ | | | | | |
| 3.4.3 ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยถือว่าเป็นงานด้านหนึ่ง ที่ต้องปฏิบัติ | | | | | |
| 3.4.4 เข้ารับการอบรมเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย | | | | | |

| สภาพการประเมิน/ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน | ระดับที่ปฏิบัติ/ ระดับความเห็นด้วย | | | | |
|--|---------------------------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 3.5 ตัวบ่งชี้ด้านงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | | | | | |
| 3.5.1 แผนการสอนมีการบูรณาการ สอดแทรกภูมิปัญญาท้องถิ่น และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | | | | | |
| 3.5.2 มีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม | | | | | |
| 3.5.3 มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอดและพัฒนา กิจกรรมศิลปวัฒนธรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการดำรงชีวิตของคนในชุมชน ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการ | | | | | |
| 3.5.4 การมีคุณธรรมของนักเรียน | | | | | |
| 3.6 ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาตนเอง | | | | | |
| 3.6.1 อบรม สัมมนาในสังกัด | | | | | |
| 3.6.2 อบรม สัมมนานอกสังกัด | | | | | |
| 3.6.3 อบรม สัมมนาในสถานศึกษา | | | | | |
| 3.6.4 อบรม สัมมนา วิชาชีพ | | | | | |
| 3.6.5 อบรม สัมมนาในวิชาเอก หรือสาขาที่สอน | | | | | |
| 3.7 ตัวบ่งชี้ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | | | | | |
| 3.7.1 ประสิทธิภาพการดำเนินการของสถานศึกษา | | | | | |
| -สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนหรือวิชาครูตามที่ครูสภาพกำหนด (ไม่ต่ำกว่า 20 ชม./ ปี) | | | | | |
| -สถานศึกษามีการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง | | | | | |
| -สถานศึกษามีการประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง | | | | | |

| สภาพการประเมิน/ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน | ระดับที่ปฏิบัติ/ ระดับความเห็นด้วย | | | | |
|--|---------------------------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| -สถานศึกษามีการประเมินแบบการวัด แบบทดสอบ ของครูทุกคนทุกภาคการศึกษา | | | | | |
| 3.7.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู | | | | | |
| -การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ | | | | | |
| -การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน | | | | | |
| -การออกแบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย | | | | | |
| -การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ | | | | | |
| -การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| -การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา และระดับพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งการวางเงื่อนไขให้ผู้เรียนประเมินความก้าวหน้าของตนเอง และนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง | | | | | |
| -การวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ | | | | | |

| สภาพการประเมิน/ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน | ระดับที่ปฏิบัติ/ ระดับความเห็นด้วย | | | | |
|---|---------------------------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| -การศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | | |
| 3.8 ตัวบ่งชี้ด้านวินัยในการปฏิบัติตน | | | | | |
| 3.8.1 การลาป่วย ขาดงาน | | | | | |
| 3.8.2 การเข้าร่วมประชุม | | | | | |
| 3.8.3 เวลาทำงาน | | | | | |
| 3.8.4 การเข้าเวรประจำวัน | | | | | |
| 3.8.5 การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 4. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน | | | | | |
| การกำหนดการให้คะแนนแต่ละตัวบ่งชี้ | | | | | |
| 4.1 เซึ่งปริมาณ | | | | | |
| 4.2 เซึ่งคุณภาพ | | | | | |
| ตัดสินการประเมิน โดย | | | | | |
| 4.3 คะแนนรวมเฉลี่ยทุกด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 59 | | | | | |
| 4.4 คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 | | | | | |
| 4.5 การเปรียบเทียบกับตนเองภายในกลุ่ม | | | | | |
| 5. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู | | | | | |
| 5.1 ศึกษาเอกสาร ผลงานครู | | | | | |
| 5.2 สภาพการปฏิบัติงานตามจริงของครู | | | | | |
| 5.3 ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความประพฤติของนักเรียน | | | | | |
| 5.4 ความพึงพอใจของผู้ปกครอง นักเรียน ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 5.5 การสัมภาษณ์หัวหน้างานของครู | | | | | |

| สภาพการประเมิน/ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน | ระดับที่ปฏิบัติ/ ระดับความเห็นด้วย | | | | |
|--|---------------------------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 6. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน | | | | | |
| 6.1 แบบสัมภาษณ์ | | | | | |
| 6.2 แบบสังเกต | | | | | |
| 6.3 แบบตรวจสอบรายการ (Checklists) | | | | | |
| 6.4 แบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ | | | | | |
| 6.5 ตรวจสอบแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) | | | | | |
| 7. ระยะเวลาในการประเมิน | | | | | |
| 7.1 ประเมินปีละ 1 ครั้งในเดือนมีนาคม | | | | | |
| 7.2 ประเมินปีละ 2 ครั้งในเดือนตุลาคมและเดือนมีนาคม | | | | | |
| 7.3 ประเมินปีละ 3 ครั้งในช่วงระหว่างภาคเรียนที่ 1, ภาคเรียนที่ 2 และช่วงปิดเทอม | | | | | |
| 7.4 ประเมินปีละ 4 ครั้งในช่วงต้นภาคเรียนที่ 1, ปลายภาคเรียนที่ 1, ในช่วงต้นภาคเรียนที่ 2 และ ปลายภาคเรียนที่ 2 | | | | | |
| 7.5 ประเมินทุก ๆ เดือน | | | | | |
| 8. ผู้ที่ทำการประเมิน | | | | | |
| 8.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา | | | | | |
| 8.2 หัวหน้าสายชั้น หรือหัวหน้าฝ่าย | | | | | |
| 8.3 ครู (ประเมินตนเอง) | | | | | |
| 8.4 นักเรียน | | | | | |
| 8.5 เพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 9. การแจ้งผลการประเมินหลังจากการประเมินผล การปฏิบัติงาน | | | | | |
| 9.1 แจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล | | | | | |
| 9.2 แจ้งผลการประเมินในภาพรวมของสถานศึกษา | | | | | |

| สภาพการประเมิน/ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน | ระดับที่ปฏิบัติ/ ระดับความเห็นด้วย | | | | |
|--|---------------------------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 9.3 แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี | | | | | |
| 9.4 แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องแก้ไข | | | | | |
| 9.5 แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง เร่งด่วน | | | | | |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความเหมาะสม
หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ

| สภาพการประเมิน/ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน | ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) | | | | | | |
|--|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ค่า IOC | แปลผล |
| 3.3.2 การปฏิบัติตามโครงสร้างของการบริหารโรงเรียน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.3.3 ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เมื่อโรงเรียนมีงานและมีคำสั่งแต่งตั้งขึ้น | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.3.4 การปฏิบัติตนเป็นครูที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 ตัวบ่งชี้ด้านงานวิจัย | | | | | | | |
| 3.4.1 มีความรู้ ความสามารถด้านระเบียบวิธีวิจัย | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4.2 ปัญหาวิจัยที่ทำความสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4.3 ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยถือว่าเป็นงานด้านหนึ่งที่ต้องปฏิบัติ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4.4 เข้ารับการอบรมเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 ตัวบ่งชี้ด้านงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | | | | | | | |
| 3.5.1 แผนการสอนมีการบูรณาการ สอดแทรกภูมิปัญญาท้องถิ่น และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5.2 มีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5.3 มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอดและพัฒนากิจกรรมศิลปวัฒนธรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับการดำรงชีวิตของคนในชุมชน ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5.4 การมีคุณธรรมของนักเรียน | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |

| สภาพการประเมิน/ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน | ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) | | | | | | |
|---|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ค่า IOC | แปลผล |
| 6.4 แบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 6.5 ตรวจสอบแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 7. ระยะเวลาในการประเมิน | | | | | | | |
| 7.1 ประเมินปีละ 1 ครั้งในเดือนมีนาคม | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 7.2 ประเมินปีละ 2 ครั้งในเดือนตุลาคมและเดือนมีนาคม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 7.3 ประเมินปีละ 3 ครั้งในช่วงระหว่างภาคเรียนที่ 1, ภาคเรียนที่ 2 และช่วงปิดเทอม | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 7.4 ประเมินปีละ 4 ครั้งในช่วงต้นภาคเรียนที่ 1, ปลายภาคเรียนที่ 1, ในช่วงต้นภาคเรียนที่ 2 และปลายภาคเรียนที่ 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 7.5 ประเมินทุก ๆ เดือน | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 8. ผู้ที่ทำการประเมิน | | | | | | | |
| 8.1 ผู้รับใบอนุญาต | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 8.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 8.3 หัวหน้าสายชั้น หรือหัวหน้าฝ่าย | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 8.4 ครู (ประเมินตนเอง) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 8.5 นักเรียน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 8.6 เพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 9. การแจ้งผลการประเมินหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | | | |
| 9.1 แจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 9.2 แจ้งผลการประเมินในภาพรวมของสถานศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |

| สภาพการประเมิน/ การปฏิบัติงานในปัจจุบัน | ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) | | | | | | |
|--|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ค่า IOC | แปลผล |
| 9.3 แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 9.4 แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องแก้ไข | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 9.5 แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วน | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |

ค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient:

α) ของ Cronbach

| Reliability statistics | | | | |
|------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Cronbach's alpha | | N of items | | |
| .981 | | 103 | | |
| Item-total statistics | | | | |
| | Scale mean if item deleted | Scale variance if item deleted | Corrected item-total correlation | Cronbach's alpha if item deleted |
| วัตถุประสงค์ 1.1 | 414.7397 | 1853.849 | .377 | .981 |
| วัตถุประสงค์ 1.2 | 414.5492 | 1847.758 | .555 | .980 |
| วัตถุประสงค์ 1.3 | 414.5619 | 1847.820 | .561 | .980 |
| วัตถุประสงค์ 1.4 | 414.6889 | 1851.546 | .462 | .980 |
| เนื้อหา 2.1 | 414.5206 | 1848.690 | .542 | .980 |
| เนื้อหา 2.2 | 414.6190 | 1849.421 | .561 | .980 |
| เนื้อหา 2.3 | 414.5143 | 1846.480 | .594 | .980 |
| เนื้อหา 2.4 | 414.9333 | 1844.113 | .569 | .980 |
| เนื้อหา 2.5 | 414.9302 | 1847.740 | .487 | .980 |
| เนื้อหา 2.6 | 414.5556 | 1846.356 | .594 | .980 |

| Item-total statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| | Scale mean if item deleted | Scale variance if item deleted | Corrected item-total correlation | Cronbach's alpha if item deleted |
| เนื้อหา 2.7 | 414.5905 | 1846.555 | .612 | .980 |
| เนื้อหา 2.8 | 414.5429 | 1841.835 | .635 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.1.1 | 414.5492 | 1841.637 | .678 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.1.2 | 414.5143 | 1841.945 | .667 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.1.3 | 414.4921 | 1841.805 | .709 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.2.1 | 414.4286 | 1842.449 | .676 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.2.2 | 414.4730 | 1840.747 | .706 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.2.3 | 414.4794 | 1842.683 | .703 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.2.4 | 414.5016 | 1843.856 | .669 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.2.5 | 414.4508 | 1842.395 | .726 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.3.1 | 414.4508 | 1844.822 | .658 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.3.2 | 414.3905 | 1846.570 | .621 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.3.3 | 414.4508 | 1844.051 | .639 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.3.4 | 414.4095 | 1844.376 | .659 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.3.5 | 414.5048 | 1844.754 | .642 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.3.6 | 414.4317 | 1844.463 | .650 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.3.7 | 414.3905 | 1842.952 | .679 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.4.1 | 414.4667 | 1842.766 | .654 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.4.2 | 414.5333 | 1839.969 | .699 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.4.3 | 414.4825 | 1838.722 | .726 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.1.4.4 | 414.5778 | 1841.105 | .690 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.2.1 | 414.4857 | 1840.550 | .723 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.2.2 | 414.4540 | 1842.835 | .158 | .983 |
| ตัวบ่งชี้ 3.2.3 | 414.7429 | 1837.969 | .666 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.2.4 | 414.5841 | 1839.709 | .682 | .980 |

| Item-total statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| | Scale mean if item deleted | Scale variance if item deleted | Corrected item-total correlation | Cronbach's alpha if item deleted |
| ตัวบ่งชี้ 3.2.5 | 414.5302 | 1841.358 | .705 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.2.6 | 414.4508 | 1846.783 | .625 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.2.7 | 414.5143 | 1843.805 | .619 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.3.1 | 414.4095 | 1844.803 | .609 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.3.2 | 414.5429 | 1847.243 | .605 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.3.3 | 414.4127 | 1847.447 | .606 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.3.4 | 414.3810 | 1849.288 | .532 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.4.1 | 414.7333 | 1843.757 | .575 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.4.2 | 414.7905 | 1839.956 | .653 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.4.3 | 414.8222 | 1839.440 | .650 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.4.4 | 414.8476 | 1838.926 | .642 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.5.1 | 414.6984 | 1840.549 | .665 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.5.2 | 414.6698 | 1841.114 | .634 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.5.3 | 414.6381 | 1841.397 | .702 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.5.4 | 414.5429 | 1845.536 | .650 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.6.1 | 414.5905 | 1840.930 | .632 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.6.2 | 414.7365 | 1838.418 | .595 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.6.3 | 414.6349 | 1843.080 | .565 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.6.4 | 414.7111 | 1840.162 | .590 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.6.5 | 414.7206 | 1843.017 | .579 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.7.1.1 | 414.5333 | 1838.817 | .660 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.7.1.2 | 414.5206 | 1838.683 | .679 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.7.1.3 | 414.5048 | 1837.582 | .720 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.7.1.4 | 414.5460 | 1838.631 | .698 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.7.2.1 | 414.5397 | 1839.975 | .697 | .980 |

| Item-total statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale mean if item deleted | Scale variance if item deleted | Corrected item-total correlation | Cronbach's alpha if item deleted |
| ตัวบ่งชี้ 3.7.2.2 | 414.6095 | 1841.347 | .722 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.7.2.3 | 414.5429 | 1842.478 | .705 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.7.2.4 | 414.5175 | 1846.015 | .674 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.7.2.5 | 414.5143 | 1839.754 | .738 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.7.2.6 | 414.6000 | 1843.757 | .713 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.7.2.7 | 414.5968 | 1843.713 | .704 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.7.2.8 | 414.6603 | 1842.168 | .656 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.8.1 | 414.8698 | 1840.394 | .400 | .981 |
| ตัวบ่งชี้ 3.8.2 | 414.4381 | 1844.362 | .608 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.8.3 | 414.3810 | 1847.421 | .571 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.8.4 | 414.4000 | 1851.362 | .503 | .980 |
| ตัวบ่งชี้ 3.8.5 | 414.3429 | 1849.519 | .536 | .980 |
| เกณฑ์ 4.1 | 414.7048 | 1841.718 | .622 | .980 |
| เกณฑ์ 4.2 | 414.7460 | 1838.196 | .585 | .980 |
| เกณฑ์ 4.3 | 414.8254 | 1840.699 | .576 | .980 |
| เกณฑ์ 4.4 | 414.7048 | 1844.419 | .584 | .980 |
| เกณฑ์ 4.5 | 414.8730 | 1844.296 | .509 | .980 |
| วิธีการประเมิน 5.1 | 414.6444 | 1847.357 | .560 | .980 |
| วิธีการประเมิน 5.2 | 414.5524 | 1847.866 | .534 | .980 |
| วิธีการประเมิน 5.3 | 414.6127 | 1848.232 | .565 | .980 |
| วิธีการประเมิน 5.4 | 414.7333 | 1849.521 | .510 | .980 |
| วิธีการประเมิน 5.5 | 414.7968 | 1847.685 | .505 | .980 |
| เครื่องมือ 6.1 | 414.7460 | 1840.470 | .551 | .980 |
| เครื่องมือ 6.2 | 414.5778 | 1847.092 | .548 | .980 |
| เครื่องมือ 6.3 | 414.7333 | 1839.795 | .629 | .980 |

| Item-total statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| | Scale mean if item deleted | Scale variance if item deleted | Corrected item-total correlation | Cronbach's alpha if item deleted |
| เครื่องมือ 6.4 | 414.8730 | 1836.646 | .631 | .980 |
| เครื่องมือ 6.5 | 414.7079 | 1841.965 | .596 | .980 |
| ระยะเวลา 7.1 | 414.8063 | 1840.666 | .489 | .980 |
| ระยะเวลา 7.2 | 414.6825 | 1842.211 | .547 | .980 |
| ระยะเวลา 7.3 | 414.9714 | 1842.843 | .440 | .981 |
| ระยะเวลา 7.4 | 414.9365 | 1843.722 | .416 | .981 |
| ระยะเวลา 7.5 | 415.2032 | 1846.303 | .331 | .981 |
| ผู้ประเมิน 8.1 | 414.8444 | 1835.367 | .487 | .981 |
| ผู้ประเมิน 8.2 | 414.5175 | 1844.200 | .604 | .980 |
| ผู้ประเมิน 8.3 | 414.5873 | 1838.893 | .620 | .980 |
| ผู้ประเมิน 8.4 | 414.6476 | 1839.477 | .619 | .980 |
| ผู้ประเมิน 8.5 | 415.0508 | 1839.017 | .483 | .981 |
| แจ้งผล 9.1 | 414.6190 | 1838.791 | .623 | .980 |
| แจ้งผล 9.2 | 414.6254 | 1840.630 | .649 | .980 |
| แจ้งผล 9.3 | 414.6286 | 1838.521 | .665 | .980 |
| แจ้งผล 9.4 | 414.6730 | 1839.304 | .629 | .980 |
| แจ้งผล 9.5 | 414.6984 | 1838.689 | .599 | .980 |

ภาคผนวก ข
การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย

รายนามผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบการพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

รายงานผู้เชี่ยวชาญเพื่อการพิจารณาและให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ
การประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 17 ท่าน โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย ดังนี้

- | | |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุติมา รัตนพลแสนย์ | อาจารย์คณะครุศาสตร์ สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา |
| 2. นาวาโทหญิง ดร. พัชรี ศิริมาก | รองหัวหน้าฝ่ายติดตามประเมินผล กองทัพเรือ |
| 3. ดร. สุวัฒนา จิตต์รัตนอรุณ | ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสวายไทรภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 |
| 4. ดร. จิตราวรรณ นุตราช | รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพ กาญจนานิกะหนองจอก |
| 5. ดร.อรทัย แก้วทิพย์ | อาจารย์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| 6. ดร. ศจี จิระโร | อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 7. ดร. ไพฑูรย์ สังข์สวัสดิ์ | รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการอาชีพอ่างทอง |
| 8. ดร. ศิโรรัตน์ ตระกูลสถิตมัน | สำนักบริหารกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต |
| 9. ดร. สุพรรณษา อนกบุญย์ | ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา |
| 10. ดร. เรวดี จันทร์รัศมีโชติ | ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 |
| 11. ดร. ศิราพร งามแสง | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี |

12. ดร.สมรัชนารถ ฤชา
กรรมการผู้จัดการ
บริษัท จีเอ็ม บีซิเนส แอนด์ คอนซัลแตนท์ จำกัด
อาจารย์พิเศษ โรงเรียนสาธิตอาชีวศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา
13. ดร.นิตยา กลมกลิ้ง
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารุณี
สกุลภารักษ์
อาจารย์มหาวิทยาลัยนวมินทราชินราช
15. รองศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ทวีศักดิ์
รูปสิงห์
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
16. นายไกรวุฒิ ฤทธาภรณ์
ศึกษานิเทศก์ ระดับชำนาญการพิเศษ สพป.ชบ.1
17. นายอคะณร์ ศรีชะอุ่ม
ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหัวโกรก
ระดับชำนาญการพิเศษ

แบบสอบถาม

การพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง :

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมินผล เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล วิธีการที่ใช้ในการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล ผู้ทำการประเมินผล และการแจ้งผลการประเมินย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ขอให้ท่านเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องน้ำหนักความสำคัญของแต่ละข้อความ เพื่อแสดงความคิดเห็นถึงความเหมาะสมของการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งมีรายละเอียดของความหมายในการตอบแต่ละช่อง ดังนี้
 - 5 หมายถึง เหมาะสมอย่างยิ่งในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
 - 4 หมายถึง เหมาะสมมากในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
 - 3 หมายถึง ไม่น่าใจในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
 - 2 หมายถึง ไม่เหมาะสมในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
 - 1 หมายถึง ไม่เหมาะสมอย่างยิ่งในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
4. หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแต่ละองค์ประกอบของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

กรุณากรอกข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ท้ายประโยค
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถาม
ขอแสดงความนับถือ
นางสาวจิตตวดี โปธินิล
นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิจัย วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา

| องค์ประกอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน | ตัวบ่งชี้ | ความเหมาะสม ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--|------------------------|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | | วัตถุประสงค์ใน การประเมิน | 1. พัฒนาด้านวิชาชีพครู | | | | |
| | 2. พัฒนาและปรับปรุงด้านการปฏิบัติงาน ของครู | | | | | | |
| | 3. พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน | | | | | | |
| | 4. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน ในโรงเรียน | | | | | | |
| | 5. วางแผนการเพิ่มคุณภาพของนักเรียน | | | | | | |
| เนื้อหาสาระที่ใช้ ในการประเมินผล | 1. ด้านการเรียนการสอน 1.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร 1.1.1 มีความรู้ ความเข้าใจ ในจุดมุ่งหมายของการศึกษาและหลักสูตร | | | | | | |
| เนื้อหาสาระที่ใช้ ในการประเมินผล | 1.1.2 มีความรู้ ความเข้าใจ ในมาตรฐาน การเรียนรู้/ ตัวชี้วัด และคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียน | | | | | | |
| | 1.1.3 จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น พร้อมทั้ง สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม | | | | | | |
| | 1.2 การวางแผนการสอน/ การออกแบบ การเรียนรู้ 1.2.1 จัดทำแผนการสอนในรายวิชาที่สอน | | | | | | |
| | 1.2.2 การเตรียมเอกสารประกอบการเรียน การสอน | | | | | | |
| | 1.2.3 การเตรียม สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ให้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน ในรายวิชาที่สอน | | | | | | |

| องค์ประกอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน | ตัวบ่งชี้ | ความเหมาะสม ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--|--|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | | เนื้อหาสาระที่ใช้ ในการประเมินผล | 1.2.4 มีการกำหนดแบบฝึกหัดในรายวิชา ที่สอน | | | | |
| | 1.2.5 มีการวัดและประเมินผลในแต่ละ บทเรียน | | | | | | |
| | 1.2.6 จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมใน ชั้นเรียนให้เหมาะสม | | | | | | |
| | 1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ | | | | | | |
| | 1.3.1 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนรู้ | | | | | | |
| | 1.3.2 ให้ความสนใจต่อผู้เรียน ด้วยความเท่าเทียมกัน | | | | | | |
| | 1.3.3 ให้ผู้เรียนได้คิดอย่างมีเหตุผล ในการตอบคำถาม | | | | | | |
| เนื้อหาสาระที่ใช้ ในการประเมินผล | 1.3.4 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ แสดงความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรม | | | | | | |
| | 1.3.5 ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | | |
| | 1.3.6 มีการปรับพฤติกรรมผู้เรียน อย่างเหมาะสม โดยใช้หลักการที่ถูกต้อง | | | | | | |
| | 1.3.7 ให้ความช่วยเหลือ/ ความเป็นกันเอง และกำลังใจแก่ผู้เรียน | | | | | | |

| องค์ประกอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน | ตัวบ่งชี้ | ความเหมาะสม ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|--|---|--|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 1.4 การวัดและประเมินผลการสอน มีความรู้ ความเข้าใจในการวัดและ ประเมินผล | | | | | | |
| | 1.4.1 ใช้วิธีการวัดและการประเมินผล ด้วยวิธีการที่หลากหลาย | | | | | | |
| | 1.4.2 มีการประเมินก่อนเรียนและ หลังเรียน | | | | | | |
| เนื้อหาสาระที่ใช้ ในการประเมินผล | 1.4.3 จัดทำเอกสารประเมินผลการเรียน | | | | | | |
| | 1.4.4 การให้คะแนนในการประเมินผล การเรียนต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง | | | | | | |
| | 1.4.5 นำผลที่ได้จากการประเมินมา ปรับปรุงแก้ไขการสอน | | | | | | |
| | 2. ด้านการสนับสนุนการสอน | | | | | | |
| | 2.1 การมอบหมายงานและการตรวจ ผลงานนักเรียน | | | | | | |
| | 2.2 การสอนซ่อมเสริมเพิ่มเติม | | | | | | |
| | 2.3 การทำวิจัยในชั้นเรียน | | | | | | |
| 2.4 การให้การอบรม ดูแล ปกครอง นักเรียนและจัดระบบการช่วยเหลือที่ สอดคล้องกับปัญหา | | | | | | | |

| องค์ประกอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน | ตัวบ่งชี้ | ความเหมาะสม ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--|--|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | | เนื้อหาสาระที่ใช้ ในการประเมินผล | 2.5 การทำสื่อ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการสอน | | | | |
| | 2.6 การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียน | | | | | | |
| | 2.7 จัดทำงานธุรการ เอกสาร ในชั้นเรียน | | | | | | |
| | 2.8 ความสัมพันธ์กับชุมชน และผู้ปกครอง | | | | | | |
| | 3. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | | |
| | 3.1 การมาปฏิบัติหน้าที่ครูเวรตามที่ได้รับ มอบหมาย | | | | | | |
| | 3.2 การปฏิบัติตามโครงสร้างของ การบริหาร โรงเรียน | | | | | | |
| เนื้อหาสาระที่ใช้ ในการประเมินผล | 3.3 ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เมื่อโรงเรียนมีงานและมีคำสั่งแต่งตั้งขึ้น | | | | | | |
| | 3.4 การปฏิบัติตนเป็นครูที่ดีและเป็น แบบอย่างที่ดีของนักเรียน | | | | | | |
| | 4. ด้านอื่น ๆ | | | | | | |
| | 4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล | | | | | | |
| | 4.1.1 บุคลิกภาพ | | | | | | |
| | 4.1.2 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน | | | | | | |
| | 4.1.3 การควบคุมอารมณ์ และการตัดสินใจ | | | | | | |
| | 4.1.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | | |
| | 4.1.5 การวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไข สถานการณ์ | | | | | | |

| องค์ประกอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน | ตัวบ่งชี้ | ความเหมาะสม ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| เนื้อหาสาระที่ใช้ ในการประเมินผล | 4.1.6 ความเหมาะสมด้านความเป็นอยู่ ของครู | | | | | | |
| | 4.2 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ | | | | | | |
| | 4.2.1 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ประสบการณ์ | | | | | | |
| | 4.2.2 มีวุฒิทางการศึกษาตรงกับการสอน | | | | | | |
| | 4.2.3 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพครู | | | | | | |
| | 4.2.4 การพัฒนาตนเอง และการแสวงหา ความรู้อยู่เสมอ | | | | | | |
| เกณฑ์ที่ใช้ ในการประเมินผล | การกำหนดการให้คะแนนแต่ละตัวบ่งชี้ | | | | | | |
| | 1. เชงปริมาณ | | | | | | |
| | 2. เชงคุณภาพ | | | | | | |
| | ตัดสินการประเมิน โดย | | | | | | |
| | 3. คะแนนรวมเฉลี่ยทุกด้านไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 59 | | | | | | |
| วิธีการที่ใช้ ในการประเมินผล | 4. คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 | | | | | | |
| | 5. การเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่ม | | | | | | |
| | 1. ปริมาณงานของครู ผลงานของครู | | | | | | |
| | 2. สภาพการปฏิบัติงานตามจริงของครู | | | | | | |
| | 3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | | | | | | |
| 4. ความพึงพอใจของผู้ปกครอง นักเรียน ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน | | | | | | | |
| | 5. การสัมภาษณ์หัวหน้างานของครู | | | | | | |

| องค์ประกอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน | ตัวบ่งชี้ | ความเหมาะสม ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 6. เพิ่มสะสมผลงาน | | | | | | |
| | 7. การเอาใจใส่ดูแลนักเรียน | | | | | | |
| | 8. เอกสาร และแผนประกอบการสอน | | | | | | |
| | 9. การทำสื่อเพื่อพัฒนาผู้สอน | | | | | | |
| | 10. การตรงต่อเวลา | | | | | | |
| | 11. การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | | | | | | |
| เครื่องมือที่ใช้ ในการประเมินผล | 1. แบบสำรวจ ชนิดมาตราวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ | | | | | | |
| | 2. แบบสำรวจ ชนิดตรวจสอบรายการ (Checklists) | | | | | | |
| | 3. ตรวจสอบเพิ่มสะสมงาน (Portfolio) | | | | | | |
| | 4. แบบสัมภาษณ์ | | | | | | |
| | 5. แบบสังเกต | | | | | | |
| | 6. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ | | | | | | |
| | 7. แบบบันทึกข้อมูล | | | | | | |
| ระยะเวลาที่ใช้ ในการประเมินผล | 1. ประเมินปีละ 1 ครั้ง ในเดือนมีนาคม | | | | | | |
| | 2. ประเมินปีละ 2 ครั้ง ในเดือนตุลาคม และเดือนมีนาคม | | | | | | |
| | 3. ประเมินปีละ 3 ครั้ง ในช่วงระหว่าง ภาคเรียนที่ 1, ภาคเรียนที่ 2 และ ช่วงปิดเทอม | | | | | | |
| | 4. ประเมินปีละ 4 ครั้ง ในช่วงต้นภาคเรียน ที่ 1, ปลายภาคเรียนที่ 1, ในช่วง ต้นภาคเรียนที่ 2 และปลายภาคเรียนที่ 2 | | | | | | |
| | 5. ประเมินทุก ๆ เดือน | | | | | | |

| องค์ประกอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน | ตัวบ่งชี้ | ความเหมาะสม ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| ผู้ทำการประเมินผล | 1. ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหาร สถานศึกษา | | | | | | |
| | 2. หัวหน้าสายชั้น หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ | | | | | | |
| | 3. ครู (ผู้ถูกประเมิน) | | | | | | |
| | 4. เพื่อนร่วมงาน | | | | | | |
| การแจ้ง ผลการประเมิน ย้อนกลับ แก่ผู้ปฏิบัติงาน | มีเนื้อหาข้อมูลในเรื่อง | | | | | | |
| | 1. จุดเด่นของผู้ถูกประเมิน | | | | | | |
| | 2. จุดบกพร่องของผู้ถูกประเมิน | | | | | | |
| | 3. แนวทางแก้ไขและปรับปรุง | | | | | | |
| | 4. ความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตร การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน | | | | | | |
| | 5. ผลการประเมินรายด้าน | | | | | | |
| | สรุปผลการประเมินเป็น | | | | | | |
| | 1. รายบุคคล | | | | | | |
| | 2. ภาพรวมของระดับชั้น | | | | | | |
| | 3. ภาพรวมของช่วงชั้น | | | | | | |
| | 4. ภาพรวมของโรงเรียน | | | | | | |
| | รายงานผลต่อ | | | | | | |
| | 1. ครู (ผู้ถูกประเมิน) | | | | | | |
| | 2. ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหาร สถานศึกษา | | | | | | |
| | 3. หัวหน้าสายชั้นหรือหัวหน้าฝ่าย วิชาการ | | | | | | |
| | 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | | | | | | |

| องค์ประกอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน | ตัวบ่งชี้ | ความเหมาะสม ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| การแจ้ง ผลการประเมิน ย้อนกลับ แก่ผู้ปฏิบัติงาน | แจ้งผลการประเมิน | | | | | | |
| | 1. เป็นวาจา | | | | | | |
| | 2. เป็นลายลักษณ์อักษร | | | | | | |
| | 3. ทางอีเมล (E-mail) | | | | | | |
| | 4. ผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบผล การประเมินด้วยตนเอง | | | | | | |

ภาคผนวก ค
คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1



คำนำ

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ประเมินมีความรู้ความเข้าใจ และใช้เป็นแนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งจำเป็นในสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย หลักการและเหตุผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินผล ลักษณะของเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดแนวทางการประเมินที่มีมาตรฐานในการประเมิน และสามารถนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการประเมินทุกพื้นที่ และสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินได้อย่างมีคุณภาพ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

นางสาวจิตตวดี โพธิ์นิล

ผู้วิจัย

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| คำนำ | ๗ |
| หลักการและเหตุผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 4 |
| ผู้มีหน้าที่ประเมินประเมินผลการปฏิบัติงาน | 4 |
| ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่ 1 | 4 |
| วิธีการวัด/ เครื่องมือด้านที่ 1 | 4 |
| แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูลด้านที่ 1 | 5 |
| สถิติที่ใช้ด้านที่ 1 | 5 |
| เกณฑ์ที่ใช้ด้านที่ 1 | 5 |
| ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่ 2 | 6 |
| วิธีการวัด/ เครื่องมือด้านที่ 2 | 6 |
| แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูลด้านที่ 2 | 6 |
| สถิติที่ใช้ด้านที่ 2 | 6 |
| เกณฑ์ที่ใช้ด้านที่ 2 | 7 |
| ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่ 3 | 7 |
| วิธีการวัด/ เครื่องมือด้านที่ 3 | 7 |
| แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูลด้านที่ 3 | 7 |
| สถิติที่ใช้ด้านที่ 3 | 7 |
| เกณฑ์ที่ใช้ด้านที่ 3 | 8 |
| ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่ 4 | 8 |
| วิธีการวัด/ เครื่องมือด้านที่ 4 | 8 |
| แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูลด้านที่ 4 | 8 |
| สถิติที่ใช้ด้านที่ 4 | 8 |
| เกณฑ์ที่ใช้ด้านที่ 4 | 9 |
| ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่ 5 | 9 |
| วิธีการวัด/ เครื่องมือด้านที่ 5 | 9 |
| แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูลด้านที่ 5 | 9 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| สถิติที่ใช้ด้านที่ 5 | 10 |
| เกณฑ์ที่ใช้ด้านที่ 5 | 10 |
| ระยะเวลาในประเมินผลการปฏิบัติงาน | 10 |
| ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 12 |
| แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู | 14 |
| แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล | 17 |
| แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นภาพรวมของโรงเรียน | 18 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|--|------|
| 1 | ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1..... | 11 |

หลักการและเหตุผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งการจัดการศึกษาให้ยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การศึกษาจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปตามความต้องการของประเทศ หากประเทศต้องการประชากรให้มีลักษณะเป็นเช่นไรย่อมจัดการศึกษาให้เป็นที่ไปเพื่อสังคมนั้น โดยอาศัยการจัดกระบวนการทางการศึกษาด้วยวิธีหลากหลายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดระบบการศึกษา การจัดหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อม การวัดและประเมินผล เป็นต้น ซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้เรียนรวมทั้งด้านบริหารจัดการ บุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษา คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะครูซึ่งมีอิทธิพลในการปลูกฝัง และเสริมสร้างความรู้สึกรักคิด นิഷัยใจคอ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถ และสติปัญญาให้กับผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงต้องมีความรู้ความสามารถในด้านศาสตร์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และมีคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่กันเสมอ มีความมุ่งมั่นและตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของความเป็นครู ได้อย่างสมบูรณ์และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน จึงเรียกได้ว่า เป็นครูมืออาชีพ ซึ่งอาชีพครูนั้นถือได้ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องใฝ่รู้ใฝ่เรียนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพของตน ซึ่งหน่วยงานจะสามารถกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ครูได้พัฒนางานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องรู้จักวิธีการเลือกใช้บุคลากร หรือบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ไชยยันต์ถาวรสวรรค์, 2544, หน้า 2-3 อ้างถึงใน ทองคำ ประทุม, นิลยา ทองศรี และสุรพงษ์ แสงสีมูข, 2551, หน้า 128) ซึ่งความสำเร็จขององค์กร หรือสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูอยากที่จะเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ผลงานที่มีมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐาน (ชัชชลัยย์และคณะ, 2544, หน้า 69 อ้างถึงใน ทองคำ ประทุม และคณะ, 2551, หน้า 283) และเป็นกระบวนการในการประเมินคุณภาพในการทำงานและความสำเร็จของหน่วยงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539, หน้า 209-301 อ้างถึงใน ทองคำ ประทุม และคณะ, 2551, หน้า 283) นอกจากนี้ ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานนำไปสู่การบริหารงาน ดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรของหน่วยงานอย่างเป็นธรรม
2. เพื่อรักษาความเป็นธรรมภายในองค์กร ทั้งในแง่มุมมองของการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน และการบริหารงานบุคคล คือ องค์กรใดมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ สามารถสังเกตได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า ให้ความสำคัญกับด้านใด
3. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสอนงานและพัฒนาของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการหนึ่งในการช่วยการตัดสินใจในการสนับสนุนบุคลากรในองค์กรที่มีผลงานได้มาตรฐาน หรือสูงกว่าให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นการกระตุ้นบุคลากรที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานให้รู้จักพัฒนาตนเอง
4. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง
5. เพื่อเป็นการทดสอบด้วยคุณธรรมโดยยึดถือระเบียบข้อบังคับร่วมกัน
6. เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรในด้านต่าง ๆ และเป็นข้อมูลในการป้องกันปัญหา ที่อาจจะก่อให้เกิดขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว มีความสำคัญจึงทำให้องค์กรต่าง ๆ หาวิธีที่ดีที่สุด เพื่อนำมาประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรของตนเอง เพื่อบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือการประเมินความดีความชอบ ซึ่งระบบแต่เดิมเป็นการกระทำโดยไม่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ไม่แน่นอน ไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพ ต่อมาได้มีผู้นำเอาระบบ คุณธรรม (Merit system) มาปฏิบัติ เป็นระบบที่อาศัยความรู้ความสามารถ และแนวทางปฏิบัติ ที่แน่นอนชัดเจน โดยเน้นหลักความเสมอภาค ความสามารถและความมั่นคง จึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ยังเป็นกระบวนการสำคัญของผู้บริหารที่จะช่วยเสริมสร้าง การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถใช้คนให้ถูกต้องกับความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับงาน ช่วยลดความขัดแย้งในการประเมินความดีความชอบ เสริมสร้างความสามัคคีและ สร้างพลังร่วมกันเพื่อจะช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การประเมินผลการสอนของครูเป็นภาระหน้าที่ที่ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเร่งหาแนวทางในการปรับปรุง เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยอาศัยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความเป็นธรรม เพื่อเป็น

แรงขับเคลื่อนให้ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู เพื่อให้ครูที่ดีมีคุณภาพและปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอเพื่อคุณภาพที่ดีของผู้เรียน

การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูนั้นมีลำดับอย่างเป็นขั้นตอน ดังตารางต่อไปนี้

| ประเด็น | การดำเนินการ |
|---------------------------------|---|
| การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู | การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานและด้านวิชาชีพ เพื่อพิจารณาการขึ้นเงินเดือน/ การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานในโรงเรียน และเพื่อวางแผนเพิ่มคุณภาพผู้เรียน |
| ตัวบ่งชี้ | การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีตัวบ่งชี้ 5 รายการ ดังนี้ 1. ความสามารถด้านการเรียนการสอน 2. ความสามารถด้านสนับสนุนการสอน 3. ความสามารถด้านงานที่ได้รับมอบหมาย 4. ความสามารถด้านงานวิจัย 5. ความสามารถด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ |
| วิธีการวัด/ เครื่องมือ | การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูวิธีการวัด/ เครื่องมือ ประกอบด้วย แบบวัดด้านการเรียนการสอน 5 ระดับ แบบวัดเพิ่มสะสมงาน แบบวัดคุณลักษณะทางวิชาชีพ |
| แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล | การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย คณะกรรมการการประเมิน และครู (ผู้ถูกประเมิน) |
| สถิติที่ใช้ | การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ |
| เกณฑ์ | เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 |

| ประเด็น | การดำเนินการ |
|----------------------|---|
| สรุปผลการประเมิน | การสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีความชัดเจนในทุกเรื่อง ได้แก่ ตัวบ่งชี้ วิธีการวัด/ เครื่องมือ แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล สถิติที่ใช้และเกณฑ์ |
| การให้ข้อมูลย้อนกลับ | การเสนอข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้วยการนำเสนอด้วยวาจา หรือการนำเสนอเป็นลายลักษณ์อักษร หรือการนำเสนอทางอีเมล (E-mail) โดยคณะกรรมการการประเมินมีหน้าที่เสนอข้อมูลย้อนกลับให้ครูผู้ถูกประเมิน โดยตรง |

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานของครู
2. เพื่อพัฒนาด้านวิชาชีพ
3. เพื่อพิจารณาการขึ้นเงินเดือน/ การพิจารณาความดีความชอบ
4. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานในโรงเรียน
5. เพื่อวางแผนเพิ่มคุณภาพผู้เรียน

ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา
2. หัวหน้าสายชั้น หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ
3. ครู (ผู้ถูกประเมิน)
4. เพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านที่ 1

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีตัวบ่งชี้ในการประเมินด้านที่ 1 คือ ความสามารถด้านการเรียนการสอน

วิธีการวัด/ เครื่องมือ ด้านที่ 1

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีวิธีการวัด/ เครื่องมือ เป็นแบบวัดความสามารถด้านการเรียนการสอน 5 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร

- 1.1 มีความรู้ ความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการศึกษาและหลักสูตร
- 1.2 มีความรู้ ความเข้าใจ ในมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด และคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์ของนักเรียน

- 1.3 จัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น และสอดคล้องคุณธรรม

จริยธรรม

2. การวางแผนการสอน/ การออกแบบการเรียนรู้

- 2.1 จัดทำแผนการเรียนรู้หรือแผนการสอนในรายวิชาที่สอน
- 2.2 การเตรียมเอกสารประกอบการเรียนการสอน
- 2.3 การเตรียม สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่จัดในการเรียน

การสอนรายวิชาที่สอน

- 2.4 มีการกำหนดแบบฝึกหัดในรายวิชาที่สอน
- 2.5 มีการวัดและประเมินผลในแต่ละบทเรียน
- 2.6 จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- 3.1 เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้
- 3.2 ให้ความสนใจต่อผู้เรียนมีความเท่าเทียมกัน
- 3.3 ให้ผู้เรียน ได้คิดอย่างมีเหตุผลในการตอบคำถาม
- 3.4 เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรม
- 3.5 ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3.6 มีการปรับพฤติกรรมผู้เรียนอย่างเหมาะสม โดยใช้หลักการที่ถูกต้อง
- 3.7 ให้ความช่วยเหลือ/ ความเป็นกันเอง และกำลังใจแก่ผู้เรียน

4. การวัดและประเมินผลการสอน มีความรู้ ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล

- 4.1 ใช้วิธีการวัดและการประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 4.2 มีการประเมินก่อนเรียนและหลังเรียน
- 4.3 จัดทำเอกสารประเมินผลการเรียน

4.4 การให้คะแนนในการประเมินผลการเรียนต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร
สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.5 นำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการสอน

แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล ด้านที่ 1

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีแหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล คือ คณะกรรมการการ
ประเมิน

สถิติที่ใช้ ด้านที่ 1

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์ที่ใช้ ด้านที่ 1

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีเกณฑ์ที่ใช้ คือ

คะแนนระหว่างร้อยละ 0-49 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน

มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับ ไม่ผ่าน

คะแนนระหว่างร้อยละ 50-59 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานชัดเจนเล็กน้อย คุณภาพ

การปฏิบัติงานในระดับ ควรปรับปรุง

คะแนนระหว่างร้อยละ 60-69 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานพอสมควร คุณภาพ

การปฏิบัติงานในระดับ พอใช้

คะแนนระหว่างร้อยละ 70-79 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด ปรากฏร่องรอย

ผลการปฏิบัติงานในระดับ ดี

คะแนนระหว่างร้อยละ 80-89 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด เป็นที่ยอมรับกัน

อย่างกว้างขวาง บรรลุผลสัมฤทธิ์เกือบทุกครั้ง คุณภาพการปฏิบัติงานในระดับ ดีมาก

คะแนนระหว่างร้อยละ 90 ขึ้นไป หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด

เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง บรรลุผลสัมฤทธิ์ทุกครั้ง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครู คุณภาพ

การปฏิบัติงานในระดับ ดีเยี่ยม

ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านที่ 2

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีตัวบ่งชี้ในการประเมินด้านที่ 2 คือ ความสามารถ
ด้านการสนับสนุนการสอน

วิธีการวัด/ เครื่องมือ ด้านที่ 2

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีวิธีการวัด/ เครื่องมือ เป็นแบบวัดความสามารถด้านการสนับสนุนการสอน 5 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมอบหมายงานและการตรวจผลงานนักเรียน
2. การสอนซ่อมเสริม
3. การทำวิจัยในชั้นเรียน
4. การให้การอบรม คู่มือ ปกครองนักเรียนและจัดระบบการช่วยเหลือที่สอดคล้องกับ

ปัญหา

5. การทำสื่อ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการสอน
6. การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
7. จัดทำงานธุรการ เอกสาร ในชั้นเรียน
8. ความสัมพันธ์กับชุมชน และผู้ปกครอง

แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล ด้านที่ 2

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีแหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล คือ คณะกรรมการการประเมิน

สถิติที่ใช้ ด้านที่ 2

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ

เกณฑ์ที่ใช้ ด้านที่ 2

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีเกณฑ์ที่ใช้ คือ

คะแนนระหว่างร้อยละ 0-49 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับ ไม่ผ่าน

คะแนนระหว่างร้อยละ 50-59 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานชัดเจนเล็กน้อย คุณภาพการปฏิบัติงานในระดับ ควรปรับปรุง

คะแนนระหว่างร้อยละ 60-69 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานพอสมควร คุณภาพการปฏิบัติงานในระดับ พอใช้

คะแนนระหว่างร้อยละ 70-79 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด ปรากฏร่องรอยผลการปฏิบัติงานในระดับ ดี

คะแนนระหว่างร้อยละ 80-89 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง บรรลุผลสัมฤทธิ์เกือบทุกครั้ง คุณภาพการปฏิบัติงานในระดับ ดีมาก

คะแนนระหว่างร้อยละ 90 ขึ้นไป หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง บรรลุผลสัมฤทธิ์ทุกครั้ง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครู คุณภาพการปฏิบัติงานในระดับ ดีเยี่ยม

ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านที่ 3

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีตัวบ่งชี้ในการประเมินด้านที่ 3 คือ ความสามารถด้านงานที่ได้รับมอบหมาย

วิธีการวัด/ เครื่องมือ ด้านที่ 3

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีวิธีการวัด/ เครื่องมือ เป็นแบบวัดความสามารถด้านการสนับสนุนการสอน 5 ระดับ และการดูเพิ่มสะสมงานของครู ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมาปฏิบัติหน้าที่ครูเวรตามที่ได้รับมอบหมาย
2. การปฏิบัติตามโครงสร้างของการบริหาร โรงเรียน
3. ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เมื่อโรงเรียนมีงานและมีคำสั่งแต่งตั้งขึ้น
4. การปฏิบัติตนเป็นครูที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน

แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล ด้านที่ 3

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีแหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล คือ คณะกรรมการประเมิน

สถิติที่ใช้ ด้านที่ 3

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ

เกณฑ์ที่ใช้ ด้านที่ 3

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีเกณฑ์ที่ใช้ คือ

คะแนนระหว่างร้อยละ 0-49 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับ ไม่ผ่าน

คะแนนระหว่างร้อยละ 50-59 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานชัดเจนเล็กน้อย
คุณภาพการปฏิบัติงานในระดับ ควรปรับปรุง

คะแนนระหว่างร้อยละ 60-69 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานพอสมควร คุณภาพ
การปฏิบัติงานในระดับ พอใช้

คะแนนระหว่างร้อยละ 70-79 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด ปรากฏร่องรอย
ผลการปฏิบัติงานในระดับ ดี

คะแนนระหว่างร้อยละ 80-89 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด เป็นที่ยอมรับกัน
อย่างกว้างขวาง บรรลุผลสัมฤทธิ์เกือบทุกครั้ง คุณภาพการปฏิบัติงานในระดับ ดีมาก

คะแนนระหว่างร้อยละ 90 ขึ้นไป หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด เป็นที่
ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง บรรลุผลสัมฤทธิ์ทุกครั้ง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครู คุณภาพการ
ปฏิบัติงานในระดับ ดีเยี่ยม

ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านที่ 4

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีตัวบ่งชี้ในการประเมินด้านที่ 4 คือ ความสามารถ
ด้านงานวิจัย

วิธีการวัด/ เครื่องมือ ด้านที่ 4

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีวิธีการวัด/ เครื่องมือ เป็นแบบวัดความสามารถ
ด้านการสนับสนุนการสอน 5 ระดับ และการดูเพิ่มสะสมงานของครู ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. มีความรู้ ความสามารถด้านระเบียบวิธีวิจัย
2. ปัญหาวิจัยที่ทำมีความสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์
3. ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยถือว่าเป็นงานด้านหนึ่งที่ต้องปฏิบัติ
4. เข้ารับการอบรมเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย

แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล ด้านที่ 4

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีแหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู (ผู้ถูกประเมิน)

สถิติที่ใช้ ด้านที่ 4

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ

เกณฑ์ที่ใช้ ด้านที่ 4

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีเกณฑ์ที่ใช้ คือ
- คะแนนระหว่างร้อยละ 0-49 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับ ไม่ผ่าน
- คะแนนระหว่างร้อยละ 50-59 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานชัดเจนเล็กน้อย คุณภาพการปฏิบัติงานในระดับ ควรปรับปรุง
- คะแนนระหว่างร้อยละ 60-69 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานพอสมควร คุณภาพการปฏิบัติงานในระดับ พอใช้
- คะแนนระหว่างร้อยละ 70-79 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด ปรากฏร่องรอยผลการปฏิบัติงานในระดับ ดี
- คะแนนระหว่างร้อยละ 80-89 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง บรรลุผลสัมฤทธิ์เกือบทุกครั้ง คุณภาพการปฏิบัติงานในระดับ ดีมาก
- คะแนนระหว่างร้อยละ 90 ขึ้นไป หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง บรรลุผลสัมฤทธิ์ทุกครั้ง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครู คุณภาพการปฏิบัติงานในระดับ ดีเยี่ยม

ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านที่ 5

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีตัวบ่งชี้ในการประเมินด้านที่ 5 คือ ความสามารถด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ

วิธีการวัด/ เครื่องมือ ด้านที่ 5

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีวิธีการวัด/ เครื่องมือ เป็นแบบวัดความสามารถด้านการสนับสนุนการสอน 5 ระดับ และการดูเพิ่มสะสมงานของครู ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์
2. มีวุฒิทางการศึกษาตรงกับการสอน
3. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
4. การพัฒนาตนเอง และการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ
5. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล ด้านที่ 5

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีแหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู (ผู้ถูกประเมิน)

สถิติที่ใช้ ด้านที่ 5

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์ที่ใช้ ด้านที่ 5

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีเกณฑ์ที่ใช้ คือ

คะแนนระหว่างร้อยละ 0-49 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน

มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับ ไม่ผ่าน

คะแนนระหว่างร้อยละ 50-59 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานชัดเจนเล็กน้อย คุณภาพ

การปฏิบัติงานในระดับ ควรปรับปรุง

คะแนนระหว่างร้อยละ 60-69 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานพอสมควร คุณภาพ

การปฏิบัติงานในระดับ พอใช้

คะแนนระหว่างร้อยละ 70-79 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด ปรากฏร่องรอย

ผลการปฏิบัติงานในระดับ ดี

คะแนนระหว่างร้อยละ 80-89 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด เป็นที่ยอมรับกัน

อย่างกว้างขวาง บรรลุผลสัมฤทธิ์เกือบทุกครั้ง คุณภาพการปฏิบัติงานในระดับ ดีมาก

คะแนนระหว่างร้อยละ 90 ขึ้นไป หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด เป็นที่

ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง บรรลุผลสัมฤทธิ์ทุกครั้ง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครู คุณภาพ

การปฏิบัติงานในระดับ ดีเยี่ยม

ระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใช้ระยะเวลาอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง

และมีการแจ้งผลการประเมินให้กับผู้รับการประเมินทราบหลังจากเสร็จสิ้นการประเมินแล้ว

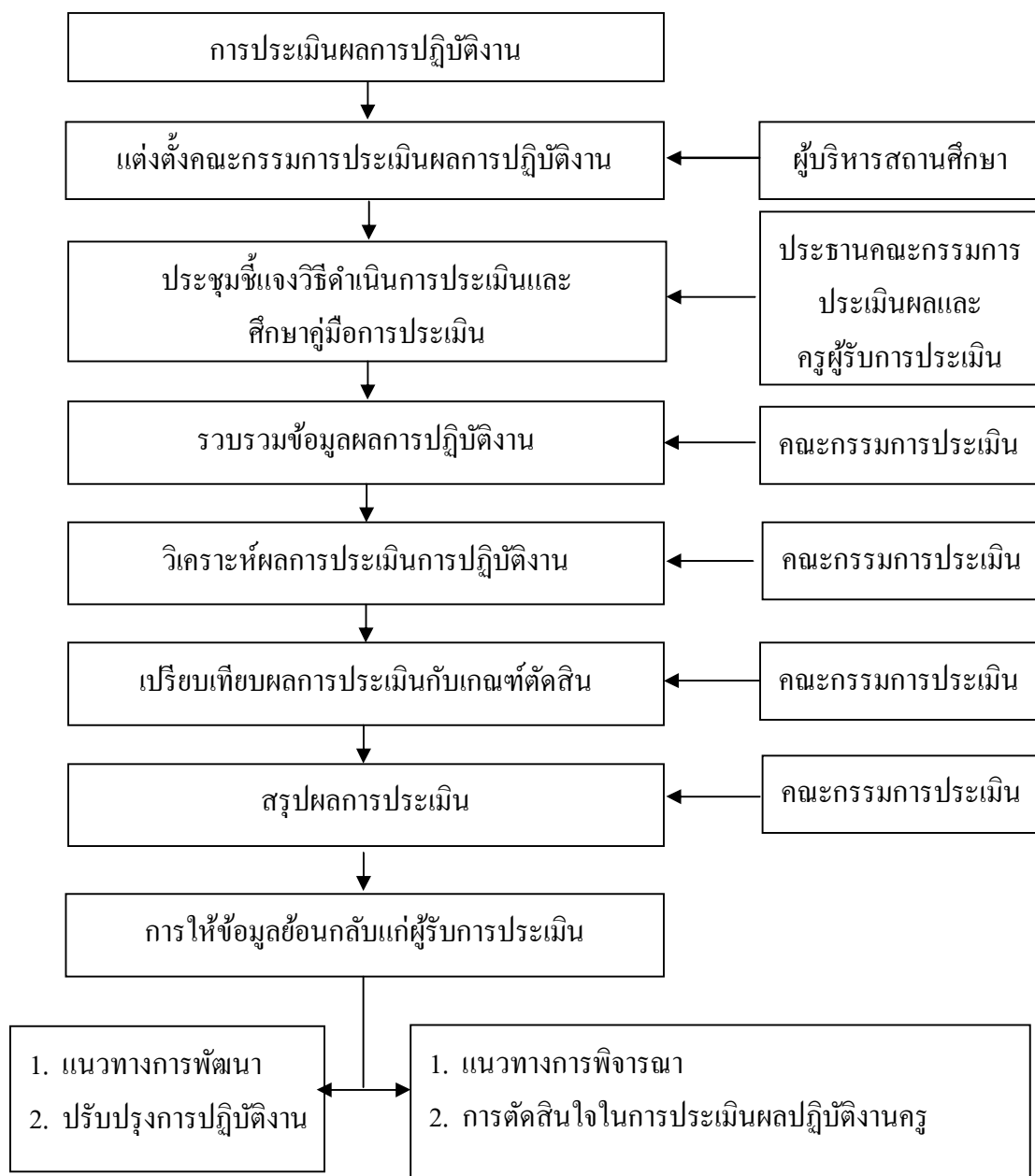
จากการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูนั้น ทำให้ได้ระบบการประเมินผล

การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

เขต 1 ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะใช้ตรวจสอบว่า ครูได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากน้อย

เพียงใด ดังต่อไปนี้

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1



ภาพที่ 1 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ขั้นที่ 1 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน และสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยบุคคลอย่างน้อย 3 คน ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่ประธานคณะกรรมการ
2. หัวหน้าสายชั้น หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ทำหน้าที่รองประธานคณะกรรมการ
3. เพื่อนร่วมงาน ทำหน้าที่กรรมการ

ขั้นที่ 2 ประชุมชี้แจงวิธีดำเนินการประเมินผลและศึกษาคู่มือการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน

ประธานคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานประชุมชี้แจงวิธีดำเนินการประเมินผล และศึกษาคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่อง ขั้นตอนและวิธีการประเมินผล การสรุปผลการประเมิน การจัดทำรายงานผลการประเมิน และนำผลการประเมิน ไปชี้แจงให้ผู้รับประเมิน ทราบเป็นรายบุคคล เพื่อนำข้อเสนอที่ได้จากการประเมินผล ไปใช้พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ของครูให้ได้มากยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 การรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเก็บรวบรวมข้อมูลตามระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้สร้างขึ้น และผู้ประเมินสามารถประเมินผลงานจากแฟ้มสะสม (Portfolio) และจากการสังเกตรวมถึงการสัมภาษณ์

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนดังนี้

1. คณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากผู้ประเมินมากรอกคะแนนแต่ละด้านในแบบสรุปผลการประเมินปฏิบัติ
2. วิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยรายด้าน โดยนำคะแนนแต่ละด้านที่ได้จากผู้ประเมินทั้งหมดมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนผู้ประเมิน
3. วิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยรวม โดยนำคะแนนรวมที่ได้จากผู้ประเมินทั้งหมดมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนผู้ประเมิน

ขั้นที่ 5 เปรียบเทียบผลการประเมินกับเกณฑ์ตัดสิน

คณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูนำผลคะแนนเฉลี่ยรวม มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดสิน โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ ดังนี้

คะแนนระหว่างร้อยละ 0-49 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับ ไม่ผ่าน

คะแนนระหว่างร้อยละ 50-59 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานชัดเจนเล็กน้อย คุณภาพ การปฏิบัติงานในระดับ ควรปรับปรุง

คะแนนระหว่างร้อยละ 60-69 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานพอสมควร คุณภาพ การปฏิบัติงานในระดับ พอใช้

คะแนนระหว่างร้อยละ 70-79 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด ปรากฏร่องรอย ผลการปฏิบัติงานในระดับ ดี

คะแนนระหว่างร้อยละ 80-89 หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด เป็นที่ยอมรับกัน อย่างกว้างขวาง บรรลุผลสัมฤทธิ์เกือบทุกครั้ง คุณภาพการปฏิบัติงานในระดับ ดีมาก

คะแนนระหว่างร้อยละ 90 ขึ้นไป หมายถึง ปรากฏผลการปฏิบัติงานเด่นชัด เป็นที่ ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง บรรลุผลสัมฤทธิ์ทุกครั้ง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครู คุณภาพ การปฏิบัติงานในระดับ ดีเยี่ยม

ขั้นที่ 6 การให้ข้อมูลย้อนกลับของผลการประเมิน

คณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทำการสรุปข้อมูลจุดเด่น จุดที่ ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน นำเสนอให้ ผู้บริหารสถานศึกษาทราบเป็นรายบุคคล และเป็นภาพรวมของโรงเรียน

ขั้นที่ 7 การให้ข้อมูลย้อนกลับของผลการประเมินเป็นรายบุคคล

ผู้บริหาร โรงเรียนจะนำผลจากการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนที่มีจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มาแจ้งให้ครูที่ได้รับการประเมินรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อครู ที่ถูกประเมินจะนำข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูไปพัฒนาและปรับปรุงใหม่เพื่อให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ผลงาน หรือรางวัลดีเด่นที่ได้รับ

| ชื่อผลงานหรือรางวัล | ประเภท | หน่วยงานที่จัด | วัน/ เดือน/ ปี |
|---------------------|--------|----------------|----------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกข้อมูล
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้ทำการประเมิน
(.....)

ตอนที่ 2 รายการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง: โปรดอ่านรายการประเมินแล้วพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้รับการประเมิน

| รายการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู | ระดับคะแนน | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ด้านการเรียนการสอน | | | | | |
| 1. มีความรู้ ความเข้าใจ ในจุดมุ่งหมายของการศึกษาและหลักสูตร | | | | | |
| 2. มีความรู้ ความเข้าใจ ในมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน | | | | | |
| 3. จัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น และสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม | | | | | |
| 4. จัดทำแผนการเรียนรู้หรือแผนการสอนในรายวิชาที่สอน | | | | | |
| 5. การเตรียมเอกสารประกอบการเรียนการสอน | | | | | |
| 6. การเตรียม สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่จัดการเรียนการสอนรายวิชาที่สอน | | | | | |
| 7. มีการกำหนดแบบฝึกหัดในรายวิชาที่สอน | | | | | |
| 8. มีการวัดและประเมินผลในบทเรียน | | | | | |
| 9. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน | | | | | |
| 10. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ | | | | | |
| 11. ให้ความสนใจต่อผู้เรียนมีความเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 12. ให้เด็กได้คิดอย่างมีเหตุผลในการตอบคำถาม | | | | | |
| 13. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรม | | | | | |
| 14. ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| 15. มีการเสริมแรงทางบวกและทางลบที่ถูกต้อง | | | | | |
| 16. ให้ความช่วยเหลือ/ ความเป็นกันเอง และกำลังใจแก่ผู้เรียน | | | | | |
| 17. ใช้วิธีการวัดและการประเมินผลอย่างหลากหลายวิธี | | | | | |

| รายการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู | ระดับคะแนน | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ด้านการเรียนการสอน (ต่อ) | | | | | |
| 18. มีการประเมินก่อนเรียนและหลังเรียน | | | | | |
| 19. จัดทำเอกสารประเมินผลการเรียน | | | | | |
| 20. การให้คะแนนในการประเมินผลการเรียนต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | | | | | |
| 21. นำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการสอน | | | | | |
| รวมคะแนน ด้านที่ 1 | | | | | |
| 2. ด้านการสนับสนุนการสอน | | | | | |
| 1. การมอบหมายงานและการตรวจผลงานนักเรียน | | | | | |
| 2. การสอนซ่อมเสริมเพิ่มเติม | | | | | |
| 3. การทำวิจัยในชั้นเรียน | | | | | |
| 4. การให้การอบรม ดูแล ปกครองนักเรียนและจัดระบบการช่วยเหลือ ที่สอดคล้องกับปัญหา | | | | | |
| 5. การทำสื่อ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการสอน | | | | | |
| 6. การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน | | | | | |
| 7. จัดทำงานธุรการ เอกสาร ในชั้นเรียน | | | | | |
| 8. ความสัมพันธ์กับชุมชน และผู้ปกครอง | | | | | |
| รวมคะแนน ด้านที่ 2 | | | | | |
| 3. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 1. การมาปฏิบัติหน้าที่ครูเวรตามที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 2. การปฏิบัติตามโครงสร้างของการบริหาร โรงเรียน | | | | | |
| 3. ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เมื่อโรงเรียนมีงานและมีคำสั่ง แต่งตั้งขึ้น | | | | | |
| 4. การปฏิบัติตนเป็นครูที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน | | | | | |
| รวมคะแนน ด้านที่ 3 | | | | | |

| รายการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู | ระดับคะแนน | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. ด้านงานวิจัย | | | | | |
| 1. มีความรู้ ความสามารถด้านระเบียบวิธีวิจัย | | | | | |
| 2. ปัญหาวิจัยที่ทำให้ความสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ | | | | | |
| 3. ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยถือว่าเป็นงานด้านหนึ่งที่ต้องปฏิบัติ | | | | | |
| 4. เข้าร่วมการอบรมเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย | | | | | |
| รวมคะแนน ด้านที่ 4 | | | | | |
| 5. ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ | | | | | |
| 1. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ | | | | | |
| 2. มีวุฒิทางการศึกษาตรงกับการสอน | | | | | |
| 3. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู | | | | | |
| 4. การพัฒนาตนเอง และการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ | | | | | |
| 5. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู | | | | | |
| รวมคะแนน ด้านที่ 5 | | | | | |
| รวมคะแนนทั้ง 5 ด้าน | | | | | |

ลงชื่อ.....ผู้ทำการประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

จุดเด่น

.....
.....
.....
.....
.....

จุดที่ควรพัฒนา

.....
.....
.....
.....
.....

แนวทางการแก้ไข

.....
.....
.....
.....
.....

รับทราบ

ลงชื่อ.....ผู้รับการประเมิน
(.....)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

ลงชื่อ.....ผู้ทำการประเมิน
(.....)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล

ครั้งที่ 1 วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

ครั้งที่ 2 วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตำแหน่ง.....วิทยฐานะ.....เงินเดือน.....

สังกัด.....

| รายการ | คะแนนเต็ม (ร้อยละ) | คะแนนที่ได้ | | | |
|----------------------------|-----------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------|
| | | ผู้ทำการ ประเมิน คนที่ 1 | ผู้ทำการ ประเมิน คนที่ 2 | ผู้ทำการ ประเมิน คนที่ 3 | คะแนน เฉลี่ย |
| 1. ด้านการเรียนการสอน | 20 | | | | |
| 2. ด้านการสนับสนุนการสอน | 20 | | | | |
| 3. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย | 20 | | | | |
| 4. ด้านงานวิจัย | 20 | | | | |
| 5. ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ | 20 | | | | |
| รวม | 100 | | | | |

ผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินอยู่ในระดับ

ไม่ผ่าน: คะแนน 0-49%

ควรปรับปรุง : คะแนน 50-59%

พอใช้ : คะแนน 60-69%

ดี : คะแนน 70-79%

ดีมาก : คะแนน 80-89%

ดีเยี่ยม: ร้อยละ 90 ขึ้นไป

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง: แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีลักษณะเป็น
มาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสำหรับเลือกตอบเพื่อแสดงความคิดเห็น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวจิตตวดี โพธิ์นิล

นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิจัย วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

 อนุปริญญา หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

4. ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน

 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

 คณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ครู (ผู้รับการประเมิน)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านอรรถประโยชน์ | | | | | |
| 1. ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขการปฏิบัติงานของครูได้ | | | | | |
| 2. ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ | | | | | |
| 3. ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล | | | | | |
| 4. การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาแต่ละโรงเรียนอย่างชัดเจน | | | | | |
| ด้านความเป็นไปได้ | | | | | |
| 1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้ได้จริง | | | | | |
| 2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาครั้งนี้เป็นที่ยอมรับได้ | | | | | |
| 3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาครั้งนี้ทำให้ครูตั้งใจทำงาน และทำงานเป็นระบบมากขึ้น | | | | | |
| 4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาครั้งนี้ไม่เป็นการเพิ่มภาระงานของครู | | | | | |

| รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านความเหมาะสม | | | | | |
| 1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับบริบทของศึกษาไทย ในปัจจุบัน | | | | | |
| 2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ครั้งนี้มีความชัดเจน สามารถนำไปใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้ | | | | | |
| 3. เนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ได้ในทุกระดับชั้น | | | | | |
| 4. ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้ มีความเหมาะสมกับ โรงเรียนประถมศึกษา | | | | | |
| 5. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้ มีความชัดเจน | | | | | |
| 6. ตำแหน่งของผู้ที่ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีความน่าเชื่อถือ | | | | | |
| 7. การรายงานผลการปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ของเนื้อหา | | | | | |
| ด้านความถูกต้อง | | | | | |
| 1. เนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครู มีความครอบคลุมตามบทบาทหน้าที่ของครูในปัจจุบัน | | | | | |
| 2. ข้อมูลที่ได้จากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความครอบคลุมและเพียงพอต่อการตัดสินใจ เพื่อนำไปใช้ การพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และเลื่อนขั้นเงินเดือน | | | | | |
| 3. ผลการประเมินที่ได้จากการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู มีความถูกต้องตรงกับสภาพ ความเป็นจริงของงานที่ได้รับการปฏิบัติ | | | | | |
| 4. การรายงานผลการปฏิบัติงานมีความเที่ยงตรง | | | | | |