



การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

Needs Analysis of a Performance Appraisal for School Administrators in Conformance with Academic Status Standards to Enhance Student Quality

ปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์¹ และ ปิยพงษ์ สุเมตติกุล^{2*}

Piyanuch Piamwiriyawong¹ and Piyapong Sumettikoon^{2*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ $PNI_{Modified}$ ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.09$) สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($M = 4.38$) สำหรับค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน โดยภาพรวม ($PNI_{Modified} = 0.420$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัยมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารแผนงานและงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรม ด้านการประเมินความรู้ความสามารถ และด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ

คำสำคัญ : การประเมินผลการปฏิบัติงาน, วิทยฐานะ, คุณภาพนักเรียน

Article Info: Received 8 July, 2016; Received in revised form 21 July, 2021; Accepted 28 July, 2021

¹ นิสิตศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อีเมล : rukdee399@gmail.com

Ph.D. Candidate in Educational Administration Division, Department of Educational Policy Management and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University Email: rukdee399@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อีเมล : regchula@gmail.com

Lecturer in Educational Administration Division, Department of Educational Policy Management and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University Email: regchula@gmail.com

* Corresponding author

Abstract

The purpose of this research was to examine the current and desirable methods of performance appraisal for school administrators in conformance with academic status standards to enhance the student quality. The sample comprised of 380 school principals and vice school principals. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in the analyzing of data were frequency, percentage, mean, standard deviation and $PNI_{Modified}$ for prioritization. The results indicated that the current condition of the performance appraisal was at medium level ($M = 3.09$) while the desired condition of the performance appraisal were at high level ($M = 4.38$). Furthermore, $PNI_{Modified}$ of the performance appraisal for school administrators in conformance with academic status standards to enhance student quality ($PNI_{Modified} = 0.420$) were 1) the evaluation of discipline and behavior, 2) the academic affairs, the personnel management, the plan and budget general administration and the performance on the tasks, 3) the evaluation of moral and ethics, 4) the evaluation of knowledge and abilities, and 5) the evaluation of professional ethics, respectively.

Keywords: performance appraisal, academic status, student quality

บทนำ

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อทบทวนพฤติกรรม ผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้ปฏิบัติงานทำให้ผู้รับ การประเมินและผู้ประเมินได้รับทราบประสิทธิผลของการทำงานและนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงเป็นพื้นฐานสำคัญ ในการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไป ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของผู้บริหาร ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงทัศนคติ หรือแรงจูงใจในการบริหาร นำมาซึ่งการจัดฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาหลายประการ ประการแรก ผู้บริหารการศึกษาได้รับผิชอบกลุ่มงานการบริหารงานบุคคลได้นำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไปใช้ในการวางแผนการจัดฝึกอบรมหรือพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน ประการที่สอง ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตน เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานต่อไปได้ ประการที่สามผู้บริหารโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนวิทยฐานะ และประการที่สี่เป็นการส่งเสริมให้เกิดการบริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ส่งผลให้โรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันหลัก สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียน (ชูชัย สมितिไกร, 2547; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันมีการประเมินผลที่ยึดพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหาร (behavior-based evaluation) มาเกี่ยวข้องโดยผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้แทนเป็นผู้ประเมิน ในลักษณะของการประเมินเชิงประจักษ์ (empirical evaluation) โดยมีความเชื่อว่า “ถ้าปัจจัยและกระบวนการในการทำงานดีแล้วคุณภาพของการดำเนินงานย่อมดีด้วย” ปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นการประเมินตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะระบบการประเมินผลปฏิบัติงานประจำปีเป็น

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เป็นการประเมินผลตามความสมัครใจของผู้เข้ารับการประเมิน ผู้เข้ารับการประเมินสามารถส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินได้ตลอดปี โดย ก.ค.ศ. ได้กำหนดวิทยฐานะแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะเป็นการประเมินผลแบบผสมผสาน (hybrid evaluation) ที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร ได้แก่ วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน มีการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน (competency-based evaluation) วิธีการดังกล่าวสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

ผลการศึกษาสภาพปัญหาของระบบการประเมินผลปฏิบัติงานในปัจจุบันได้โดย ปิยะธิดา ทองอร่าม (2552) และ สรร ธงยศ (2553) สรุปได้ว่า การประเมินผลการทำงานเน้นเพียงการประเมินในระยยะสั้นขาดการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดภาระงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน โดยส่วนใหญ่เป็นการมุ่งเน้นการประเมินตัวบุคคลมากกว่าการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ หัวข้อในการประเมินไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้เป็นเพียงการเน้นพฤติกรรมเพียงอย่างเดียว และยังขาดระบบการติดตามที่มุ่งเน้นผลงาน (output) และผลลัพธ์ (outcomes) อีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ ชนาธิป หุ้ยแป (2551) ที่กล่าวว่า เกณฑ์การประเมินมีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถพิจารณาพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้ถูกประเมินได้ การประเมินผลการทำงานที่ขาดความเป็นธรรมเนื่องจากผู้ถูกประเมินมีระดับวิทยฐานะที่แตกต่างกันกลับได้รับการประเมินผลการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ Gander (2006) กล่าวว่า สมรรถนะของคนเป็นคุณลักษณะที่หลอมรวมความรู้ความสามารถและทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จไม่สามารถวัดได้โดยตรงตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องกำหนดสถานการณ์หรือชิ้นงานให้ปฏิบัติ และทำการประเมินผลจากผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานจึงจะให้ผลที่น่าเชื่อถือกว่า ผลจากการศึกษาพบข้อสรุปว่าปัญหาที่เกิดจากระบบการประเมินผลการทำงานนั้นมีหลายประการเกิดขึ้นทั้งจากวัตถุประสงค์ของการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน กระบวนการในการประเมิน และรวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

ความสำคัญข้างต้นสามารถพิจารณาได้ว่า การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนนั้นนับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุดสอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำระบบการประเมินผลการทำงานไปใช้ให้เกิดความยุติธรรม ความเหมาะสมสอดคล้องระหว่างการประเมินผลการทำงานและมาตรฐานวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้ ยังเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการประเมินเพื่อการดำรงอยู่ตามระดับวิทยฐานะจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

1. ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการประเมินผลการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน
2. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน วิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน โดยดำเนินการศึกษาที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย ด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรม ด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการประเมินความรู้ความสามารถ 2) มาตรฐานวิทยฐานะ ประกอบด้วย ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ และด้านการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ และ 3) การเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนประกอบด้วย การเสริมสร้างคุณภาพด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต และด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

2.1 สร้างแบบสอบถาม เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สอบถามสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารแผนงานและงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 2) ด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย 3) ด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรม 4) ด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 5) ด้านการประเมินความรู้ความสามารถ

2.2 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) สำหรับการเลือกผู้เชี่ยวชาญ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) คือเป็นอาจารย์สอนระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาหรือการบริหารทางการศึกษาเป็นอย่างดี

2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงพัฒนาแล้ว จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตร Cornbach's alpha coefficient (Cronbach, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 พบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.96 แสดงว่า สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

3.1 นำแบบสอบถามไปใช้สอบถามกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 35,936 คน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ความคลาดเคลื่อน 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 380 คน สำหรับการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยการแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมและมัธยม (cluster random sampling) จำนวน 225 แห่ง และสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ใช้สถิติบรรยายในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3 สำหรับการจัดลำดับความต้องการจำเป็น นำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนมาคำนวณค่าดัชนีความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี $PNI_{Modified}$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

ผลการวิจัย

1. กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย 1) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 2) มาตรฐานวิทยฐานะ และ 3) การเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน สรุปได้ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐาน วิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.09$) โดยด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพและการประเมินความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 3.14$) รองลงมาคือ ด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรม ($M = 3.09$) ด้านงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารแผนงานและงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ($M = 3.05$) ส่วนด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 3.01$)

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐาน วิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.38$) โดยด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 3.44$) รองลงมาคือด้านการประเมินความรู้ความสามารถ ($M = 4.39$) ด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรม ($M = 4.38$) ด้านงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารแผนงานและงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ($M = 4.35$) ส่วนด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 4.32$)

2.3 ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน โดยภาพรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 0.420$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย ($PNI_{Modified} = 0.474$) รองลงมาคือ ด้านงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารแผนงานและงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ($PNI_{Modified} = 0.429$) ด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรม ($PNI_{Modified} = 0.422$) ด้านการประเมินความรู้ความสามารถ ($PNI_{Modified} = 0.398$) ส่วนด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.377$)

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษา มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารแผนงานและงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ความต้องการจำเป็นที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการประเมินคุณภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพ

นักเรียนด้านสติปัญญา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวคิดของการบริหารจัดการทางการศึกษามุ่งพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านสติปัญญาของนักเรียนซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ทันสมัย และจำเป็นสำหรับยุคปัจจุบันอย่างมากโดยเฉพาะการที่ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสมาชิกของอาเซียนทำให้ต้องเร่งผลักดันให้การบริหารจัดการสามารถพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้ทัดเทียมกับประเทศสมาชิก รวมถึงการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถอย่างรอบด้าน คือ ต้องมีคุณลักษณะทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบันจนถึงอนาคตข้างหน้า ดังนั้น ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีส่วนผลักดันให้การบริหารจัดการด้านงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารแผนงานและงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ มนต์ ชาติทอง (2552) ที่เห็นว่า การบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันควรเสริมสร้างให้นักเรียนสามารถประสบความสำเร็จในการเรียนรู้โดยบูรณาการระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ได้กำหนดสมรรถนะทางด้านสติปัญญาที่สำคัญจำเป็นขั้นพื้นฐานของนักเรียนไว้อย่างชัดเจนในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยมุ่งเน้นสมรรถนะทางด้านสติปัญญา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการคิด ด้านการแก้ปัญหา ด้านทักษะชีวิต และด้านการใช้เทคโนโลยี

2. ด้านการประเมินความประพฤตินในการรักษาวินัย พบว่า ภาพรวมของการประเมินในแต่ละด้านนั้น ด้านการประเมินความประพฤตินในการรักษาวินัยมีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ความต้องการจำเป็นในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนด้านการประเมินความประพฤตินในการรักษาวินัยให้ความสำคัญมากที่สุดและเห็นว่าเป็นส่วนที่มีความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงพัฒนาอย่างเร่งด่วน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า การประเมินความประพฤตินในการรักษาวินัยที่สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญามีความต้องการจำเป็นมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินความประพฤตินในการรักษาวินัยในปัจจุบันขาด การประเมินตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ผู้บริหารควรต้องดำเนินการและยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียนในด้านสติปัญญาซึ่งเป็นด้านที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกำลังให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และถือเป็นปัญหาระดับชาติในทุกระดับการศึกษาโดยเฉพาะในทุกเวทีที่มีการแข่งขันเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา การพิจารณาผลสัมฤทธิ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะมีการใช้เกณฑ์ทางด้านสติปัญญาเป็นการตัดสินจัดลำดับคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับชาติและนานาชาติอีกด้วย

3. ด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ความต้องการจำเป็นที่มีค่ามากที่สุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผลจากการศึกษา พบว่า คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนด้วยการกำหนดคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีเป้าหมายให้ผู้บริหารโรงเรียนได้กระทำความดีหรือแสดงพฤติกรรมที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) ได้กำหนดค่านิยมหลักของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เพื่อให้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคมต่อไป ในขณะเดียวกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนกลับยังไม่ครอบคลุมหรือขาดความตระหนักถึงการประเมินคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

ผู้บริหารโรงเรียนควรนำประเด็นที่เป็นข้อค้นพบนี้ไปพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

4. ด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่าค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ความต้องการจำเป็นที่มีค่ามากที่สุด คือ การประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ แสดงให้เห็นว่าเป็นประเด็นที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญและต้องการให้มีการนำไปปรับปรุงพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นการกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพให้เป็นไปข้อบังคับของคุรุสภา เพื่อให้ผู้บริหารดำรงไว้ทั้งความรู้ความสามารถ และความชำนาญการตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผลจากการศึกษาที่สอดคล้องกันระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารกับคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนที่ปัจจุบันระบบการจัดการศึกษาในทุกระดับต่างก็ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของนักเรียนในด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ เพราะเป็นคุณลักษณะที่ดีที่ควรปลูกฝังให้กับคนในชาติโดยผ่านระบบการจัดการศึกษา เนื่องจากคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์จะเป็นส่วนผลักดันให้สังคมและประเทศชาติสามารถดำรงอยู่ด้วยความสงบสุข มีความเจริญมั่นคงและยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

5. ด้านการประเมินความรู้ความสามารถ พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ความต้องการจำเป็นที่มีค่ามากที่สุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา ผลจากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน (result) กับระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ หรือความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียนในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นถึงแม้ผู้บริหารโรงเรียนจะมีวิทยฐานะในระดับใดก็ใช้เกณฑ์หรือตัวชี้วัดในการประเมินและตัดสินอย่างเดียวกัน ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิทยฐานะสูงกว่าควรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีเกณฑ์การประเมินในระดับความเข้มข้นมากกว่า เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงอยู่กับผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในด้านต่าง ๆ จึงควรกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรม ความเหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ ดิเรก พรสีมา (2547) และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2550) ที่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูหรือผู้บริหารต้องมีการกำหนดกติกาที่ประเมินโดยยึดคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลักการที่ครูหรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่งจะได้เลื่อนวิทยฐานะจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนหรือของโรงเรียนเป็นสำคัญ ต้องไม่พิจารณาจากเอกสารวิชาการเหมือนอย่างที่เคยทำมา ซึ่งความก้าวหน้าตามวิทยฐานะที่เพิ่มขึ้นของครูหรือผู้บริหารโรงเรียนนั้น คุณภาพของลูกศิษย์จะต้องก้าวหน้าตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ในด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัยมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนควรนำผลการวิจัยไปพิจารณาปรับปรุงเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้ปฏิบัติงานและเป็นผู้รับการประเมินที่มีส่วนผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างรอบด้านตามจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการประเมินในด้านต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกับด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสติปัญญาและด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์เป็นหลักสำคัญที่สุด ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานควรนำประเด็นเหล่านี้ไปใช้ในการประยุกต์ปรับปรุงระบบการประเมินให้มีความทันสมัยเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน โดยศึกษาในภาพรวมแต่ละด้านของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนยังไม่ครอบคลุมถึงทุกตัวชี้วัดของแต่ละด้าน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการนำผลจากการวิจัยไปพัฒนาต่อยอดโดยการศึกษาถึงเกณฑ์และตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมกับบริบทของการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่เพื่อให้ผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างครอบคลุมทุกด้านตามเป้าหมายของการศึกษาชาติ และเพื่อประโยชน์สูงสุดต่องานราชการเป็นสำคัญ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

มนต์ ธาตุทอง. (2552). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. เพชรเกษมการพิมพ์.

ชนาธิป ทุ้ยแป. (2551). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน :

การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษบัณฑิต

ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมितिไกร. (2547). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. แอคทีฟ พรินท์.

ดิเรก พรสีมา. (2547, 15 ธันวาคม). การเลื่อนวิทยฐานะเพื่อเพิ่มคุณภาพผู้เรียน. เดลินิวส์, 15.

- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. แอล. ที. เพรส.
- ปิยะธิดา ทองอร่าม. (2552). *การพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรโรจ งามยศ. (2553). *การพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์: กรณีศึกษาคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2550). *เกณฑ์ประเมินวิทยฐานะครูสร้างบรรทัดฐานยึดจรรยาบรรณวิชาชีพผู้ทิศตัวเพื่อนักเรียน*. ครูไทย.info. <http://www.kruthai.info/finds/view.php?No=375>
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* [เอกสารอัดสำเนา]. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. สำนักงาน ก.ก. <http://134.236.224.58/pbnpoe/admin/source/2548/v4825-ว25-ปี2548-หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ.pdf>

ภาษาอังกฤษ

- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harpen & Row.
- Gander, S. L. (2006). Beyond mere competency: measurement proficiency with outcome proficiency indicator scales. *Performance Improvement*, 45(4), 38-44.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.