

การพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน*

สาลินี ชนาพงษ์จารุ **

สมชัย วงษ์นายะ *** สุภาภรณ์ กิตติธัญญานนท์ ****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู 2) ออกแบบและพัฒนาระบบการประเมิน และ 3) ทดลองและประเมินระบบการประเมิน การดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสอบถาม และการสนทนากลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 ใช้การวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 3 ใช้การทดลอง และประเมินระบบการประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานด้วยสถิติทดสอบ Mann-Whitney U test ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครูส่วนใหญ่ดำเนินการทั้ง 4 ด้าน คือ บังคับนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ ด้านปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการให้มีระบบการประเมินที่ชัดเจนที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ ดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ใช้วิธีการประเมินแบบผสมผสาน และให้มีการรายงานผล

2. ระบบการประเมิน สรุปได้ว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านบังคับนำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เนื้อหา สมรรถนะ แนวคิด เครื่องมือ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และระยะเวลาในการประเมิน ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนการ ขั้นตอนทบทวน และขั้นสรุป ด้านผลผลิต ประกอบด้วย ผลการประเมินรายบุคคล และผลการประเมินภาพรวม และด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การจัดทำรายงานผลการประเมิน และการสรุปข้อเสนอแนะในการประเมินครั้งต่อไป

3. ผลการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู พบว่า ครูทั้ง 2 กลุ่ม มีคะแนนผลการประเมินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงว่า มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ส่วนผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินในภาพรวม ซึ่งได้แก่ มาตรฐานความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และการใช้ประโยชน์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ระบบ, วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน, สมรรถนะประจำสายงานของครู

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2560

** นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, E-mail: saline.jaru@gmail.com

*** รองศาสตราจารย์, สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

**** ที่ปรึกษาด้านการศึกษาพิเศษและผู้ดูแลโอกาส (นักวิชาการศึกษาทรงคุณวุฒิ) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

The Development of Functional Competency Assessment System for Teachers in Schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Offices 1 and 2 by Using Mixed Method Evaluation *

Salinee Chanapongjaru **

Somchai Wongnaya *** Supaporn Kittiratchadanon ****

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the conditions, problems and needs in the functional competency assessment system for teachers in schools, 2) to design and develop evaluation system. 3) to try out and evaluate evaluation system. The research was divided into 3 steps. The first step was done by a questionnaire, and focus group. The second step was done by document analysis, interview, workshop and Connoisseurship. The third step was done by trying out and system evaluation. The data were analyzed using basic statistics comprising mean, standard deviation and The Mann-Whitney U Test for testing hypotheses. The results of research were as follows:

1. The conditions of functional competency assessment system for teachers was found that most of schools operated all of input, process, output and feedback process. The problems were at the moderate level. The teacher's needs were completed which indicated that the objectives of assessment should be focused on the development of functional competency. The operation should be participatory by using mixed method evaluation, and results of evaluation should be reported.

2. The functional competency assessment system were consisted of 4 aspects; 1) input consisted of objectives, competency matter, ideas, instruments, related persons, and assessment period, 2) process consisted of preparation, operation, reviewing and conclusion, 3) output consisted of individual competency evaluation and whole competency evaluation, and 4) feedback consisted of presentation the evaluation report and suggestive conclusion for next assessment.

3. The results of functional competency for teacher were found that the functional competency of 2 groups teachers had significantly different at the level of .05 which was shown the construct validity. In general, the feasibility, the accuracy, the propriety, and the utility standard were at the high levels.

Keywords: System, Mixed Method Evaluation, Functional Competency

* Research Article from thesis for the Doctor of Philosophy Degree, Administration and Development Strategy Program, Kamphaeng Phet Rajabhat University, 2017

** Student in Doctor of Philosophy Degree, Administration and Development Strategy Program, Kamphaeng Phet Rajabhat University,

E-mail: saline.jaru@gmail.com

*** Associate Professor, Administration and Development Strategy Program, Kamphaeng Phet Rajabhat University

**** Senior Advisor in Special Education and Disadvantaged Persons, Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education

บทนำ

ในปัจจุบันสภาพปัญหาวิกฤตคุณภาพของการศึกษา อาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ แต่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ย่อมเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างมาก เพราะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน จากบทวิเคราะห์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556, น.11) ที่ได้จำแนกสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูมี 5 ประเด็นหลัก คือ 1) การจัดการเรียนการสอนของครู 2) คุณธรรมจริยธรรมของครู 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ของครูเพื่อการจัดการเรียนการสอน 4) องค์ความรู้ใหม่สำหรับครูในศตวรรษที่ 21 และ 5) การใช้และการผลิตสื่อการเรียนการสอนของครู ในการพัฒนาครูให้ตรงกับปัญหานั้น จำเป็นต้องมีข้อมูลเป็นจริงมากที่สุด และกระบวนการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าวนี้ก็คือ การประเมินสมรรถนะครูที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

การประเมินสมรรถนะครูผู้สอน เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารศึกษาที่ต้องดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ และใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความกระตือรือร้น และแรงจูงใจของบุคลากร ตลอดจนเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ (ทิพย์ฉมพร เกษโกมล, 2545; อนัญญา คูอาริยะกุล, 2553, อ้างถึงใน รุ่งฤดี กล้าหาญ, 2556, น.50) คือ 1) เครื่องมือที่ใช้ประเมินไม่มีคุณภาพ เกณฑ์การตัดสินไม่ชัดเจน 2) ผู้ประเมินไม่นำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน 3) ผู้ถูกประเมินไม่มีส่วนร่วมในการประเมิน และ ไม่ได้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเอง ประเด็นปัญหาดังกล่าว ส่งผลให้ผลที่ได้จากการประเมินไม่สะท้อนสภาพที่แท้จริง เพื่อให้มีระบบการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ ในอันที่จะนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องเป็นการประเมินที่ได้ผลเที่ยงตรง และยุติธรรม ซึ่งจะต้องมีระบบการประเมินที่มีการประเมินจากหลายฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้เครื่องมือที่สอดคล้องกับพฤติกรรม คุณลักษณะ ตัวบ่งชี้ หรือสมรรถนะนั้น ๆ ผู้ถูกประเมินมีความมั่นใจว่าผลการประเมินซึ่งเป็นข้อมูลย้อนกลับ มีความถูกต้อง ไม่มีอคติและมีความยุติธรรม วิธีการประเมินหนึ่งที่ได้ให้ข้อมูลผลการประเมินดังกล่าวมาข้างต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน

วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน เป็นการนำวิธีการเชิงคุณภาพ และวิธีการเชิงปริมาณมาใช้ร่วมกัน เพื่อหาคำตอบให้กับสิ่งที่ได้รับการประเมิน โดยอาจเริ่มตั้งแต่การใช้ร่วมกันในขั้นตอนการเก็บข้อมูลวิเคราะห์ และสรุปตีความหมายผลข้อค้นพบ (รัตนะ บัวสนธิ์, 2556, น.127) ทั้งนี้เป็น การนำเอาจุดเด่นของวิธีการทั้งสองมาใช้ร่วมกัน เพื่ออุดช่องโหว่ที่เป็นจุดอ่อนซึ่งกันและกัน อันจะทำให้ผลที่ได้รับจากการประเมินมีความสมบูรณ์ และน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การใช้ระบบการประเมินเชิงผสมผสานในการประเมินสมรรถนะครูผู้สอน จะทำให้ได้ข้อมูลทั้งระดับลึก และภาพกว้าง ที่มีความแม่นยำ ชัดเจน ถูกต้อง ก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือสูง (กิตติพงษ์ ลือนาม, 2561, น.15-16) ซึ่งจะเป็นประโยชน์

ต่อการนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครูผู้สอนได้ตรงกับจุดที่เป็นปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษานำผลไปใช้ในการบริหารงานบุคคล การมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบ และการวางแผนการพัฒนาองค์กร ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะได้ข้อมูลผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครูผู้สอนได้ตรงกับสภาพที่แท้จริง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งนำไปใช้ในการวางแผนกำหนดทรัพยากร และการพัฒนาสมรรถนะได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

สำหรับการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และ 2 นั้นพบว่า ยังเป็นปัญหาในระดับการปฏิบัติเช่นกัน กล่าวคือ แนวปฏิบัติการประเมินส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินเพียงฝ่ายเดียว โดยใช้แบบรายงานผลการประเมินจากที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้รายงานเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล โดยไม่มีเครื่องมือการประเมินรายละเอียดในแต่ละสมรรถนะ หรือแต่ละตัวบ่งชี้ ส่วนกระบวนการประเมิน พบว่าส่วนใหญ่ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมในภาพรวม ในส่วนของข้อมูลป้อนกลับผลการประเมินไม่มีการดำเนินการอย่างมีระบบ ครูผู้สอนไม่ทราบผลการประเมินของตนเอง ไม่สามารถนำข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

เพื่อให้มีระบบการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยในเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน เพื่อให้สถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำระบบการประเมินสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน และนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนานุเคราะห์ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถนะประจำ สายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และ 2
2. เพื่อออกแบบและพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน
3. เพื่อทดลองและประเมินระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน

แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปสาระสำคัญ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน ได้ดังนี้

ทฤษฎีระบบ ซึ่งใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบ โดยปรับปรุงจากทฤษฎีระบบทั่วไป (General System Theory) ของเบอร์ทาเลนฟี (Bertalanffy, 1968), บิกส์, เบิร์คส์ และแอตกินส์ (Bigs, Birks, & Atkins, 1980, pp.45-46), เอ็ดเวิร์ด (Edwards, 1985, p.20) และคนอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้และสร้างขั้นตอนการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

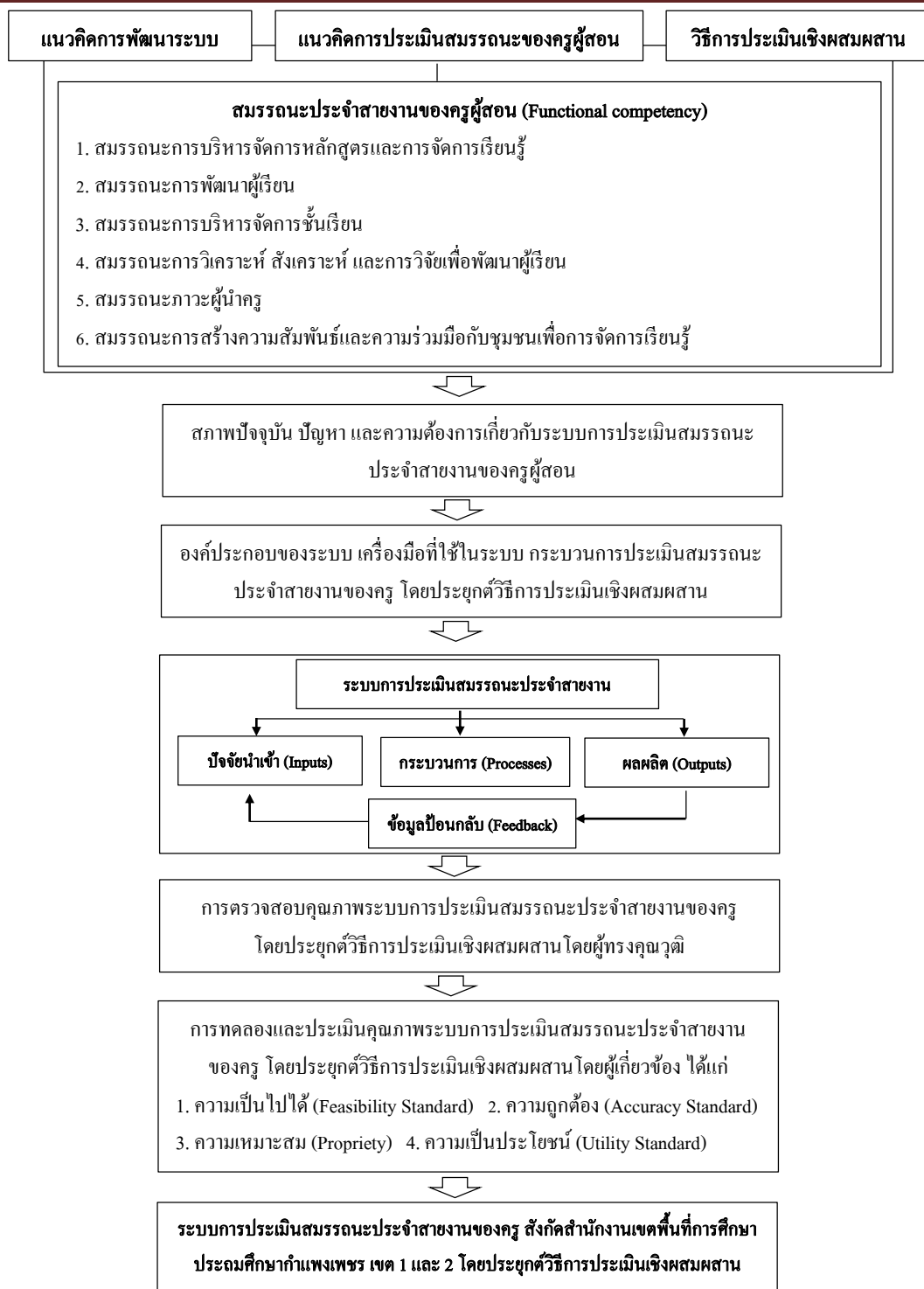
การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) หมายถึง กระบวนการในการประเมิน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับ สมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง การประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic)
2. มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective)
3. เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable)
4. เครื่องมือมีความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)

วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน (Mixed Method Evaluation) เป็นการนำวิธีการเชิงคุณภาพ และวิธีการเชิงปริมาณมาใช้ร่วมกัน เพื่อหาคำตอบให้กับสิ่งที่ได้รับการประเมิน โดยอาจเริ่มตั้งแต่การใช้ร่วมกันในขั้นตอนการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปตีความหมายผลข้อค้นพบร่วมกัน

สมรรถนะประจำสายงานของครู ใช้กรอบการประเมินสมรรถนะตามคู่มือประเมินสมรรถนะครู ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยใช้ทฤษฎีระบบเป็นกรอบหลัก และใช้วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน ไปประยุกต์ใช้เป็นเทคนิคของการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของแนวคิด กระบวนการ และตัวแปรของการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน รายละเอียดของการวิจัย เป็นดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการ ที่เกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 และ 2 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 743 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามชนิดกำหนดคำตอบให้เลือก โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ แบบมาตราส่วนประมาณค่าใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ ส่วนแบบปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

2. การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการ ที่เกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 12 คน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 และ 2 โดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสานประกอบด้วยขั้นตอนย่อยทั้งหมด 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

2. การออกแบบและร่างระบบการประเมินฯ ใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 23 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

3. การตรวจสอบร่างระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 และ 2 โดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ความสามารถและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากมติของการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ให้ได้ความคิดรวบยอดของระบบการประเมินฯ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองและประเมินระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยทั้งหมด 2 ขั้น ดังนี้

1. การทดลองใช้ระบบการประเมินฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 2 แห่ง ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 25 คน ซึ่งครูในแต่ละโรงเรียน จะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มครูผู้สอนทั่วไปหรือครูผู้สอนที่ยังไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 12 คน และกลุ่มที่ 2 ครูผู้สอนต้นแบบ ครูดีเด่น ครูที่ได้รับรางวัลเกียรติยศ หรือมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 13 คน ใช้แบบแผนการทดลองเป็นกลุ่มทดลองสองกลุ่ม แบบแผนการเปรียบเทียบกลุ่มแบบคงที่ (Static Group Comparison Design) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ คู่มือการใช้ระบบฯ และแบบประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของระบบการประเมินฯ ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะ โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนสมรรถนะระหว่างครูผู้สอน 2 กลุ่ม ด้วยเทคนิคกลุ่มรู้จัก (Known group technique) โดยใช้สถิติทดสอบด้วยวิธี Mann-Whitney U Test โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

2. การประเมินระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน ผู้ประเมินคือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทดลองฯ จำนวน 29 คน โดยประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ใช้แบบประเมิน แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินแบบปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการที่เกี่ยวกับระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 สรุปได้ดังนี้

1.1 สภาพการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดรายละเอียด และเครื่องมือ ตามคู่มือที่สพฐ. กำหนด โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินปีละ 2 ครั้ง โดยนำไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การประเมินครูดีเด่น และการประเมินอื่น ๆ แต่ไม่มีการนำไปใช้ในการประเมินสมรรถนะของครูโดยตรง ด้านกระบวนการ พบว่า มีการเตรียมความพร้อมโดยการประชุมคณะครู เพื่อชี้แจง

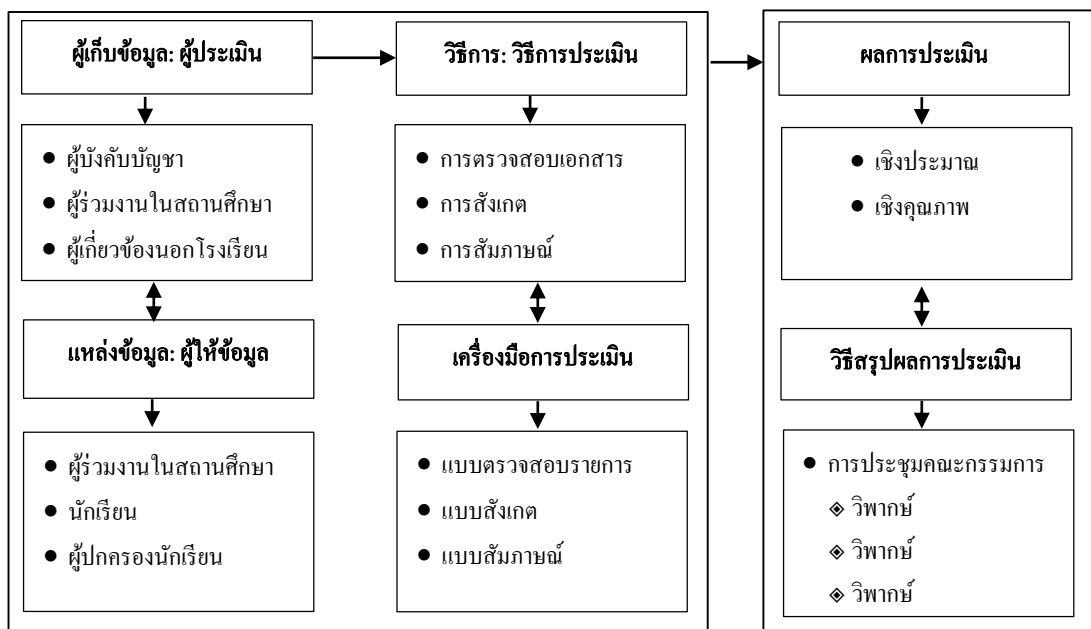
รายละเอียดมีการดำเนินการประเมินสมรรถนะครูแต่ไม่เป็นระบบ ด้านผลผลิต พบว่า มีการจัดทำเป็นรายบุคคลเฉพาะผลการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ส่วนด้านข้อมูลป้อนกลับ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะครูโดยตรง จึงไม่มีผลการประเมินในแต่ละสมรรถนะและตัวชี้วัดที่จะแจ้งให้ครูทราบ

1.2 ปัญหาการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ผู้ประเมินมีความรู้ และประสบการณ์ในด้านการประเมินสมรรถนะครูไม่เพียงพอ การกำหนดเกณฑ์ และแนวทางยังไม่ชัดเจน เครื่องมือที่ใช้ไม่หลากหลาย และไม่มีการสร้างข้อตกลงเกี่ยวกับการประเมิน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับในผลการประเมิน ด้านกระบวนการ พบว่า ขาดการพิจารณาเกณฑ์คุณภาพของการประเมินแบบมีส่วนร่วม กระบวนการประเมินและเครื่องมือไม่สอดคล้องกับวิธีการ การบันทึกผลการประเมินไม่เป็นระบบ ไม่ครอบคลุมในแต่ละสมรรถนะและตัวบ่งชี้ การสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ผู้รับการประเมิน และการนำผลไปใช้ มีน้อย ด้านผลผลิต พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีผลการประเมินครูในแต่ละสมรรถนะ และตัวบ่งชี้เป็นรายบุคคล ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบที่เอื้อต่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษา และไม่มีการสรุปผลการประเมินในภาพรวมของสถานศึกษา ส่วนด้านข้อมูลป้อนกลับ พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้จัดทำรายงานผลการประเมินแจ้งให้คณะกรรมการสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และครูผู้รับการประเมินทราบ และไม่ได้กำหนดให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเอง (ID-Plan)

1.3 ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า ส่วนใหญ่ต้องการให้มีระบบการประเมินที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของครู ต้องการให้มีคู่มือการประเมิน ต้องการเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินที่หลากหลาย ผู้ทำหน้าที่ประเมิน คือผู้บริหารสถานศึกษา ต้องการประเมิน 2 ช่วงเวลา คือ ครั้งที่ 1 เดือนมีนาคม และครั้งที่ 2 เดือนกันยายนด้านกระบวนการ ส่วนใหญ่ต้องการให้จัดเตรียมความพร้อมให้กับครูผู้เข้ารับการประเมินด้วยวิธีจัดประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการประเมิน การพิจารณาเกณฑ์คุณภาพของการประเมินแบบมีส่วนร่วม และใช้วิธีการประเมินแบบผสมผสานกัน ด้านผลผลิต ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจัดทำผลการประเมินสมรรถนะครูเป็นรายบุคคล ส่วนด้านข้อมูลป้อนกลับ ส่วนใหญ่ต้องการให้จัดทำรายงานผลการประเมินเป็นเอกสารรูปเล่มที่มีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ต่าง ๆ และให้มีการพัฒนาระบบการประเมินหลังการเสร็จสิ้น โดยให้มีการสะท้อนผลการดำเนินการประเมินจากผู้มีส่วนร่วมทุกครั้ง

2. ผลการออกแบบและพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สรุปได้ว่า ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เนื้อหาสมรรถนะและตัวบ่งชี้ แนวคิด และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมิน ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย ขั้นตอนการประเมิน ขั้นตอนการประเมิน ขั้นตอนการประเมิน ขั้นตอนการประเมิน และขั้นตอนการประเมิน ด้านผลผลิต ประกอบด้วย ผลการประเมินสมรรถนะครูรายบุคคล และผลการประเมินสมรรถนะครูภาพรวม และด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การจัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อแจ้งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ และการสรุปข้อเสนอแนะในการประเมินครั้งต่อไป

ในส่วนของเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินสมรรถนะครูในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดวิธีการประเมินเชิงผสมผสาน (Mixed Method Evaluation) ด้วยแบบแผนสามเสา ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งแสดงได้ดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 แนวคิดของการประเมินโดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน ด้วยแบบแผนสามเสา

3. ผลการทดลองและประเมินระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู เพื่อศึกษาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยเทคนิคกลุ่มรูชด์ โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คะแนนผลการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสานระหว่างครูกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ของโรงเรียนกลุ่มทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	N	กลุ่มที่ 1 (N=12)		กลุ่มที่ 2 (N=13)		Z	P Asymp. Sig. (2-tailed)
		Mean Rank	Sum of Ranks	Mean Rank	Sum of Ranks		
บ้านหนองแม่แตงฯ	15	4.86	34.00	10.75	86.00	-2.546	.011*
บ้านดงคำมีตรภาพฯ	10	3.40	17.00	7.60	38.00	-2.200	.028*

*P < 0.05 หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนผลการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครูของทั้ง 2 กลุ่ม คือระหว่างครูกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.2 ผลการประเมินระบบการประเมินฯ โดยใช้แบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ โดยคุณภาพของระบบต้องมีค่าเฉลี่ย 3.51 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของระบบการประเมิน แสดงดังตารางที่ 2 และผลการประเมินคุณภาพของระบบ แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน ในภาพรวม 4 ด้าน

รายการประเมิน	โรงเรียน					
	บ้านหนองแม่แตงฯ (n=17)			บ้านดงคำฯ (n=12)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บัญชีนำเข้า	4.51	0.53	มากที่สุด	4.28	0.47	มาก
2. กระบวนการ	4.44	0.52	มาก	4.46	0.58	มาก
3. ผลผลิต	4.44	0.61	มาก	4.46	0.45	มาก
4. ข้อมูลป้อนกลับ	4.74	0.53	มากที่สุด	4.38	0.57	มาก
รวม	4.51	0.44	มากที่สุด	4.37	0.49	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินฯ ของทั้ง 2 โรงเรียนในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก

ตารางที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสานในภาพรวม 4 ด้าน

รายการประเมิน	โรงเรียน					
	บ้านหนองแม่แตง (n=17)			บ้านดงคำฯ (n=12)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเป็นไปได้	4.47	0.62	มาก	4.22	0.52	มาก
2. ความถูกต้อง	4.49	0.50	มาก	4.51	0.38	มากที่สุด
3. ความเหมาะสม	4.41	0.45	มาก	4.47	0.53	มาก
4. ความเป็นประโยชน์	4.45	0.52	มาก	4.53	0.51	มากที่สุด
รวม	4.45	0.43	มาก	4.47	0.46	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพในภาพรวม 4 ด้านซึ่งได้แก่ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ของระบบการประเมิน ของทั้ง 2 โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู พบว่าส่วนใหญ่มีการประเมินเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ทำหน้าที่ประเมิน คือผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ไม่หลากหลาย ไม่ชัดเจน ขั้นตอนการดำเนินการไม่เป็นระบบ ไม่มีผลการประเมินเป็นรายบุคคล ส่วนความต้องการ คือให้มีระบบการประเมิน เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ ดำเนินการแบบมีส่วนร่วม ใช้วิธีการที่หลากหลาย ให้มีการรายงานผลการประเมิน ซึ่งที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในช่วงที่ผ่านมาหน่วยงานยังไม่ให้ความสำคัญกับการประเมินสมรรถนะครู ที่จะนำผลไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรเป็นประเด็นหลัก แต่เป็นการประเมินเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ หรือเป็นการประเมินเพื่อคัดเลือกกรับรางวัลต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรงค์ อินทรรุ่ง (2552) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และพิจารณาการให้รางวัลประจำปีเป็นหลัก ข้อเสนอ

หรือจำกัดของระบบการประเมิน คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เน้นในเรื่องการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เนื้อหาการประเมินไม่ครอบคลุมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมิน ครูโดยทั่วไปไม่ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีจุดอ่อน จุดแข็ง หรือจุดที่ควรปรับปรุง พัฒนา ทำให้ครูไม่เกิดการพัฒนา เกิดความสงสัย คับข้องใจ หดหู่กำลังใจ เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน และผลการศึกษาความต้องการพบว่า ควรมีการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนางานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยจำแนกเนื้อหาในการประเมินให้ละเอียดชัดเจนมากขึ้น กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการที่ชัดเจน กำหนดเครื่องมือให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้ประเมิน กำหนดขั้นตอน กระบวนการ ระยะเวลาในการประเมินให้ชัดเจน ให้มีการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานแจ้งให้ครูทราบเป็นรายบุคคล และภาพรวมของโรงเรียนตามตัวบ่งชี้เพื่อสามารถวางแผนปรับปรุง พัฒนาได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมต่อไป

2. ผลการออกแบบและพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครูฯ พบว่าประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์เนื้อหาสมรรถนะและตัวบ่งชี้แนวคิด และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมิน ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย ขั้นตอนการ ขั้นตอนการ ขั้นตอนการ และขั้นตอนสรุปผลการประเมิน ด้านผลผลิต ประกอบด้วย ผลการประเมินสมรรถนะครูรายบุคคล และผลการประเมินสมรรถนะครูภาพรวม และด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การจัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อแจ้งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ และการสรุปข้อเสนอแนะในการประเมินครั้งต่อไป ซึ่งจากผลการพัฒนาระบบการประเมินที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีระบบมาใช้เป็นกรอบหลัก และนำแนวคิดวิธีการประเมินเชิงผสมผสานไปประยุกต์ใช้ในส่วนของเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมิน ซึ่งองค์ประกอบของระบบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบไว้ เช่น เบอร์ตาลานffy (Bertalanffy, 1968); บิ๊กส์, เบิร์คส์ และแอตคินส์ (Biggs, Birks, & Atkins, 1980); เอ็ดเวิร์ด (Edwards, 1985) เป็นต้น ที่ได้สรุปไว้ว่าองค์ประกอบของระบบด้านปัจจัยนำเข้า คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เริ่มเข้าไปในระบบเพื่อให้ระบบเกิดการดำเนินงานขึ้น โดยมีองค์ประกอบย่อยคือ บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินการของระบบ ส่วนองค์ประกอบด้านกระบวนการ คือ ขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการให้ปัจจัยต่าง ๆ ไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ องค์ประกอบด้านผลผลิต คือ ผลผลิตที่ได้จากกระบวนการจัดกระทำกับปัจจัยนำเข้า และด้านข้อมูลป้อนกลับซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากผลผลิต เพื่อนำไปปรับปรุงองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ เพื่อให้เกิดการพัฒนา รวมทั้งปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของหลายท่าน เช่น พรเทพ ฐิ์แผน (2546); พาที เกศธนากร (2553); จตุรงค์ อินทรรุ่ง (2552) เป็นต้น ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินและได้จัดองค์ประกอบหลักของระบบไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและข้อมูลป้อนกลับ

3. ผลการทดลอง เพื่อศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test พบว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีคะแนนผลการประเมินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และจากผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินใน 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น มีการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และนำผลจากการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้อย่างกลมกลืน และนำทฤษฎีการประเมินเชิงผสมผสาน มาใช้ประยุกต์ใช้ในส่วนขั้นตอนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบกับสร้างจุดแข็งของการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบแผนสามเส้า จึงทำให้ผลการประเมินน่าเชื่อถือ ตรงกับความเป็นจริง และเป็นที่ยอมรับของครูผู้รับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของหลายท่าน เช่น จตุรงค์ อินทรรุ่ง (2552); พาที เกศธนากร (2553); รุ่งฤดี กล้าหาญ (2556); ยุภาพร เทพสุริยานนท์ (2555) เป็นต้น ที่ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมิน และเมื่อนำไปทดลองใช้ แล้วพบว่า ระบบการประเมินมีคุณภาพตามเกณฑ์ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ควรพิจารณาระบบการประเมินสมรรถนะนี้ไปใช้ โดยกำหนดเป็นนโยบาย และให้นำผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนานุเคราะห์ ตามความจำเป็นต่อไป
2. ในการนำระบบการประเมินนี้ไปใช้ ควรมีการศึกษาคู่่มือให้ชัดเจน หรืออาจจะปรับให้เข้ากับบริบทตามความเหมาะสม และนำผลการประเมินไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-PLAN)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะครูยุคใหม่ ที่เหมาะสมกับภาวะการณ์ในปัจจุบัน
2. ควรทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู ที่สอดคล้องกับภาวะการณ์ปัจจุบัน
3. ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการนำระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานไปใช้ในการประเมินจริงในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กิติพงษ์ ลือนาม. (2561). รูปแบบการประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ด้วยการประเมินเสริมพลังสำหรับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 8(14), 15-26.
- จตุรงค์ อินทรรุ่ง. (2552). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- เบญจมาศ พุทธิมา. (2561). การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอนโดยใช้เทคนิคการเสริมพลังอำนาจ. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 8(14), 57-72.
- พรเทพ รุ่งแผน. (2546). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พาที เกษธนกร. (2553). *พัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารมีอาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ยุภาพร เทพสุรียนนท์. (2555). *การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัด โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยใช้แนวคิดการผสมผสานวิธีประเมิน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2556). *วิธีการเชิงผสมผสานสำหรับการวิจัยและประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พรินท์ (1991).
- รุ่งฤดี กล้าหาญ. (2556). การพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 14(2), 48-58.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *บทวิเคราะห์สถานการณ์ภาพการพัฒนาคู่มือทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคู่มือเพื่อคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.

อพนันตรี พูลพุทธา. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารวิชาการและวิจัย
สังคมศาสตร์*, 12(36), 69-82.

Bertalanffy, L.V. (1968). *General Systems Theory*. New York: George Braziller.

Bigs, C. L., Birks, E.G., & Atkins, W. (1980). *Managing the systems development process*. Engle wood
Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Edwards, P. (1985). *System analysis design and development: With structured concepts*. New York:
Holt Rinehart and Winston.
