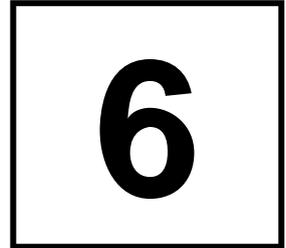


การพัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
DEVELOPMENT OF TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL MODEL IN SCHOOLS
UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 23



ลภัสรดา นาโควงศ์*
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา นลากบง**
ดร.อนุสิทธิ์ นามโยธา***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ ดำเนินการโดย 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ร่างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) นำรูปแบบไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพิจารณา ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.36-0.80 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 350 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาร้อยละ (Percentag), ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 มีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ประกอบด้วย เพื่อกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่นๆ การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู และการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน 2) เนื้อหาสาระในการประเมินผล ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการสอน และด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบรายงานตนเอง 4) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล โดยกำหนดการให้คะแนนเป็นเชิงคุณภาพ ประเมินผลโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้านและเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด 5) ผู้ทำการประเมินผล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และตัวแทนครู 6) วิธีการประเมินผล พิจารณาจากปริมาณงาน ภาระงานที่ปฏิบัติ เอกสารต่างๆ ที่รับผิดชอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความประพฤติของนักเรียน และความพึงพอใจของนักเรียน เพื่อนครู และผู้บริหาร 7) ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลคือ ปีละ 2 ครั้งในเดือนกันยายน และมีนาคม และ 8) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ควรมีข้อมูลเรื่องจุดเด่น จุดบกพร่องหรือจุดที่ควรพัฒนาของผู้ถูกประเมิน และแนวทางแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษร

* นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนงุง

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop and verify the suitability of teacher performance appraisal model in schools under the Office of Secondary Educational Service Area 23. The study was divided into 2 phases. Phase 1 was the development of model, executed through 1) relevant concepts, theories and researches study, 2) performance appraisal model building, and 3) model verification by 5 experts. Phase 2 was the suitability verification of the model. Data collection was done through a set of rating scale questionnaire with discrimination value between 0.36 to 0.80 and reliability value at 0.98. The samples was totally 350, consisted of school administrators, head teachers of leaning substance group and teachers in secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 23 in Academic Year 2014. In this regard, sample selection was done by multi-stage random sampling while data analysis was operated by a computer program to determine the percentage (%), mean (\bar{X}) and standard deviation (S.D.).

The findings are as follows:

1. Teacher performance appraisal model in Schools under the Office of Secondary Educational Service Area 23 is composed of 8 factors, namely 1) Appraisal objectives includes for the determining of human resources administrative policies, salary raise, annual bonus and other remuneration as well as for the improvement of teacher performance and administrative efficiency, 2) Appraisal content includes focusing on teaching management, teaching assistance as well as discipline, morals and code of ethics, 3) Appraisal instruments includes utilized in this study are check-list, rating scale questionnaire, observation form, interview form and self-assessment form, 4) Appraisal criteria includes using qualitative scoring and consequently appraise by considering all weighted mean scores and comparing with the appraisal criteria, 5) Appraisers includes school administrators and vice-administrators, head teachers of leaning substance group and representatives of teachers, 6) Appraisal method includes determined by workload, duties and documents responsible for learning achievement and students' teachers' and directors' satisfaction, 7) Appraisal frequency are twice per year in September and March, and 8) Feedback through informing the appraise of his/her strong and weak points as well as the suggestions to improve his/her performance in written forms.
2. Verification of the suitability of Teacher Performance Appraisal Model in Schools Under the Office of Secondary Educational Service Area 23 in an over all was at high level.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักเป็นการ ศึกษาตลอดชีวิต และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการ ศึกษาของชาติ จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างสูงในการประกอบวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนตาม

จรรยาบรรณของวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ สามารถดำรงตนได้อย่างสมเกียรติและศักดิ์ศรี ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ผลงานที่มีมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการประเมินคุณภาพในการทำงาน และความสำเร็จของหน่วยงาน รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจให้กับผู้บริหารในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนครูเองจะเกิดความมั่นใจในความยุติธรรมของการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ฟูสตี รุมาคม. 2551 : 8) ในส่วนของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ส่วนมากจะใช้แนวทางการประเมินผลด้วยวิธียึดตัวบุคคลเป็นหลัก โดยพิจารณาจากคุณสมบัติหรือบุคลิกของตัวบุคคลมากกว่าวิธีการปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนผู้ทำการประเมินคือผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประเมินซึ่งมีลักษณะการประเมินแบบบนลงล่าง (top down) ประกอบกับผู้ประเมินมักใช้แนวทางในการประเมินแบบอ้อมๆ โดยใช้ความรู้สึกของผู้ประเมินมาตัดสิน (ณรงค์วิทย์ แสลงทอง. 2548 : 20) และเมื่อประเมินแล้วไม่มีการให้ผลย้อนกลับ (feedback) ให้กับผู้ถูกประเมินเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไข (Fraser and Streshly. 1994 : 45-57)

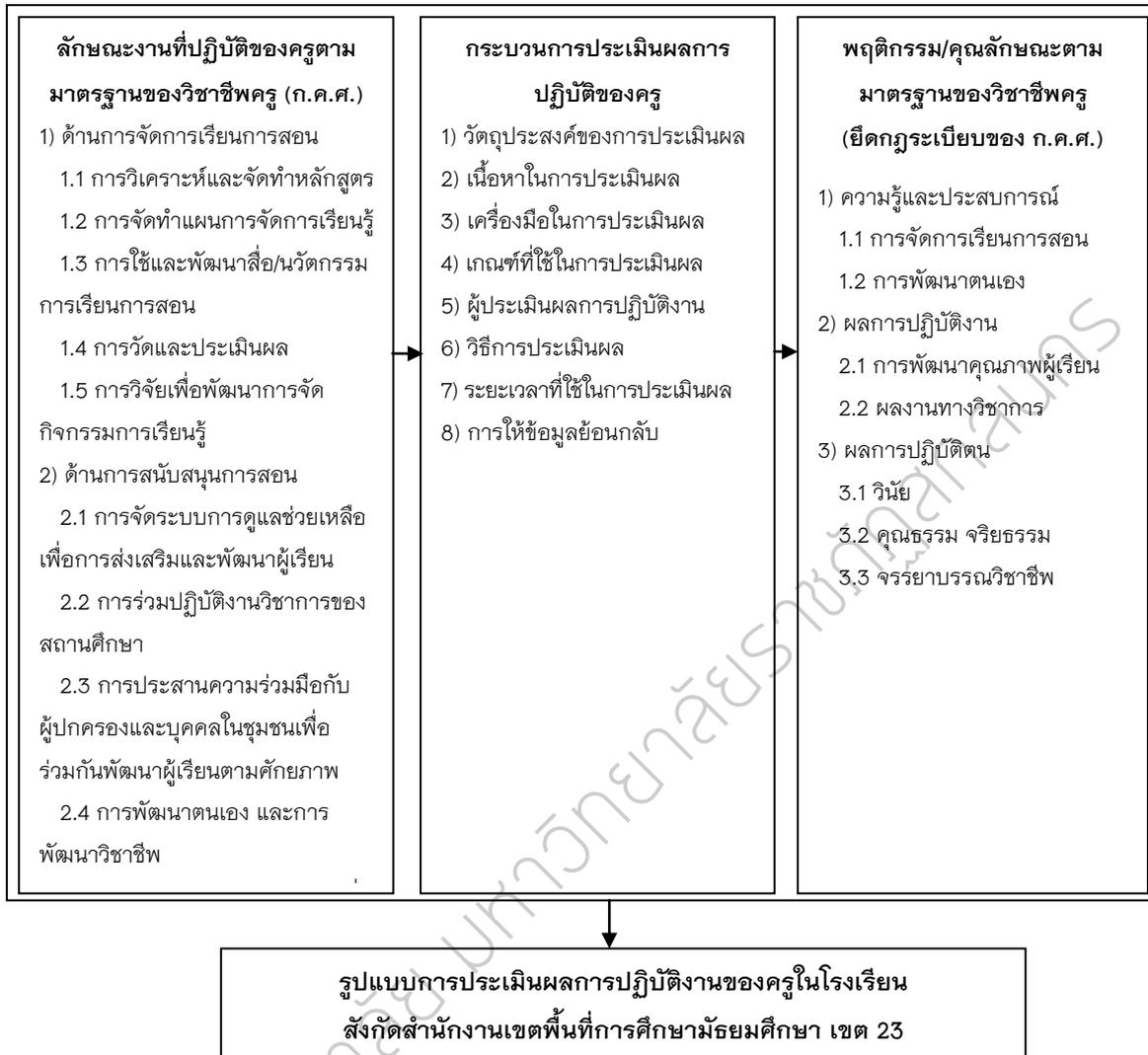
สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้บริหารให้ความสำคัญมากเพราะเป็นเครื่องมือในการวัดและตีค่าสมรรถนะการทำงานของครู และใช้ผลที่ได้จากการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการบริหารงานบุคคลด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากความสำคัญดังกล่าว จึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เพื่อให้ได้ครูดีมีคุณภาพ ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และเจริญก้าวหน้าในการจัดการศึกษาสืบต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,197 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 350 คน โดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ดังนี้
 - 2.1 จัดกลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ทั้งหมด 45 โรงเรียนตามขนาดเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 9 โรงเรียน ขนาดกลางจำนวน 19 โรงเรียน และขนาดเล็ก จำนวน 17 โรงเรียน
 - 2.2 สุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของโรงเรียน แต่ละขนาด ได้โรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน ขนาดกลาง 10 โรงเรียน และขนาดเล็ก 8 โรงเรียนรวม 23 โรงเรียน

2.3 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงคือใช้ผู้บริหารทุกคน ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการในโรงเรียนที่จับสลากได้ในข้อ 2.2 ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารจำนวน 69 คน

2.4 กลุ่มตัวอย่างหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงคือใช้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งหมด 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนที่เลือกในข้อ 1.2.2 ได้ตัวอย่างหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 184 คน

2.5 กลุ่มตัวอย่างครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จากครูในโรงเรียนที่เลือกในข้อ 2.2 โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 10 ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 97 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

2. สร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยสร้างข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบตามร่างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา (index of item congruence : IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป จึงจะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล และจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อของแบบสอบถามชุดนี้พบว่า มีค่าตั้งแต่ 0.60 – 1.00

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพ ดังนี้

5.1 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 97) และจากการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามชุดนี้พบว่ามีค่าระหว่าง 0.36–0.80

5.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha- Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99) และจากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามชุดนี้พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.98

6. นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดย

1. ขอนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

2. การส่งและเก็บข้อมูล ผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลในบางส่วนด้วยตนเอง และบางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียน พร้อมแนบซองเปล่าติดดวงตราไปรษณียากรเพื่อส่งคืนผู้วิจัย และจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้กลับคืนมาจำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.14

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐานประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

2.2 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 97)

2.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมินผล เนื้อหาสาระในการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผล ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ผู้บริหาร และครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุดอยู่ 1 องค์ประกอบคือ ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล นอกนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้ทำการประเมินผล เนื้อหาสาระในการประเมินผล วิธีการประเมินผล เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล วัตถุประสงค์ในการประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ตามลำดับ ผลสรุปรายองค์ประกอบมีดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ในการประเมินผล ความเหมาะสมขององค์ประกอบเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน เพื่อกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล และเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนการให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่นๆ ตามลำดับ

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านเนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยประเด็นย่อยๆ สรุปได้ดังนี้

2.2.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน ความเหมาะสมขององค์ประกอบเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์และจัดทำ หลักสูตร การวัดและประเมินผล การใช้และพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมการเรียนการสอน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามลำดับ

2.2.2 ด้านการสนับสนุนการสอน ความเหมาะสมขององค์ประกอบเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การปฏิบัติงานตามภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ การ

จัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ตามลำดับ

2.2.3 ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความเหมาะสมขององค์ประกอบเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีวินัย การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และการมีคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ

2.3 องค์ประกอบที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ความเหมาะสมเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แบบรายงานตนเอง แบบตรวจสอบรายการ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ ตามลำดับ

2.4 องค์ประกอบที่ 4 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก กำหนดการให้คะแนนแต่ละตัวบ่งชี้เป็นเชิงคุณภาพ ประเมินผลโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้านและเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

2.5 องค์ประกอบที่ 5 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมขององค์ประกอบเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และตัวแทนครู ตามลำดับ

2.6 องค์ประกอบที่ 6 วิธีการประเมินผล ความเหมาะสมขององค์ประกอบเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ภาระงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงาน ความพึงพอใจของนักเรียน เพื่อนครู และผู้บริหาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความประพฤติของนักเรียน และเอกสารต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

2.7 องค์ประกอบที่ 7 ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ประเมินปีละ 2 ครั้ง ในช่วงเดือนกันยายน และมีนาคม

2.8 องค์ประกอบที่ 8 การให้ข้อมูลย้อนกลับ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบรายชื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ จุดเด่นของผู้ถูกประเมิน แนวทางแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษร และจุดบกพร่องหรือจุดที่ควรพัฒนาของผู้ถูกประเมิน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมินผล เนื้อหาสาระในการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผล ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิศลักษณ์ เจนเข้ (2550 : 199-200) เรื่องการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การประเมินผล ผู้ทำการประเมินผล เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล วิธีที่ใช้ประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล และการให้ข้อมูลย้อนกลับ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันชัย สนวนบุรี (2551 : 94-98) เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) การกำหนดลักษณะของสิ่งที่ประเมิน 3) การกำหนดและการฝึกอบรมผู้ทำการประเมิน 4) การกำหนดวิธีการประเมินผู้ปฏิบัติงาน 5) การ

วิเคราะห์ผลและการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ บุญรอด และคณะ (2551 : 27–32) เรื่องการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เนื้องานที่มุ่งประเมิน 2) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน 3) วิธีที่ใช้ในการประเมิน 4) ผู้ทำการประเมิน และ 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จตุรงค์ อินทรรุ่ง (2552 : 168–172) เรื่องการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย 3 ด้านคือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมิน ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และเนื้อหาสาระในการประเมิน 2) ด้านกระบวนการ ได้แก่ ขั้นตอนการประเมิน 4 ขั้นตอน คือ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ชี้แจงรายละเอียด ดำเนินการประเมิน และ เก็บรวบรวมและแปลผลข้อมูล 3) ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล รายกลุ่มสาระการเรียนรู้ และผลการประเมินภาพรวมของโรงเรียน

2. การตรวจสอบรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 23 จากผลการวิเคราะห์ ข้อมูล พบว่า ผู้บริหาร และครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุดอยู่ 1 องค์ประกอบคือ ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล นอกนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้ทำการประเมินผล เนื้อหาสาระในการประเมินผล วิธีการประเมินผล เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล วัตถุประสงค์ในการประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิศลักษณ์ เจนเขี้ยว (2550 : 199–200) เรื่องการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมทุกประเด็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 มาตรฐาน คือ อรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันชัย สนวนบุรี (2551 : 98) เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ บุญรอด และคณะ (2551 : 32) เรื่องการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมาก และสามารถนำไปใช้ได้จริง มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จตุรงค์ อินทรรุ่ง (2552 : 166) เรื่องการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า ผลการประเมินมาตรฐานตามเกณฑ์ ด้านความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากร ควรตระหนักถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินคือ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ไม่ใช่เน้นที่จะประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพียงอย่างเดียว

ควรเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อที่จะปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครู เพื่อผลประโยชน์ที่เกิดกับนักเรียนและสถานศึกษาอย่างแท้จริง

1.2 จากรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของครู ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ดังนั้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานครู สถานศึกษาควรกำหนดลักษณะงานที่ชัดเจนให้ครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติในทุกๆ ด้าน

1.3 ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูนั้นลักษณะงานที่ครูปฏิบัติมีความหลากหลายฉะนั้นสถานศึกษาควรใช้เครื่องมือประเมินหลายรูปแบบเพื่อให้ครอบคลุมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของครู

1.4 เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรจัดตั้งคณะกรรมการประเมินจากบุคคลเกี่ยวข้อง มีความเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของครู เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ซึ่งการใช้บุคคลหลายฝ่ายจะทำให้ผลการประเมินเชื่อถือได้มากกว่าการประเมินจากคนคนเดียว

1.5 เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ถูกประเมินได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อจะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนา การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู กับหน่วยงานอื่น เช่น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือวิทยาลัยในสังกัดของกรมอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จตุรงค์ อินทรรุ่ง. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยสยาม, 2552.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. Competency เพื่อการประเมินผลงานประจำปี. กรุงเทพฯ : เอกซ์ เซ็นเตอร์, 2548.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.

ผุสดี รุมาคม. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE APPRAISAL). กรุงเทพฯ : ธนาเพรส, 2551.

พันธชัย สอนบุรี. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2551.

สมเกียรติ บุญรอด และคณะ. “การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา,”

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 : 9-11 : 2551.

อิศลักษณ์ เจนเข้ว่า. การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, 2550.

Boonroad, S. et al. “The Development of Model of Performance Evaluation for Educational Service Area Office.”

Narasuan University Journal. No.3 : 9-11 : 2008.

Frase, L.E. and Streshly. W. “Lack of accuracy feedback and commitment in teacher evaluation” Journal of Personnel

Evaluation in Education. No.1 : 47-57 : 1994.

I. Chaturong. The Development of Performance Appraisal System of Governmental Teachers. Siam University, 2008.

- J. Itsarak. Development of Teacher Performance Appraisal Approach for Private School in the Northeastern Region.
Saint John's University, 2007.
- R. Pudsadee. PERFORMANCE APPRAISAL. Bangkok : Thanapress, 2008.
- S. Boonchom. Fundamental Research. Bangkok : Suviriyasan, 2002.
- S. Narongwit. Competency for annually assessment. Bangkok : H. R. Center, 2005.
- S. Phanchai. Performance Appraisal of the Teachers Under Brirum Educational Service Area Office 3.
Burirum University, 2008.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี