

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู: เครื่องมือวัดและ มิติการวัดผลการปฏิบัติงานของครูในบริบทการวิจัย

Teacher's Job Performance Appraisal: Instrumental and Dimension in
Research Context

ยุวรี ผลพันธุ์*

บทคัดย่อ

ผลการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษาตลอดจนผลลัพธ์ทางการศึกษาของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญ จำเป็นที่ต้องมีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีความต่อเนื่อง วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูนั้น มีความหลากหลายทั้งเครื่องมือ แหล่งผู้ให้ข้อมูล รวมถึงมิติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานปกติกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในบริบทการวิจัย มีความต่าง การเลือกใช้วิธีการประเมินที่มีความเหมาะสมในบริบททางการวิจัยนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจศึกษา จึงเป็นที่มาของการเขียนบทความการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู: เครื่องมือวัดและมิติการวัดผลการปฏิบัติงานของครูในบริบทการวิจัยในครั้งนี้

Abstract

The efficiency of teacher's job performance is important for reflecting educational quality and outcome of students. It's must be fair and continue. There are varieties of method, source, and dimension of teacher's job performance appraisal. However, there're the different between teacher's job performance appraisal in normal and research context. Choosing the appropriate appraisal in research context is interesting, that the reason why this academic article written in "Teacher's job performance appraisal: Instrumental and dimension in research context".

* อาจารย์ ดร. ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู (Teacher's Job Performance) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เช่นเดียวกับการประเมินการเรียนรู้ในผู้เรียน ครูเป็นผู้มีส่วนร่วมเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการศึกษา การสะท้อนคุณภาพของครูในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน รวมถึงทัศนคติมุมมองต่างๆ ให้กับครูอย่างเป็นรูปธรรมต่อเนื่องจึงเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ อย่างไรก็ตามวิธีการในการประเมินเพื่อสะท้อนการปฏิบัติงานของครูนั้นมีความหลากหลาย ทั้งในส่วนของเครื่องมือที่ใช้วัด มิติของการวัด รวมถึงบริบทของการใช้เครื่องมือก็มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดผลการปฏิบัติงานของครูในบริบททางการวิจัยที่ยังมีวิธีการวัดที่ยังขาดความครอบคลุมและความหลากหลาย ดังนั้นบทความนี้จะกล่าวถึงความหมาย ผลการปฏิบัติงานของครู วิธีการวัดผลการปฏิบัติงานของครูในบริบททางการวิจัย มิติการวัดผลการปฏิบัติงานของครูและเครื่องมือวัด เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับนักวิชาการ นักวิจัย ได้นำไปเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเหมาะสม สะท้อนความเป็นจริง ปราศจากอคติ และมีความน่าเชื่อถือ

ความหมายของผลการปฏิบัติงานของครู

การให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานของครูในบริบทของต่างประเทศนั้นให้ความหมายครอบคลุมพฤติกรรมการสอนและเป้าหมายของการสอนเป็นหลัก เช่น Medley & Shannon (1994) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงานของครูเป็นทิศทางของพฤติกรรมของครูในกระบวนการสอน และ Obilade (1999) อธิบายว่าผลการปฏิบัติงานของครูเป็นหน้าที่ที่แสดงออกโดยครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในคาบเรียนในระบบโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่วนในบริบทประเทศไทยนิยมให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับ

คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ที่กล่าวว่า “มาตรฐานการปฏิบัติงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังเช่นงานวิจัยของ ชีววัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ (2552) ที่ศึกษาพัฒนาตัวบ่งชี้คัดสรรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู และ เศษฐา ไชยเดช (2550) ที่ได้ให้ความหมายผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครูไว้ว่าหมายถึง การทำงานในหน้าที่และการปฏิบัติตนของครูโดยใช้มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 เป็นเกณฑ์ ได้แก่

- 1) การปฏิบัติกิจกรรมวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอยู่เสมอ
- 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน
- 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ
- 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ นอกจากนี้ยังมีชนาธิป ทูย์แป (2551) ที่ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่า หมายถึง บทบาทภาระหน้าที่ของครูผู้สอนตามมาตรฐานตำแหน่งหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ซึ่งได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการ

การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การประสานผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง การบริการสังคมด้านวิชาการ เป็นต้น

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

การเลือกใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เหมาะสมจะช่วยสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างถูกต้องแม่นยำ น่าเชื่อถือ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปมีแนวทางการดังนี้ (สมชาย หิรัญภิตติ, 2542)

1. วิธีการใช้สเกลการให้คะแนน (Graphic Rating Scale Method) เป็นสเกลซึ่งแสดงรายการคุณลักษณะและช่วงของผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานแต่ละคน การให้คะแนนจะอธิบายถึงระดับการปฏิบัติงานสำหรับแต่ละคุณลักษณะ เช่น คุณภาพและความเชื่อถือได้ เป็นต้น

2. วิธีการจัดลำดับทางเลือก (Alternative Ranking Method) เป็นการจัดเรียงลำดับพนักงานจากดีที่สุดไปสู่น้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์คุณลักษณะเฉพาะอย่าง ซึ่งจำทำให้ง่ายต่อการมองเห็นความแตกต่างระหว่างพนักงาน

3. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired Comparison Method) เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พนักงานแต่ละคนจะถูกเปรียบเทียบกับทุก ๆ คนในกลุ่มที่สามารถเปรียบเทียบกันได้ และประเมินค่าพนักงานแต่ละคนเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียเป็นคู่ ๆ ซึ่งการจัดระดับพนักงานควรทำเป็นแผนภูมิ (Chart) พนักงานเป็นคู่ ๆ วิธีนี้ช่วยให้การจัดเรียงลำดับมีความเที่ยงตรงมากขึ้น

4. วิธีการกระจายความถี่ (Forced Distribution Method) เป็นระบบการประเมินการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดพนักงานเป็นกลุ่ม โดยถือเกณฑ์การทำงานของเข แล้วกระจายความถี่ในรูปโค้งปกติ วิธีนี้สามารถตัดสินได้ล่วงหน้าถึงเปอร์เซ็นต์ที่จะจัดระดับ

5. วิธีประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Method) เป็นเทคนิคการประเมิน

การทำงานที่ต้องการให้ผู้ประเมินรายงานเหตุการณ์ ซึ่งจะอธิบายพฤติกรรมของพนักงานที่ดีและไม่ดี ข้อความเหล่านี้ถือว่าเป็นเหตุการณ์สำคัญโดยใช้เป็นตัวอย่งการทำงานที่ดีหรือไม่ดีในการให้คะแนนบุคคล

6. รูปแบบการเรียงความแบบบรรยาย (Narrative Forms) เป็นการประเมินแบบการเขียนบรรยายเพื่อประเมินบุคลากรในด้านมาตรฐาน ความก้าวหน้า และการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน

7. สเกลจัดลำดับการประเมินผล (Behaviorally Anchored Rating Scales) เป็นวิธีการประเมินผลซึ่งเป็นการรวบรวมข้อดีของแบบการเรียงความบรรยายแบบวิเคราะห์โดยใช้เหตุการณ์สำคัญ และการจัดลำดับด้วยการกำหนดสเกลปริมาณของผลการปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดีแล้วจึงประเมินพฤติกรรม ข้อดีของวิธีนี้ คือ 1) มีความเชื่อถือได้มาก 2) มีมาตรฐานชัดเจน 3) มีการป้องกัน 4) มีอิสระ และ 5) มีความคงที่

8. วิธีการจัดการโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective Method (MBO)) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ในรูปของข้อความที่ชัดเจน และการเจาะจงวัตถุประสงค์ในการทำงานโดยพนักงาน นอกจากนี้การทำงานของพนักงานจะมีการประเมินผลด้วยหรือเป็นการวางแผนและควบคุมซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมาย 2) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการประชุมร่วมกันอีกครั้งเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามเป้าหมายที่กำหนด และ 3) ลักษณะเฉพาะของเทคนิคการวางแผนทั่วทั้งองค์กรต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

9. วิธีผสม (Mixing the Method) เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีดังกล่าวข้างต้นร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งบางบริษัทอาจใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์ช่วยในการประเมินผลด้วย

อย่างไรก็ดีเมื่อกล่าวถึงวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในบริบทของการ

วิจัยแล้วนั้นผู้เขียนพบว่าวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกและนิยมใช้มากวิธีหนึ่งในบริบทของการวิจัย คือการให้คะแนนโดยตรงจากผู้ประเมิน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินจากหัวหน้า (Olayiwola, 2011; Vecchio et al., 2010; Adeyemi, 2010) การประเมินตนเอง (Hanif, 2004) และการประเมินจากผู้เรียน (Hanif, 2004) อย่างไรก็ตามการใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือสองวิธีการเป็นหลัก อันเป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดั้งเดิม ก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อน และอคติในการประเมินผล ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าในบริบทการวิจัยนี้น่าจะมีการนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพและมีความตรงมากกว่ามาใช้ นั่นคือการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแบบ 360 องศาหรือวิธีการประเมินการสอนแบบครบวงจรนั่นเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแบบ 360 องศาเป็นการประเมินโดยผู้เกี่ยวข้องที่รู้เห็นการปฏิบัติงานสอนของผู้สอนอย่างรอบด้าน (Edwards & Ewen, 1996 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2543) ประกอบด้วย การประเมิน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินจากบนลงล่าง (Downward Appraisal) เป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา หรือ

หัวหน้าภาควิชาขอประเมิน หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

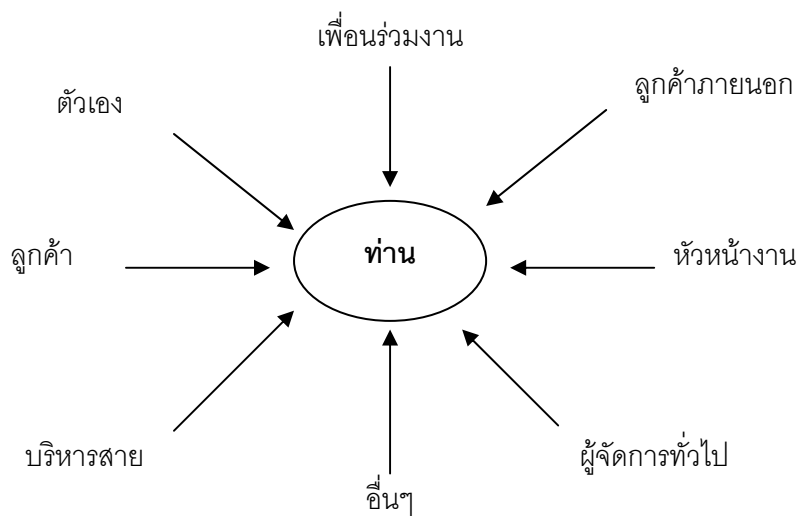
2. การประเมินจากล่างขึ้นบน (Upward Appraisal) เป็นการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้เรียน

3. การประเมินจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (Peers Appraisal)

4. การประเมินจากผู้ถูกประเมินหรือการประเมินตนเอง (Self Evaluation)

การประเมินแบบครบวงจรนี้จะทำให้ได้สารสนเทศย้อนกลับ จากแหล่งผู้ประเมินที่หลากหลาย และรอบด้าน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผลการประเมินสารสนเทศย้อนกลับ จึงมีคุณค่าและมีแนวโน้มของการยอมรับสูง

Edwards & Ewen (1996) กล่าวว่า การประเมินแบบ 360 องศา เป็นการประเมินผลงานจากหลาย ๆ แหล่งที่จะเข้าไปเก็บสารสนเทศเกี่ยวกับงานที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุด เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่รายงานขึ้นตรง (ลูกน้อง) และลูกค้าทั้งภายในและภายนอกเท่าที่จะเป็นไปได้ ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 การประเมินแบบ 360 องศา (Edwards & Ewen, 1996 อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุ่ม, 2541)

Antonioni (1996) กล่าวถึงการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งความหมายตรงตัวอยู่แล้ว คือเป็นการประเมินตนเอง (Individuals evaluate themselves) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่น (Others employees) และสมาชิกในองค์กร (Organizational members) การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใดจาก หัวหน้างาน (Manager/supervisor) เพื่อนร่วมงาน (Peers) หรือผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates)

ทั้งนี้แหล่งข้อมูลการประเมินผลงานระบบ 360 องศา ต้องมีแหล่งสารสนเทศรอบมิติ (Multisource) รวมทั้งเป็นข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีส่วนร่วมของงานได้ ได้แก่ (दनัย เทียนพุม, 2541)

1. การประเมินผลงาน 1 องศา เป็นการประเมินตนเองหรือผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) เป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ก็เพราะว่าการประเมินตนเองจะใช้เป็นตัวเปรียบเทียบที่สำคัญกับแหล่งสารสนเทศอื่น ๆ ส่วนผู้ประเมินที่เป็นผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน) นั้นสามารถให้ข้อมูลการประเมินผลที่ตรงและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมาก เพราะใกล้ชิดที่สุดกับผู้ปฏิบัติงาน

2. การประเมินผลงาน 90 องศา เป็นการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน สารสนเทศในส่วนนี้เป็นผลจากการวิจัยเกี่ยวกับระบบ 360 องศา พบว่ามีความเชื่อถือได้ แม่นตรง และได้รับการยอมรับสูงสำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้ถูกประเมิน

3. การประเมินผลงาน 180 องศา เป็นการประเมินจากระดับที่เหนือกว่า (ผู้บริหาร) ความจำเป็นที่ต้องการสารสนเทศจากผู้บริหารที่พนักงานรายงานขึ้นตรงถัดไปอีก 2-3 ระดับ เนื่องจากว่าผู้บริหารสูงสุดมักกังวลว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรงอาจไม่ให้สารสนเทศที่ดีนักเพราะสารสนเทศดังกล่าวต้องใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

4. การประเมินผลงาน 360 องศา เป็นการประเมินรอบมิติที่มีสมมติฐานว่า ข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับเป็นส่วนหนึ่งของอิทธิพลที่มีต่อพนักงานหรือ

เครือข่ายความรู้ที่ว่าถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมากที่สุด แหล่งสารสนเทศอื่นอาจจะเป็นสมาชิกทีม ลูกค้าภายใน หรือลูกค้าภายนอกหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540) เสนอว่าแนวทางการในการประเมินแบบ 360 องศา ประกอบด้วยแหล่งในการให้ข้อมูลการประเมิน อย่างน้อย 5 แหล่ง ได้แก่

1. การประเมินจากเบื้องบนลงล่าง (Downward Appraisal) หรือบางครั้งเรียกว่า Top-down Evaluation โดยใช้หัวหน้างานประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น เป็นแนวปฏิบัติที่นิยมกันมากในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการจัดโครงสร้างมากระดับ มีพนักงานจำนวนมาก และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มงวดเน้นกฎระเบียบ

2. การประเมินจากด้านล่างขึ้นบน (Upward Appraisal) บางครั้งเรียกว่า bottom up evaluation โดยให้ลูกน้องหลาย ๆ คนร่วมกันประเมินหัวหน้างาน วิธีนี้เพิ่งเป็นที่นิยมกันในระยะ 30 ปีที่ผ่านมา ในองค์กรเอกชนจะนำผลของการประเมินจะนำไปใช้ในการฝึกอบรมและการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทำให้หัวหน้าได้รับรู้ว่าลูกน้องมองตนอย่างไร ในแวดวงการศึกษาคือการให้นักศึกษาประเมินการบรรยายการสอนของอาจารย์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

3. การประเมินตนเอง (Self-Assessments) เป็นการประเมินโดยผู้ปฏิบัติงานทำหน้าที่ประเมินผลงาน พฤติกรรมการทำงาน และคุณลักษณะต่าง ๆ ของตนเอง ปกติอยู่ในรูปแบบไม่เป็นทางการหรือภายในตนเอง (Intra Individual) ซึ่งพนักงานอาจมีแนวโน้มในการประเมินตนเองที่เกินจริง (Inflated) หรือต่ำกว่าความเป็นจริง (Fake Good) แต่การประเมินตนเองก็ถือว่าเป็นแหล่งข้อมูลหนึ่งที่ควรพิจารณา

4. การประเมินจากด้านข้าง (Lateral Appraisal) หรือที่นิยมเรียกว่า "Peer Review" เป็น

แนวการบริหารแบบใหม่ ที่การทำงานต่าง ๆ ควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ร่วมประเมิน เพราะจะเป็นผู้ที่รับรู้และตระหนักในพฤติกรรมการทำงานทักษะ จุดเด่น จุดด้อยของเพื่อนร่วมงาน ในแวดวงการอุดมศึกษาต่างประเทศนิยมใช้แหล่งประเมินนี้เพื่อปรับปรุงการสอน และเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารการศึกษาประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล และการเพิ่มเงินเดือนของคณาจารย์

5. การประเมินจากหลายแหล่ง (Multi-Source Appraisal) นิยมเรียกกันว่า 360 degrees feedback หรือ multi-source feedback โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่าการที่ได้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ นั้น จะทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ มีความเป็นปรนัย (Objectivity) มากขึ้นดังนั้นแนวทางข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 4 จึงเป็นนัยต่าง ๆ ของการประเมินแบบหลากหลาย

มิติการวัดผลการปฏิบัติงานของครูและเครื่องมือวัด

การวัดผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปที่ไม่เฉพาะเจาะจงในกลุ่มครุมักวัดองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานในมิติของหน้าที่ (Task performance) และมิติผลการปฏิบัติตนในบริบทของการทำงาน (Contextual Performance) (Motowidlo & Scotter, 1994) 1) ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นกิจกรรมที่เป็นทางการระบุชัดเจนว่าเป็นหน้าที่หลักของงานนั้นๆ ซึ่งมีทั้งการผลิตสินค้า บริการขององค์กรและการสนับสนุนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย 2) การปฏิบัติตนในบริบทของการทำงาน พฤติกรรมของพนักงานมีส่วนที่มีส่วนสนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพจะมีความสัมพันธ์ทั้งทางด้านสังคมและการบริหารงานในองค์กร ซึ่งอาจไม่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนเหมือนการปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งอาจเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาท (Extra-Role Performance) หรือผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่นอกเหนือ

ขอบเขตของการกำหนดหน้าที่จากองค์กรนั้นสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมคือการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อีกทางหนึ่ง องค์ประกอบทั้งสองด้านนั้นได้รับอิทธิพลจากต่างปัจจัย เช่น ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานจะเป็นตัวกำหนดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ในขณะที่รูปแบบของคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติตนในบริบทของการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยของ Johari et al. (2008) ที่ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานในลักษณะพหุมิติ เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติการวัดภาวะทางจิตของผลการปฏิบัติงานโดยการบูรณาการข้อคำถามผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Task Performance) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behaviors) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบด้วย ความมีน้ำใจ (Sportsmanship) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ความมีมารยาท (Courtesy) ความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) ความพิถีพิถัน (Conscientiousness) และพฤติกรรมสร้างสรรค์ (Innovative Behavior) ซึ่งเป็นแนวคิดของผลการปฏิบัติตนในบริบทของการทำงาน (Contextual Performance) ของลูกจ้าง โดยการวัดผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมามี 2 ส่วน นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่และผลการปฏิบัติตนในบริบทของการทำงาน รวมถึงงานวิจัยของ Yonghong & Chongde (2006) ทำการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกล่าวว่าผลการปฏิบัติงานของครู (Teachers Job Performance) ประกอบด้วยผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Task Performance) และผลการปฏิบัติตนในบริบทของการทำงาน (Contextual Performance) ผลการศึกษาพบว่าทั้งสองปัจจัยไม่เป็นอิสระต่อกันและมีความสัมพันธ์กันมาก ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Task Performance)

ประกอบด้วยมิติประสิทธิภาพของครู (Teaching Effectiveness) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน (Teacher-Student Interaction) และ คุณค่าการสอน (Teaching Value) และผลการปฏิบัติงานในบริบทของการทำงาน (Contextual Performance) ประกอบด้วย มิติของจริยธรรมในอาชีพ (Occupation Morality) การอุทิศตนให้งาน (Job Dedication) และการช่วยเหลือและร่วมมือ (Assistance and Cooperation) จากภาพรวมของการศึกษาแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูที่กล่าวมาทั้งในบริบทต่างประเทศ สามารถจำแนกมิติของการวัดผลการปฏิบัติงานของครูออกเป็นสองมิติกว้างๆ คือ การปฏิบัติงานสอน และการปฏิบัติงานสอนกับงานอื่นๆที่ต้องรับผิดชอบ กล่าวคือ ไม่ได้มุ่งเน้นการปฏิบัติงานสอนเพียงอย่างเดียวแต่ดูความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่องานด้วย

สำหรับแบบวัดที่นักวิจัยนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานของครูนั้น จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา ผู้เขียนยังไม่พบแบบวัดมาตรฐานที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในระดับสากล งานวิจัยส่วนใหญ่ที่วัดผลการปฏิบัติงานของครูนิยมนำแบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการศึกษาในกลุ่มธุรกิจหรือองค์การทั่วไปมาปรับใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของครู เช่น งานวิจัยของ Vecchio et al. (2010) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบให้พลัง ความพึงพอใจงาน และผลการปฏิบัติงาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา โดยมีการนำแบบวัดผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างแบบภาพรวมของ MacKenzie, Podsakoff & Fetter (1991) มาปรับใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของครู งานวิจัยของ Olayiwola (2011a) ที่ศึกษาอิทธิพลของความเชื่อในประสิทธิภาพของตนที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบวัด Job Performance Scale (JPS) มาใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของครู โดยแบบวัดดังกล่าวมีจำนวน

15 ข้อ ประกอบด้วย ความสามารถในการให้ความสนใจผลลัพธ์ คุณภาพการบริการ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม และความสามารถในการทำงานโดยปราศจากการตรวจสอบ เป็นต้น

นอกจากการปรับใช้แบบวัดผลการปฏิบัติงานจากการศึกษาในกลุ่มธุรกิจหรือองค์การทั่วไปแล้วยังมีการสร้างแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูโดยเฉพาะเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างครู ผู้เขียนสามารถรวบรวมได้ดังนี้ ได้แก่

1) แบบวัด The Teacher's Job Performance Scale (TJPS) พัฒนาขึ้นโดย Oluwole (2004) มีลักษณะเป็นแบบประเมินตนเอง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของงาน (Job Efficiency) จำนวน 10 ข้อ รูปแบบของงาน (Work Patterns) จำนวน 4 ข้อ รูปแบบของการขาดงานของครู (Patterns of Absenteeism of the Teacher) จำนวน 8 ข้อ และการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Perceived Impaired Interpersonal Relationships) ต่อมา Hanif (2004) ได้พัฒนาความตรงของแบบวัด TJPS ประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ โดยให้นักเรียนเป็นผู้ประเมินกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาจำนวน 180 คน ในการประเมินครูจำนวน 60 คน นั่นคือครู 1 คนถูกประเมินโดยนักเรียน 3 คน การวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าสามารถจำแนกได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการสอน (Teaching Skills) 2) ทักษะการจัดการ (Management Skills) 3) การอยู่ในระเบียบวินัยและมีความสม่ำเสมอ (Discipline and Regularity) 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) พบว่าแบบวัดชุดดังกล่าวมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ .94 และมีค่าความสอดคล้องภายในและค่าความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินในระดับที่พอเหมาะ

2) แบบวัด Teacher Evaluation Scale (TES) พัฒนาขึ้นโดย McCarney (1986) เก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับประถม

และมัธยมศึกษาจากผู้บริหาร แบบวัด TES ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการพฤติกรรมผู้เรียน (Management of Student Behavior) จำนวน 10 ข้อ 2) เกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพ (Professional Related) จำนวน 11 ข้อ และ 3) การสอน (Instructional) จำนวน 14 ข้อ รวม 35 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จาก 1 (ไม่แสดงพฤติกรรมหรือทักษะนั้นเลย) จนถึง 5 (แสดงพฤติกรรมหรือทักษะนั้นตลอดเวลา) เช่น งานวิจัยของ Shanna (2003) (ตัวอย่างเครื่องมือวัดท้ายบทความ)

สำหรับในบริบทประเทศไทยนิยามวัดการปฏิบัติตนของครูโดยให้มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้แก่ 1) การปฏิบัติกิจกรรมวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการศึกษแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูที่กล่าวมาทั้งในบริบทต่างประเทศและบริบทประเทศไทยทำให้เห็นภาพของแบบวัดที่มีมิติของการวัดที่แตกต่างและมีความหลากหลายกันออกไป และแม้ว่าวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของครูจะมีความหลากหลายแต่ที่นิยมนำไปใช้วัดผลการปฏิบัติงานของครูมากที่สุดเห็นจะอยู่ในลักษณะแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าซึ่งอาจเป็นเพราะมีเครื่องมือที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้สะดวก ทำได้หลายช่องทาง รวมถึงเหมาะกับการเก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างจำนวนมากด้วย อย่างไรก็ตามผู้เขียนมีความเห็นว่าการเลือกใช้แบบวัดองค์ประกอบของการวัด ตลอดจนให้ผู้ให้ข้อมูลการวัดนั้นน่าจะพิจารณาใน 3 ประเด็นหลักๆ ได้แก่ 1) ความเหมาะสมกับระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณอาจมีข้อปฏิบัติเกี่ยวกับจำนวนผู้ให้ข้อมูลที่มีจำนวนมาก การใช้วิธีการประเมินด้วยการประเมินจากตัวผู้วิจัยเองอาจทำได้ไม่สะดวกและค่อนข้างเป็นไปได้ยากที่จะทำได้ครบถ้วน จึงอาจใช้วิธีการประเมินตนเอง ประเมินจากเพื่อนครู หรือผู้เรียน ด้วยเครื่องมือที่มีความหลากหลายได้ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิธีการวิจัยอื่นๆที่มีจำนวนผู้ให้ข้อมูลไม่มากนักผู้วิจัยอาจประเมินครูด้วยตนเองได้ ประกอบกับวิธีการประเมินอื่นๆ 2) ความสามารถหรือข้อจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น งบประมาณ การพื้นที่ ระยะเวลา และ 3) บริบทของผู้ให้ข้อมูล การนำเครื่องมือ มิติในการวัดสากลมาใช้ทั้งหมดหรือไม่มีการปรับให้เข้ากับสถานการณ์หรือบริบทของครูไทยนั้น อาจก่อให้เกิด Culture bias เนื่องด้วยวัฒนธรรมของครูไทย หน้าที่ และภาระงานของครูไทย อาจมีความต่างจากครูต่างชาติ การนำเครื่องมือสากลมาปรับใช้ที่ดีจึงต้องมีการทบทวนในเรื่องนี้ก่อนการนำไปใช้จริง ควรผ่านกระบวนการในการตรวจสอบคุณภาพที่รัดกุม อย่างไรก็ตามผู้วิจัยควรพิจารณาถึงความครบถ้วนสมบูรณ์ ความเป็นจริง ปราศจากอคติที่จะได้จากการวัด จึงจะทำให้การวัดผลการปฏิบัติงานของครูมีความแม่นยำและน่าเชื่อถือ

เอกสารอ้างอิง

- เชษฐา ไชยเดช. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาแคทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนาธิป ห้วยแป. (2551). **การพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้การประเมินที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- दनัย เทียนพุด. (2541). "การประเมินผลงานระบบ 360 องศา : ปัจจัยสร้างความสามารถหลักของธุรกิจ", **จุฬาลงกรณ์วารสาร**. ปีที่ 10 ฉบับที่ 40, กรกฎาคม-กันยายน.
- दनัย เทียนพุด. (2541). "ประเมินผลงานระบบ 360 องศา", **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย**. ปีที่ 11 ฉบับที่ 1, มกราคม-มิถุนายน.
- วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2540). การประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา. **วารสารข้าราชการ**. ปีที่ 42 ฉบับที่ 4, กรกฎาคม-สิงหาคม.
- อนงค์พร พะวรรัมย์. (2546). **การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา**. สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Adeyemi, T. O. (2010). Principals' leadership styles and teachers' job performance in senior secondary schools in Ondo State, Nigeria. **Journal of Education Administration and Policy Studies**. 2 (6): 83-91.
- Edwards, M.R., and Ewen, A.J. (1996). How to Manage Performance and Pay with 360-degree Feedback. **Compensation & Benefits Review** 28.
- Hanif, R. (2004). **Teacher stress, job performance and self efficacy of woman school teachers**. Doctor of Philosophy Dissertation. Quaid-i-Azam University, Islamabad.
- Hanif, R., & Pervez, S. (2004). Development and validation of teachers' job performance scale. **Pakistan Journal of Psychological Research**. 19(3): 89-103.
- Johari, J., Yahya, K., & Omar, A. (2008). Construct validation of the job performance measurement: a case of the Malaysian public service agencies. **Performance Measurement Association (PMA) Conference 2009 in "Theory and practice in performance measurement"**, University of Otago Dunedin, New Zealand.
- McCarney, S. B. (1986). **The Teacher Evaluation Scale (Technical Manual)**: Hawthorne Education Services
- Motowidlo, S. J. & Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. **Journal of Applied Psychology**. 79: 475-480.
- Olayiwola, I. O. (2011a). Self-efficacy as predictor of job performance of public secondary school teachers in Osun State. **IFE Psychologia : An International Journal**. 19(1): 441-455.

- Olayiwola, I. O. (2011b). Intrinsic motivation, job satisfaction and self efficacy as predictors of job performance of industrial workers in Ijebu zone of Osun State. *The Journal of International Social Research*. 4 (17): 569-577.
- Peachey, G. A. (2002). The effect of leader empowering behaviours on staff nurses workplace empowerment, psychological empowerment, organizational commitment, and absenteeism. Open Access Dissertations and Theses. Paper 2923.
- Vecchio, R. P., Justin, J. E. & Pearce, C. L. (2010). Empowering leadership: An examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure. *The Leadership Quarterly*. 21: 530–542.
- Shanna, R. T. (2003). Relationships among perceived organizational support, teacher efficacy and teacher performance. A dissertation of doctor of philosophy. California School of Professional Psychology.
- Yonghong, C. & Chongde, L. (2006). Theory and Practice on Teacher Performance Evaluation. *Frontiers of Education in China*. 1(1): 29–39.