

ความนำ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นกลไกสำคัญอันหนึ่งในการสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของครูผู้สอนในเรื่องของความรู้ความสามารถ มีทักษะ สมรรถภาพและเจตคติหรือแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน และนำมาซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อผู้บริหารและครูผู้สอนหลายประการ คือ ประการแรกเป็นวิธีการที่ช่วยผู้บริหารในการบริหารจัดการงานบุคคล ทั้งในเรื่องของการวางแผนฝึกอบรมหรือพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของครูผู้สอน การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษา การพิจารณาค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การให้พ้นจากงาน ประการที่สอง ทำให้ครูผู้สอนทราบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตน เพื่อที่จะสามารถนำไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาต่อไป ตลอดจนช่วยให้ครูผู้สอนได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการพิจารณาค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบหรือการโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

จากการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนั้น พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในระยะแรกจะเป็นการประเมินผลที่ยึดบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัวของครูผู้สอน (Trait-based evaluation) เช่น ความรู้ บุคลิกภาพ คุณธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นหลัก และมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินแต่เพียงผู้เดียว โดยมีความเชื่อว่า “ถ้าครูผู้สอนมีความรู้ บุคลิกภาพและคุณลักษณะที่ดีแล้ว จะทำให้นักเรียนมีคุณภาพด้วย” พัฒนาการระยะต่อมาของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีการเพิ่มการประเมินผลที่ยึดพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Behavior-based evaluation) เช่น แผนการสอน และพฤติกรรมการสอนของครูเข้าไปด้วย โดยผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้แทนเป็นผู้ประเมินในลักษณะของการประเมินเชิงประจักษ์ (Empirical evaluation) โดยมีความเชื่อว่า “ถ้าปัจจัยและกระบวนการในการทำงานดีแล้ว คุณภาพของการดำเนินงานย่อมดีด้วย” ซึ่งความเป็นจริงแล้วการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนนั้นมีปัจจัยหลายด้านเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่สามารถควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้เหมือนโรงงานอุตสาหกรรม พัฒนาการในระยะต่อมาจนถึงปัจจุบันจึงเป็นการประเมินผลแบบผสมผสาน (Hybrid-evaluation) ครอบคลุมทั้งในด้านปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ คือ ประเมินจากคุณลักษณะส่วนตัวครูผู้สอน การจัดการเรียนการสอนของครู คุณภาพของผู้เรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครองหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบกับในปี พ.ศ. 2533 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้มีการกำหนดมาตรฐานด้านผู้บริหาร มาตรฐานด้านการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านผู้เรียนโรงเรียนประถมศึกษาขึ้น จึงเริ่มมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแบบอิงมาตรฐาน (Standard-based evaluation)

ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งรับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมและรับรองวิทยฐานะได้จัดระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะของครูผู้สอนใหม่จากอาจารย์ 1 – 3 เป็น ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะและดำรงอยู่ในวิทยฐานะ โดยประเมินผลแบบผสมผสาน (Hybrid evaluation) ที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณลักษณะส่วนตัวครูผู้สอน ได้แก่ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ เป็นต้น ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน มีการประเมินสมรรถนะของครู (Competency-based evaluation) แทนการประเมินการจัดการเรียนการสอนและแผนการสอนโดยตรง วิธีดังกล่าวสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับขั้นพื้นฐานในประเทศไทยมีการพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงมาอย่างต่อเนื่อง แต่ในความเป็นจริงสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่เชื่อมโยงระหว่างผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริงใน

สถานศึกษา (results) กับระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพหรือวิทยฐานะของครูผู้สอน (proficiency of teacher) เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะของครูผู้สอนกับผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยสถานศึกษาควรนำระดับความเชี่ยวชาญหรือระดับวิทยฐานะมาเป็นการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรอบการประเมินผลด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน ผลงานทางวิชาการต่างๆ รวมทั้งความพึงพอใจของนักเรียน หรือเพื่อนครู

ปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (results) กับระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Professional expertise) เริ่มมีการนำมาใช้ในต่างประเทศ โดย Gander (2006) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ตัวชี้วัดที่เป็นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ (Outcomes proficiency indicator) ขึ้น เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของนักพัฒนาหลักสูตรและการสอน โดยตัวชี้วัดที่เป็นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญนี้เป็นการอธิบายคุณลักษณะหรือคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ผสมผสานระหว่างกระบวนการทำงาน (work process) กับชุดของสมรรถนะ (competency) บนพื้นฐานของระดับความเชี่ยวชาญ ซึ่งรูปแบบวิธีการประเมินดังกล่าวยังไม่มีมีการนำมาใช้ในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของครูที่มีการจัดระดับความเชี่ยวชาญตามระดับวิทยฐานะที่ชัดเจน

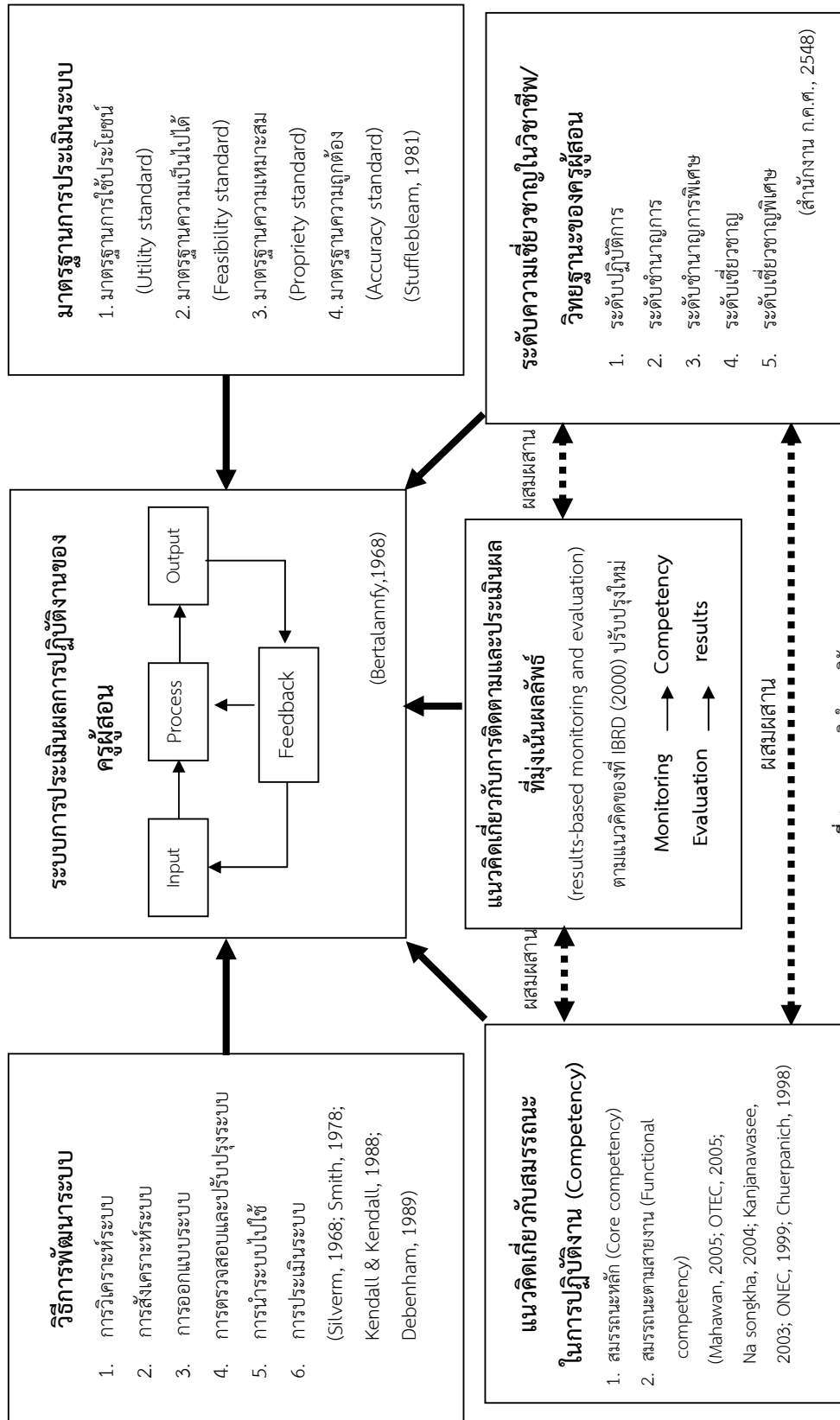
จากประโยชน์และความสำคัญของการนำระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพหรือวิทยฐานะของครูผู้สอนมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะต้องรับการประเมินเพื่อดำรงอยู่ในวิทยฐานะจริงจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุก 3 ปีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
2. เพื่อวิเคราะห์คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ
3. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ (System Development) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-based monitoring and evaluation) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพหรือวิทยฐานะของครูผู้สอนในประเทศไทย (Proficiency Level of Teacher) และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการประเมินระบบ การประเมินผล (Standard of Evaluation) สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประยุกต์การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญของครูผู้สอน แบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอนหลัก

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นขั้นตอนการศึกษาและยกร่างสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ เป็นขั้นตอนการศึกษาและยกร่างคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ และวิพากษ์คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญจากผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของผลลัพธ์

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ เป็นขั้นตอนการศึกษาและยกร่างระบบการประเมินผล มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

3.1 วิเคราะห์ระบบ (System Analysis) ศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบให้เข้าใจ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของระบบ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติต่อไป

3.2 สังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) นำข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมารวมเข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในปัจจุบันที่ได้จากการวิเคราะห์ระบบ มาสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการนำองค์ประกอบต่างๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ระบบมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบใหม่ภายใต้กรอบแนวคิดของระบบที่ประกอบด้วย ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ

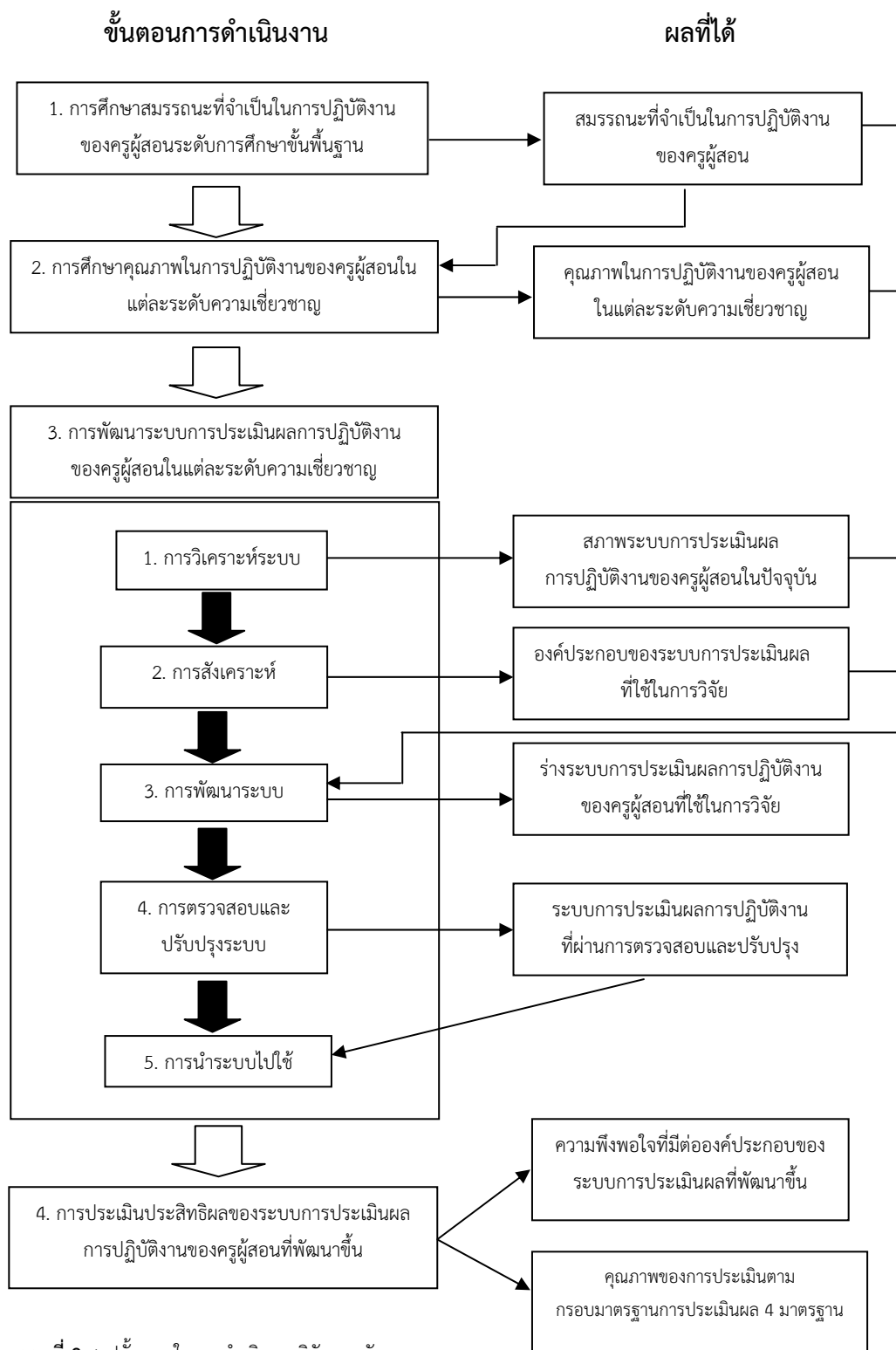
3.3 ออกแบบระบบ (System Design) กำหนดโครงสร้างและรายละเอียดของระบบ โดยแสดงให้เห็นความสอดคล้องสัมพันธ์กันขององค์ประกอบย่อยต่างๆในระบบใหญ่ และจัดทำคู่มือในการนำระบบไปใช้ เครื่องมือและแบบรายงานผลที่ใช้ในระบบ โดยมีจุดเน้นที่สำคัญ คือเป็นระบบการประเมินผลที่ผสมผสานแนวคิดของการประเมินที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-based Evaluation) กับแนวคิดเกี่ยวกับระดับความเชี่ยวชาญหรือ วิทยฐานะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

3.4 ตรวจสอบและปรับปรุงระบบการประเมินผล (System Verification and Improvement) นำร่างองค์ประกอบต่างๆของระบบที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในด้านการวัดและประเมินผล และด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 8 คน ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริงของระบบ และปรับปรุงและพัฒนาองค์ประกอบต่างๆ ในระบบหลังตรวจสอบระบบ เพื่อให้ระบบมีความสมบูรณ์ถูกต้องมากที่สุด

3.5 นำระบบไปใช้ (System Implementation) นำระบบการประเมินที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปใช้ในสถานการณ์จริง ได้แก่ สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายจำนวน 6 แห่ง ในจังหวัดพิษณุโลก เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา 3 แห่ง และโรงเรียนประถมศึกษา 3 แห่ง ซึ่งแต่ละแห่งต้องมีครูครบตามวิทยฐานะอย่างน้อย 3 ระดับ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญเป็นขั้นตอนการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญหลังจากได้ทดลองใช้ระบบประเมินในสถานศึกษา รวมทั้งเป็นการประเมินคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญจากผู้บริหารและคณะกรรมการประเมิน ภายใต้กรอบมาตรฐานของงานประเมิน 4 มาตรฐานที่ Stufflebeam (1981 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547) กำหนดขึ้น ประกอบด้วย มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง

สรุปขั้นตอนและผลที่ได้ในการวิจัย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สรุปขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยและพัฒนา

ผลการวิจัย

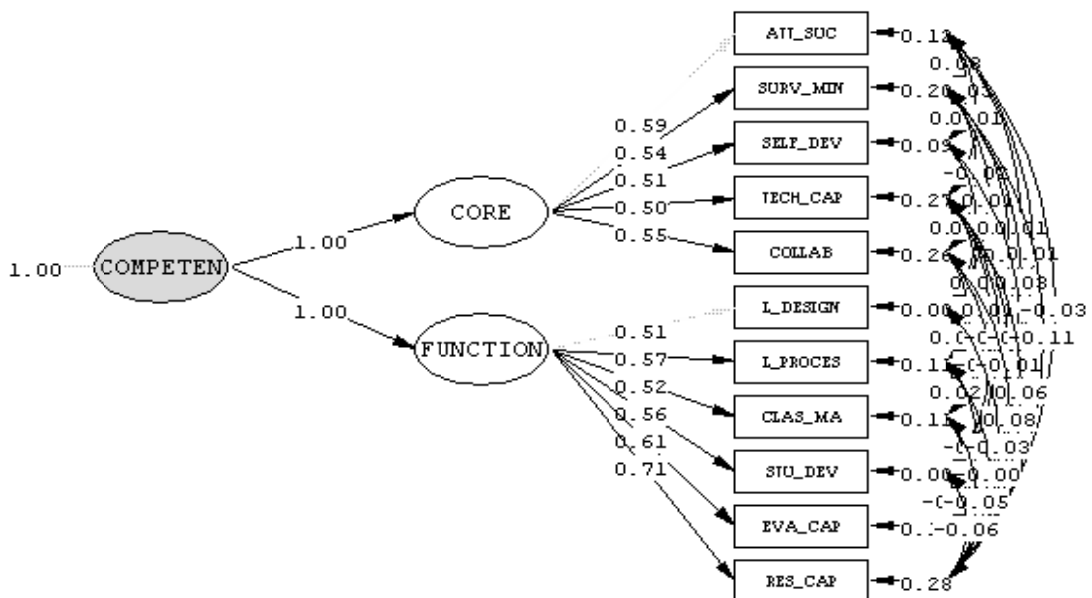
1. ผลการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

การศึกษาศมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจากการศึกษาเอกสารและการสนทนากลุ่มของครูผู้สอนและผู้บริหาร พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูผู้สอนแบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะใหญ่ๆ คือ

1.1 สมรรถนะหลัก ประกอบไปด้วย 5 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตบริการ การพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และประสานความร่วมมือในการทำงาน

1.2 สมรรถนะตามสายงาน ประกอบไปด้วย 6 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และความสามารถในการวิจัย

หลังจากนั้นได้ตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรม LISRELพบว่า โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-square = 8.21) ที่องศาอิสระเท่ากับ 12 มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1 ($p = 0.77$) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-square = 8.21, df = 12, P-value = 0.77, RMSEA = 0.00

ภาพที่ 3 โมเดลโครงสร้างสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูผู้สอนที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผลการศึกษาคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ผลการศึกษาคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจากการศึกษาเอกสารงานวิจัย การสนทนากลุ่ม และวิพากษ์จากครูผู้สอน พบว่า คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจำแนกตามระดับความเชี่ยวชาญ มีดังต่อไปนี้

2.1 ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ครูผู้สอนต้องมียานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการศึกษา มีแผนการสอนที่มีคุณภาพและมีการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระ มีนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่พัฒนาจากทฤษฎีใหม่ มีคลังเครื่องมือในการวัดผล และเป็นสมาชิกเครือข่ายวิชาการในระดับชาติ รวมทั้งนักเรียนที่สอนมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90

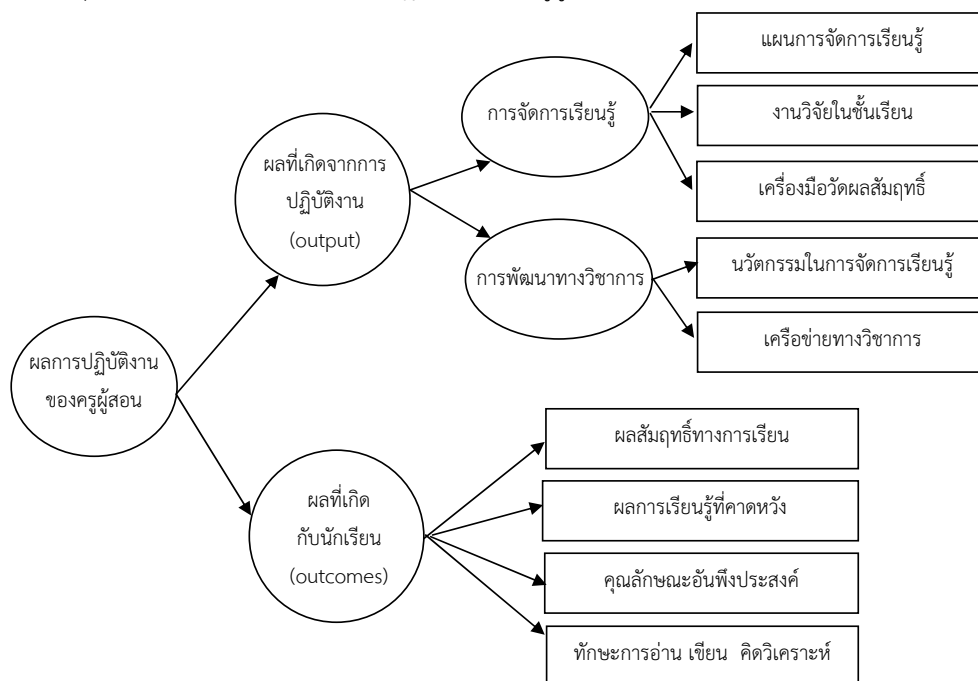
2.2 ระดับเชี่ยวชาญ ครูผู้สอนต้องมียานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีแผนการสอนที่มีคุณภาพและมีการบูรณาการภายในกลุ่ม มีนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและแปลกใหม่ มีเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือ และเป็นสมาชิกเครือข่ายทางวิชาการระดับจังหวัด รวมทั้งนักเรียนที่สอนมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

2.3 ระดับชำนาญการพิเศษ ครูผู้สอนต้องมียานวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือ มีแผนการสอนที่มีคุณภาพ มีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่แปลกใหม่ มีเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ และเป็นสมาชิกเครือข่ายทางวิชาการระดับเขตพื้นที่ รวมทั้งนักเรียนที่สอนมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

2.4 ระดับชำนาญการ ครูผู้สอนต้องมียานวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นระบบ มีแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร มีนวัตกรรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่ใช้ในห้องเรียน มีเครื่องมือวัดผลที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่ต้องการวัดและเป็นสมาชิกเครือข่ายทางวิชาการในระดับกลุ่มโรงเรียน รวมทั้งนักเรียนที่สอนมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

2.5 ระดับปฏิบัติการ ครูผู้สอนต้องมียานวิจัยในชั้นเรียนง่ายๆ ที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการจัดทำแผนการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ มีนวัตกรรมและเครื่องมือวัดผลที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน และเป็นสมาชิกเครือข่ายทางวิชาการในระดับสถานศึกษา รวมทั้งนักเรียนที่สอนมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50

สรุปตัวชี้วัดที่ใช้เป็นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในการวิจัย ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้น

3. ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้น เป็นการผสมผสานระหว่างระบบการติดตาม (monitoring system) กับระบบการประเมินผล (evaluation system) ซึ่งระบบที่พัฒนาขึ้นนั้นดำเนินการติดตามในส่วนของสมรรถนะ (competency) ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และดำเนินการประเมินผลผลลัพธ์ (results) ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยระบบที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบดังนี้

3.1 ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมินผลตัวชี้วัดในการประเมินผล เครื่องมือในการประเมินผล ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมิน

3.2 ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อม การศึกษาตัวชี้วัดที่จะประเมินผลร่วมกัน การพิจารณาเกณฑ์คุณภาพของผลลัพธ์ การติดตามการปฏิบัติงาน และการประเมินผลลัพธ์

3.3 ด้านผลผลิต ประกอบด้วย ผลการประเมินผลเป็นรายบุคคล และผลการประเมินผลในภาพรวมสถานศึกษา

3.4 ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การรายงานผลการประเมิน การนำผลการประเมินไปใช้ และการพัฒนาระบบการประเมินผลในองค์กร

4. ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมและรายองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมและรายองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้น มีดังต่อไปนี้

4.1 ผลการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้น พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ในทุกองค์ประกอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผลผลิต ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ ตามลำดับ

4.2 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้น พบว่า ในภาพรวมทั้ง 4 มาตรฐานมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละมาตรฐาน พบว่า ในทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มาตรฐานด้านความเหมาะสม มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ และมาตรฐานด้านความถูกต้อง ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ จากผลการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญมีข้ออภิปรายดังต่อไปนี้

1.1 การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ระดับความเชี่ยวชาญที่พัฒนาขึ้น เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพตามระดับความเชี่ยวชาญมากกว่าเพื่อตัดสินเลื่อนวิทยฐานะ หรือให้ความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herman (1973) และ Mondy and Noe (1987) ที่ว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งถ้ามุ่งเน้นในเรื่องของการให้ความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งมากเกินไป จะทำให้ผลการประเมิน

เบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นลักษณะของการประเมินตนเองรวมอยู่ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Murphey and Cleveland (1991) ที่ว่า ครูส่วนใหญ่มักจะประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริง

1.2 การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ระดับความเชี่ยวชาญที่พัฒนาขึ้น เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นแนวทางการประเมินที่มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของ Grote (1996) และ Gander (2006) ที่ว่า การประเมินในลักษณะนี้เป็นการประเมินที่มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรมและมีการใช้อำนาจทางการเมืองน้อยที่สุด เนื่องจากพิจารณาจากผลความสำเร็จของงานที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ตรวจสอบได้ นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่เป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ คุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดิเรก พรสีมา (2547) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูต้องกำหนดกติกาที่นำมาใช้ในการประเมินครูและผู้บริหารการศึกษาใหม่ เป็นกติกาที่ประเมินโดยยึดคุณภาพของนักเรียนเป็นหลัก การที่ครูหรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่งจะได้เลื่อนวิทยฐานะจากครูเป็นครูชำนาญการ เป็นครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนหรือของโรงเรียนเป็นสำคัญ ต้องไม่พิจารณาจากเอกสารวิชาการเหมือนอย่างที่เคยทำ นอกจากนี้ ข้อดีของการประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ คือ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผลผลิตที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในเวลาเดียวกัน ในขณะเดียวกัน สำราญ มีแจ้ง (2539) ได้กล่าวเกี่ยวกับข้อเสียของการประเมินผลจากผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (appraisal by result) ที่ว่า ข้อเสียของวิธีการนี้ คือ การประเมินแบบนี้ไม่สนใจเกี่ยวกับกระบวนการหรือวิธีในการดำเนินการ เมื่อผลลัพธ์ไม่บรรลุเป้าหมาย ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์สาเหตุที่เกิดขึ้นได้

1.3 ผลการเปรียบเทียบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญที่พัฒนาขึ้นกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของนักวิชาการอื่นๆ พบว่า ระบบการประเมินผลที่พัฒนาขึ้นมีข้อดีในเรื่องของการนำสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (competency) และผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมาเป็นกรอบในการประเมิน ซึ่งจะให้การประเมินผลปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง ทั้งการประเมินการดำเนินงาน (process) และการประเมินผลผลิต (output) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดในการปฏิบัติงานมาเป็นกรอบในการประเมินผล ทำให้เกิดประโยชน์ทั้งผู้ที่ถูกประเมินและหน่วยงาน โดยเป็นการควบคุมคุณภาพของครูและผู้เรียนในเวลาเดียวกัน ซึ่งจะมีลักษณะต่างจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2537) ได้ศึกษาวิจัยให้แก่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่มุ่งเน้นการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอน และต่างจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ วิทยา คูวิรัตน์ (2539) ที่พัฒนาขึ้น ที่มุ่งเน้นการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ระบบการประเมินผลที่พัฒนาขึ้นเป็นการผสมผสานระหว่างรูปแบบของการประเมินตนเองและประเมินจากคณะกรรมการเข้าด้วยกัน เพื่อให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเห็นคุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากผลของการประเมิน ซึ่งต่างจากระบบที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2537) และวิทยา คูวิรัตน์ (2539) ที่ใช้รูปแบบการประเมินจากคณะกรรมการแต่เพียงอย่างเดียว

2. ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า ในทงองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของระบบ ครูผู้สอนจะมีความพึงพอใจสูงกว่าผู้บริหาร ซึ่งจากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ พบว่า สาเหตุที่ครูผู้สอนส่วนใหญ่มี

ความพึงพอใจสูงกว่าผู้บริหาร เนื่องจากในการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประเมินมากขึ้นและรูปแบบการประเมินมีความบริสุทธิ์ยุติธรรมสามารถตรวจสอบได้ ทำให้ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545) ที่ระบุว่า การเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินของผู้ถูกประเมินเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการที่ผู้ถูกประเมินไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่แรก จะทำให้ผู้ถูกประเมินเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และไม่ทราบคุณภาพในการปฏิบัติงานของตนเองในขณะนั้น

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญที่พัฒนาขึ้นนี้มีเกณฑ์การประเมินที่มุ่งผลลัพธ์ที่คาดหวังในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ ดังนั้นการจะนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ไปใช้ สถานศึกษาจะต้องประกาศหรือชี้แจงให้ครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญได้รับรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของผลลัพธ์ที่คาดหวังในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ

1.2 นำหนักความสำคัญของตัวชี้วัดที่เป็นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ ผู้วิจัยให้ทุกตัวชี้วัดที่เป็นผลลัพธ์มีน้ำหนักความสำคัญที่เท่าเทียมกันและมีความจำเป็นในทุกตัวบ่งชี้ ดังนั้นการจะนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ไปใช้ ครูผู้สอนจะต้องปฏิบัติงานให้ครบถ้วนในทุกตัวชี้วัด

การทำวิจัยต่อไป

1. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ดังนั้นในการศึกษาวิจัยต่อไป ควรมีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงทั้งระบบ แล้วศึกษาว่าเมื่อนำระบบไปใช้และเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการของสถานศึกษาแล้วจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนจริงหรือไม่

2. ควรมีการศึกษาหาวิธีการที่จะทำให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องและสามารถรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการของโรงเรียน และไม่เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูผู้สอน รวมทั้งสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรดำเนินการอย่างไรบ้าง จึงจะใช้ระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรมีการประเมินผลว่าระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับระบบการประเมินผลที่มีอยู่เดิมระบบใดจะทำให้ครูมีการปฏิบัติงานได้ดีกว่ากัน โดยอาจเป็นการทดลองกับโรงเรียนนำร่องหรือโรงเรียนที่สมัครใจ

4. ควรมีการศึกษาหาวิธีการที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจากตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.), สำนักงาน. (2548). *หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ* เอกสารคำสั่งที่ ศธ 0206.3/ว 25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2548.
- ณรงควิทย์ แสนทอง. (2545). *คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารผลงานยุคใหม่ Step by Step Approach*. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซนเตอร์ จำกัด.
- ดิเรก พรสีมา. (15 ธันวาคม 2547). การเลื่อนวิทยฐานะครูเพื่อเพิ่มคุณภาพผู้เรียน. *เดลินิวส์*.
- วิทยา คูวิรัตน์. (2539). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทชั้นปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). *การพัฒนาศูนย์วัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 31(3), (มีนาคม – มิถุนายน 2546).
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2537). รายงานการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. [online] (2550). *เกณฑ์ประเมินวิทยฐานะครู สร้างบรรทัดฐานยึดจรรยาบรรณวิชาชีพผู้พิทักษ์เพื่อนักเรียน*. สืบค้นจาก: <http://www.kruthai.info/finds/view.php?No=375> [2008 October 25].
- สำราญ มีแจ้ง. (2539). การประเมินผลการปฏิบัติงาน: เทคนิคและวิธีการ *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 1(1), (พฤษภาคม – สิงหาคม 2539).
- Gander, S. L. (2006). Beyond mere competency: Measuring proficiency with outcome proficiency indicator scales. *Performance Improvement*, 45 (4), (April).
- Grote, D. (1996). *The complete guide to performance appraisal*. New York: AMACOM.
- Herman, J. J. (1973). *Developing An Effective School Staff Evaluation Program*. New York: Parker Publishing.
- Mondy, W. R., & Noe, R. M. (1987). *Personal: The management of human resources*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Murphy, K.R., & Cleveland, J.N. (1991). *Performance Appraisal: An organizational Perspective*. Massachusetts: Allyn and Bacon.