
**การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในจังหวัดหนองคาย**

**The Opinion Towards The Criterion And Procedure Of Empirical Evaluation
For The Instructor Level III As Perceived By Administrators And
Teachers In Nongkhai**

บุญพิมพ์ ภูชมศรี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในจังหวัดหนองคาย 602 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) ผลการวิจัย พบว่า

1. ความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านเหมาะสมในระดับมาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนทุกขนาดเห็นว่าหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านเหมาะสมในระดับมาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่โรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่เห็นว่าเหมาะสมมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

5. ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าขนาดเล็ก

ABSTRACT

The research objectives were to study and compare the opinions of the administrators and teachers in different sizes of schools towards the criterion and procedure of the empirical evaluation for the instruction level III. The sample comprised of 602 administrators and teachers in Nongkhai, obtained through the stratified and ratio random sampling. The instruments used were questionnaires of rating scale type and the reliability was 0.98. The statistics employed were mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA, and Scheffe's test. The results were as follows ;

1. The opinions towards the criterion and procedure of the empirical evaluation for the instruction level III of the administrators and the teachers in the overall perception and each aspect separately were at the high level of suitability.
2. The administrators and the teachers perceived the criterion and procedure of the empirical evaluation with no significant difference.
3. The administrators and the teachers in every size of schools perceived the criterion and procedure of the empirical evaluation teachers in the overall perception and each aspect separately at the high level of suitability.
4. The administrators in different sizes of school perceived the criterion and procedure of the empirical evaluation with the significant difference at the .01 level. The administrators in the small and large sizes of schools perceived the suitability of the criterion and procedure more than those in the medium sizes of schools.
5. The teachers in different school sizes perceived the criterion and procedure of the empirical evaluation with significant difference at the .05 level. The teachers in the medium sizes of schools perceived the suitability of the criterion and procedure more than those in the small sizes of schools.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 9 มุ่งหวังที่จะปฏิรูปการศึกษาโดยการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของชาติ ยึดหลักการหลายประการ โดยเฉพาะการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป.)

การปฏิรูปการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจของการปฏิรูป การศึกษาโดยที่ครูมีหน้าที่หลักทางการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

การที่ครูผู้สอนพัฒนาตนเองโดยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จนบังเกิดผลต่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยได้รับการปรับปรุงและกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นตามลำดับ ครูที่สอนดียังต้อง จัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีระดับพัฒนาการตามมาตรฐานคุณภาพของครู (NTQ : National Teacher Qualification) โดยพัฒนาการสอนจากครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ เพื่อก้าวสู่วิทยฐานะครูต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546 : 7)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบการประเมินข้าราชการครูเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น และในปีการศึกษา 2546 คณะกรรมการข้าราชการครู มีมติให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการกำหนดตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ข้าราชการครูดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ขึ้นใหม่ เรียกว่า หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 หรือที่เรียกว่า หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ มีสาระสำคัญของหลักเกณฑ์ วิธีการ และองค์ประกอบประเมินสอดคล้องกับการปฏิรูป การศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ และการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546 : 3) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินดังกล่าวเป็นแนวทางใหม่ในการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครู จึงเป็นด้านที่น่าสนใจเพราะสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) มุ่งหวังที่จะให้มีการประเมินเชิงประจักษ์ ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมิน

ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยตรงจึงต้องการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมิน

อาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ว่ามีผลต่อความคิดเห็นหรือความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในจังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ของครูผู้สอน ตามขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในจังหวัดหนองคายมีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย ทั้งสิ้น จำนวน 6,804 คน จำแนกได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 548 คน
2. ครูผู้สอน จำนวน 6,256 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ตำแหน่งหน้าที่ ประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย

- 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
- 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
- 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม คือ

ความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ใน 4 ด้าน
คือ

- 1. ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน
- 2. ด้านวิธีการประเมิน
- 3. ด้านองค์ประกอบการประเมินกับคะแนน มี 4 องค์ประกอบ คือ
 - องค์ประกอบที่ 1 ปริมาณงาน
 - องค์ประกอบที่ 2 สภาพของงาน
 - องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของความเป็นครูและการพัฒนาตนเอง
 - องค์ประกอบที่ 4 คุณภาพของงาน แยกเป็น
 - ก. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
 - ข. คุณภาพผู้เรียน
- 4. ด้านเกณฑ์การอนุมัติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

- 1. ความคิดเห็น หมายถึง การคิดไตร่ตรองอย่างเข้าใจในความเหมาะสมกับสภาพของตนเอง
- 2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ หมายถึง หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ข้าราชการครูดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ที่เริ่มใช้ในปีการศึกษา 2546 ซึ่งเป็นการประเมินสภาพจริง ณ สถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน ด้านวิธีการประเมิน ด้านองค์ประกอบการประเมินกับคะแนน และด้านเกณฑ์การอนุมัติ
 - 2.1 ด้านหลักเกณฑ์การประเมิน หมายถึง หลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ข้าราชการครูดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.)
 - 2.2 ด้านวิธีการประเมิน หมายถึง วิธีการในการกำหนดตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ข้าราชการครูดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.)

2.3 ด้านองค์ประกอบการประเมินกับคะแนน หมายถึง องค์ประกอบการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ข้าราชการครูดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ ปริมาณงาน สภาพงาน คุณลักษณะของความเป็นครูและการพัฒนาตนเองและคุณภาพของงาน กับสัดส่วนคะแนนขององค์ประกอบการประเมิน

2.3.1 ปริมาณงาน หมายถึง องค์ประกอบการประเมินในเชิงปริมาณ ได้แก่ จำนวนวันปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวนผู้เรียนที่สอน จำนวนชั่วโมงสอน จำนวนสาระ การเรียนรู้ และปริมาณการปฏิบัติงานอื่น

2.3.2 สภาพของงาน หมายถึง องค์ประกอบการประเมินด้านสภาพของงาน ได้แก่ ที่ตั้ง สภาพสังคม เศรษฐกิจ สภาพของผู้เรียน และสภาพการคมนาคมของสถานศึกษา

2.3.3 คุณลักษณะของความเป็นครูและการพัฒนาตนเอง หมายถึง องค์ประกอบการประเมินเกี่ยวกับคุณลักษณะของความเป็นครูและการพัฒนาตนเองของผู้รับการประเมิน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความประพฤติ การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น การได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การประเมินตนเองเกี่ยวกับการสอน การตรงต่อเวลาในการสอน และการเฝ้าระวังดูแลผู้เรียน

2.3.4 คุณภาพของงาน หมายถึง การพัฒนาการเรียนการสอน เช่น การวางแผน การสอน การเตรียมการสอน การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล แผนงาน โครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน เป็นต้น และคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนเป็นคนดี ผู้เรียนเป็นคนเก่ง และผู้เรียนมีความสุข

2.4 ด้านเกณฑ์การอนุมัติ หมายถึง เกณฑ์การอนุมัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ข้าราชการครูดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.)

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการณ์ในตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนในจังหวัดหนองคาย ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สายงานการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดหนองคาย

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีปริมาณของนักเรียน ดังนี้

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 121 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 - 300 คน

5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้มี 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดหนองคาย จำนวน 6,804 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 548 คน และครูผู้สอน จำนวน 6,256 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 602 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 226 คน และครูผู้สอน จำนวน 376 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างและไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบค่า t วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One - way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ข้อค้นพบโดยสรุป ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นว่าหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านเหมาะสมในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปรากฏว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวิธีการประเมินความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนทุกขนาด เห็นว่าหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านเหมาะสมในระดับมาก

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เห็นว่าเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เฉพาะด้านวิธีการประเมินที่เป็นเช่นนั้น ส่วนด้านองค์ประกอบ การประเมินกับคะแนน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่เห็นว่าเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ด้านเกณฑ์การอนุมัติ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่เห็นว่าเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่กับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวม ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง เห็นว่า เหมาะสมมากกว่าครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่กับครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่กับครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเกณฑ์การอนุมัติ ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ เห็นว่าเหมาะสมมากกว่า ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางกับครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีผลที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายเพื่อให้เกิดความชัดเจน คือ

1. ความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เห็นว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวเป็นหลักเกณฑ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสามารถปฏิบัติได้ และรายการประเมินตรงกับสภาพการปฏิบัติงานประจำในโรงเรียน จะเห็นได้จากความคิดเห็นทุกด้านและทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าด้านหลักเกณฑ์การประเมิน ข้อ 2 ในปีที่ต้องมีชั่วโมงสอน ไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ผู้บริหารเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่าการกำหนดชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ไว้ต่ำเกินไป เอื้อประโยชน์ให้กับครูผู้สอนที่มีเวลาสอนน้อย หรือโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูมากเกินเกณฑ์ คือ ระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กำหนดอัตราครูต่อนักเรียน 1 : 25 คน และระดับมัธยมศึกษา 1 : 20 คน และโดยปกติ ครูผู้สอนในโรงเรียนจะมีเวลาสอนตั้งแต่ 21 – 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2533) ปีการศึกษา 2547 อัตราครูต่อนักเรียนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 : 20.52 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนด ตำแหน่งอาจารย์ 3 ทุกข้อ ยกเว้น หลักเกณฑ์การพิจารณาจากการเป็นวิทยากรผู้ชำนาญการซึ่งเป็นที่ ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ครูผู้สอนเห็นด้วยจำนวนน้อยที่สุด (บุญเลิศ เขียนวงศ์, 2540) สอดคล้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูสายงานการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ที่มีองค์ประกอบที่ เหมาะสมเรียงลำดับดังนี้ ด้านความเป็นครู ด้านการสอน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของครูด้านการรักษาวินัย และด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ (สุริยะ มนिरะพงษ์, 2541)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิง ประจักษ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวเป็นหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู ได้ปรับปรุงให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ วิธีการได้อย่างสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ประจำที่ทำอยู่แล้ว ยกเว้น ด้านวิธีการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไม่แน่ใจ ในวิธีการหลายขั้นตอน เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการชุดที่ 2 จากศึกษานิเทศก์ 7 ต้องมีวุฒิ ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท การแต่งตั้ง คณะกรรมการชุดที่ 3 โดยความเห็นชอบขององค์กรกลางของการ บริหารงานบุคคลและการให้คณะกรรมการชุดที่ 3 เป็นผู้ประเมินแผนการสอนและเอกสารทาง วิชาการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก อาจเกี่ยวเนื่องกับ ความเป็นธรรมในวิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการและวิธีการประเมินของคณะกรรมการ สอดคล้องกับ ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน ด้านการ ให้ความเป็นธรรมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน (สมพงษ์ สุรารักษ์, 2541) และสอดคล้องกับการศึกษา การประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า บุคคลที่ควรเป็น ผู้ประเมิน ประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ ตัวผู้สอนเอง หัวหน้าหมวดวิชา เพื่อนในหมวดวิชาเดียวกัน และ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ (ภิญโญ แก่งศิริ, 2537)

3. ความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในโรงเรียนทุกขนาด เห็นว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านเหมาะสม ในระดับ

มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการบริหารงาน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกขนาดอยู่ในระดับมากเหมือนกัน สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกจังหวัดเช่นกัน (บุญลือ จันทศร, 2541) และสอดคล้องกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน (เกื้อกูล แสงพริ้ง, 2541)

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งโดยภาพรวม ด้านวิธีการประเมิน และด้านเกณฑ์การอนุมัติ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็กเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะความเป็นผู้นำและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความก้าวหน้ามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง

ด้านองค์ประกอบการประเมินกับคะแนนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่เห็นว่าเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากร และทรัพยากรอื่นของโรงเรียนขนาดใหญ่มีมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามองค์ประกอบการประเมินได้มากกว่า

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับสถานการณ์ภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ แต่ละด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ภายในโรงเรียน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน และสถานที่ตั้งโรงเรียน (สาลิณี ศรีสง่า, 2541) สอดคล้องกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการบริหาร (เกื้อกูล แสงพริ้ง, 2541) และสอดคล้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกแปลกแยกในการทำงานของหัวหน้าหมวดวิชา ทั้งโดยรวมและจำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหารและขนาดโรงเรียน (จารุณี รุ่งสิตา, 2541)

5. ความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ของครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด เห็นว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินดังกล่าวของครูผู้สอนส่วนใหญ่ ในโรงเรียน

ทุกขนาดปฏิบัติอยู่เป็นประจำ สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า กิจกรรมที่ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติ คือ การแสวงหาความรู้อยู่เสมอ การตัดสินใจโดยคำนึงถึง ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในชั้นเรียนเพื่อเสริมสร้างความรู้และเสริมสร้างหลักสูตร การแก้ไขข้อบกพร่อง และพัฒนาผู้เรียนได้สูงขึ้น การปรับปรุงแผนการสอนได้สอดคล้องกับ ข้อจำกัดของนักเรียน ครู สถานศึกษา การใช้สื่อได้เหมาะสม และผู้เรียนได้มีส่วนร่วม การจัดกิจกรรมโดยยึดกระบวนการและสร้างนิสัยเป็นหลัก การรายงานผลการพัฒนาเป็นกลุ่มของ ห้องเรียนที่รับผิดชอบ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีสม่ำเสมอและให้การแนะนำโดยสอดแทรกในการสอน การมุ่งมั่นร่วมมือพัฒนางานจนบรรลุเป้าหมาย การอาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานกับ ชุมชน และการรวบรวมข้อมูลที่ใช้เป็นในการสอน (พรสมบัติ ศาสตร์นอก, 2543)

6. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เจริญประจักษ์ ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งโดยภาพรวม และด้านเกณฑ์การอนุมัติ ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่ เห็นว่าเหมาะสมมากกว่าครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางส่วนใหญ่ได้สอนนักเรียนระดับชั้นเดียวหรือสอนประจำชั้นที่เป็นนักเรียนกลุ่มเดียว ส่วนครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่แม้จะสอนระดับชั้นเดียว นักเรียนกลุ่มเดียว แต่ต้องรับผิดชอบสอนหลายห้องเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กต้องรับผิดชอบสอนนักเรียนหลายระดับหรือเป็นครูประจำชั้นหลายห้องเรียน นักเรียนหลายกลุ่ม จึง ได้รับความรับผิดชอบในการจัดทำเอกสารการเตรียมการสอนต่าง ๆ ที่จะแสดงถึงร่องรอยในการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 มีปริมาณและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการเปรียบเทียบทักษะของครูสายงานการสอนที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 จำแนกตามตำแหน่ง การขอกำหนดตำแหน่งและอายุตัวแตกต่างกัน (บุญเลิศ เขียนวงศ์, 2540)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เจริญประจักษ์ ที่ควรนำมาทบทวนและปรับปรุงเป็นอันดับแรกคือ หลักเกณฑ์การประเมิน ข้อ 2 ในปีที่ขอผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพราะทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเห็นว่าเหมาะสมต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุกข้อ ซึ่งควรจะมีการเพิ่มจำนวนชั่วโมงสอนขั้นต่ำให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพ

จำนวนชั่วโมงสอนจริงของครูผู้สอนทั่วไป และไม่เอื้อประโยชน์กับครูผู้สอนที่มีเวลาสอนน้อยหรือโรงเรียนที่มีอัตราจ้างครูมากเกินไปจนเกินเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตามขนาดของโรงเรียนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เกิดจากประสบการณ์และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนครูผู้สอนเกิดจากความรับผิดชอบในการสอนของ นักเรียนที่ระดับอายุ ระดับชั้น และปริมาณนักเรียนต่างกัน จึงควรพิจารณาปรับปรุง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ให้เหมาะสมกับธรรมชาติการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนแต่ละขนาด หรือสภาพความรับผิดชอบของครูผู้สอนในแต่ละสาขาวิชา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 ของครูผู้สอนที่ยัง ไม่มีคุณสมบัติที่จะยื่นคำขอ ครูผู้สอนที่มีคุณสมบัติที่จะยื่นคำขอ ครู ผู้สอนที่ได้รับการอนุมัติผลการประเมินแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา ศิษยานุศิษย์ และผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมิน

2. ควรศึกษาความเหมาะสมเฉพาะด้านองค์ประกอบการประเมินของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 กับภาระหน้าที่การสอนของครูผู้สอน

เอกสารอ้างอิง

- เกื้อกูล แสงพริ้ง. การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2541.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือการตรวจสอบและประเมินผู้ขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3. กรุงเทพฯ ๑ : อรุณสภาคพรวัว, 2546 ก.
- _____. ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง การพัฒนาการเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ ๑ : อรุณสภาคพรวัว, 2546 ข.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. บันทึกสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ ๑ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ ๑ : พรักหวานกราฟฟิค, ม.ป.ป.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. รายงานการวิจัยสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ ๑ : เกษมศาสตร์, 2533.
- จารุณี รุ่งสิตา. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความรู้สึกแปลกแยก ในการทำงานของหัวหน้าหมวดวิชาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2541.
- บุญลือ จันทกร. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2541.
- บุญเลิศ เขียนวงศ์. ทศนะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2540.
- พรสมบัติ ศาสตร์นอก. การประเมินผลการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.
- ภิญโญ แก่งศิริ. ศึกษาการประเมินประสิทธิภาพการสอน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537.

- สมพงษ์ สุรารักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2541.
- สาลินี ศรีสง่า. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับสถานการณ์ภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2541.
- สุริยะ มนिरะพงศ์. การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2541.
- Flanders, N.A. *Analysis Teaching Behavior*. New York : Addison - Wesley, 1970.