

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 2) ศึกษาคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ 3) ศึกษาถึงองค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) ศึกษาถึงประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ ตอนที่ 3 องค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตอนที่ 4 ประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น ดังรายละเอียดแต่ละตอนต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนำเสนอผลการวิจัยในตอนนี้แบ่งเป็น 3 ตอนย่อย ตอนแรกเป็นสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอนที่สองเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และตอนที่สามเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรายละเอียดมีดังนี้

1. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 6 เรื่อง ดังต่อไปนี้

1.1.1 สมรรถนะของครูผู้สอน ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้นำมาใช้ในการประเมินให้ข้าราชการครูคงอยู่หรือเลื่อนวิทยฐานะ

1.1.2 สมรรถนะของครูผู้สอน ที่ ศ.ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี (2546) ได้วิเคราะห์จากคำบรรยายลักษณะงานและการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน โดยครอบคลุมตามภารกิจหลักของครูผู้สอนทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

1.1.3 สมรรถนะของครูในยุคของการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ที่ ใจทิพย์ ณ สงขลา (2547) ได้วิเคราะห์จากแผนแม่บทเทคโนโลยีสื่อสารการศึกษาแห่งชาติของไทย

1.1.4 สมรรถนะของครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ที่พึงประสงค์ในอนาคต ที่ จันทรเพ็ญ เชื้อพานิช (2541) ได้ศึกษาสำรวจเกี่ยวกับสมรรถนะของครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ที่พึงประสงค์ในอนาคต

1.1.5 มาตรฐานด้านผู้บริหารและครูผู้สอน สำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์มหาชน) (2547)

1.1.6 คุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ที่สุรินทร์ มหารวรรณ (2548) ได้ศึกษาวิเคราะห์ไว้ในวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากการสังเคราะห์เอกสารดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 สมรรถนะใหญ่ 11 สมรรถนะย่อย โดยสมรรถนะใหญ่จำแนกเป็นสมรรถนะหลัก(Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย ดังนี้ คือ 1) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ 2) ความมีใจรักในการให้บริการ 3) การมุ่งพัฒนาตนเอง 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และ 5) การประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะย่อย ดังนี้ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การมุ่งพัฒนาผู้เรียน 5) ความสามารถ

ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ6) ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.1

1.2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอน

ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะที่ได้สังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ไปสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 12 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ครู คศ.4 (เชี่ยวชาญ) จำนวน 1 คน ครู คศ.3(ชำนาญการพิเศษ) จำนวน 4 คน ครู คศ.2 (ชำนาญการ) จำนวน 2 คน และ ครู คศ.1 (ปฏิบัติการ) จำนวน 2 คน โดยประเด็นในการสนทนาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญหรือความจำเป็นในการนำสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูเหล่านี้ไปเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งผลจากการสนทนากลุ่มโดยสรุปพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นทุกสมรรถนะ มีความจำเป็นที่จะเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมรรถนะด้านความมุ่งมั่นจนเกิดผลสัมฤทธิ์ ที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ามีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียน และด้านกระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.1 โดยมีตัวอย่างของคำพูดของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ร่วมสนทนากลุ่ม ดังนี้

“ผมว่าคนเราไม่ว่าอาชีพไหน ไม่จำเป็นต้องเฉพาะอาชีพครู การทำงานจะสำเร็จได้ต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนจะประสบความสำเร็จได้ ผมว่าครูจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานพัฒนาเด็กให้มีความรู้ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ไม่ใช่มีแต่ท้อแท้อยู่กับภาระงานที่เพิ่มขึ้น หรืออยู่กับเรื่องหนี้สินของตนเอง..”

(ผู้บริหาร, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

“ครูบางคนก็บรจุนานแล้ว พอมีน้องที่เป็นครูมาบรรจุใหม่ ดันไปพูดกับน้องว่าแต่ก่อนพี่ก็มีไฟมีความมุ่งมั่นเหมือนน้องนี้แหละ แต่เดี๋ยวนี้พี่หมดไฟแล้วยังยัยน้องมีไฟก็ทำไปทั้งหมดเลยละกัน คำพูดอย่างนี้ทำให้น้องที่บรรจุใหม่ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจหมดกำลังใจที่จะทำงานเพราะต้องทำงานอยู่คนเดียว ดังนั้นความมุ่งมั่นตั้งใจเป็นสิ่งสำคัญ อย่าให้ใครมาทำให้สิ่งเหล่านี้หมดไปจากตัวครู”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2551)

“ผมว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ก็สำคัญนะครับ ตอนนี้มีรูปแบบวิธีการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ ถ้าเราไม่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้ เราก็จะสอนอยู่แบบเดิมๆ เด็กก็มีการเรียนรู้แบบเดิมๆ ไม่มีการพัฒนา ถ้าเรามีรูปแบบวิธีการสอนแบบใหม่ๆ น่าสนใจสำหรับเด็กๆ เด็กก็จะตั้งใจเรียน”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2551)

ในบางสมรรถนะที่ครูผู้สอนบางท่านมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้อื่น ในการนำสมรรถนะเหล่านั้นมาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ครูผู้สอนได้ให้เหตุผลดังต่อไปนี้

“การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานนั้น คิดว่าไม่จำเป็นต่อการเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูหรอก เนื่องจากบริบทของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติการสอนนั้นแตกต่างกัน หลายโรงเรียนเช่นโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ที่ห่างไกลอาจมีปัญหาด้านข้อจำกัดของเทคโนโลยีและจำนวนเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ บางครั้งครูมีความรู้ด้านเทคโนโลยีแต่ในพื้นที่ปฏิบัติงานไม่มีเทคโนโลยีให้ใช้หรือมีไม่เพียงพอหรือมีแต่ไม่สามารถใช้ได้เนื่องจากขาดปัจจัยด้านอื่นๆ สนับสนุน ก็ไม่ได้หมายความว่าครูเหล่านั้นไม่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ดังนั้นถ้าครูรู้จักนำสิ่งที่มีอยู่แล้วในสภาพแวดล้อมที่ตนอยู่ (ไม่เฉพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นเทคโนโลยีเท่านั้น) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าในการพัฒนางานและพัฒนานักเรียนก็น่าจะเป็นการเพียงพอแล้ว”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2551)

“ไม่ควรนำการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้มาเป็นตัวชี้วัด โดยส่วนตัวแล้ว เห็นว่าการทำวิจัยเป็นสิ่งที่ดี เพราะจะช่วยให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม รู้จักนำเอาทฤษฎีหรืออ้างอิงผลการวิจัยของผู้อื่นมาปรับใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาผู้เรียน แต่ถ้าการประเมินด้านนี้ทำโดยการตรวจหรืออ่านจากรายงานการวิจัยที่เขียนส่งมาเท่านั้น ก็ไม่แน่ใจว่าจะได้ผลการประเมินที่ตรงตามความเป็นจริงหรือไม่ จะทราบได้อย่างไรว่ารายงานที่เขียนขึ้นมานั้นเกิดจากการทำวิจัยจริง โดยครูผู้รับการประเมิน หรือเกิดจากการจ้างวานให้ผู้อื่นทำ ไม่อยากให้การประเมินหรือการทำวิจัยเป็นการส่งเสริมให้ครูสร้างหลักฐาน (เอกสาร) เพื่อรองรับการประเมิน แต่อยากให้เป็นการประเมินการปฏิบัติงานจริงของครูและผลที่เกิดขึ้นจริงกับนักเรียน”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ที่ได้จากการประเมินตนเองกับคะแนนสอบวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ในการทดสอบระดับชาติ (National Test: NT) จากโรงเรียนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 315 โรงเรียน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าสมรรถนะของครูผู้สอนที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และการออกแบบการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามลำดับดังนี้ คือ 0.157, 0.124 และ 0.119 ส่วนสมรรถนะที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนน้อยที่สุด คือ การพัฒนาผู้เรียน และความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยมีค่าความสัมพันธ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.042 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอน

สมรรถนะ	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง							ผู้บริหารและครูผู้สอน (สนทนากลุ่ม)											สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน			
	กตศ.(2548)	ศิริชัย (2546)	ไอทีพี (2547)	จันทร์เพ็ญ (2541)	สมศ. (2547)	สุรินทร์ (2548)	รวม	ผู้บริหาร (1)	ผู้บริหาร (2)	ผู้บริหาร (3)	ครู คศ.4 (1)	ครู คศ.4 (2)	ครู คศ.3 (1)	ครู คศ.3 (2)	ครู คศ.3 (3)	ครู คศ.2 (1)	ครู คศ.2 (2)	ครู คศ.1 (1)		ครู คศ.1 (2)	รวม	
1) สมรรถนะร่วม (Core Competency)																						
1.1) ความมุ่งมั่นในการทำงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์	✓					✓	2	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	0.063
1.2) ความมีจิตสาธารณะในการให้บริการ	✓						1	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	9	0.101	
1.3) การพัฒนาตนเอง	✓			✓	✓	✓	4	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	10	0.042		
1.4) การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน			✓			✓	2	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	9	0.124*		
1.5) การประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน		✓		✓	✓	✓	4	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	0.108		
2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)																						
2.1) การออกแบบการเรียนรู้	✓				✓	✓	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	9	0.119*		
2.2) การจัดการกระบวนการเรียนรู้		✓		✓	✓	✓	4	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	11	0.157**		
2.3) การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓		✓		✓	✓	4	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	9	0.085		
2.4) การพัฒนาผู้เรียน	✓	✓			✓	✓	4	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	11	0.073		
2.5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้					✓	✓	2	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓	9	0.086	
2.6) การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้		✓		✓		✓	3		✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	8	0.042		

หมายเหตุ * หมายถึง ค่าความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2-tailed) และ ** หมายถึง ค่าความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

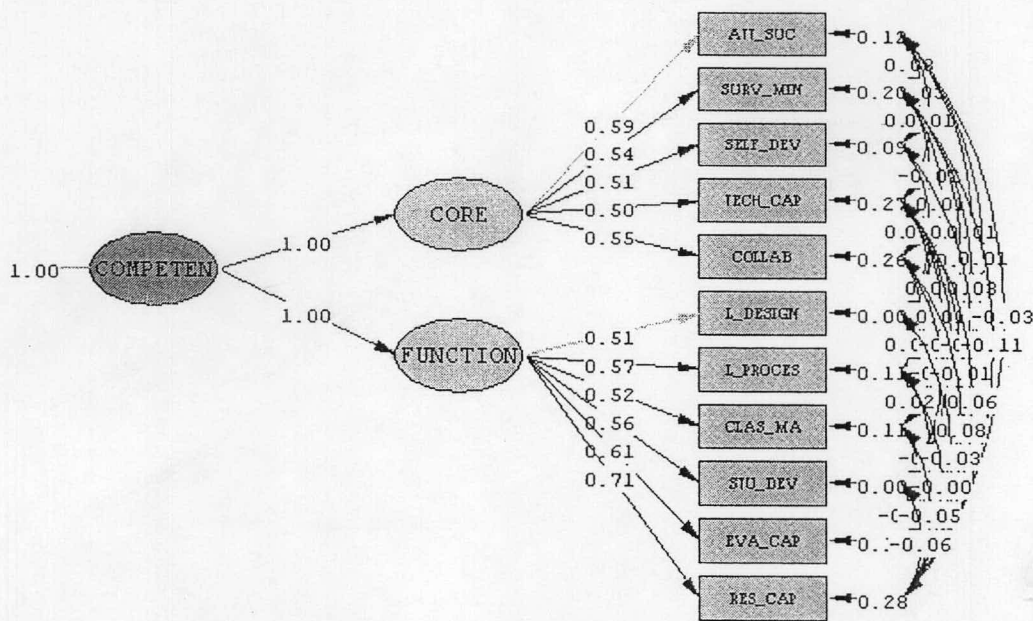
3. การตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ตอบแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 1,565 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratification random sampling) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างองค์ประกอบของสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นมากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล ซึ่งโครงสร้างองค์ประกอบของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core) ประกอบไปด้วย 5 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การมุ่งมั่นจนเกิดผลสัมฤทธิ์ (ATT_ACH) การมีจิตใจรักในการให้บริการ (SERV_MIN) การมุ่งพัฒนาตนเอง (SELF_DEV) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (TECH_CAP) และการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (COLLAB) และสมรรถนะตามสายงาน (Function) ประกอบไปด้วย 6 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ (L_DESIGN) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ (L_PROCES) การบริหารจัดการชั้นเรียน (CLAS_MA) การมุ่งพัฒนาผู้เรียน (STU_DEV) ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (EVA_CAP) และความสามารถการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (RES_CAP)

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่าตัวแปรที่บ่งชี้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทุกสมรรถนะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กัน ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเป็นความสัมพันธ์ทั้งในทิศทางบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.403-0.940 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในส่วนของสมรรถนะหลัก พบว่า สมรรถนะที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (TECH_CAP) กับการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (COLLAB) โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.940 และเมื่อพิจารณาในส่วนของสมรรถนะตามสายงาน พบว่า สมรรถนะที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การออกแบบการเรียนรู้ (L_DESIGN) กับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ (L_PROCES) โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.821 จากการตรวจสอบดู ค่า Bartlett's Test of Sphericity=3495.361, df=55, Sig.=0.000 ค่า KMO เท่ากับ 0.927 แสดงว่าสมรรถนะเหล่านี้มีความสัมพันธ์เพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแผนภาพที่ 4.1 พบว่า โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-square =8.21) ที่องศาอิสระเท่ากับ 12 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1

($P=0.76843$) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.0026 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาโมเดลสมรรถนะหลัก (Core) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละสมรรถนะย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.50-0.59 สมรรถนะที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ การมุ่งมั่นจนเกิดผลสัมฤทธิ์ (ATT_ACH) มีค่าเท่ากับ 0.59 รองลงมาคือ การประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (COLLAB) มีค่าเท่ากับ 0.55 ส่วนสมรรถนะที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (TECH_CAP) มีค่าเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาโมเดลสมรรถนะตามสายงาน (Function) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละสมรรถนะย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.51-0.71 สมรรถนะที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ความสามารถการทําวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (RES_CAP) มีค่าเท่ากับ 0.71 รองลงมาคือ ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (EVA_CAP) มีค่าเท่ากับ 0.61 ส่วนสมรรถนะที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ การออกแบบการเรียนรู้ (L_DESIGN) มีค่าเท่ากับ 0.51 โดยโครงสร้างขององค์ประกอบ นำเสนอได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



Chi-Square=8.21, df=12, P-value=0.76843, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ 4.1 โมเดลโครงสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับ ความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นระบบที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ดังนั้น คุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ การนำเสนอผลงานวิจัยในตอนนี้ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอใน 2 ตอนย่อย คือ ตอนที่หนึ่ง เป็นการนำเสนอผลลัพธ์ที่ใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และตอนที่สองเป็นการนำเสนอคุณภาพของผลลัพธ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลลัพธ์ที่ใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จากเอกสารงานวิจัยของนักการศึกษาต่างๆ ได้แก่ Bowen (1977), Pascarella และ Terenzini (1991) Astin (1993), Chickering (1993) และอัญฐพร หิรัญพุกษ์ (2539) รวมทั้งศึกษาจากเอกสารหนังสือราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้ผลการสังเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการสังเคราะห์ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจากเอกสารและงานวิจัย

ผลลัพธ์	ประเภทของผลลัพธ์	นักวิชาการที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครู
ผลผลิต (Output)	แผนการสอน	สำนักงาน ก.ค.ศ.(2548)
	งานวิจัย	สำนักงาน ก.ค.ศ.(2548)
	บทความทางวิชาการ	สำนักงาน ก.ค.ศ.(2548)
ผลลัพธ์ (Outcomes)	ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ของนักเรียน	Bowen (1977), อัญฐพร หิรัญพุกษ์ (2539), Chickering (1993), Pascarella และ Terenzini (1991), สำนักงาน ก.ค.ศ.(2548), Astin (1993)
	คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน	Bowen (1977), อัญฐพร หิรัญพุกษ์ (2539), Pascarella และ Terenzini (1991), Astin (1993)
	ทัศนคติของนักเรียน	Bowen (1977), อัญฐพร หิรัญพุกษ์ (2539), Pascarella และ Terenzini (1991), Astin (1993)

ตารางที่ 4.2 ผลการสังเคราะห์ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจากเอกสารและงานวิจัย (ต่อ)

ผลลัพธ์	ประเภทของผลลัพธ์	นักวิชาการที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครู
ผลลัพธ์ (Outcomes) (ต่อ)	ทักษะในการปฏิบัติงาน/อาชีพ ของนักเรียน	Bowen (1977), สำนักงาน ก.ค.ศ.(2548) อัญสุพร หิรัญพฤษ (2539), Pascarella และ Terenzini (1991)
	ทักษะการแสวงหาความรู้ ของนักเรียน	สำนักงาน ก.ค.ศ.(2548)
	ทักษะการคิดของนักเรียน	สำนักงาน ก.ค.ศ.(2548), อัญสุพร หิรัญพฤษ (2539), Chickering (1993), Astin (1993)
	ความสามารถทางด้านสังคมของ นักเรียน	Chickering (1993), Pascarella และ Terenzini (1991), Astin (1993)
	บุคลิกภาพ	อัญสุพร หิรัญพฤษ (2539), Chickering (1993)
	การสำเร็จการศึกษา	อัญสุพร หิรัญพฤษ (2539), Pascarella และ Terenzini (1991)
	ความพึงพอใจของนักเรียน	Bowen (1977), Astin (1993)
ผลกระทบ (Impact) (ต่อ)	ความพึงพอใจของผู้ปกครอง	สำนักงาน ก.ค.ศ.(2548)
	ผู้ปกครองให้ความร่วมมือ	สำนักงาน ก.ค.ศ.(2548)
	การได้รับการสนับสนุนและความ พึงพอใจของกรรมการสถานศึกษา	สำนักงาน ก.ค.ศ.(2548)
	ชื่อเสียงของโรงเรียน	สำนักงาน ก.ค.ศ.(2548)
	การให้บริการสังคม	Bowen (1977), สำนักงาน ก.ค.ศ.(2548)

จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูจากเอกสารงานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปเป็นตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 5 ด้านดังนี้ คือ

1.1.1 ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ผลผลิต (Output) ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูตามบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่ง 2 ด้าน คือ

1) การจัดการเรียนรู้ โดยมีผลผลิตที่เป็นตัวชี้วัดย่อยในการจัดการเรียนรู้ 4 ตัวชี้วัด คือ แผนการจัดการเรียนรู้ วิจัยในชั้นเรียน เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบบรายงานคุณภาพผู้เรียน

2) การพัฒนาทางวิชาการ โดยมีผลผลิตที่เป็นตัวชี้วัดย่อยในการพัฒนาทางวิชาการ ใน 3 ตัวชี้วัด คือ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา และเครือข่ายทางวิชาการและประเมินผล

1.1.2 ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน หมายถึง ผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูที่ปรากฏผลที่ตัวผู้เรียน 2 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และทักษะการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน

1.1.3 ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้ปกครอง หมายถึง ผลกระทบ (Outcomes) ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูที่ปรากฏผลที่ตัวผู้ปกครอง คือ ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อคุณภาพผู้เรียน

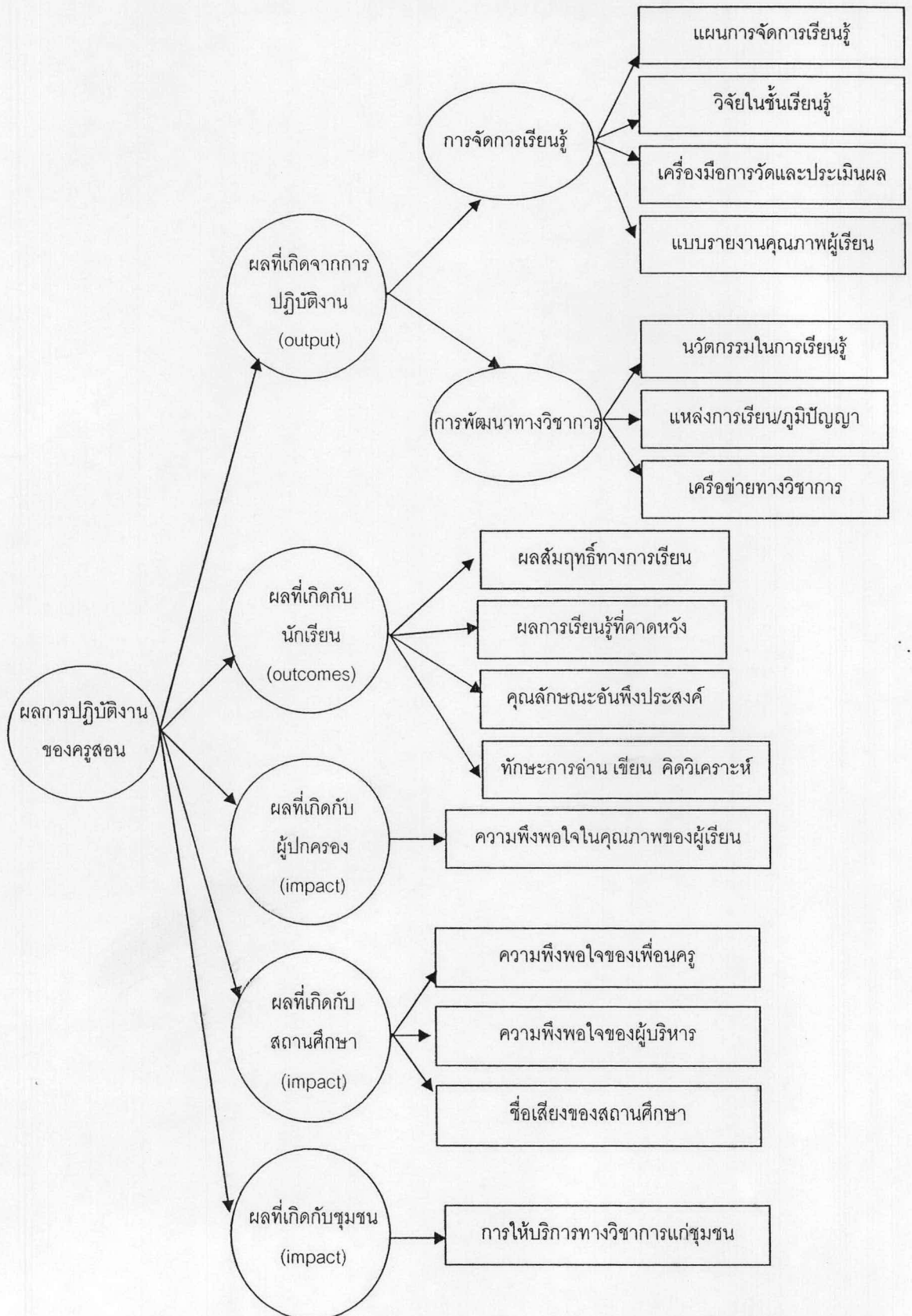
1.1.4 ผลลัพธ์ที่เกิดกับสถานศึกษา หมายถึง ผลกระทบ (Outcomes) ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูที่ปรากฏผลที่สถานศึกษา คือ

- 1) ความพึงพอใจของเพื่อนครู
- 2) ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ชื่อเสียงของครู และสถานศึกษา

1.1.5 ผลลัพธ์ที่เกิดกับชุมชน หมายถึง ผลกระทบ (Outcomes) ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูที่ปรากฏผลที่ชุมชน คือ การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

จากตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังแผนภาพ ต่อไปนี้





แผนภาพที่ 4.2 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและครูผู้สอน

ผู้วิจัยนำตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่ได้สังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไปทำการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 12 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ครู คศ.4 (เชี่ยวชาญ) จำนวน 1 คน ครู คศ.3 (ชำนาญการพิเศษ) จำนวน 4 คน ครู คศ.2 (ชำนาญการ) จำนวน 2 คน และ ครู คศ.1 (ปฏิบัติการ) จำนวน 2 คน โดยประเด็นในการสนทนาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญหรือความจำเป็นในการนำผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของครูเหล่านี้ไปเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งจากการสนทนากลุ่ม ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน 2 ด้าน คือ

1.2.1 ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ผลผลิต (Output) ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูตามบทบาทหน้าที่ที่ตามมาตราฐานตำแหน่ง 2 ด้าน คือ

- 1) การจัดการเรียนรู้ โดยมีผลผลิตที่เป็นตัวชี้วัดย่อยในการจัดการเรียนรู้ 3 ตัวชี้วัด คือ แผนการจัดการเรียนรู้ วิจัยในชั้นเรียน เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 2) การพัฒนาทางวิชาการ โดยมีผลผลิตที่เป็นตัวชี้วัดย่อยในการพัฒนาทางวิชาการ ใน 2 ตัวชี้วัด คือ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และเครือข่ายทางวิชาการและประเมินผล

1.2.2 ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน หมายถึง ผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูที่ปรากฏผลที่ตัวผู้เรียน 4 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และทักษะการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน

ซึ่งจากการสนทนากลุ่มก็มีความคิดที่หลากหลายเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่จะนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

“พี่ว่าดีนะ ถ้าเรานำผลสัมฤทธิ์ของเด็กมาเป็นตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู วัดกันไปเลยว่าครูคนไหนเก่งไม่เก่ง ดูที่คุณภาพของเด็กไปเลย โดยเฉพาะพวกครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษที่มีเงินประจำตำแหน่งเยอะๆคุณภาพของเด็กต้องดีกว่าสมกับที่หลวงเขาให้เงินประจำตำแหน่งเยอะๆ”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2551)

“ ในส่วนของรายงานวิจัยในชั้นเรียนเราสามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดได้ ถ้าเรามีระบบการตรวจสอบว่างานวิจัยชิ้นได้ทำจริง มีการนำมาใช้แก้ไขปัญหาในชั้นเรียนจริง มีนวัตกรรมที่ผ่านการตรวจสอบประสิทธิภาพ ที่สำคัญจะต้องเป็นรายงานที่ทำจริง ๆ ไม่ใช่ made ขึ้นมาเพื่อส่งเป็นผลงานขอเลื่อนวิทยฐานะ”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2551)

“ ที่ว่าตัวชี้วัดที่เป็นแผนการจัดการเรียนรู้ก็เหมือนกับรายงานวิจัยในชั้นเรียนนั้นแหละ ถ้าเรามีระบบการตรวจสอบดี ๆ ว่าแผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นมา มีการนำไปใช้จริง มีการนำไปใช้อย่างครบถ้วนตามที่เขียนมา มีการออกแบบวิธีการสอนที่ดีสอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียน และความสนใจหรือความถนัดของผู้เรียน”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2551)

“ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการพี่ว่าก็ดี ทำให้ครูเรามีโลกทัศน์กว้างขึ้น มีพันธมิตรในด้านวิชาการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างเพื่อนครู ถ้านำตัวนี้ไปเป็นตัวชี้วัดจะเป็นตัวกระตุ้นให้ครูหาเครือข่ายทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น แต่พี่ไม่แน่ใจว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ห่างไกลและมีครูอยู่น้อยจะมีโอกาสสร้างเครือข่ายได้หรือไม่ แต่ก็ลองดูไปก่อนละกัน”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2551)

ซึ่งผลลัพธ์ที่ถูกตัดออกไปได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ความพึงพอใจของผู้บริหารหรือเพื่อนครู และการให้บริการแก่ชุมชนนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ร่วมสนทนากลุ่มให้เหตุผลดังต่อไปนี้

“ ไม่ควรนำความพึงพอใจของผู้ปกครองมาเป็นตัวชี้วัดในการประเมิน เนื่องจากในบางโรงเรียนที่ไกลๆ เป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนจากหลากหลายเผ่าพันธุ์ การขอความร่วมมือจากผู้ปกครองเกี่ยวกับข้อมูลความพึงพอใจเป็นไปได้น้อย และผู้ปกครองไม่สามารถสื่อสารด้วยการอ่าน หรือการเขียนภาษาไทยได้ จึงทำให้ผลการประเมินที่ได้เป็นไปได้ก็น้อยมาก..”

(ผู้บริหาร, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2551)

“ การวัดระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองในแต่ละวิชานั้นจะใช้ไม่ได้ผล ยกตัวอย่างเช่น กรณีที่ได้กที่ไม่ชอบวิชาวิทยาศาสตร์หรือภาษาอังกฤษซึ่งเป็นวิชาที่ยาก ผลการเรียนรู้ในวิชานั้นย่อมต่ำ ทำให้ผู้ปกครองไม่พึงพอใจในคุณภาพของผู้เรียน ทำให้ครูที่สอนในวิชาเหล่านี้เสียเปรียบครูในวิชาอื่นๆ..”

(ครูผู้สอน, สทนากลุ่มเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2551)

“ การวัดระดับความพึงพอใจของเพื่อนครูหรือผู้บริหาร ถ้าโรงเรียนไหนครูในโรงเรียนเป็นมิตรหรือชอบพอรกัน คะแนนที่ได้ก็จะสูง แต่ถ้าโรงเรียนไหนครูไม่ชอบช้หน้ากันคะแนนของครูคนนั้นก็ต่ำไปด้วย อยากให้การประเมินคุณภาพของการปฏิบัติงานวัดที่ตัวครูผู้สอนเลยดีกว่า ไม่อยากให้ไปอิงกับบุคคลอื่นๆ...”

(ครูผู้สอน, สทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

“ การสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน ครูบางคนก็ไม่มีโอกาสได้ไปสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลและมีครูอยู่น้อย ครูบางคนก็ขาดโอกาสเนื่องจากผู้บริหารไม่สนับสนุนบ้าง ขาดงบประมาณในการไปร่วมแข่งขันหรือบางโรงเรียนมักเลือกแต่คนที่มีความหวังที่ได้รับรางวัลไปประกวดแข่งขันมากกว่า เป็นต้น...”

(ครูผู้สอน, สทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

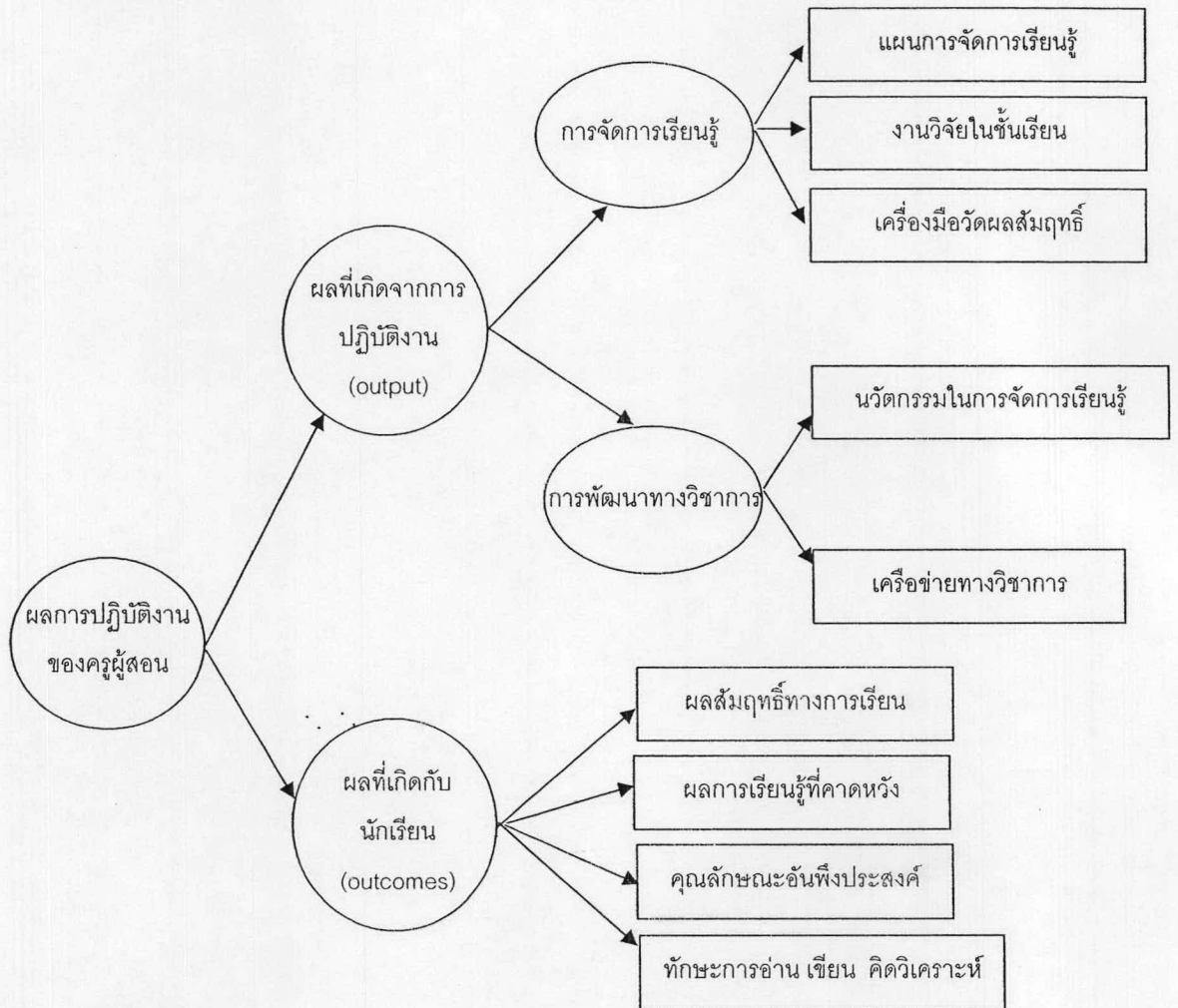
“ การบริการวิชาการให้แก่ชุมชน ตัวชี้วัดนี้เอื้อกับครูบางคน โดยเฉพาะครูที่สอนวิชาแนะแนวที่รับผิดชอบโครงการเยี่ยมบ้าน ครูอนามัย หรือครูที่รับผิดชอบวิชาการหรือทะเบียนวัดผลที่มีผู้ปกครองหรือชุมชนมาประสานขอความร่วมมือทำให้ครูคนอื่นเสียเปรียบในส่วนนี้...”

(ครูผู้สอน, สทนากลุ่มเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2551)

“ อย่างการใช้แหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ผมว่าในบางวิชาก็ไม่จำเป็นต้องใช้แหล่งการเรียนรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นก็สามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีมีประสิทธิภาพ เด็กมีคุณภาพ ผมว่าไม่จำเป็นต้องใช้สิ่งนี้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูหรอก...”

(ผู้บริหาร, สทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

จากตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



แผนภาพที่ 4.3 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ผ่านการสนทนากลุ่มจากผู้บริหารและครูผู้สอน

2. คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ

คุณภาพในการปฏิบัติงานในการวิจัยครั้งนี้ คือ คุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครู โดยผู้วิจัยได้ทำการยกย่องคุณภาพของผลลัพธ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านการวิพากษ์จากผู้บริหารและครูผู้สอน ตามแนวทางการพัฒนาระดับคุณภาพของผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ (Outcomes proficiency indicator scale) ที่ Gander (2006) ได้นำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักพัฒนาหลักสูตรและการสอน โดยเป็นการอธิบายถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ผสมผสานระหว่างกระบวนการทำงาน (work process) กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (competency) บนพื้นฐานของระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทย

ฐานะของครูผู้สอนตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) กำหนดขึ้น และทำการจัดประชุมวิพากษ์ร่างเกณฑ์คุณภาพ (rubric) ในแต่ละผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ จากครูผู้สอนและทำการปรับปรุงแก้ไขเกณฑ์คุณภาพในแต่ละผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ โดยคุณภาพของผลลัพธ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 คุณภาพของแผนการเรียนการสอนของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญ

ระดับ ความเชี่ยวชาญ	คุณภาพผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน
เชี่ยวชาญพิเศษ (คศ. 5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีการวิเคราะห์และกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ครบทุกด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านค่านิยม รวมทั้งด้านกระบวนการทำงาน 2. การกำหนดสาระการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์และกำหนดเนื้อหาสาระในการเรียนรู้ที่มีความเป็นตัวแทนความรู้ทั้งหมด ทั้งในแนวกว้างและลึก เรียงเนื้อหาจากง่ายไปหายาก รวมทั้งมีความทันสมัย ปฏิบัติได้จริง มีความต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น และมีการบูรณาการหรือสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้อีกด้วย 3. กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีกำหนดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีวิธีนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมที่การปฏิบัติทั้งในและนอกห้องเรียน สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน ประสบการณ์จริงและความสนใจของนักเรียน และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกฝนและถ่ายทอดการเรียนรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ๆ รวมทั้ง มีการตรวจสอบความเข้าใจโดยให้ผู้เรียนสรุปและเชื่อมโยงสิ่งที่กำลังเรียนรู้กับสิ่งที่เรียนรู้อย่างผ่านมาแล้วอีกด้วย 4. กระบวนการวัดผลและประเมินผล มีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สิ่งที่ต้องการวัดและการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งมีการใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและมีความน่าเชื่อถืออีกด้วย 5. แหล่งการเรียนรู้ที่ใช้ในแผน มีการใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมีการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นทีม รวมทั้งมีการใช้แหล่งการเรียนรู้ใน สถานการณ์จริงในสังคม ชุมชน ท้องถิ่น หรือวิถีชีวิตของผู้เรียนอีกด้วย 6. มีการเขียนสรุปผลและแนวทางการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละแผนการสอนครูผู้สอน ควรมีการเขียนบรรยายเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียน มีการสรุปหรือบรรยายสภาพการจัดการเรียนการสอน ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะสำหรับการจัดการเรียนการสอนในคราวต่อไป รวมทั้งมีสรุปผลเกี่ยวกับพัฒนาการของนักเรียนหลังจากทำการสอนอีกด้วย

ตารางที่ 4.3 คุณภาพของแผนการเรียนการสอนของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญ (ต่อ)

ระดับความเชี่ยวชาญ	คุณภาพผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน
<p>เชี่ยวชาญ (คศ. 4)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีการวิเคราะห์และกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในแต่ละหน่วยการเรียนรู้อย่างน้อยในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านค่านิยม 2. การกำหนดสาระการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์และกำหนดเนื้อหาสาระในการเรียนรู้ที่มีความเป็นตัวแทนความรู้ทั้งหมด ทั้งในแนวกว้างและลึก เรียงเนื้อหาจากง่ายไปหายาก รวมทั้งมีความทันสมัย ปฏิบัติได้จริง มีความต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น และมีการบูรณาการหรือสัมพันธ์ทั้งภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยกัน 3. กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการกำหนดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีวิธีนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสมสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมที่การปฏิบัติทั้งในและนอกห้องเรียน สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน ประสบการณ์จริงและความสนใจของนักเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกฝนและถ่ายทอดการเรียนรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ๆ อีกด้วย 4. กระบวนการวัดผลและประเมินผล มีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สิ่งที่ต้องการวัดและการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งมีการใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลายอีกด้วย 5. แหล่งการเรียนรู้ที่ใช้ในแผน มีการใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยทำการศึกษาค้นคว้าในลักษณะของงานเดี่ยว 6. มีการเขียนสรุปผลและแนวทางการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละแผนการสอนครูผู้สอน ควรมีการเขียนบรรยายเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียน มีการสรุปหรือบรรยายสภาพการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะสำหรับการจัดการเรียนการสอนในคราวต่อไปอีกด้วย
<p>ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีการวิเคราะห์และกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในแต่ละหน่วยการเรียนรู้อย่างน้อยในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2. การกำหนดสาระการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์และกำหนดเนื้อหาสาระในการเรียนรู้ที่มีความเป็นตัวแทนความรู้ทั้งหมดทั้งในแนวกว้างและลึก เรียงเนื้อหาจากง่ายไปหายาก รวมทั้งมีความทันสมัย ปฏิบัติได้จริงมีความต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่นอีกด้วย 3. กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการกำหนดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีวิธีนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสมสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมที่การปฏิบัติทั้งในและนอกห้องเรียน สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน ประสบการณ์จริงและความสนใจของนักเรียนอีกด้วย 4. กระบวนการวัดผลและประเมินผล มีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สิ่งที่ต้องการวัดและการจัดการเรียนรู้ 5. แหล่งการเรียนรู้ที่ใช้ในแผน มีการใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยทำการศึกษาค้นคว้าในลักษณะของกลุ่มงาน

ตารางที่ 4.3 คุณภาพของแผนการเรียนการสอนของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญ (ต่อ)

ระดับความเชี่ยวชาญ	คุณภาพผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน
ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)(ต่อ)	6. มีการเขียนสรุปผลและแนวทางการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละแผนการสอนครูผู้สอน ควรมีการเขียนบรรยายเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียน มีการสรุป หรือบรรยายสภาพการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่พบในการจัดการเรียน การสอนอีกด้วย
ชำนาญการ (คศ. 2)	1. การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีการวิเคราะห์และกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในแต่ละหน่วย การเรียนรู้อย่างน้อยในด้านความรู้ และด้านทักษะ 2. การกำหนดสาระการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์และกำหนดเนื้อหาสาระในการเรียนรู้ที่มีความเป็น ตัวแทนความรู้ทั้งหมดทั้งในแนวกว้างและลึก เรียงเนื้อหาจากง่ายไปหายาก และมีความทันสมัย ปฏิบัติได้จริงมีความต่อเนื่อง 3. กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการกำหนดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการเลือกรูปแบบการ เรียนรู้ที่สอดคล้องผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีวิธีนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ความสนใจของผู้เรียน 4. กระบวนการวัดผลและประเมินผล มีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้อง เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน และสิ่งที่ต้องการวัด 5. แหล่งการเรียนรู้ที่ใช้ในแผน มีการใช้แหล่งการเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา อย่าง ใดอย่างหนึ่ง 6. มีการเขียนสรุปผลและแนวทางการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละแผนการสอนครูผู้สอน ควรมีการเขียนบรรยายเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียน และมีการ สรุปหรือบรรยายสภาพการจัดการเรียนการสอน
ปฏิบัติการ (คศ. 1)	1. การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีการวิเคราะห์และกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในแต่ละหน่วย การเรียนรู้อย่างน้อยในด้านความรู้ 2. การกำหนดสาระการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์และกำหนดเนื้อหาสาระในการเรียนรู้ที่มีความเป็น ตัวแทนความรู้ทั้งหมดทั้งในแนวกว้างและลึก 3. กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการกำหนดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการเลือกรูปแบบการ เรียนรู้ที่สอดคล้องผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 4. กระบวนการวัดผลและประเมินผล มีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้อง เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 5. แหล่งการเรียนรู้ที่ใช้ในแผน มีการใช้แหล่งการเรียนรู้ภายใน 6. มีการเขียนสรุปผลและแนวทางการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละแผนการสอนครูผู้สอน ควรมีการเขียนบรรยายเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียน

ตารางที่ 4.4 คุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญ

ระดับ ความเชี่ยวชาญ	คุณภาพผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน
เชี่ยวชาญพิเศษ (คศ. 5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชื่อเรื่องของรายงานวิจัยมีการระบุถึงวิธีการศึกษาวิจัย ปัญหาที่เป็นประเด็นวิจัย นวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการ และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา รวมทั้งมีการระบุปีการศึกษาที่ทำการศึกษาวิจัย 2. วัตถุประสงค์ของรายงานวิจัยมีการระบุวิธีการศึกษาที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับขั้นตอนการทำวิจัย รวมทั้งมีการระบุถึงปัญหาวิจัย โดยที่ปัญหาวิจัยและวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกันกับชื่อเรื่อง 3. มีการระบุสภาพปัญหาที่พบในชั้นเรียน โดยมีการนำข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและเป็นปัจจุบันมาใช้อธิบาย ซึ่งมีการระบุแหล่งอ้างอิงของข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ รวมทั้งมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาด้วยวิธีการที่น่าเชื่อถือ 4. มีการระบุนิยามศัพท์เฉพาะตัวแปรและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง นวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการที่ใช้ กลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาอย่างชัดเจนและสามารถวัดได้ 5. มีการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาวิจัย นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ไข้ปัญหา และ มีการนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่มีการเรียงลำดับที่ดีเข้าใจง่าย รวมทั้งมีการสังเคราะห์สรุปเนื้อหาทุกหัวข้อ 6. การออกแบบการวิจัยมีการระบุวิธีการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มเป้าหมายเพียงพอและครอบคลุม มีการออกแบบวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา และมีการออกแบบวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับข้อมูลที่เก็บรวบรวม รวมทั้งมีการออกแบบวิธีการนำเสนอผลการวิจัยที่เหมาะสม 7. เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการวิจัย มีการระบุเทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ไข้ปัญหาที่ชัดเจน มีการระบุถึงแนวคิดพื้นฐานขั้นตอนในการพัฒนาที่ชัดเจน และมีการระบุประสิทธิภาพของนวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการที่ใช้ โดยนวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการที่ใช้แก้ไข้ปัญหามีความแปลกใหม่ และมีความหลากหลาย 8. ขั้นตอนการวิจัยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีการอธิบายรายละเอียดขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย และระยะเวลาในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน โดยมีการจัดทำแผนภูมิแสดงขั้นตอนการดำเนินงาน 9. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความถูกต้องและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด มีความหลากหลาย และมีการระบุที่มาวิธีสร้างและคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างชัดเจน 10. กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยมีการอธิบายรายละเอียดขั้นตอน ระยะเวลา ผู้เก็บรวบรวมและผู้ให้ข้อมูลอย่างชัดเจน โดยมีแผนภูมิแสดงขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบ 11. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีความสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลที่ได้ มีสูตรการคำนวณและการอ้างอิงที่ถูกต้องและชัดเจน รวมทั้งเกณฑ์ที่ใช้ในตัดสินมีความชัดเจนและน่าเชื่อถือ

ตารางที่ 4.4 คุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญ (ต่อ)

ระดับความเชี่ยวชาญ	คุณภาพผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน
เชี่ยวชาญพิเศษ (คศ. 5)(ต่อ)	<p>12. การสรุปและการอภิปรายผล มีการนำเสนอผลศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และปัญหาของการวิจัย และมีการอภิปรายผลการศึกษาโดยการเชื่อมกับงานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้และการพัฒนางานวิจัยในครั้งต่อไป</p> <p>13. งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติและในทางวิชาการ โดยสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกลุ่มเป้าหมายอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน สามารถนำไปเผยแพร่และนำเสนอจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ จนสามารถขยายฐานความรู้เดิม และสร้างองค์ความรู้ใหม่ในวงการศึกษาได้</p>
เชี่ยวชาญ (คศ.4)	<p>1. ชื่อเรื่องของรายงานวิจัยมีการระบุถึงวิธีการศึกษาวิจัย ปัญหาที่เป็นประเด็นวิจัย นวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการ และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่ทำการศึกษาวิจัย</p> <p>2. วัตถุประสงค์ของรายงานวิจัยมีการระบุวิธีการศึกษาที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับขั้นตอนการทำวิจัย รวมทั้งมีการระบุถึงปัญหาวิจัย</p> <p>3. มีการระบุสภาพปัญหาที่พบในชั้นเรียน โดยมีการนำข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและเป็นปัจจุบันมาใช้อธิบาย ซึ่งมีการระบุแหล่งอ้างอิงของข้อมูลสารสนเทศที่ใช้</p> <p>4. มีการระบุนิยามศัพท์เฉพาะตัวแปรและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง นวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการที่ใช้ กลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา</p> <p>5. มีการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาวิจัย นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ไขปัญหา และ มีการนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่มีการเรียงลำดับที่ดีเข้าใจง่าย</p> <p>6. การออกแบบการวิจัยมีการระบุวิธีการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มเป้าหมายเพียงพอและครอบคลุม มีการออกแบบวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา และมีการออกแบบวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับข้อมูลที่เก็บรวบรวม</p> <p>7. เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการวิจัย มีการระบุเทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน มีการระบุถึงแนวคิดพื้นฐานขั้นตอนในการพัฒนาที่ชัดเจน และมีการระบุประสิทธิภาพของนวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการที่ใช้ โดยนวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการที่ใช้แก้ไขปัญหา มีความแปลกใหม่</p> <p>8. ขั้นตอนการวิจัยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีการอธิบายรายละเอียดขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย และระยะเวลาในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน</p> <p>9. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความถูกต้องและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด มีความหลากหลาย และมีการระบุที่มาวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างชัดเจน</p> <p>10. กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยมีการอธิบายรายละเอียดขั้นตอน ระยะเวลา ผู้เก็บรวบรวมและผู้ให้ข้อมูลอย่างชัดเจน</p> <p>11. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีความสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลที่ได้ มีสูตรการคำนวณและการอ้างอิงที่ถูกต้องและชัดเจน</p>

ตารางที่ 4.4 คุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญ (ต่อ)

ระดับความเชี่ยวชาญ	คุณภาพผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน
เชี่ยวชาญ (คศ.4)	<p>12. การสรุปและการอภิปรายผล มีการนำเสนอผลศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และปัญหาของการวิจัย และมีการอภิปรายผลการศึกษาโดยการเชื่อมกับงานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้</p> <p>13. งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติและในทางวิชาการ โดยสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกลุ่มเป้าหมายอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน สามารถนำไปเผยแพร่และนำเสนอจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ จนสามารถขยายฐานความรู้เดิมในวงการวิชาการได้</p>
ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)	<p>1. ชื่อเรื่องของรายงานวิจัยมีการระบุถึงวิธีการศึกษาวิจัย ปัญหาที่เป็นประเด็นวิจัย นวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการที่ทำการศึกษาวิจัย</p> <p>2. วัตถุประสงค์ของรายงานวิจัยมีการระบุวิธีการศึกษาและมีความสอดคล้องกับขั้นตอนการวิจัย</p> <p>3. มีการระบุสภาพปัญหาที่พบในชั้นเรียน โดยมีการนำข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและเป็นปัจจุบันมาใช้อธิบาย</p> <p>4. มีการระบุนิยามศัพท์เฉพาะตัวแปรและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง นวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการที่ใช้</p> <p>5. มีการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาวิจัย นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ไขปัญหา และมีการนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <p>6. การออกแบบการวิจัยมีการระบุวิธีการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มเป้าหมายเพียงพอและครอบคลุม มีการออกแบบวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา</p> <p>7. เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการวิจัย มีการระบุเทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน มีการระบุถึงแนวคิดพื้นฐานขั้นตอนในการพัฒนาที่ชัดเจน และมีการระบุประสิทธิภาพของนวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการที่ใช้</p> <p>8. ขั้นตอนการวิจัยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีการอธิบายรายละเอียดขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยอย่างชัดเจน</p> <p>9. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความถูกต้องและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดและมีความหลากหลาย</p> <p>10. กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยมีการอธิบายรายละเอียดขั้นตอน และระยะเวลาอย่างชัดเจน</p> <p>11. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีความสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลที่ได้ มีสูตรการคำนวณที่ถูกต้อง</p> <p>12. การสรุปและการอภิปรายผล มีการนำเสนอผลศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และปัญหาของการวิจัย และมีการอภิปรายผลการศึกษาโดยการเชื่อมกับงานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง</p> <p>13. งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติและในทางวิชาการ โดยสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกลุ่มเป้าหมายอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน สามารถนำไปเผยแพร่และนำเสนอจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ</p>

ตารางที่ 4.4 คุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญ (ต่อ)

ระดับความเชี่ยวชาญ	คุณภาพผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน
<p>ชำนาญการ (คศ.2)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชื่อเรื่องของรายงานวิจัยมีการระบุถึงวิธีการศึกษาวิจัย ปัญหาที่เป็นประเด็นวิจัยในการศึกษาวิจัย 2. วัตถุประสงค์ของรายงานวิจัยมีการระบุวิธีการศึกษาที่ชัดเจน 3. มีการระบุสภาพปัญหาที่พบในชั้นเรียน โดยมีการนำข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพปัญหามาใช้อธิบาย 4. มีการระบุนิยามศัพท์เฉพาะตัวแปรและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง 5. มีการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาวิจัยและนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ไข้ปัญหา 6. การออกแบบการวิจัยมีการระบุวิธีการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มเป้าหมายเพียงพอและครอบคลุม 7. เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการวิจัย มีการระบุเทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ไข้ปัญหาที่ชัดเจน มีการระบุถึงแนวคิดพื้นฐานขั้นตอนในการพัฒนาที่ชัดเจน 8. ขั้นตอนการวิจัยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 9. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความถูกต้องและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด 10. กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยมีการอธิบายรายละเอียดขั้นตอนอย่างชัดเจน 11. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีความสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลที่ได้ 12. การสรุปและการอภิปรายผล มีการนำเสนอผลศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และปัญหาของการวิจัย 13. งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ในทางปฏิบัติและในทางวิชาการ โดยสามารถแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกลุ่มเป้าหมายอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน
<p>ปฏิบัติการ (คศ.1)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการระบุชื่อเรื่องของรายงานวิจัยโดยมีการระบุถึงวิธีการศึกษาวิจัย 2. มีการระบุวัตถุประสงค์ของรายงานวิจัย 3. มีการระบุสภาพปัญหาที่พบในชั้นเรียน 4. มีการระบุนิยามศัพท์เฉพาะตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 5. มีการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาวิจัย 6. การออกแบบการวิจัยมีการระบุวิธีการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา 7. มีการระบุเทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ไข้ปัญหาที่ชัดเจน 8. มีการระบุขั้นตอนการวิจัย 9. มีการระบุเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 10. มีการระบุถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน 11. มีการระบุสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 12. มีการสรุปผลการวิจัย 13. งานวิจัยสามารถแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้

ตารางที่ 4.5 คุณภาพของเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญ

ระดับความเชี่ยวชาญ	คุณภาพผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน
เชี่ยวชาญพิเศษ (คศ. 5)	<p>ลักษณะของเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ควรมีลักษณะ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการวางแผนการพัฒนาเครื่องมือวัดที่ดี ซึ่งได้แก่ มีการจัดทำแผนผังข้อสอบ มีการจัดทำคุณลักษณะของข้อสอบ(Item spec) มีการกำหนดน้ำหนักของข้อสอบในแบบวัด 2. มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่น่าเชื่อถือและเป็นระบบ ซึ่งได้แก่ มีการร่างและบรรณาธิการข้อสอบ มีการทดลองข้อสอบ มีการวิเคราะห์หาคุณภาพข้อสอบ และมีการปรับปรุงแก้ไข 3. เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพตามมาตรฐาน เช่น มีการหาค่าความยากง่าย มีค่าอำนาจจำแนก ค่าความเที่ยง ค่าความตรงเชิงเนื้อหา และค่าความตรงเชิงโครงสร้าง 4. มีนำผลที่ได้จากการวัดไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งนำไปปรับปรุงคุณภาพของแบบสอบ และพัฒนาคลังข้อสอบ
เชี่ยวชาญ (คศ.4)	<p>ลักษณะของเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ควรมีลักษณะ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการวางแผนการพัฒนาเครื่องมือวัดที่ดี ซึ่งได้แก่ มีการจัดทำแผนผังข้อสอบ มีการจัดทำคุณลักษณะของข้อสอบ(Item spec) 2. มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่เป็นระบบ ซึ่งได้แก่ มีการร่างและบรรณาธิการข้อสอบ มีการทดลองข้อสอบ มีการวิเคราะห์หาคุณภาพข้อสอบ 3. เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพตามมาตรฐาน เช่น เครื่องมือมีความเหมาะสมกับวัย มีความเป็นปรนัยและصدقในการนำไปใช้ มีการหาค่าความยากง่าย มีการหาค่าความยากง่าย มีค่าอำนาจจำแนก ค่าความเที่ยง และค่าความตรงเชิงเนื้อหา 4. มีนำผลที่ได้จากการวัดไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งนำไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และนำไปพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือในการวัด
ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการวางแผนการพัฒนาเครื่องมือวัด ซึ่งได้แก่ มีการจัดทำแผนผังข้อสอบ 2. มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเป็นระบบ ซึ่งได้แก่ มีการร่างและบรรณาธิการข้อสอบ มีการทดลองข้อสอบ มีการวิเคราะห์หาคุณภาพข้อสอบ 3. เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพน่าเชื่อถือ เช่น เครื่องมือมีความเหมาะสมกับวัย มีความเป็นปรนัยและصدقในการนำไปใช้ มีการหาค่าความยากง่าย มีค่าอำนาจจำแนก ค่าความเที่ยง 4. มีนำผลที่ได้จากการวัดไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน และการเรียนการสอน
ชำนาญการ (คศ.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกำหนดจุดประสงค์และระบุเนื้อหาที่ต้องการวัด 2. มีการกำหนดแบบแผนข้อสอบและมีการยกร่างและตรวจสอบทบทวนข้อสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3. เครื่องมือมีความเหมาะสมกับวัย มีความเป็นปรนัยและصدقในการนำไปใช้ 4. มีนำผลที่ได้จากการวัดไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน
ปฏิบัติการ (คศ.1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการพัฒนาประยุกต์หรือนำเครื่องมือวัดที่มีอยู่แล้วปรับใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์ 2. เครื่องมือที่นำมาใช้มีวิเคราะห์หาคุณภาพ เช่น มีการหาค่าความยากง่าย มีค่าอำนาจจำแนก 3. เครื่องมือมีความเหมาะสมกับวัย 4. มีการรายงานผลการเรียนให้ผู้เรียนทราบ

ตารางที่ 4.6 คุณภาพของนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญ

ระดับความเชี่ยวชาญ	คุณภาพผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน
<p>เชี่ยวชาญพิเศษ (คศ. 5)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการระบุชื่อนวัตกรรม เนื้อหา และกลุ่มตัวอย่างอย่างชัดเจน นวัตกรรมที่พัฒนาสอดคล้องกับสภาพปัญหา เนื้อหาความรู้ ระดับความสามารถของผู้เรียน รูปแบบการจัดการเรียนรู้ 2. มีการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่พบ โดยมีการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และรูปแบบนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการพัฒนานวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ 3. นวัตกรรมมีที่พัฒนาขึ้นมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการใช้สีสันน่าสนใจ สอดคล้องความสนใจและความถนัดของผู้เรียน และมีความแปลกใหม่สำหรับผู้เรียน รวมทั้งมีความสอดคล้องกับชีวิตประจำวันหรือประสบการณ์จริงของผู้เรียน 4. นวัตกรรมสามารถใช้แก้ปัญหาในกลุ่มเป้าหมายห้องเรียนและเด็กในชั้นเรียนอื่น รวมทั้งใช้แก้ปัญหาสำหรับเด็กในโรงเรียนอื่นๆที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ 5. ในการพัฒนานวัตกรรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูภายในสถานศึกษา ต่างสถานศึกษา ภายในจังหวัดและต่างจังหวัด รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานต้นสังกัด และคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา 6. คู่มือการใช้งานนวัตกรรมที่มีการระบุวัตถุประสงค์ในการใช้ วิธีการพัฒนานวัตกรรม ขั้นตอนการใช้ครบทุกขั้นตอน และประสิทธิภาพของนวัตกรรม รวมทั้งมีการระบุเกณฑ์ในการตัดสินพัฒนาการที่เกิดขึ้นของผู้เรียนหลังจากใช้นวัตกรรมอย่างชัดเจน 7. มีการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียง และมีการนำเสนอหรือเผยแพร่นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นภายในสถานศึกษา ระดับกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา และระดับเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งในระดับชาติ
<p>เชี่ยวชาญ (คศ.4)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการระบุชื่อนวัตกรรม เนื้อหา และกลุ่มตัวอย่างอย่างชัดเจน นวัตกรรมที่พัฒนาสอดคล้องกับสภาพปัญหา เนื้อหาความรู้ และระดับความสามารถของผู้เรียน 2. มีการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่พบ โดยมีการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน รวมทั้งรูปแบบนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ 3. นวัตกรรมมีที่พัฒนาขึ้นมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการใช้สีสันน่าสนใจ สอดคล้องความสนใจและความถนัดของผู้เรียน และมีความแปลกใหม่สำหรับผู้เรียน 4. นวัตกรรมสามารถใช้แก้ปัญหาในกลุ่มเป้าหมายห้องเรียนและเด็กในชั้นเรียนอื่น 5. ในการพัฒนานวัตกรรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูภายในสถานศึกษา ต่างสถานศึกษา ภายในจังหวัดและต่างจังหวัด รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานต้นสังกัด 6. คู่มือการใช้งานนวัตกรรมที่มีการระบุวัตถุประสงค์ในการใช้ วิธีการพัฒนานวัตกรรม ขั้นตอนการใช้ครบทุกขั้นตอน และประสิทธิภาพของนวัตกรรม 7. มีการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียง และมีการนำเสนอหรือเผยแพร่นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นภายในสถานศึกษา ระดับกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา และระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ตารางที่ 4.6 คุณภาพของนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญ (ต่อ)

ระดับความเชี่ยวชาญ	คุณภาพผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน
<p>ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการระบุชื่อนวัตกรรม เนื้อหา และกลุ่มตัวอย่างอย่างชัดเจน นวัตกรรมที่พัฒนาสอดคล้องกับสภาพปัญหา และเนื้อหาความรู้ 2. มีการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่พบ โดยมีการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน 3. นวัตกรรมมีที่พัฒนาขึ้นมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการใช้สีสันน่าสนใจ สอดคล้องความสนใจและความถนัดของผู้เรียน 4. นวัตกรรมสามารถใช้แก้ปัญหากลุ่มเป้าหมายห้องเรียนได้ทุกคน 5. ในการพัฒนานวัตกรรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูภายในสถานศึกษา ต่างสถานศึกษา ภายในจังหวัดและต่างจังหวัด 6. คู่มือการใช้งานนวัตกรรมที่มีการระบุวัตถุประสงค์ในการใช้ วิธีการพัฒนานวัตกรรม และขั้นตอนการใช้ครบทุกขั้นตอน 7. มีการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียง และมีการนำเสนอหรือเผยแพร่ นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นภายในสถานศึกษา และระดับกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา
<p>ชำนาญการ (คศ.2)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการระบุชื่อนวัตกรรม เนื้อหา และกลุ่มตัวอย่างอย่างชัดเจน นวัตกรรมที่พัฒนาสอดคล้องกับสภาพปัญหา 2. มีการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่พบ โดยมีการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ 3. นวัตกรรมมีที่พัฒนาขึ้นมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการใช้สีสันน่าสนใจ 4. นวัตกรรมสามารถใช้แก้ปัญหากลุ่มเป้าหมายห้องเรียนได้บางคน 5. ในการพัฒนานวัตกรรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูภายในสถานศึกษา ต่างสถานศึกษา ภายในจังหวัด 6. คู่มือการใช้งานนวัตกรรมที่มีการระบุวัตถุประสงค์ในการใช้ และวิธีการพัฒนานวัตกรรมชัดเจน 7. มีการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียง และมีการนำเสนอหรือเผยแพร่ นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นภายในสถานศึกษา
<p>ปฏิบัติการ (คศ.1)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการระบุชื่อนวัตกรรม เนื้อหา และกลุ่มตัวอย่างอย่างชัดเจน 2. มีการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่พบ 3. นวัตกรรมมีที่พัฒนาขึ้นมีรูปแบบที่หลากหลาย 4. นวัตกรรมสามารถใช้แก้ปัญหากลุ่มเป้าหมายห้องเรียนได้ 5. ในการพัฒนานวัตกรรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูภายในสถานศึกษา 6. คู่มือการใช้งานนวัตกรรมที่มีการระบุวัตถุประสงค์ในการใช้ และวิธีการพัฒนานวัตกรรม 7. มีการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียง

ตารางที่ 4.7 คุณภาพของเครือข่ายการเรียนรู้ของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญ

ระดับความเชี่ยวชาญ	คุณภาพผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน
เชี่ยวชาญพิเศษ (คศ. 5)	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพในระดับประเทศ โดยมีบทบาทเป็นหัวหน้าเครือข่ายคอยให้คำปรึกษาทางวิชาการให้แก่เครือข่ายที่มีสมาชิกเครือข่ายทั้งในและนอกโรงเรียน รวมทั้งเป็นสมาชิกเครือข่ายทางการศึกษาในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ
เชี่ยวชาญ (คศ. 4)	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพในระดับภาค โดยมีบทบาทเป็นหัวหน้าเครือข่ายคอยให้คำปรึกษาทางวิชาการให้แก่เครือข่ายที่มีสมาชิกเครือข่ายทั้งในและนอกโรงเรียน รวมทั้งเป็นสมาชิกเครือข่ายทางการศึกษาในระดับชาติ
ชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพในเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีบทบาทเป็นหัวหน้าเครือข่ายคอยให้คำปรึกษาทางวิชาการให้มีสมาชิกเครือข่ายภายในโรงเรียน นอกจากนี้ยังเป็นหัวหน้าเครือข่ายในระดับกลุ่มโรงเรียน
ชำนาญการ (คศ. 2)	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพในระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีบทบาทเป็นสมาชิกเครือข่ายที่มีสมาชิกเครือข่ายทั้งในและนอกโรงเรียน นอกจากนี้ยังเป็นสมาชิกเครือข่ายในระดับกลุ่มโรงเรียน
ปฏิบัติการ (คศ. 1)	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพในระดับกลุ่มโรงเรียน โดยมีบทบาทเป็นสมาชิกเครือข่ายที่มีสมาชิกเครือข่ายทั้งในและนอกโรงเรียน นอกจากนี้ยังเป็นสมาชิกเครือข่ายในระดับกลุ่มโรงเรียน

ตารางที่ 4.8 คุณภาพของผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญ

ระดับ ความเชี่ยวชาญ	คุณภาพผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน
เชี่ยวชาญพิเศษ (คศ. 5)	จำนวนร้อยละนักเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาที่สอนอยู่ในระดับน่าพอใจ มีผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในวิชาที่สอนครบตามเกณฑ์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผ่านเกณฑ์ตามที่โรงเรียนตั้งไว้ และมีทักษะการอ่าน เขียนสื่อความ และการคิด วิเคราะห์ผ่านเกณฑ์
เชี่ยวชาญ (คศ.4)	จำนวนร้อยละนักเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาที่สอนอยู่ในระดับน่าพอใจ มีผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในวิชาที่สอนครบตามเกณฑ์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผ่านเกณฑ์ตามที่โรงเรียนตั้งไว้ และมีทักษะการอ่าน เขียนสื่อความ และการคิด วิเคราะห์ผ่านเกณฑ์
ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)	จำนวนร้อยละนักเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาที่สอนอยู่ในระดับน่าพอใจ มีผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในวิชาที่สอนครบตามเกณฑ์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผ่านเกณฑ์ตามที่โรงเรียนตั้งไว้ และมีทักษะการอ่าน เขียนสื่อความ และการคิด วิเคราะห์ผ่านเกณฑ์
ชำนาญการ (คศ.2)	จำนวนร้อยละนักเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาที่สอนอยู่ในระดับน่าพอใจ มีผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในวิชาที่สอนครบตามเกณฑ์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผ่านเกณฑ์ตามที่โรงเรียนตั้งไว้ และมีทักษะการอ่าน เขียนสื่อความ และการคิด วิเคราะห์ผ่านเกณฑ์
ปฏิบัติการ (คศ.1)	จำนวนร้อยละนักเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาที่สอนอยู่ในระดับน่าพอใจ มีผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในวิชาที่สอนครบตามเกณฑ์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผ่านเกณฑ์ตามที่โรงเรียนตั้งไว้ และมีทักษะการอ่าน เขียนสื่อความ และการคิด วิเคราะห์ผ่านเกณฑ์

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้น ผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ

การนำเสนอผลงานวิจัยในตอนนี้เป็นการนำเสนอระบบที่ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาขึ้น ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะขอนำเสนอใน 4 ตอนย่อย คือ ตอนที่หนึ่ง ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตอนที่สอง ผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตอนที่สาม ผลการออกแบบร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตอนที่สี่ ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และตอนที่ห้า บทสรุปที่ได้จากการทดลองระบบการประเมินผลในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

การศึกษาวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพการประเมินผลในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 12 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน แยกได้เป็นองค์ประกอบย่อยๆ ดังนี้

1.1 ด้านปัจจัย

จากการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับองค์ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอน ซึ่งได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมินผล บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล เนื้อหาสาระหรือมาตรฐานที่ใช้ที่ใช้ในการประเมินผล รูปแบบหรือวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล และระยะเวลาในการประเมินผล เป็นต้น ซึ่งจากการวิเคราะห์สรุป ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยในด้านปัจจัยนำเข้าของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน

องค์ประกอบย่อย	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจากการสนทนากลุ่ม
1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู	1. เพื่อให้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการขอเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะให้สูงขึ้น 2. เพื่อให้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล	1. ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย 2. ครูผู้สอน
3. เนื้อหาสาระหรือมาตรฐานที่ใช้ที่ใช้ในการประเมินผล	1. บุคลิกภาพและการปฏิบัติตน 2. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน 3. คุณธรรมจริยธรรม 4. กระบวนการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 4.9 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยในด้านปัจจัยนำเข้าของของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจากการสนทนากลุ่ม
4. รูปแบบหรือวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน	1. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้แทน 2. ประเมินตนเอง
5. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล	1. การเขียนรายงาน (Free-form essay) 2. วิธีจัดบันทึกปริมาณงานใช้กับงานประจำที่ทำตามแบบแผน 3. การสังเกตการณ์ในห้องเรียน (Classroom observation) 4. มาตรฐานประเมินค่า (Rating scales)
6. ระยะเวลาในการประเมินผล	1. ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง ช่วงก่อนพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2. ปีการศึกษาละครั้งเดียว

ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมิน มีดังนี้

“ส่วนใหญ่ที่โรงเรียนจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงใกล้พิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้ครูในโรงเรียนได้รายงานผลงานในการปฏิบัติของตนเอง เวลาพิจารณาความดีความชอบผู้บริหารได้สบายใจ เขาจะได้ไม่เถียงเรา เขาเรียกว่าจําานด้วยหลักฐาน..”

(ผู้บริหาร, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

“ที่โรงเรียนส่วนใหญ่ครูจะเป็นคนนำแบบประเมินที่จะใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะไปให้ผู้บริหารประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง ใ้ส่วนที่ประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนที่โรงเรียนไม่ค่อยมี มีแต่ให้เขียนรายงานการปฏิบัติงานประจำปี..”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน มีดังนี้

“ถ้าเป็นโรงเรียนเล็กๆผู้บริหารจะเป็นผู้ประเมินเอง แต่ก็ไม่มีขั้นตอนวิธีการมากนัก ใช้การสังเกตการทำงานเอาเป็นส่วนใหญ่ แต่ถ้าเป็นโรงเรียนใหญ่เขาจะมีการดำเนินการเป็นระบบมีหัวหน้าสายชั้นเป็นผู้ประเมินก่อน หัวหน้าระดับเป็นผู้กลั่นกรองอีกที แล้วค่อยมาถึงผู้บริหาร..”

(ผู้บริหาร, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

“..ที่โรงเรียนส่วนใหญ่ครูจะเป็นคนนำแบบประเมินที่จะใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะไปให้ผู้บริหารประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง ใ้ส่วนที่ประเมินเพื่อ

ปรับปรุงการเรียนการสอนที่โรงเรียนไม่ค่อยมี มีแต่ให้เขียนรายงานการปฏิบัติงานประจำปี..”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับเนื้อหาสาระหรือเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ประเมิน มีดังนี้

“...ที่โรงเรียนผมจะดูที่ความมุ่งมั่นตั้งใจและความเสียสละของครูผู้สอน หลังจากนั้นจะดูที่กระบวนการจัดการเรียนรู้ ตอนหลังนี้ตั้งแต่มีการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เริ่มมีการประเมินสมรรถนะ และคุณธรรมจริยธรรม...”

(ผู้บริหาร, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

“..ที่โรงเรียนบางวัน ผอ. ก็เข้ามาดูครูจัดการเรียนการสอนทำเอาเราเกร็งไปเหมือนกัน..แต่เวลาพิจารณาความดีความชอบประจำปีผู้บริหารจะให้เราเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานตลอดภาคเรียนเราทำอะไรบ้าง.”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

“...ที่โรงเรียนผมจะใช้รูปแบบผสมผสานระหว่างการประเมินโดยผู้บังคับบัญชากับการประเมินตนเอง เพื่อจะได้ไม่มีใครได้เปรียบเสียเปรียบกัน โดยให้ครูทุกคนประเมินตนเองมาก่อน แล้วผู้บังคับบัญชาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ...”

(ผู้บริหาร, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

“..ที่โรงเรียน ผอ. ก็เป็นคนประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแต่เพียงผู้เดียว..ครูไม่ค่อยได้มีส่วนร่วมหรอก..”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน มีดังนี้

“บางที่ทุกครั้งก่อนพิจารณาความดีความชอบ หรือทุกสิ้นปีการศึกษา ผอ. จะให้พวกครูผู้สอนแต่ละคนเขียนรายงานผลการปฏิบัติงาน สงสัยจะใช้แบบรายงานนี้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน..”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

“บางที ผอ. ก็จะมาสังเกตพวกครูทำการสอน แต่ในช่วงที่ครูจะทำการประเมินแบบ วฐ. เพื่อเลื่อนวิทยฐานะจะเป็นแบบประเมินแบบ 5 4 3 2 1 ให้พวกครูผู้สอนแต่ละคนประเมินตนเอง ด้วยดินสอก่อนเดี่ยว ผอ. กลั่นกรองอีกที..”

(ครูผู้สอน, สนนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับระยะเวลาในการประเมิน มีดังนี้

“บางทีทุกครั้งก่อนพิจารณาความดีความชอบ หรือทุกสิ้นปีการศึกษา ผอ. จะให้พวกครูผู้สอนแต่ละคนเขียนรายงานผลการปฏิบัติงาน ส่งสั้จะใช้แบบรายงานนี้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน..”

(ครูผู้สอน, สนนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

1.2 ด้านกระบวนการ

จากการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับองค์ประกอบด้วยกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอน ซึ่งได้แก่ การอบรมให้ความรู้แก่ผู้ประเมิน ขั้นตอนการประเมินผล การกำกับติดตาม เป็นต้น ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้ ตารางที่ 4.10 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยในด้านกระบวนการของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน

องค์ประกอบย่อย	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจากการสนทนากลุ่ม
1. การอบรมให้ความรู้แก่ผู้ประเมิน	1. ใช้กระบวนการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 2. การศึกษาหาความรู้ตนเองจากแหล่งต่างๆ เช่น หนังสือตำราวิชาการ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น
2. ขั้นตอนการประเมินผล	1. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 2. ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วน 3. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประมวลผลจากเกณฑ์ที่กำหนด
3. การกำกับติดตาม	ผู้บริหารจะดำเนินกำกับติดตามผลการประเมินในทุกสิ้นปีการศึกษา
4. การสรุปหรืออภิปรายผลร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับครูผู้สอน	ไม่มีการดำเนินงานในส่วนนี้

ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน มีดังนี้

“ส่วนใหญ่ความรู้เกี่ยวกับการประเมินนั้นทางโรงเรียนเคยเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลให้ครูผู้สอนในโรงเรียน ตั้งแต่โรงเรียนเริ่มมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน”

(ผู้บริหาร, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

“บางทีผมก็เรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานจากเอกสารที่สำนักพิมพ์ต่างๆเขียนขาย โดยเฉพาะอย่างเอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลเพื่อเลื่อนวิทยฐานะมีเครื่องมือในการประเมินแถมให้ด้วย..”

(ผู้บริหาร, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับขั้นตอนการประเมิน มีดังนี้

“ที่โรงเรียนเป็นโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดมีครูจำนวนมาก จะมีการแต่งตั้งคณะประเมินผล โดยส่วนใหญ่จะเป็นหัวหน้าสายชั้น ทำการประเมินผลและวิเคราะห์ผลรวมทั้งรายงานผลให้ครูทราบ...”

(ผู้ช่วยผู้บริหาร, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับขั้นตอนการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

“ส่วนใหญ่ผู้บริหารจะคอยเร่งให้ครูผู้สอนรีบทำการเขียนรายงานผลการปฏิบัติงาน...”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

“ที่โรงเรียน ผอ. จะทำการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติของครูผ่านทางผู้ช่วย ผอ. และผู้ช่วยก็จะทำการสอบถามจากหัวหน้าสายชั้นอีกทีหนึ่ง...”

(ผู้ช่วยผู้บริหาร, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการสรุปผลหรืออภิปรายผลร่วมกันกับครูผู้สอน มีดังนี้

“ส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้มีส่วนในการพิจารณาผลการประเมินร่วมกับผู้บริหารหรือทีมประเมินเลย ส่วนใหญ่พอประเมินผลเสร็จก็รายงานผลเลย ไม่มีโอกาสได้ชี้แจงเลย...”

(ครูผู้สอน, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

1.3 ด้านผลผลิต

จากการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับองค์ประกอบด้วยผลผลิตในการประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอน ซึ่งได้แก่ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นต้น ซึ่งจากการวิเคราะห์สรุป ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.11 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยในด้านผลผลิตของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน

องค์ประกอบย่อย	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจากการสนทนากลุ่ม
ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	1. รายงานผลการประเมินเป็นรายบุคคล 2. รายงานผลการประเมินในภาพรวมของสถานศึกษา

ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการสรุปผลหรืออภิปรายผลร่วมกันกับครูผู้สอน มีดังนี้

“ที่โรงเรียนจะมีการนำเสนอผลการประเมินเป็นรายบุคคลและในภาพรวมของโรงเรียน หรือสายชั้น ...”

(ผู้ช่วยผู้บริหาร, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

1.4 ด้านข้อมูลป้อนกลับ

จากการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับองค์ประกอบด้วยผลผลิตในการประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอน ซึ่งได้แก่ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นต้น ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยในด้านข้อมูลป้อนกลับของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน

องค์ประกอบย่อย	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจากการสนทนากลุ่ม
1. การประเมินซ้ำและตรวจสอบทบทวนผลการประเมิน	การตรวจสอบร่องรอยหลักฐานเพื่อยืนยันผลการประเมิน
2. การสื่อสารผลการประเมินไปยังครูผู้สอน	ชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานใส่ในแฟ้มสะสมงาน
3. การทำแผนอบรมและพัฒนาให้แก่ครูผู้สอน	ไม่มีการทำแผนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการประเมินซ้ำหรือตรวจสอบทบทวนผลการประเมิน มีดังนี้

“ส่วนใหญ่ผมจะทำการตรวจสอบทบทวนโดยการตรวจสอบร่องรอยหลักฐาน หรือสอบถามจากทีมประเมินหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการอีกที่ ...”

(ผู้บริหาร, สนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

“ส่วนใหญ่ ผอ. ที่โรงเรียนจะพิจารณาผลการประเมินร่วมกับทีมประเมิน รong ผอ.หรือหัวหน้าสายชั้น เพื่อทำการทบทวนและพิจารณาผลการประเมินที่ได้ จากทีมประเมิน บางทีก็เรียกครูไปสอบถาม แต่ส่วนใหญ่ครูไม่ค่อยถูกเรียกไป สอบถามหรือก็มีแต่รong ผอ....”

(ครูผู้สอน, สนนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการสื่อสารผลการ ประเมินไปยังครูผู้สอน มีดังนี้

“ส่วนใหญ่พอประเมินแล้ว จะนำผลการประเมินและรายงานผลการ ปฏิบัติงานไปเก็บไว้ในแฟ้มสะสมงานของครูแต่ละคน แต่ไม่ติดประกาศเหมือน ผลการประเมินของนักเรียน....”

(ครูผู้สอน, สนนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำแผนอบรม และพัฒนาให้แก่ครูผู้สอน มีดังนี้

“ส่วนใหญ่เราจะนำผลการประเมินไปเก็บใส่แฟ้มสะสมงานของครูผู้สอน แต่เกี่ยวกับการทำแผนนั้นทางโรงเรียนจะให้ครูผู้สอนแต่ละคนทำการพัฒนา ตนเอง โดยทางโรงเรียนไม่ได้เป็นฝ่ายพัฒนาครูผู้ตามข้อบกพร่องของแต่ละคน”

(ผู้บริหาร, สนนากลุ่มเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2551)

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนในสถานศึกษาในปัจจุบัน พบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนในปัจจุบัน ยังมีรูปแบบการดำเนินงานที่ยังไม่ค่อยชัดเจนเป็นรูปธรรม และยังไม่ค่อยมีบทบาทสำคัญเท่าไรใน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา รวมทั้งครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ที่ถูกประเมินไม่ค่อยได้มี ส่วนร่วมในการประเมินผลมากนัก ตั้งแต่การร่วมวางแผน ร่วมประเมินผล และร่วมรับทราบผล การประเมินอีกด้วย

2. ผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจาก เอกสารงานวิจัยทางวิชาการของนักวิชาการต่างๆ โดยมีรายละเอียดในองค์ประกอบต่างๆ ในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นักวิชาการที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ปัจจัยนำเข้า (Input)	1. ข้อกำหนดเกี่ยวกับงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบในงานหรือคำพรรณนางาน หรือผลการวิเคราะห์งานที่จะประเมิน	Henderson (1980),Hornsby and Kuratko (2002), Stone (1981), Arnold and Feldman(1986), Latham and Wexley(1981), Flippo(1984), Kenneth and Waldman(1994), Dessler(2000), Davis and Newstrom(1989), Casscio(1992), Greenlow(1986), Stone(1981)
	2. วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	Heyel (1963), Crook (1972), Herman (1973), Borich (1977), Tracy (1979), Bolton (1980), Henderson (1980), Stone (1981), Mondy and Noe (1987), ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530), Strong and Helm (1991), วิทยา คูวิรัตน์ (2539), Hornsby and Kuratko (2002), พรเทพ ฐัฒน(2546)
	3. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	Heyel (1963), Herman (1973), Borich (1977), Bolton (1980), Latham and Wexley (1981), bollington (1990), Byars and Rue (1997), ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530), วิทยา คูวิรัตน์ (2539), พรเทพ ฐัฒน(2546)
	4. เนื้อหาสาระหรือเกณฑ์มาตรฐานหรือเป้าหมายของผลในการปฏิบัติงาน	Heyel (1963), Herman (1973), Castetter (1976), Borich (1977), Bolton (1980), Henderson (1980), Latham and Wexley (1981), Mondy and Noe (1987), ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530), Strong and Helm (1991), วิทยา คูวิรัตน์ (2539), Anthony Kacmar and Perrew (2002), ศิริชัย กาญจนวาสิ (2545), พรเทพ ฐัฒน(2546)
	5. ระบบ ลักษณะ และวิธีการประเมิน	Arnold and Feldman(1986), Carrell et al(1992), Byars and Rue (1997), Hornsby and Kuratko(2002)
	6. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	Borich (1977), Henderson (1980), Latham and Wexley (1981), bollington (1990), Byars and Rue (1997), ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530) , วิทยา คูวิรัตน์ (2539), Hornsby and Kuratko (2002),พรเทพ ฐัฒน(2546)
	7. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมิน	Herman (1973), Heyel and Jennings (1983), bollington (1990), Byars and Rue (1997), ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530) , วิทยา คูวิรัตน์ (2539)

ตารางที่ 4.13 การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นักวิชาการที่ให้นแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
กระบวนการ (Process)	1. ระบุขอบเขต จัดระบบ และสร้างความชัดเจนในงานที่จะประเมิน	Kenneth and Waldman(1994), Dessler(2000), Davis and Newstrom(1989), Greenlow(1986)
	2. ระบุวัตถุประสงค์เป้าหมายในการประเมิน	Crook(1972), Tracy(1979), Doughlas John and Hunt(1985), Mondy and Noe (1987), Jette and Wertheim(1994), Hornsby and Kuratko(2002)
	3. ระบุเป้าหมายของผลการประเมินการปฏิบัติงานหรือผลงานที่พึงประสงค์หรือคาดหวัง	Mondy and Noe (1987), Henderson (1980), Casscio(1992)
	4. ระบุมาตรฐานหรือคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมิน	Crook(1972), Tracy(1979), Henderson (1980), Stone (1981), Dessler(2000), Kacmar and Perrewe(2002), Hornsby and Kuratko(2002), IBRD (2000)
	5. วิเคราะห์และคัดเลือกระบบ วิธีการ และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน	Crook(1972), Tracy(1979), Stone (1981), Greenlow (1986), Byars and Rue (1997), Carrel et al(1992),
	6. การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	Castetter (1976), Jette and Wertheim(1994), Kenneth and Waldman(1994), Anthony Kacmar and Perrewe (2002), Hornsby and Kuratko (2002), พรเทพ ฐัฒน(2546)
	7. ระบุเลือกและพัฒนาเครื่องมือประเมิน	Henderson (1980), Latham and Wexley (1981), Flippo (1984), Byars and Rue (1997), พรเทพ ฐัฒน(2546)
	8. การคัดเลือกและอบรมให้ความรู้แก่ผู้ประเมิน	Heyel (1963), Latham and Wexley (1981), Flippo (1984), Carrel et al(1992), Byars and Rue (1997), ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530), IBRD (2000), Hornsby and Kuratko (2002)
	9. อภิปรายวิธีการประเมินร่วมกับผู้เข้ารับการประเมิน	Carrel et al(1992), IBRD (2000)

ตารางที่ 4.13 การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นักวิชาการที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
กระบวนการ (Process) (ต่อ)	10. วัดผลการปฏิบัติงานหรือเก็บรวบรวมข้อมูลร่องรอยหลักฐานในการปฏิบัติงาน	Heyel (1963), Crook (1972), Herman (1973), Borich (1977), Tracy (1979), Bolton (1980), Stone (1981), Latham and Wexley (1981), Douglas John and Hunt (1985), Arnold and Feldman (1986), Mondy and Noe (1987), ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530), Strong and Helm (1991), Cascio (1992), IBRD (2000), วิทยา คูวิรัตน์ (2539), Anthony Kacmar and Perrewe (2002), พรเทพ รุ่งแผน (2546)
	11. การกำกับ ดูแลและติดตามผลการประเมิน	Crook (1972), Castetter (1976), Tracy (1979), Henderson (1980), Stone (1981), Cascio (1992), Byars and Rue (1997), IBRD (2000)
	12. การวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงาน	Mondy and Noe (1987), Jette and Wertheim (1994), Arnold and Feldman (1986), Carrel et al (1992), Cascio (1992), Byars and Rue (1997), Dessler (2000), Anthony Kacmar and Perrewe (2002), IBRD (2000), Hornsby and Kuratko (2002), พรเทพ รุ่งแผน (2546)
ผลผลิต (Output)	ผลการประเมิน (Output)	bollington (1990), Byars and Rue (1997), Heyel (1963), Crook (1972), Herman (1973), Borich (1977), Tracy (1979), Bolton (1980), Henderson (1980), Stone (1981), Douglas John and Hunt (1985), Arnold and Feldman (1986), Greenlow (1986), Mondy and Noe (1987), Davis and Newstrom (1989), ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530), Cascio (1992), Kenneth and Waldman (1994), Jette and Wertheim (1994), IBRD (2000), วิทยา คูวิรัตน์ (2539), Anthony Kacmar and Perrewe (2002), Hornsby and Kuratko (2002), พรเทพ รุ่งแผน (2546)
ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)	1. การสื่อสารข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ให้กับผู้ปฏิบัติงาน	Glasser (1962), Borich (1977), Henderson (1980), Millman (1981), Latham and Wexley (1981), McGreal (1983), Flippo (1984), Harris (1986), Greenlow (1986), วิทยา คูวิรัตน์ (2539), Cascio (1992), Anthony Kacmar and Perrewe (2002), Hornsby and Kuratko (2002), พรเทพ รุ่งแผน (2546), IBRD (2000)

ตารางที่ 4.13 การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นักวิชาการที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)	2. การประเมินซ้ำและ ทบทวนผลการประเมิน ร่วมกับผู้ที่ถูกประเมิน	Castetter (1976), Henderson (1980), Mondy and Noe (1987), Bollington (1990), Byars and Rue (1997), Anthony Kacmar and Perrew (2002), IBRD (2000)
	3. การรวบรวมและ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการ ประเมิน	Stone (1981)
	4. การนำผลไป ประกอบการตัดสินใจ การให้รางวัล ยกย่อง สนับสนุน	Henderson(1980), Latham and Wexley (1981), Greenlow(1986), Arnold and Feldman(1986), Davis and Newstrom(1989), Kenneth and Waldman(1994), Jette and Wertheim(1994), IBRD (2000)
	5. การอบรมและพัฒนา ผู้ปฏิบัติงาน	Castetter (1976), IBRD (2000)
	6. การตรวจสอบและ ทบทวนแผนงานภายหลัง การดำเนินงานพัฒนา	Castetter (1976)
	7. การอภิปราย แผนพัฒนาและปรับปรุง การปฏิบัติงาน	Anthony Kacmar and Perrew (2002),
	8. กำหนดเป้าหมายของ ผลการปฏิบัติงานใน อนาคต	Latham and Wexley (1981), Carrel et al(1992),
	9. การผดุงระบบการ ประเมินผล	IBRD (2000)

จากตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) มีองค์ประกอบย่อย 7 รายการ ด้านกระบวนการ (Process) มีองค์ประกอบย่อย 12 รายการ ด้านผลผลิต (Output) มีองค์ประกอบย่อย 1 รายการ และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) มีองค์ประกอบย่อย 8 รายการ ซึ่งสามารถนำเสนอในรูปแบบภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 4.4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ผลการออกแบบร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

จากผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและครูผู้สอนที่ได้ สามารถนำมาใช้เป็นความรู้พื้นฐานในการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยนำเข้า(Inputs) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ คือ

3.1.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) เพื่อติดตามการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 2) เพื่อประเมินผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะของครูผู้สอน

3.1.2 ตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย

1) ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการติดตามผลการปฏิบัติงาน (Monitoring) ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้ สมรรถนะหลัก (Core Competency) มี 5 สมรรถนะย่อย ดังนี้ คือ 1) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ 2) ความมีใจรักในการให้บริการ 3) การมุ่งพัฒนาตนเอง 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และ 5) การประสานความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) มี 6 สมรรถนะย่อย ดังนี้ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การมุ่งพัฒนาผู้เรียน 5) ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 6) ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2) ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Evaluation) ได้แก่ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และงานวิจัยในชั้นเรียน 2) ผลที่เกิดจากการพัฒนาทางวิชาการ ได้แก่ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และเครือข่ายทางวิชาการ และ 3) ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน

3.1.3 เครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) คู่มือในการใช้แบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ฉบับ ซึ่งประกอบด้วยคู่มือในการใช้แบบติดตามการปฏิบัติงาน จำนวน 1 ฉบับ และคู่มือในการใช้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ฉบับ

2) เครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยมีทั้งลักษณะของมาตราประมาณค่า (Rating scale) และแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ฉบับ ซึ่งประกอบด้วยเครื่องมือในติดตามการปฏิบัติงาน จำนวน 1 ฉบับ และเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ฉบับ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 โครงสร้างเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์

ฉบับที่	ชื่อเครื่องมือ	ลักษณะเครื่องมือ	จำนวนตัวชี้วัด (จำนวนข้อ)
1	แบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	มาตราประมาณค่า (rating scale)	11 (133 ข้อ)
2	แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้	แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)	6 (30 ข้อ)
3	แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียน	แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)	13 (65 ข้อ)
4	แบบประเมินเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)	4 (20 ข้อ)
5	แบบประเมินคุณภาพนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)	7 (35 ข้อ)
6	แบบประเมินเครือข่ายทางวิชาการ	แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)	4 (20 ข้อ)
7	แบบประเมินคุณภาพของผู้เรียน	แบบบันทึกข้อมูล	4 (20 ข้อ)

3) แบบสรุปผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นรายบุคคลและภาพรวมของสถานศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 2 ฉบับ

3.1.4 ผู้ประเมิน

การติดตามการปฏิบัติงานหรือการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้น ครูผู้สอนจะเป็นผู้ประเมินตนเอง ส่วนการประเมินผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารหรือคณะกรรมการประเมินผลจะเป็นผู้ประเมินและตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

3.1.5 ผู้รับการประเมิน

ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยจะถูกทำการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีเกณฑ์คุณภาพตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะของครูผู้สอน

3.1.6 ระยะเวลาในการประเมินผล

ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญนั้น จะประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในทุกสิ้นปีการศึกษา โดยมีกิจกรรมในการดำเนินงานตลอดทั้งปีการศึกษา ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 ระยะเวลาในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์

ขั้นตอนการประเมินผล	ระยะเวลา
1. การเตรียมความพร้อม	ต้นภาคเรียน
2. ศึกษาถึงผลลัพธ์และตัวชี้วัดที่จะทำการติดตามและประเมินผลร่วมกัน	ต้นภาคเรียน
3. การพิจารณาเกณฑ์คุณภาพของผลลัพธ์	ต้นภาคเรียน
4 การติดตามการปฏิบัติงาน	กลางภาคเรียน
5. การประเมินผลลัพธ์	ปลายภาคเรียน
6. การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน	ปลายภาคเรียน
7. การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา	ปลายภาคเรียน
8. การผุดระบบการติดตามและประเมินผลในองค์กร	ตลอดปีการศึกษา

3.2 กระบวนการ (Process) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ คือ

3.2.1 การเตรียมความพร้อม เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ครูผู้สอนและคณะประเมินผล ให้มีความตระหนัก และความสามารถของสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยสถานศึกษาควรปฏิบัติดังต่อไปนี้

1) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือทีมงานประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีความรู้ความสามารถและความน่าเชื่อถือ โดยให้มีจำนวนทีมงานตามความเหมาะสมกับจำนวนครูในสถานศึกษา

2) ให้ความรู้แก่ทีมประเมินและครูผู้สอนเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผล โดยอาจเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับกับการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือให้ครูศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการติดตามและประเมินผล แล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน หรือไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นเอกชน

3.2.2 การศึกษาถึงผลลัพธ์และตัวชี้วัดที่จะทำการติดตามและประเมินผลร่วมกัน เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการประเมินผล ร่วมกันศึกษาถึงผลลัพธ์ และตัวชี้วัดที่จะติดตามและประเมินตามระดับความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงาน โดยในที่นี้หมายถึง ผลผลิต (output) ผลลัพธ์ (output) และผลกระทบ (impact) ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และผู้ใช้ผลการประเมิน

3.2.3 การพิจารณาเกณฑ์คุณภาพของผลลัพธ์ ขั้นตอนนี้เป็นการพิจารณาและปรับแก้เกณฑ์คุณภาพในแต่ละผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่จะต้องการให้เกิดขึ้นในต้นปีการศึกษาโดยจะมีความแตกต่างกันตามระดับความเชี่ยวชาญของครูผู้สอน เพื่อให้เกณฑ์คุณภาพที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในสถานศึกษา

3.2.4 การติดตามการปฏิบัติงาน ขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินงานการติดตามผลการดำเนินงานที่มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ เมื่อการปฏิบัติงานของครูผ่านไประยะหนึ่ง โดยจะประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ โดยการติดตามการดำเนินงานนี้ถือว่าเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

3.2.5 การประเมินผลลัพธ์ (Evaluating the results) ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าในตอนสิ้นปีการศึกษา เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ และเตรียมปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ต่อไป

3.3 ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ คือ

3.3.1 ผลการติดตามและประเมินผลเป็นรายบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) ผลการติดตามสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
- 2) ผลการประเมินผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน

3.3.2 ผลการติดตามและประเมินผลในภาพรวมของสถานศึกษา

3.4 การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ ดังนี้

3.4.1 การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน เป็นขั้นตอนการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูตามระดับความเชี่ยวชาญต่อผู้ที่ถูกประเมินและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยรายงานนั้นประกอบด้วยผลการประเมิน ข้อสรุปเกี่ยวกับผลลัพธ์ และข้อเสนอแนะที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการประเมินที่เกิดขึ้น โดย

สถานศึกษาจะต้องทำแฟ้มข้อมูลการพัฒนาครูผู้สอนเป็นรายบุคคล เพื่อเก็บรวบรวมผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูผู้สอนได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการติดตามและประเมินผล ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

3.4.2 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา เป็นการนำผลการประเมินข้อสรุปเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ และข้อเสนอแนะที่ได้จากการประเมินไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและสถานศึกษา โดยมีการจัดทำแผนการพัฒนาดตนเองเป็นรายบุคคล จัดเก็บไว้ในแฟ้มข้อมูลการพัฒนาครูผู้สอนเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการกำกับและติดตามผลการพัฒนาดตนเองของครูผู้สอน

3.4.3 การผดุงระบบการติดตามและประเมินผลในสถานศึกษา เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำการประเมินมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งมีการแก้ไขปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1) สถานศึกษาหรือครูผู้สอนจะต้องเห็นความสำคัญของระบบการติดตามและประเมินผลที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งมีการออกกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติรองรับระบบของการติดตามประเมินผล จะทำให้ระบบสามารถดำรงอยู่ในหน่วยงานอย่างถาวร

2) สถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของตนเองในการติดตามและประเมินผลที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการติดตาม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การรายงานผลการประเมิน รวมทั้งการนำผลการประเมินไปใช้

3) ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการติดตามและประเมินผลจะต้องมีความถูกต้อง ยุติธรรม และน่าเชื่อถือ จะทำให้ระบบมีความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

4) สถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงานของตนต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ระบบการติดตามและประเมินผลมาเป็นกลไกในการพัฒนา

5) คณะกรรมการประเมินจะต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับติดตามและประเมินผล ตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำผลการประเมินไปใช้

6) สถานศึกษาจะต้องมีสิ่งจูงใจให้ครูผู้สอนในสถานศึกษามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเกณฑ์คุณภาพของระดับความเชี่ยวชาญของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้สารสนเทศที่ได้จากการติดตามและประเมินผลมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

ซึ่งจากการออกแบบองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปขั้นตอนได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 4.5 โครงสร้างของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ

4. ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ผลการตรวจสอบร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยออกแบบไว้ในกรวิจัยครั้งนี้ จากผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้งสิ้น 8 ท่าน ทำการพิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติหรือการนำไปใช้ได้จริงของระบบ ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการตรวจสอบ(ร่าง)ระบบการประเมินผลในภาพรวม

รายการตรวจสอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	s.d.	ระดับ	\bar{x}	s.d.	ระดับ
1. วัตถุประสงค์ของระบบ	4.63	0.52	มากที่สุด	4.63	0.52	มากที่สุด
2. ขั้นตอนของการพัฒนาระบบ	4.50	0.53	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด
3. องค์ประกอบหลักของระบบ 4 ด้าน	4.38	0.52	มากที่สุด	4.25	0.46	มากที่สุด
4. องค์ประกอบย่อยด้านปัจจัยนำเข้า	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด
5. องค์ประกอบย่อยด้านกระบวนการ	4.38	0.52	มากที่สุด	4.25	0.46	มากที่สุด
6. องค์ประกอบย่อยด้านผลผลิต	4.38	0.52	มากที่สุด	4.38	0.52	มากที่สุด
7. องค์ประกอบย่อยด้านข้อมูลป้อนกลับ	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด

จากการตรวจสอบความเหมาะสมของระบบในภาพรวม พบว่า ในทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านวัตถุประสงค์ของระบบ องค์ประกอบย่อยด้านปัจจัยนำเข้า และด้านองค์ประกอบย่อยด้านข้อมูลป้อนกลับมีความเหมาะสมมากที่สุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.63) ส่วนผลของการตรวจสอบความเป็นไปได้ พบว่า ในทุกด้านมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านวัตถุประสงค์ของระบบมีความเป็นไปได้มากที่สุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.63) รองลงมา คือ ด้านขั้นตอนการพัฒนาาระบบ องค์ประกอบย่อยด้านปัจจัยนำเข้า และด้านองค์ประกอบย่อยด้านข้อมูลป้อนกลับ ตามลำดับ (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เท่ากัน)

ตารางที่ 4.17 ผลการตรวจสอบ(ร่าง)ระบบการประเมินผลด้านปัจจัยนำเข้า

รายการตรวจสอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	s.d.	ระดับ	\bar{x}	s.d.	ระดับ
1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผล	4.50	0.53	มากที่สุด	4.25	0.46	มากที่สุด
2. ตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผล	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด
3. เครื่องมือในการติดตามและประเมินผล	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด
4. ผู้ประเมิน	4.50	0.53	มากที่สุด	4.38	0.52	มากที่สุด
5. ผู้เข้ารับการประเมิน	4.50	0.53	มากที่สุด	4.38	0.52	มากที่สุด
6. ระยะเวลาในการประเมินผล	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด

จากการตรวจสอบความเหมาะสมของระบบในด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ในทุกองค์ประกอบย่อยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผล เครื่องมือในการติดตามและประเมินผล และระยะเวลาในการติดตามและประเมินผลมีความเหมาะสมมากที่สุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.63) ส่วนผลของการตรวจสอบความเป็นไปได้ พบว่า ในทุกองค์ประกอบย่อยมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผล เครื่องมือในการติดตามและประเมินผล และระยะเวลาในการติดตามและประเมินผลมีความเป็นไปได้มากที่สุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50)

ตารางที่ 4.18 ผลการตรวจสอบ(ร่าง)ระบบการประเมินผลด้านกระบวนการ

รายการตรวจสอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	s.d.	ระดับ	\bar{x}	s.d.	ระดับ
1. การเตรียมความพร้อม	4.38	0.52	มากที่สุด	4.38	0.52	มากที่สุด
2. การศึกษาผลลัพธ์และตัวชี้วัดที่จะทำการติดตามและประเมินผลร่วมกัน	4.25	0.46	มากที่สุด	4.25	0.46	มากที่สุด
3. การพิจารณาเกณฑ์คุณภาพของผลลัพธ์	4.13	0.35	มาก	4.13	0.35	มาก
4. การติดตามการปฏิบัติงาน	4.25	0.46	มากที่สุด	4.25	0.46	มากที่สุด
5. การประเมินผลลัพธ์	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด

จากการตรวจสอบความเหมาะสมของระบบในด้านกระบวนการ พบว่า ในเกือบทุกองค์ประกอบย่อยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นการพิจารณาเกณฑ์คุณภาพของผลลัพธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบการประเมินผลลัพธ์มีความเหมาะสมมากที่สุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.63) รองลงมา คือ การเตรียมความพร้อม (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) ส่วนผลของการตรวจสอบความเป็นไปได้ พบว่า ในเกือบทุกองค์ประกอบย่อยมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นการพิจารณาเกณฑ์คุณภาพของผลลัพธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประเมินผลลัพธ์มีความเป็นไปได้มากที่สุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.63) รองลงมา คือ การเตรียมความพร้อม (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38)

ตารางที่ 4.19 ผลการตรวจสอบ(ร่าง)ระบบการประเมินผลด้านผลผลิต

รายการตรวจสอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	s.d.	ระดับ	\bar{x}	s.d.	ระดับ
1. ผลการประเมินเป็นรายบุคคล	4.50	0.53	มากที่สุด	4.38	0.52	มากที่สุด
2. ผลการประเมินในภาพรวมของสถานศึกษา	4.38	0.52	มากที่สุด	4.38	0.52	มากที่สุด

จากการตรวจสอบความเหมาะสมของระบบในด้านผลผลิต พบว่า ในทุกองค์ประกอบย่อยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบผลการประเมินเป็นรายบุคคลมีความเหมาะสมมากที่สุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50) ส่วนผลของการตรวจสอบความเป็นไปได้ พบว่า ในทุกองค์ประกอบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยทั้งสององค์ประกอบมีความเป็นไปได้เท่าๆกัน (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38)

ตารางที่ 4.20 ผลการตรวจสอบ(ร่าง)ระบบการประเมินผลด้านข้อมูลป้อนกลับ

รายการตรวจสอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	s.d.	ระดับ	\bar{x}	s.d.	ระดับ
1. การรายงานผลการประเมิน	4.50	0.53	มากที่สุด	4.38	0.52	มากที่สุด
2. การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา	4.50	0.53	มากที่สุด	4.38	0.52	มากที่สุด
3. การผุดงระบบการติดตามและประเมินผลในสถานศึกษา	4.63	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด

จากการตรวจสอบความเหมาะสมของระบบในด้านข้อมูลป้อนกลับ พบว่า ในทุกองค์ประกอบย่อยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบการผุดงระบบการติดตามและประเมินผลในสถานศึกษามีความเหมาะสมมากที่สุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.63) ส่วนผลของการตรวจสอบความเป็นไปได้ พบว่า ในทุกองค์ประกอบย่อยมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบการผุดงระบบการติดตามและประเมินผลในสถานศึกษามีความเป็นไปได้มากที่สุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50)

ตอนที่ 4 ผลการประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ

การนำเสนอผลงานวิจัยในตอนนี้เป็นการนำเสนอผลการประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น หลังจากที่ผู้วิจัยนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 แห่ง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอใน 4 ตอนย่อย คือ ตอนที่หนึ่ง บริบทของสถานศึกษาที่ทดลองระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตอนที่สอง ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง ตอนที่สาม ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน และตอนที่สี่ บทสรุปที่ได้ ปัญหาอุปสรรคที่พบและข้อเสนอแนะในระหว่างการนำระบบไปใช้จริง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 บริบทของสถานศึกษาที่ทดลองระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ผู้วิจัยนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้จากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 6 แห่ง โดยบริบทหรือข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.21 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาทำการทดลองระบบการประเมินผล

ข้อมูลพื้นฐาน	สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลอง					
	เฉลิมขวัญสตรี	วัดพรหมพิรามวิทยา	วังน้ำคู้ศึกษา	จำการบุญ	วัดศรีวิสุทธิาราม	บ้านยาง (มีมานะ) วิทยา
ระดับที่เปิดสอน	ม.1 - ม.6	ม.1 - ม.6	ม.1 - ม.6	ป.1 - ป.6	อ.1 - ม.3	อ.1 - ม.3
ขนาดของโรงเรียน	ใหญ่	ใหญ่	กลาง	ใหญ่	ใหญ่	กลาง
จำนวนนักเรียนในโรงเรียน	3,501	1,248	303	1,941	1,203	730
จำนวนครูในโรงเรียน	172	60	17	97	62	33
• ปริญญาตรี	101	36	15	65	56	28
• ปริญญาโท	70	24	2	22	6	5
• ปริญญาเอก	1	-	-	-	-	-
อัตราส่วน ครู : นักเรียน	1 : 20	1 : 21	1 : 18	1 : 20	1 : 19	1 : 21
จำนวนครูที่รับการทดลอง	20	20	17	20	20	20
• ครูปฏิบัติการ	1	1	1	2	2	1
• ครูชำนาญการ	9	16	15	13	7	17
• ครูชำนาญการพิเศษ	9	3	1	5	10	2
• ครูเชี่ยวชาญ	1	-	-	-	1	-
• ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	-	-

จากข้อมูลในตารางข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาที่ทดลองระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา 3 แห่ง และเปิดสอนในระดับประถมศึกษา 3 แห่ง ซึ่งโรงเรียนส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรีมีครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก อัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียนในแต่ละโรงเรียนอยู่ระหว่าง 1 ต่อ 18 - 21 เมื่อพิจารณาระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะของครูผู้สอนที่เข้าร่วมทดลองระบบนั้น พบว่าเกือบทุกโรงเรียนครูส่วนใหญ่มีระดับวิทยฐานะชำนาญการ ยกเว้นโรงเรียนวัดศรีวิสุทธิธาราม ที่มีครูส่วนใหญ่มีระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติของครูสอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน ไปให้ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ทดลองระบบทำการประเมินความพึงพอใจภายหลังจากการทดลองใช้ระบบ ซึ่งจากผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ในทุกองค์ประกอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.86 - 4.00) โดยองค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) รองลงมาคือ ด้านผลผลิต ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ ตามลำดับ (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.91 และ 3.86 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยของด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.84 - 4.10) โดยด้านผู้ประเมินมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) รองลงมา คือ ระยะเวลาในการประเมิน และตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผลตามลำดับ (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ 3.88 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยในด้านกระบวนการ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.74 - 3.97) โดยด้านการติดตามการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) รองลงมา คือ การประเมินผลลัพธ์ การพิจารณาเกณฑ์คุณภาพของผลลัพธ์ และการศึกษาผลลัพธ์และตัวชี้วัดที่จะทำการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.88 และ 3.80 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยในด้านผลผลิต พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.94 - 3.91) โดยด้านความยุติธรรมของผลการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) รองลงมา คือ ความถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลการประเมิน (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยในด้านข้อมูลป้อนกลับ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง

3.98 – 4.04) โดยด้านการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) รองลงมา คือ การผดุงระบบการติดตามและประเมินผล (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.22 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อรายการประเมิน	ผู้บริหาร (N = 6)		ครูผู้สอน (N = 117)		รวม (N = 123)		ความ หมาย
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1. ด้านปัจจัยนำเข้า	3.72	0.68	3.92	0.49	3.91	0.50	มาก
1.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผล	3.83	0.40	3.87	0.66	3.87	0.65	มาก
1.2 ตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผล	3.67	0.81	3.89	0.72	3.88	0.73	มาก
1.3 คู่มือในการใช้เครื่องมือประเมินผล	3.67	0.81	3.88	0.69	3.87	0.70	มาก
1.4 เครื่องมือในการติดตามและประเมินผล	3.67	0.81	3.85	0.71	3.84	0.71	มาก
1.5 ผู้ประเมิน	3.83	0.40	4.11	0.53	4.10	0.53	มาก
1.6 ระยะเวลาในการประเมินผล	3.67	0.81	3.93	0.59	3.92	0.60	มาก
2. ด้านกระบวนการ	3.76	0.67	3.86	0.52	3.86	0.52	มาก
2.1 การเตรียมความพร้อม	3.67	0.81	3.74	0.68	3.74	0.68	มาก
2.2 การศึกษาผลลัพธ์และตัวชี้วัดที่จะทำการติดตามและประเมินผล	3.67	0.81	3.81	0.71	3.80	0.72	มาก
2.3 การพิจารณาเกณฑ์คุณภาพของผลลัพธ์	3.67	0.81	3.89	0.72	3.88	0.73	มาก
2.4 การติดตามการปฏิบัติงาน	4.00	0.63	3.97	0.58	3.97	0.58	มาก
2.5 การประเมินผลลัพธ์	3.83	0.40	3.91	0.61	3.91	0.60	มาก
3. ด้านผลผลิต	3.75	0.41	3.94	0.60	3.93	0.59	มาก
3.1 ถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลประเมิน	3.83	0.40	3.91	0.67	3.91	0.65	มาก
3.2 ความยุติธรรมของผลการประเมิน	3.67	0.51	3.96	0.62	3.94	0.61	มาก
4. ด้านข้อมูลป้อนกลับ	3.90	0.46	4.00	0.54	4.00	0.53	มาก
4.1 การรายงานผลข้อค้นพบและผลการประเมิน	4.00	0.63	3.97	0.62	3.98	0.62	มาก
4.2 แบบสรุปรายงานผลการประเมินรายบุคคล	3.83	0.41	3.99	0.51	3.98	0.50	มาก
4.3 แบบสรุปรายงานผลการประเมินในภาพรวมของสถานศึกษา	3.83	0.41	3.99	0.58	3.98	0.57	มาก
4.4 การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา	4.00	0.63	4.04	0.58	4.04	0.53	มาก
4.5 การผดุงระบบการประเมินผลในสถานศึกษา	3.83	0.41	4.03	0.53	4.02	0.55	มาก
รวมทุกด้าน	3.78	0.58	3.93	0.49	3.92	0.49	มาก

4.3 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน

ผู้วิจัยนำแบบประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปให้ผู้บริหารและคณะกรรมการประเมินผลในแต่ละสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 18 คน ทำการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติของครูสอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ตามมาตรฐานการประเมินที่ Stufflebeam (1981 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547) กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ มาตรฐานอรรถประโยชน์ (Utility standard) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility standard) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety standard) และมาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy standard) ซึ่งจากผลการประเมินคุณภาพของการประเมินในภาพรวมทั้ง 4 มาตรฐาน พบว่า มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดี (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) เมื่อพิจารณาภาพรวมในแต่ละมาตรฐาน พบว่า ในทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับดี (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80 – 3.87) โดยมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) รองลงมาคือ มาตรฐานด้านความเหมาะสม มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ และมาตรฐานด้านความถูกต้อง ตามลำดับ (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.83 และ 3.80 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยในมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ พบว่า ในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.66 – 4.00) โดยประเด็นการรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน และมีการนำเสนอผลและเผยแพร่ผลการประเมินแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) รองลงมา คือ ประเด็นการแปลความหมายและการตัดสินผลการประเมินมีความชัดเจน และประเด็นระบบการประเมินมีการระบุผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.83 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยในมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ พบว่า ในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.72 – 3.94) โดยประเด็นผลที่ได้จากการประเมินมีความคุ้มค่าและประหยัดค่าใช้จ่าย และทรัพยากร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) รองลงมา คือ ประเด็นรูปแบบ วิธีการและผลการประเมินสามารถเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และประเด็นรูปแบบวิธีการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง ตามลำดับ (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ 3.72 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยในมาตรฐานด้านความเหมาะสม พบว่า ในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 – 4.00) โดยประเด็นเคารพในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง และประเด็นผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) รองลงมา คือ ประเด็นมีการกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้เป็นทางการ คำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมิน และ

ประเด็นรายงานผลมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนา (มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากัน คือ 3.89)

เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยในมาตรฐานด้านความถูกต้อง พบว่า ในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 – 4.00) โดยประเด็นระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้อย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) รองลงมา คือ มีการพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง และประเด็นมีการจัดระบบการกำกับและควบคุมการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงาน และประเด็นการเขียนรายงานผลการประเมินมีความเป็นปรนัย ตามลำดับ (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.89 และ 3.89 ตามลำดับ) รายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.23 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามมาตรฐานการประเมิน ในมุมมองของผู้บริหารและผู้ประเมิน

ข้อรายการประเมิน	ผู้บริหาร (N = 6)		ผู้ประเมิน (N = 12)		รวม (N = 16)		ความ หมาย
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1. มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์							
1. ระบบการประเมินนี้มีการระบุผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินไว้อย่างชัดเจน	3.83	0.40	3.83	0.38	3.83	0.38	ดี
2. สารสนเทศที่ได้จากระบบการประเมินมาจากผู้ประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ	3.66	0.81	3.66	0.49	3.66	0.59	ดี
3. ระบบมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการในใช้ผลการประเมิน	3.83	0.40	3.75	0.45	3.77	0.42	ดี
4. ระบบการประเมินผลมีการแปลความหมายและการตัดสินผลการประเมินมีความชัดเจน	3.83	0.40	4.00	0.42	3.94	0.41	ดี
5. ระบบการประเมินมีการรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน	4.00	0.63	4.00	0.42	4.00	0.48	ดี
6. ระบบมีการมีการนำเสนอและเผยแพร่ผลการประเมินให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง	3.83	0.98	4.08	0.51	4.00	0.68	ดี
7. ระบบมีรายงานสรุปผลการประเมินได้เสร็จทันเวลาและนำไปใช้ประโยชน์ได้	3.83	0.98	3.75	0.75	3.77	0.80	ดี
8. ระบบการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นช่วยให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องได้	3.66	0.81	3.75	0.75	3.72	0.75	ดี
รวม	3.77	0.62	3.92	0.32	3.87	0.43	ดี

ตารางที่ 4.23 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามมาตรฐานการประเมิน ในมุมมองของผู้บริหารและผู้ประเมิน (ต่อ)

ข้อรายการประเมิน	ผู้บริหาร (N = 6)		ผู้ประเมิน (N = 12)		รวม (N = 16)		ความ หมาย
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้							
1. ระบบมีรูปแบบวิธีการประเมินที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง	3.83	0.98	3.67	0.77	3.72	0.82	ดี
2. ระบบมีรูปแบบ วิธีการและผลการประเมินเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.67	0.81	3.92	0.66	3.83	0.70	ดี
3. สารสนเทศที่ได้จากระบบการประเมินมีความคุ้มค่าและประหยัดค่าใช้จ่าย และทรัพยากร	4.00	0.63	3.92	0.77	3.94	0.63	ดี
รวม	3.72	0.68	3.88	0.59	3.83	0.60	ดี
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม							
1. ระบบมีการกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้เป็นทางการ	4.17	0.75	3.75	0.62	3.89	0.67	ดี
2. ระบบมีการแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส	3.83	0.40	3.75	0.62	3.73	0.54	ดี
3. ระบบมีการรายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย และคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน	3.67	0.81	3.67	0.65	3.67	0.68	ดี
4. ระบบให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของผู้รับการประเมินและบุคคลทั่วไป	4.00	0.63	3.67	0.65	3.78	0.64	ดี
5. ระบบคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมิน	4.00	0.63	3.83	0.57	3.89	0.58	ดี
6. ระบบการประเมินเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.17	0.75	3.92	0.51	4.00	0.59	ดี
7. ระบบสามารถรายงานผลการประเมินที่มีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนา	3.83	0.40	3.92	0.51	3.89	0.47	ดี
8. ระบบมีการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ	4.00	0.63	4.00	0.42	4.00	0.48	ดี
รวม	3.87	0.51	3.85	0.41	3.86	0.43	ดี

ตารางที่ 4.23 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามมาตรฐานการประเมิน ในมุมมองของผู้บริหารและผู้ประเมิน (ต่อ)

ข้อรายการประเมิน	ผู้บริหาร (N = 6)		ผู้ประเมิน (N = 12)		รวม (N = 16)		ความ หมาย
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง							
1. ระบบมีการระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้อย่างชัดเจน	4.00	0.63	4.00	0.42	4.00	0.48	ดี
2. ระบบมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินอย่างเพียงพอ	3.83	0.98	3.75	0.75	3.78	0.80	ดี
3. ระบบมีการบรรยายวัตถุประสงค์และกระบวนการประเมินไว้อย่างชัดเจน	3.83	0.98	3.67	0.77	3.72	0.82	ดี
4. ระบบมีการบรรยายแหล่งข้อมูล การได้มาของข้อมูลอย่างชัดเจน	3.67	0.81	3.67	0.77	3.67	0.76	ดี
5. ระบบมีการพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง	3.67	0.81	3.92	0.66	3.83	0.70	ดี
6. ระบบมีการพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง	4.00	0.63	3.92	0.66	3.94	0.63	ดี
7. ระบบมีการจัดระบบกำกับและควบคุมการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงาน	4.17	0.75	3.75	0.62	3.89	0.67	ดี
8. ระบบมีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณอย่างเหมาะสมและถูกต้อง	3.83	0.40	3.75	0.62	3.78	0.54	ดี
9. ระบบมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพอย่างเหมาะสมและถูกต้อง	3.83	0.98	3.67	0.65	3.72	0.75	ดี
10. ระบบมีการลงข้อสรุปของผลการประเมินมีเหตุผลสนับสนุน	4.00	0.63	3.67	0.65	3.78	0.64	ดี
11. ระบบมีการเขียนรายงานผลการประเมินมีความเป็นปรนัย	4.00	0.62	3.83	0.57	3.89	0.58	ดี
รวม	3.77	0.60	3.81	0.49	3.80	0.51	ดี
รวมทุกด้าน	3.79	0.58	3.86	0.41	3.84	0.46	ดี

4.4 บทสรุปที่ได้ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่พบในระหว่างการนำระบบการประเมินผลไปใช้จริง

4.4.1 บทสรุปที่ได้จากการทดลองระบบในสถานศึกษา

จากผลการสังเกตการดำเนินงานและสอบถามผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญไปใช้ในสถานศึกษา ได้บทสรุปที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- 1) การจะนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในสถานศึกษา ผู้วิจัยจะนำชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้บริหารและครูผู้สอน ให้ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีข้อดีอย่างไร เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ครูผู้สอนหรือไม่ และพยายามชี้แจงว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคน
- 2) ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการนำระบบการประเมินไปใช้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ คือ การผสมผสานระบบการประเมินให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยพยายามเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานในด้านครูผู้สอน
- 3) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น เมื่อนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาแล้วทำให้ครูผู้สอนให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานมากขึ้น มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการมากขึ้น
- 4) ควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มองการประเมินผลไปในทางที่ดี โดยเปิดโอกาสให้ผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมินได้มีการศึกษาถึงตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินร่วมกัน
- 5) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีความแม่นยำในการประเมินผล โดยเฉพาะในการสรุปผลการประเมินครั้งสุดท้าย ควรมีการทำการประเมินจากหลายระดับ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมินให้มากที่สุด
- 6) ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานตามระดับความเชี่ยวชาญ สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรในหน่วยงานและองค์กร รวมทั้งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแต่ละคนตามระดับความเชี่ยวชาญที่ตนเองมีอยู่
- 7) ความรู้ความสามารถ และบุคลิกภาพของคณะกรรมการประเมินมีส่วนสำคัญต่อความน่าเชื่อถือของผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.4.2 ปัญหาและอุปสรรคที่พบ

จากการที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่พบในระหว่างที่นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่เน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ พอสรุไปได้ดังต่อไปนี้

1) เกณฑ์คุณภาพเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนนั้นไปใช้ในการตัดสินคุณภาพการปฏิบัติงานยังไม่ค่อยมีความเหมาะสมเท่าที่ควรเมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างครูต่างวิชา ดังคำให้สัมภาษณ์ดังนี้

“..พอตีผลสอนวิชาฟิสิกส์มัธยมปลายเนี่ย เนื้อหาที่ใช้สอนมีความยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้น ม.6 ประกอบกับเด็กแต่ละคนมีพื้นฐานไม่เท่ากัน ทำให้เด็กส่วนใหญ่จะทำคะแนนในวิชานี้ได้ไม่ดีและทำให้จำนวนนักเรียนที่ได้ระดับผลการเรียนตั้งแต่ 2 ขึ้นไปมีไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด(เกณฑ์ในคู่มือการใช้แบบประเมิน)ทำให้คะแนนผลการประเมินของจะไม่ผ่านในส่วนนี้ เมื่อเทียบกับวิชาอื่นๆ เช่น วิชาพลศึกษา หรือการงานอาชีพ ดังนั้นควรดูที่พัฒนาการของเด็กมากกว่า แต่ครั้งนี้ไม่เป็นไรถือว่าเป็นการประเมินเพื่อตั้งต้น...”

(ครูผู้สอน, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2552)

2) คู่มือการใช้แบบประเมินบางฉบับยังไม่ค่อยชัดเจนและมีการทับซ้อนกัน เช่น แบบประเมินงานวิจัยในชั้นเรียนกับแบบประเมินนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ เนื่องจากในทางทางปฏิบัติครูส่วนใหญ่มักรวมทั้งสองสิ่งเข้าด้วยกัน ดังคำให้สัมภาษณ์ดังนี้

“..อย่างในงานวิจัยในชั้นเรียนของพี่ก็มีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนก็จะถูกประเมินด้วยแบบประเมินงานวิจัยไปแล้วแต่ไม่ค่อยลงรายละเอียด แต่พอใช้แบบประเมินนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่ไม่แน่ใจว่าเพื่อต้องประเมินนวัตกรรมที่พี่ต้องสร้างใหม่หรือนวัตกรรมที่อยู่ในงานวิจัยในชั้นเรียน..”

(ครูผู้สอน, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2552)

4.4.3 ข้อเสนอแนะ

จากการที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่เน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ พอสรุไปได้ดังต่อไปนี้

1) การชี้แจงเกี่ยวกับตัวชี้วัดและเกณฑ์คุณภาพในแต่ละตัวชี้วัดควรชี้แจงให้แก่ครูผู้สอนรับทราบตั้งแต่ตอนต้นปีการศึกษา เพื่อให้ครูผู้สอนรับทราบถึงคุณภาพในการปฏิบัติงาน

ของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตอนต้นปีการศึกษา ดังคำให้สัมภาษณ์ของครูผู้สอน ดังนี้

“..ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจให้ครูผู้สอนรับรู้ในตอนต้นปีการศึกษาว่า จะมีการประเมินอะไรบ้าง และดูที่ตรงไหนอย่างไร เพื่อให้ครูผู้สอนจะได้เตรียมตัวและจะได้ปฏิบัติงานได้ตรงตามเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดไว้...”

(ครูผู้สอน, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2552)

2) ระยะเวลาในการติดตามและประเมินผล ควรทำการติดตามและประเมินผล เพียงปีการศึกษาละหนึ่งครั้ง โดยทำการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานในตอนสิ้นภาคเรียนที่หนึ่ง และทำการประเมินผลลัพท์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตอนสิ้นภาคเรียนที่สอง ดังคำให้สัมภาษณ์ของครูผู้สอน ดังนี้

“..ควรมีประเมินสมรรถนะในปลายภาคเรียนที่หนึ่ง และประเมินผลลัพท์ในภาคเรียนที่สอง เพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ครูในภาคเรียนที่สอง และทำให้มีเวลาในการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องสมรรถนะอีกด้วย...”

(ครูผู้สอน, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2552)

3) เกณฑ์คุณภาพของผู้เรียน ควรเน้นที่พัฒนาการที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมากกว่าเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เนื่องจากในแต่ละวิชานั้นมีเนื้อหาที่ยากง่ายแตกต่างกัน เช่น วิทยาศาสตร์ กับศิลปศึกษา หรือพลศึกษา เป็นต้น ดังคำให้สัมภาษณ์ของครูผู้สอน ดังนี้

“..พอดีผมสอนวิชาฟิสิกส์มัธยมปลายเนี่ย เนื้อหาที่ใช้สอนมีความยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้น ม.6 ประกอบกับเด็กแต่ละคนมีพื้นฐานไม่เท่ากัน ทำให้เด็กส่วนใหญ่จะทำคะแนนในวิชานี้ได้ไม่ดีและทำให้จำนวนนักเรียนที่ได้ระดับผลการเรียนตั้งแต่ 2 ขึ้นไปไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด(เกณฑ์ในคู่มือการใช้แบบประเมิน)ทำให้คะแนนผลการประเมินของจะไม่ผ่านในส่วนนี้ เมื่อเทียบกับวิชาอื่นๆ เช่น วิชาพลศึกษา หรือการงานอาชีพ ดังนั้นควรดูที่พัฒนาการของเด็กมากกว่า แต่ครั้งนี้ไม่เป็นไรถือว่าเป็นการประเมินเพื่อตั้งต้น...”

(ครูผู้สอน, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2552)