บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมา

การที่จะพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความมั่นคงทางการเมืองนั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรหลายอย่างเป็นองค์ประกอบ เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ เงินทุน และทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สำหรับประเทศไทยมีเงินทุนค่อนข้างจำกัด มีรายได้จากทรัพยากรธรรมชาติไม่มากนัก ดังนั้น ในการพัฒนาจึงจำเป็นต้องอาศัยหลักการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้คุ้มค่า การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการจัดระบบการศึกษาในระดับต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งในการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับใดก็ตามจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้เรียนรวมทั้งบริหารจัดการ ซึ่งมีการระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 7 ว่าด้วยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 52 กำหนดไว้ว่า “ ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงาน ให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต พัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง...” (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, หน้า 14-15)

ในส่วนของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้จักวิธีการเลือกใช้บุคลากรหรือบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ไชยยันต์ ถาวระวรณ์ (2544, หน้า 2-3) ได้กล่าวถึงความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษาว่าอยู่ที่การบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) การสรรหาบุคคล หรือการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment of Personnel) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (selection of Personnel) การจูงใจบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Induction of Personnel) การประเมินค่าการปฏิบัติของบุคคลากร (Evaluation of Personnel) การตอบแทนบุคลากร (Compensation of personnel) การสร้างสภาพความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร (Security) จะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารที่มีความสำคัญมาก ซึ่งในเรื่องนี้คิงสเบอร์รี

(Kingsbury 1957,p. 54 อ้างอิงใน ไชยันต์ ถาวระวรณ์, 2544, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้อย่างสั้น ๆ และรัดกุมว่า " พิจารณาในทุกแง่ทุกมุมแล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร " ยิ่งในยุคปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีการพัฒนาและการแข่งขันในทุกด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ถ้าจะกล่าวถึงรูปแบบการบริหารบุคคลจากเดิมที่เป็นระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ซึ่งเป็นวิธีการอำนวยความสะดวกในหมู่เครือญาติ ผู้ใกล้ชิด หรือพวกพ้องในเรื่องการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การให้ความดีความชอบ จะพบว่า ระบบอุปถัมภ์นี้เป็นการกระทำโดยไม่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่แน่นอนไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้งานพัฒนาองค์กรโดยรวมไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งต่อมาได้มีผู้นำเอาระบบคุณธรรม (Merit System) มาปฏิบัติ เป็นระบบที่อาศัยความรู้ความสามารถ และแนวปฏิบัติที่แน่นอนชัดเจน ย้ำหลักความเสมอภาค ความสามารถและความมั่นคง และจะต้องบริหาร และจัดการโดยองค์คณะบุคคล ซึ่งเป็นระบบที่ประกันความยุติธรรม บังเกิดผลดีต่อการบริหาร และการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ตามสมควร สำนักงานข้าราชการพลเรือนได้เสนอพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2550 มีสาระสำคัญคือปรับปรุงระบบตำแหน่งและประเภทตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะงาน โดยยกเลิกระบบ " ซี " และแบ่งข้าราชการเป็น 4 ประเภท คือ กลุ่มบริหาร กลุ่มอำนวยการ กลุ่มวิชาการ และกลุ่มทั่วไป และกำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลใหม่ โดยให้ใช้หลักคุณธรรม ความรู้ความสามารถ ผลงาน การกระจายอำนาจ ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน และให้ทุกหน่วยงานใช้ระบบใหม่ทั้งหมดก่อนสิ้นปี 2551 (ผู้จัดการรายสัปดาห์, 2550, หน้า E-1)

โรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อนเป็นสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 การประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู ยังใช้หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2546 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1, 2546, หน้า 1 - 10) โดยมีสาระสำคัญคือ

ข้อ 11 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ แฟ้มสะสมงาน (ถ้ามี) การลา และการรักษาวินัยมาพิจารณา โดยผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมิน

ข้อ 13 ให้แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการดังนี้ คณะกรรมการในเขตพื้นที่การศึกษา

(1) ระดับสถานศึกษา

(ก) องค์ประกอบคณะกรรมการ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธาน
2) ผู้ช่วย/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ถ้ามี) กรรมการ
3) ผู้แทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 1 - 4 คน กรรมการ
4) ผู้แทนข้าราชการครูในสถานศึกษาจำนวน 1 - 4 คน กรรมการ

ให้ประธานกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

(ข) หน้าที่ของคณะกรรมการ

1) ตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการในสถานศึกษาเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

2) กลั่นกรองและพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยยึดการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก

3) พิจารณา เสนอแนะให้ความเห็นและเสนอผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากเกณฑ์ที่เป็นแนวปฏิบัติพบว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของครู โดยให้โอกาสเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ กับผู้บริหารสถานศึกษา แต่ยังขาดการให้ความสำคัญในการตัดสินใจผลการประเมิน ซึ่งวิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 58 - 59) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องไว้ว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความเกี่ยวข้อง (Involvement) อันจะนำไปสู่ความมีพันธะผูกพัน (Commitment) ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล ผู้ศึกษาค้นคว้าซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารแห่งนี้ ได้ศึกษาวิธีการปฏิบัติของผู้บริหารคนก่อนพบว่า ยังไม่มีการนำแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้อย่างเป็นระบบ ตามวงจรการบริหารคุณภาพ PDCA กล่าวโดยสรุปคือ ครูผู้ถูกประเมินไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นการประเมิน วิธีประเมินและเกณฑ์การประเมินไม่เป็นที่ยอมรับของครู รวมไปถึงผู้ประเมินไม่ได้มาจากการคัดเลือกหรือสรรหาของครูผู้สอน การไม่ยอมรับผลการประเมินจึงส่งผลให้เกิดความขัดแย้งด้านความคิด ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าจึงเห็นว่าการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้อง และมีส่วนได้เสียกับผลการประเมิน เข้ามามีส่วนร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติการร่วมประเมินผลและร่วมปรับปรุงพัฒนา จะสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งและสร้างการยอมรับได้ ทั้งนี้เพราะการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Participatory Evaluation) เป็นการประเมินที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมิน อันจะทำให้การประเมินตรงกับความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมินอย่างแท้จริง (สายฝน วิบูลรังสรรค์, 2550, หน้า 7)

จากความสำคัญ สภาพและปัญหาการประเมินการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารการศึกษา รวมถึงแนวทางการประเมินที่มีการนำผู้ที่มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการรับรู้ผลการประเมิน และร่วมกันรับผิดชอบในการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาร่วมกัน ทำให้ผู้ศึกษาค้นคว้า มีความสนใจที่จะศึกษา และพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน โดยใช้กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมเป็นหลักในการศึกษา รูปแบบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร และพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 และวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของครูผู้สอน ในการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1
2. เพื่อสร้างและหาคุณภาพรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครู โรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1
4. เพื่อประเมินการใช้และปรับปรุงรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครู โรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ได้

1. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครูที่มีคุณภาพ
2. แนวทางเพื่อสร้าง และพัฒนาวิธีประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมสามารถเลือกใช้เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรได้

3. เป็นกรณีศึกษาสำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ตามสภาพและความเหมาะสมต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา (R & D : Education Reseach and Development) ผู้ศึกษาค้นคว้าได้แบ่งการศึกษาค้นคว้าออกเป็น 4 ขั้นตอน กำหนดขอบเขตการศึกษาค้นคว้าในแต่ละขั้นตอนออกเป็น 3 ส่วน คือขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล และขอบเขตด้านตัวแปรที่จะศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขั้นตอนในการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ มีขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การศึกษาปัญหาที่เกิดจากการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และความต้องการในการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม โดยเก็บข้อมูลด้านความคิดเห็นจากครูผู้สอนในโรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 และการวิเคราะห์เอกสาร

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล แหล่งข้อมูลประกอบด้วย

2.1 ครูในโรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ในปีการศึกษา 2550 จำนวน 19 คน

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานของครู

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่จะศึกษา มีตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้

ความคิดเห็นของครูโรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อนเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การสร้างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน และคู่มือการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดของ Carl Heyel (1982.pp 835-844) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบการประเมิน เพราะขั้นตอนมีความครอบคลุมสอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และขอบข่ายการประเมินของสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสามารถส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมได้ ซึ่งมี 5 ขั้นตอน คือ

1.1 ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์

1.2 ขั้นกำหนดเนื้อหาหรือสิ่งที่จะประเมิน

1.3 ขั้นกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน

1.4 ขั้นกำหนดคุณสมบัติผู้ประเมิน

1.5 ขั้นกำหนดกระบวนการประเมิน

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล แหล่งข้อมูลประกอบด้วย

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน

2.2 ครูในโรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 19 คน

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสนทนากลุ่มและร่วมทำการวิพากย์รูปแบบและคู่มือการประเมินการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ท่าน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

3.2 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในขั้นการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน โดยการมีส่วนร่วม กำหนดเนื้อหาในการศึกษา ดังนี้

1.1 ศึกษาความคิดเห็นด้านความพึงพอใจของครูด้านการมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

1.2 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบและคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการใช้รูปแบบและคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม ของครูกลุ่มทดลองและครูผู้ร่วมทดลองทั้ง 19 คน

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ได้แก่ ครูในโรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 19 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 คุณภาพของรูปแบบและคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

3.2 ความคิดเห็นของครูด้านความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการใช้และปรับปรุงรูปแบบการประประเมินการปฏิบัติงานของครูโดยการมีส่วนร่วม

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ การประเมินการใช้รูปแบบตามมาตรฐานการประเมินโครงการ (Program Evaluation Standards) ที่คณะกรรมการร่วมพัฒนามาตรฐานการประเมินทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Education Evaluation) ประกอบด้วย มาตรฐานการใช้ประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความแม่นยำ

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ได้แก่ ครูในโรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 19 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโดยการมีส่วนร่วม

3.2 แนวคิด ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดคำศัพท์เฉพาะในการศึกษาค้นคว้าบางคำไว้ดังนี้

1. รูปแบบการประเมิน หมายถึง โครงสร้างและแนวทางที่ผู้ศึกษาค้นคว้าพัฒนามาจากกรอบแนวคิด ของ Carl Heyel ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์การประเมิน เนื้อหาที่จะประเมิน ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน คุณสมบัติผู้ประเมินและกระบวนการประเมิน

2. การประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบความการปฏิบัติหน้าที่ของครูเปรียบเทียบกับตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ที่โรงเรียนตั้งขึ้น ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน เป็นการกระทำอย่างต่อเนื่องในทุกองค์ประกอบที่กำหนดในรูปแบบการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการปรับปรุง และพัฒนา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนตั้งไว้

3. คณะกรรมการประเมิน หมายถึง ครูที่ได้รับการคัดเลือกจากครูในโรงเรียน ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงานตามกระบวนการประเมินในรูปแบบ และที่ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ประกอบด้วย กรรมการระดับช่วงชั้น กรรมการข้ามกลุ่มงาน และกรรมการระดับสถานศึกษา

4. การประเมินตนเอง หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของครู โดยเทียบวัดกับตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินที่สถานศึกษากำหนด และเสนอต่อคณะกรรมการประเมิน ตามรูปแบบที่กำหนด

5. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง เกณฑ์การประเมิน และตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดผลสำเร็จของงาน ตามขอบข่ายการประเมินการปฏิบัติงานของครู ซึ่งครูเป็นผู้ร่วมกันกำหนดในคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียน

6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินการปฏิบัติการร่วมกันของครูซึ่งเป็นบุคลากรภายในโรงเรียน กับคณะผู้ศึกษาค้นคว้าที่เป็นบุคคลภายนอกในการดำเนินการตามขั้นตอนที่คณะผู้ศึกษาค้นคว้ากำหนดทั้ง 4 ขั้นตอน คือ ร่วมศึกษาปัญหาและกำหนดความต้องการ ร่วมกำหนดองค์ประกอบในรูปแบบและคู่มือการประเมิน ร่วมทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการประเมิน และร่วมประเมินผลรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน

7. ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีต่อการมีส่วนร่วมของครูที่มีในการสร้างคู่มือ และการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม