

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครู โรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์เขต 1 ” ผู้ศึกษานำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของครูเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงาน

การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของครูเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นการศึกษาเอกสารงานวิจัยและวิเคราะห์รูปแบบการประเมิน
2. ขั้นวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการเพื่อกำหนดองค์ประกอบในการประเมิน

#### 1. ขั้นการศึกษาเอกสารงานวิจัยและวิเคราะห์รูปแบบการประเมิน

ผู้ศึกษาค้นคว้าและคณะครูร่วมกันศึกษาขอข่ายการประเมินการปฏิบัติงานในระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กฏ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2550 และทฤษฎีการประเมินของนักวิชาการทางการศึกษา ทฤษฎีการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบกับสภาพปัจจุบันที่เป็นปัญหาในการประเมินการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงในรูปตารางดังนี้

ตาราง 2 แสดงการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบการประเมินของ สพฐ.และ ก.ค.ศ. กับ การประเมินแบบ 360 องศา

องค์ประกอบการประเมิน	สพฐ./ก.ค.ศ.	ทฤษฎีประเมินแบบ360 องศา
1. วัตถุประสงค์การประเมิน	เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน 2. เพื่อประเมินคุณภาพการ ปฏิบัติงาน
2. ขอบข่ายการประเมิน	คุณภาพและปริมาณงานด้านผลที่ เกิดต่อผู้เรียนเป็นหลัก	1. คุณภาพการปฏิบัติงานเทียบกับ เกณฑ์ที่องค์กรกำหนด 2. ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานกับ ความก้าวหน้าในหน้าที่
3. วิธีการประเมิน	คณะกรรมการไม่น้อยกว่า3คนโดย มี ผอ.โรงเรียนเป็นประธาน	ผู้เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินทั้งหมด ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ
4. รูปแบบการประเมิน	1. ตรวจสอบรายงานผลการปฏิบัติงาน 2. ตรวจสอบเอกสารของผู้ถูกประเมิน 3. ประชุมลงมติเสนอเลื่อนขั้น	กำหนดเกณฑ์และเครื่องมือที่ใช้ ประเมิน นำผลการประเมินมา เทียบกับเกณฑ์ก่อนตัดสินคุณค่า
5. ผู้ทำหน้าที่ประเมิน	คณะกรรมการเฉพาะกิจจากการ แต่งตั้งของ ผอ.โรงเรียน	ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรทุกระดับ ผู้รับบริการทุกระดับ
6. ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิด ต่อผู้เรียนและการรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	ผู้มีส่วนได้เสียเป็นผู้กำหนด โดยใช้ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นเกณฑ์ ในการกำหนดตัวบ่งชี้
7. ระยะเวลาการประเมิน	ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง	ประเมินต่อเนื่องตลอดเวลา

จากตาราง 2 พบว่าองค์ประกอบในการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ.กับการประเมินแบบ 360 องศา มีความคล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างกันที่ความชัดเจนของกระบวนการประเมิน ซึ่งครูส่วนใหญ่เห็นว่า หากนำองค์ประกอบในการประเมิน วิธีประเมินมาประยุกต์ร่วมกัน จะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ ดังข้อคิดเห็นจากบันทึกการประชุมระดมสมองของครู

ครู M1. : “...ผมว่าระเบียบของ สพฐ. ที่เขตนำมาใช้ประเมินพวกเรากับทฤษฎีที่ ผอ. ให้พวกเรา ร่วมกันศึกษามีส่วนที่คล้ายกันหลายอย่าง แต่วิธีประเมินแบบ 360 องศา จะให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานมากกว่า จุดเด่นที่ผมว่าน่าจะใช้ดูคือความเสมอภาค เพราะเราทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีโอกาสประเมินกัน ซึ่งจะดีกว่าที่ผ่านมา เพราะมีกรรมการที่ ผอ. แต่งตั้งชุดเดียวเป็นผู้ตัดสิน.....”

ครู M2. : “...ผมเห็นด้วยกับพี่ M1. นะ แต่อยากจะมีมุมมองด้านหนึ่ง คือระเบียบที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. นำมาใช้มีจุดประสงค์เดียวคือประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่แบบ 360 องศา จะมี 2 ด้าน คือเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้อยู่ประเมิน และประเมินผลงานของผู้อยู่ประเมิน ผมว่าทุกวันนี้เราทุกคนต่างก็มีวิทยฐานะแล้ว ถ้าจะประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเดียว พวกเราก็คงจะทำงานเพื่อให้ได้ขั้นครึ่งสองขั้นกันเป็นหลัก ถึงปีที่ถึงรับประเมินกันที่ แต่ถ้าเราจะพัฒนาตนเองให้อยู่ในระบบตามระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ ผมว่าเราต้องมีการประเมินอย่างต่อเนื่อง.....”

ครู W1. : พี่ว่าเอาอย่างนี้ดีม๊ยะ ทั้งสองคนก็มีความเห็นคล้ายกัน เราลองช่วยกันคิดหาสาเหตุของปัญหาที่ผ่านมาก่อนว่ามีสาเหตุจากระเบียบหรือว่าผู้ปฏิบัติ และลองช่วยกันคิดรูปแบบการประเมินเพื่อใช้ในโรงเรียนเราดู ระเบียบแรกถ้ายังไม่สมบูรณ์เราก็มาช่วยกันปรับจะดีม๊ยะ

## 2. **ขั้นวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการเพื่อกำหนดองค์ประกอบในการประเมิน**

ในการดำเนินการขั้นนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดประเด็นที่เป็นปัญหาร่วมกับคณะครูแล้วแบ่งคณะครูออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 6-7 คน เพื่อศึกษาประเด็นปัญหา กำหนดทางเลือก สรุปองค์ความรู้ของกลุ่มก่อนนำไปสู่การวิพากษ์และระดมความคิดเห็น ประเด็นปัญหามีดังนี้

### 1. ประเด็นด้านองค์ประกอบประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1 ด้านปริมาณ ที่ประชุมเห็นว่าเกณฑ์ที่ใช้ประเมินมีน้อย ไม่ครอบคลุมการทำงาน กรอบงานที่ประเมินแคบไม่ทั่วถึงภารกิจในการปฏิบัติงานของครู

ครู M3 : “ที่ผ่านมาคณะกรรมการให้ความสำคัญกับการลาป่วยลาภักกิจเท่านั้น ผมว่ายังไม่ครบถ้วนหรอก เพราะหน้าที่ของครูไม่ใช่แค่การมาทำงานทุกวันเท่านั้น แต่ควรจะต้องดูด้วยว่ามาทำงานแล้วทำอะไรบ้าง สอนอย่างไรที่ชั่วโมงก็วิชาที่ชั้น มีงานพิเศษหรือโครงการที่รับผิดชอบหรือไม่ เคยโดนลงโทษบ้างหรือเปล่า โดยเฉพาะคะแนนที่ให้มากเกินไป....”

1.2 ด้านคุณภาพ ที่ประชุมเห็นว่าเกณฑ์ไม่เหมาะสม เพราะไม่สามารถวัดผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน

ครู M2. : “ การประเมินคุณภาพที่ผ่านมาผมเห็นว่าคณะกรรมการใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นเครื่องชี้วัดมากกว่าจะใช้เกณฑ์ที่กำหนดไว้ สาเหตุน่าจะมาจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ไม่ชัดเจน เพราะเขียนไว้กว้างๆ ผมว่าน่าจะลองนำเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะทั้ง 7 ด้านของ ก.ค.ศ.มาใช้ในการประเมินคงจะมีความชัดเจนกว่า...”

1.3 ด้านประสิทธิภาพ ที่ประชุมให้ความเห็นว่าการประเมินไม่เพียงตรง เพราะไม่มีเกณฑ์กำหนดไว้

ครู W2. :” พี่ว่าที่ผ่านมา ผอ.คนก่อนกับครู เข้าใจความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไม่ตรงกันหรอก เพราะการประเมินด้านนี้พี่เห็นท่านเป็นคนให้คะแนนเองทุกครั้ง อยากให้ ผอ. ให้ความหมายก่อนว่าหมายถึงอะไร แล้วค่อยให้พวกพี่มาคิดกันว่าวัดกันอย่างไร..”

2. ประเด็นปัญหาด้านผู้ทำหน้าที่ประเมินหรือคณะกรรมการประเมิน ที่ประชุมเห็นว่าการมีคณะกรรมการประเมินคนเดียวแล้วตัดสินผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเลย จะไม่ส่งผลให้เกิดความยุติธรรมในการประเมิน เพราะคณะกรรมการมาจากการแต่งตั้งของผู้บริหาร จึงถูกผู้บริหารชี้นำได้ง่ายทำให้ไม่มีความเป็นกลางในการประเมิน

ครู W3. :”.. หนูเห็นว่าคณะกรรมการเฉพาะกิจที่ ผอ.เป็นคนแต่งตั้งตามระเบียบให้มีหน้าที่ตัดสินผลการทำงานเพียงคนเดียวไม่น่าจะเพียงพอหรอก ถ้าอยากให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ทำไม่ถึงไม่ให้มีกรรมการกลั่นกรองหลายๆคณะหรือให้หัวหน้างานแต่ละคนมีส่วนร่วมประเมินบ้าง ตัวอย่างในปีที่ผ่านมาที่ ผอ.ให้มีตัวแทนอาคารเรียน หัวหน้ากลุ่มงานเข้าร่วมก็ถือว่าดี แต่ควรจะเป็นอิสระจากกันจะดีกว่านะ.....”

3. ประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับวิธีที่ใช้ประเมิน ครูมีความเห็นว่าวิธีที่ใช้ในการประเมินมีเพียงการตรวจหลักฐานจากเอกสารเพียงอย่างเดียว ผู้ประเมินไม่ให้ความสำคัญการประเมินวิธีอื่น ทำให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่เพื่อนร่วมงาน แต่ขาดการจัดทำเอกสารหรือเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานไม่เป็น จะมีคะแนนการประเมินต่ำกว่าความเป็นจริง

ครู M1. : “..ผมดูวิธีประเมินที่ผ่านมา ซึ่งผมก็มีโอกาสร่วมเป็นกรรมการด้วย ถ้าพิจารณาจากองค์ประกอบที่เป็นแนวทางทั้ง 3 ด้าน ไม่ว่าจะปริมาณงาน คุณภาพหรือประสิทธิภาพ จุดที่ผมเห็นว่าเป็นปัญหาคือปริมาณงาน เพราะวิธีประเมินโดยดูจากวันลา กับจำนวนครั้งที่ลาแค่นั้นผมเห็นว่ามันน้อยไป อย่าลืมหาครูที่มาโรงเรียนแต่เช้าแล้วมาขออนุญาตไปทำธุระหรือครูที่มาสายก็ส่งผลถึงการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน จำนวนชั่วโมงและจำนวนวิชาที่สอนผมก็เห็นว่าน่าจะนำมากำหนดไว้ในคู่มือการประเมินด้วย.....”

ครู W4. : “...หนูขอสนับสนุนความคิดนี้ และอยากเพิ่มเติมวิธีประเมินว่าควรใช้หลาย ๆ วิธี ควรกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และประเด็นการประเมินให้ชัดเจน และที่สำคัญหนูเชื่อว่า ถ้าทุกคนได้เป็นผู้กำหนดร่วมกัน จะสามารถแก้ปัญหาที่ผ่านมาได้ เพราะทุกคนยอมรับ...”

4. ประเด็นปัญหาด้านผู้ประเมินว่าควรมีคุณสมบัติอย่างไรและใครควรทำหน้าที่บ้าง ครูส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ประเมินต้องมีความรู้ความเข้าใจการประเมิน มีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถประสานงานกับทุกฝ่ายและเป็นที่ยอมรับ มีความเป็นกลาง มีคุณธรรมซื่อสัตย์และยุติธรรม

สำหรับผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงานนั้น ควรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารและเป็นกลุ่มที่ระเบียบกำหนดให้มีหน้าที่ประเมิน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยฝ่ายและหัวหน้ากลุ่มงาน

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ครูคัดเลือกให้เป็นผู้แทน กลุ่มนี้ครูส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้ครูกำหนดคุณสมบัติและทำการสรรหากันเอง จะทำให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วยเพื่อนร่วมงานในวงชั้นหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และตัวแทนครูในคณะกรรมการเฉพาะกิจ

จากประเด็นปัญหาทั้ง 4 ด้านที่ผู้ศึกษาค้นคว้าและคณะครูร่วมศึกษาโดยการประชุมระดมความคิดเห็น สรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านเนื้อหาหรือขอบข่ายที่จะประเมิน ครูเห็นว่าควรมี 3 ด้าน คือด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงานและด้านประสิทธิภาพของงาน

2. องค์ประกอบด้านการชี้วัด ครูเสนอว่าควรประกอบด้วยตัวบ่งชี้รายสมรรถนะและเกณฑ์การประเมิน โดยเทียบเคียงจากมาตรฐานการประเมินของ สมศ.และคุรุสภา

3. องค์ประกอบด้านกระบวนการประเมิน ควรประกอบด้วยวิธีการประเมินหลายวิธีในสถานการณ์จริง และขั้นตอนการประเมินที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยให้ผู้รับการประเมินมีโอกาสได้นำเสนอผลงานของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม

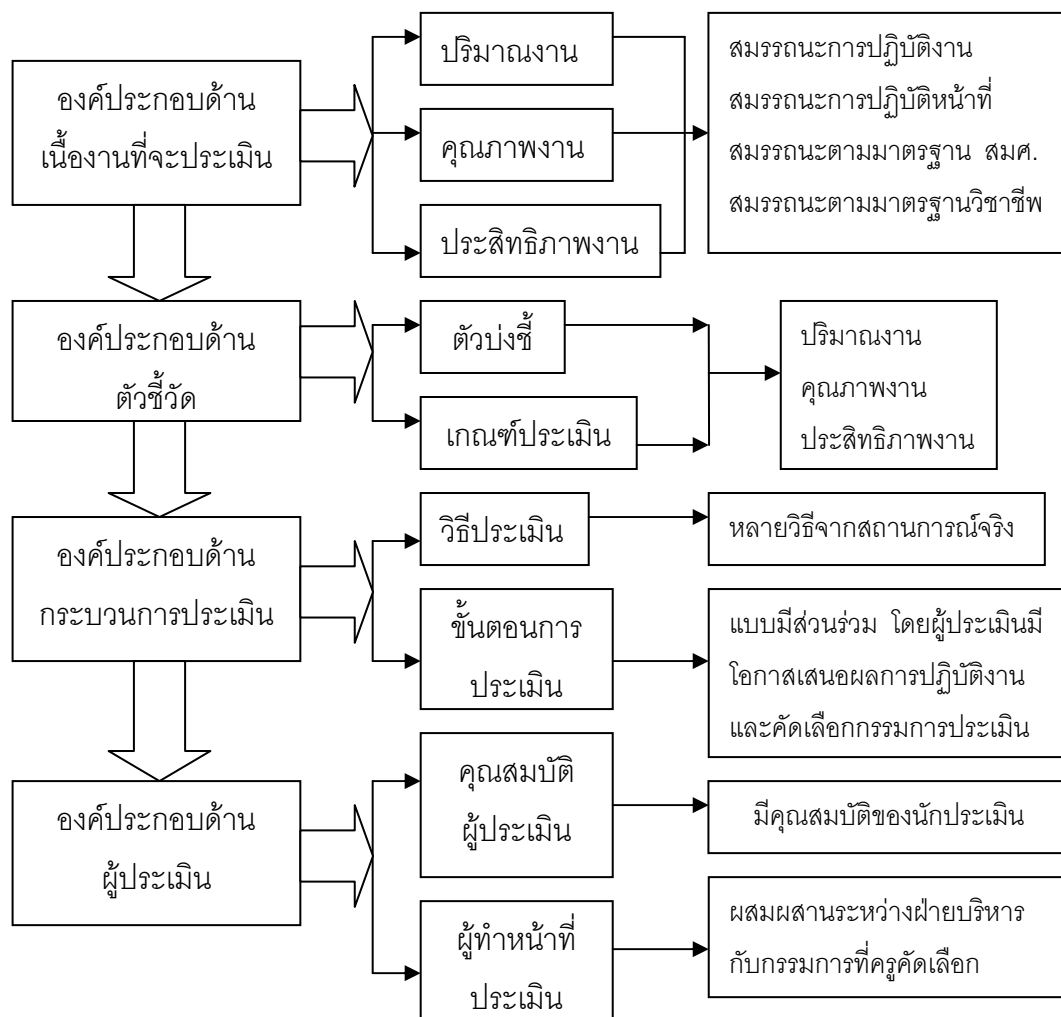
4. องค์ประกอบด้านผู้ประเมิน ครูเห็นว่าต้องมีคุณสมบัติของนักประเมินแต่ไม่ต้องครบทุกด้าน ผู้ทำหน้าที่ประเมินให้ผสมผสานกันระหว่างกลุ่มผู้บริหารและตัวแทนครูจากผู้ปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2 ผลการสร้างและหาคุณภาพของรูปแบบการประเมินและคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน**

ผู้ศึกษานำผลสรุปจากขั้นตอนที่ 1 มาขยายเป็นรูปแบบการประเมินและสร้างคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการยกร่างรูปแบบและสร้างคู่มือการประเมินการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาค้นคว้าและคณะครูร่วมกันยกร่างรูปแบบและคู่มือการประเมินการปฏิบัติงาน ก่อนหาคุณภาพดังนี้

1. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์เอกสารและสรุปความคิดเห็นของครูผู้สอน รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโดยการมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบดังนี้



ภาพ 4 แสดงรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครู

จากภาพ 4 มีรายละเอียดขององค์ประกอบแต่ละด้านดังนี้

1. องค์ประกอบด้านเนื้องานที่จะประเมิน มีองค์ประกอบที่จะประเมิน 3 ด้าน และสมรรถนะที่มุ่งประเมิน 14 สมรรถนะ

1.1 ด้านปริมาณงาน สมรรถนะที่ประเมินมี 3 สมรรถนะได้แก่ การมาปฏิบัติราชการ แผนการสอน และโครงการ/งานพิเศษที่รับผิดชอบ

1.2 ด้านคุณภาพงาน สมรรถนะที่ประเมินมี 7 สมรรถนะได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการจัดชั้นเรียน

1.3 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน สมรรถนะที่ประเมิน 4 สมรรถนะได้แก่ ประสิทธิภาพงานในหน้าที่ครูผู้สอน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานธุรการประจำชั้นเรียน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

2. องค์ประกอบด้านการชี้วัด ได้แก่ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ประเมินตามองค์ประกอบด้านเนื้องานที่จะประเมิน ดังนี้

2.1 ด้านปริมาณงาน มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน 4 ระดับโดยพิจารณาจากปริมาณการปฏิบัติ กำหนดเป็นค่าคะแนน ระดับ 1จนถึงระดับ 4

2.2 ด้านคุณภาพงาน มีจำนวน 7 ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน 4 ระดับโดยพิจารณาจากระดับคุณภาพการปฏิบัติ กำหนดเป็นค่าคะแนน ระดับ 1จนถึงระดับ 4

2.3 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน มีจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน 4 ระดับโดยพิจารณาจากระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติ กำหนดเป็นค่าคะแนน ระดับ 1จนถึงระดับ 4

3. องค์ประกอบด้านกระบวนการประเมิน ได้แก่ วิธีการประเมินและขั้นตอนในการประเมินในแต่ละด้าน ครูผู้สอนได้กำหนดไว้ดังนี้

3.1 วิธีการประเมิน มี 5 วิธี คือ การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจสอบ กระบวนการ การตรวจสอบเอกสารและหลักฐานการปฏิบัติงาน และการสอบถามบุคคลข้างเคียง

3.2 ขั้นตอนในการประเมิน มี 4 ขั้นตอน คือ การประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน การประเมินข้ามสายงานและการประเมินโดยคณะกรรมการเฉพาะกิจ

4. องค์ประกอบด้านผู้ประเมิน ได้แก่ คุณสมบัติของผู้ประเมินและผู้ทำหน้าที่ประเมิน มีรายละเอียดดังนี้

4.1 คุณสมบัติของผู้ประเมินมี 7 ด้าน ประกอบด้วย ความสามารถในด้านเทคนิควิธีศึกษาค้นคว้าและประเมิน เข้าใจสภาพแวดล้อมทางสังคม มีทักษะด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความซื่อสัตย์ มีความเป็นปรีชา มีความเป็นอิสระ และมีความรับผิดชอบ

4.2 ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาทั้ง 4 กลุ่มงาน หัวหน้าและผู้แทนครูรายชั้นหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้รับการประเมิน

**2. คู่มือประเมินการปฏิบัติงาน** เมื่อได้รายละเอียดในรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว ผู้ศึกษาค้นคว้าและคณะครูได้ศึกษาหลักเกณฑ์เพื่อกำหนดรายละเอียดในการจัดทำคู่มือการประเมินการปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

2.1 การศึกษาเพื่อกำหนดรายละเอียดในคู่มือ มีองค์ประกอบดังนี้

2.1.1 ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย คำนำ สารบัญ คำชี้แจงการใช้คู่มือ

2.1.2 ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย บทนำ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์

เป้าหมาย นิยามศัพท์เฉพาะ แนวคิด วิธีการและขอบเขตการประเมินการปฏิบัติงาน องค์ประกอบในรูปแบบการประเมิน ขั้นตอนการประเมิน รายละเอียดองค์ประกอบรายสมรรถนะ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน เกณฑ์การตัดสินคุณค่า

2.1.3 ส่วนที่ 3 ภาคผนวก ประกอบด้วย แบบประเมินการปฏิบัติงานของครู และแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของครู

2.2 การจัดทำคู่มือการประเมิน ได้มอบหมายให้คณะครูกลุ่มงานบริหารทั่วไป เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำรูปเล่ม

## **ขั้นที่ 2 ขั้นการหาคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการประเมินการปฏิบัติงาน**

เมื่อได้รายละเอียดองค์ประกอบของรูปแบบและคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว ได้ดำเนินการหาคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน ก่อนที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้ในการทดลองต่อไป โดยการประชุมวิพากษ์ และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพตามประเด็นดังต่อไปนี้

1. คุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครู ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านเนื้อหาที่จะประเมินและตัวชี้วัด เห็นด้วยทั้ง 2 องค์ประกอบ แต่สมรรถนะ และตัวบ่งชี้ในแต่ละด้าน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าควรปรับปรุงและเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ ดังนี้



### ตาราง 3 แสดงสมรรถนะในองค์ประกอบด้านปริมาณงานของครูผู้สอนกับผู้ทรงคุณวุฒิ

สมรรถนะตามความคิดเห็นของครู	สมรรถนะที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
สมรรถนะที่ 1 การมาปฏิบัติราชการ มี 1 ตัวบ่งชี้ คือ จำนวนครั้งที่ลา	สมรรถนะที่ 1 การมาปฏิบัติราชการ มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1. จำนวนครั้งที่ลา 2. จำนวนวันลา 3. จำนวนครั้งที่มาสายหรือขออนุญาต 4. การอุทิศเวลาให้ราชการ 5. การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ
สมรรถนะที่ 2 แผนการสอน มี 1 ตัวบ่งชี้ คือ จำนวนแผนการจัดการเรียนรู้ตามจำนวนกลุ่ม/ วิชา/ชั้นที่รับผิดชอบ	สมรรถนะที่ 2 ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1. จำนวนกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ 2. จำนวนชั่วโมงในการสอนต่อสัปดาห์ 3. จำนวนชั่วโมงที่สอนแทนผู้อื่น 4. จำนวนงานศึกษาค้นคว้าในชั้นเรียน
สมรรถนะที่ 3 โครงการ/งานพิเศษ มี 1 ตัวบ่งชี้ คือ จำนวนโครงการที่รับผิดชอบ และผลสำเร็จของโครงการ	สมรรถนะที่ 3 โครงการ/งานพิเศษ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1. จำนวนงาน/โครงการที่รับผิดชอบโดยตรง 2. จำนวนงาน/โครงการที่รับผิดชอบร่วมกับ ผู้อื่น 3. จำนวนงาน/โครงการที่เกิดจากความคิด สร้างสรรค์

จากตาราง 3 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าตัวบ่งชี้ที่ครูกำหนดมาในแต่ละสมรรถนะยังขาดความชัดเจน และมีจำนวนน้อยเกินไป ไม่สามารถกำหนดวิธีวัดในเกณฑ์การประเมินได้ จึงเสนอแนะให้ปรับปรุงใหม่เพื่อให้มีความสมบูรณ์และครอบคลุมพฤติกรรมการทำงานของครูในสถานศึกษา

#### ตาราง 4 แสดงสมรรถนะในองค์ประกอบด้านคุณภาพงานของครูผู้สอนกับผู้ทรงคุณวุฒิ

สมรรถนะตามความคิดเห็นของครู	สมรรถนะที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มี 1 ตัวบ่งชี้คือ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง	สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มี 4 ตัวบ่งชี้คือ 1. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 2. การเผยแพร่ความสำเร็จแก่เพื่อนร่วมงาน 3. ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย 4. การยอมรับของเพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงานอื่น
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี มี 1 ตัวบ่งชี้คือ ความตั้งใจบริการ/ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง	สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี มี 4 ตัวบ่งชี้คือ 1. ความตั้งใจบริการ 2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและ ผู้รับบริการ 3. ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง 4. การอุทิศเวลาในการให้บริการ
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง มี 1 ตัวบ่งชี้คือ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานด้วยการเข้า ประชุมทางวิชาการ อบรมสัมมนา หรือวิธีการ อื่น ๆ	สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง มี 3 ตัวบ่งชี้คือ 1. มีการอบรมสัมมนาไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี 2. มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 3. มีการขยายผลการพัฒนาตนเองให้เกิดผลดี ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม มี 1 ตัวบ่งชี้คือ การให้ความร่วมมือ การแสดงบทบาทผู้นำ / ผู้ ตาม การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนและการเสริม แรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม มี 4 ตัวบ่งชี้คือ 1. การให้ความร่วมมือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการ ทำงานได้อย่างเหมาะสม 3. มีการปรับตัวเพื่อให้สามารถเข้ากับกลุ่มคน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 4. มีการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานขณะ ปฏิบัติงาน

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะตามความคิดเห็นของคุณ	สมรรถนะที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
สมรรถนะที่ 5 การจัดการเรียนรู้มี 1 ตัวบ่งชี้คือ การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	สมรรถนะที่ 5 การจัดการเรียนรู้ มี 7 ตัวบ่งชี้คือ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> <li>2. การแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ</li> <li>3. มีความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</li> <li>4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน</li> <li>5. มีการประเมินผลตามสภาพจริง</li> <li>6. มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน</li> <li>7. มีศึ่ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน</li> </ol>
สมรรถนะที่ 6 การพัฒนาผู้เรียน มี 1 ตัวบ่งชี้ คือ การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	สมรรถนะที่ 6 การพัฒนาผู้เรียน มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานช่วงชั้น</li> <li>2. การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน</li> <li>3. การดูแลสุขภาพอนามัยของผู้เรียน</li> <li>4. การส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้</li> <li>5. ความสำเร็จของผู้เรียน</li> </ol>
สมรรถนะที่ 7 การจัดชั้นเรียน มี 1 ตัวบ่งชี้ คือ การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนและการจัดการเรียนการสอน	สมรรถนะที่ 7 การบริหารและจัดการชั้นเรียน หรือห้องพิเศษ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้น่าเรียน ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้</li> <li>2. การดูแลรักษาความสะอาดชั้นเรียน/พิเศษ</li> <li>3. ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชั้นเรียน/พิเศษ</li> <li>4. ความเป็นปัจจุบันของเอกสารประจำชั้นเรียน/พิเศษ</li> </ol>

จากตาราง 4 ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความเห็นและให้ข้อเสนอแนะว่า การกำหนดตัวบ่งชี้ในแต่ละสมรรถนะไม่ควรเขียนในภาพรวม เพราะจะทำให้ไม่สามารถนำไปสร้างเกณฑ์การประเมินได้ดี รวมทั้งควรมีตัวบ่งชี้ให้ครอบคลุมสมรรถนะที่ต้องการจะประเมินด้วย

### ตาราง 5 แสดงสมรรถนะในองค์ประกอบด้านประสิทธิภาพงานของครูผู้สอนกับ ผู้ทรงคุณวุฒิ

สมรรถนะตามความคิดเห็นของคุณ	สมรรถนะที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
<p>สมรรถนะที่ 1 ประสิทธิภาพในหน้าที่ครูผู้สอน มีแผนการสอน/แผนการจัดประสบการณ์ มี 8 ตัวบ่งชี้ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แผนการจัดการเรียนรู้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ</li> <li>2. แผนจัดการเรียนรู้เป็นปัจจุบันผ่านการตรวจจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่รับมอบหมาย</li> <li>3. แผนการเรียนรู้มีองค์ประกอบสอดคล้องกับหลักสูตร</li> <li>4. มีสื่อการสอนและกิจกรรมที่หลากหลาย</li> <li>5. มีการวัดผลก่อนเรียนเพื่อศึกษาพื้นฐานของผู้เรียน</li> <li>6. มีการวัดผลหลังเรียนเพื่อแก้ไขและพัฒนาผู้เรียน</li> <li>7. มีการบันทึกผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและบันทึกผลหลังสอน</li> <li>8. มีเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลที่หลากหลายวิธี</li> </ol>	<p>สมรรถนะที่ 1 ประสิทธิภาพในหน้าที่ มี 8 ตัวบ่งชี้ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แผนการจัดการเรียนรู้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ</li> <li>2. แผนจัดการเรียนรู้มีความเป็นปัจจุบัน</li> <li>3. แผนการเรียนรู้มีองค์ประกอบสอดคล้องกับหลักสูตร</li> <li>4. มีสื่อการสอนและการวัดผลที่หลากหลาย</li> <li>5. มีกิจกรรมการวัดผลก่อนเรียนเพื่อเตรียมและศึกษาผู้เรียน</li> <li>6. มีการวัดผลหลังเรียนเพื่อตรวจสอบคุณภาพและพัฒนาผู้เรียน</li> <li>7. มีการบันทึกผลหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้</li> <li>8. มีการจัดเก็บเครื่องมือการวัดและประเมินผล</li> </ol>
<p>สมรรถนะที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานธุรการประจำชั้นเรียน มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำเอกสารงานธุรการประจำชั้น/วิชาถูกต้องเป็นปัจจุบัน</li> <li>2. มีเอกสารงานธุรการครบตามภารกิจที่รับผิดชอบ/ได้รับมอบหมาย</li> <li>3. มีการจัดเก็บเอกสารเป็นระบบ เป็นระเบียบสวยงามสืบค้นได้รวดเร็ว</li> </ol>	<p>สมรรถนะที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานธุรการประจำชั้นเรียน มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำเอกสารงานธุรการประจำชั้นเรียนถูกต้องเป็นปัจจุบัน</li> <li>2. เอกสารงานธุรการประจำชั้นเรียนถูกต้องครบถ้วนตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>3. เอกสารงานธุรการประจำชั้นเรียนมีการจัดเก็บเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการใช้งาน</li> </ol>

จากตาราง 5 ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางปรับปรุงว่า องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ควรเหลือเพียงประสิทธิภาพอย่างเดียว เพราะผลของการปฏิบัติงานได้ทำการประเมินและกำหนดไว้ในองค์ประกอบด้านคุณภาพแล้ว

ส่วนด้านตัวบ่งชี้ นั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าควรปรับการใช้คำให้มีความชัดเจน ไม่ควรใช้คำซ้ำซ้อน เพราะจะทำให้ผู้ใช้คู่มือเข้าใจไม่เป็นทิศทางเดียวกันได้

ซึ่งจากการหาคุณภาพด้านเนื้องานที่มุ่งประเมิน และตัวชี้วัดในส่วนของตัวบ่งชี้รายสมรรถนะ สามารถสรุปได้ดังนี้

**ตาราง 6 แสดงองค์ประกอบที่มุ่งประเมิน สมรรถนะที่ประเมิน ตัวบ่งชี้ในการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน**

องค์ประกอบที่มุ่งประเมิน	สมรรถนะที่ประเมิน	จำนวนตัวบ่งชี้
1. ด้านปริมาณงาน	1.1 การมาปฏิบัติราชการ	5
	1.2 ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4
	1.3 โครงการ/งานพิเศษ	3
		(12)
2. ด้านคุณภาพของงาน	2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4
	2.2 การบริการที่ดี	4
	2.3 การพัฒนาตนเอง	3
	2.4 การทำงานเป็นทีม	4
	2.5 การจัดการเรียนรู้	7
	2.6 การพัฒนาผู้เรียน	5
	2.7 การจัดชั้นเรียน	4
	(31)	
3. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน	3.1 ประสิทธิภาพงานในหน้าที่ครูผู้สอน	8
	3.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานธุรการประจำชั้น	3
		(11)
<b>รวม</b>		<b>54</b>

จากตาราง 6 สรุปได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้มีการปรับปรุงองค์ประกอบในการประเมินในส่วนที่เป็นเนื้อหาที่จะประเมิน สมรรถนะและตัวบ่งชี้รายสมรรถนะ จากเดิม 3 องค์ประกอบ 14 สมรรถนะ 27 ตัวบ่งชี้ เป็น 3 องค์ประกอบ 12 สมรรถนะ 54 ตัวบ่งชี้

1.2 การหาคุณภาพองค์ประกอบด้านตัวชี้วัดในส่วนที่เป็นเกณฑ์การประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า เกณฑ์การประเมินองค์ประกอบของเนื้อหาที่จะประเมินควรมีความแตกต่างกัน ดังนี้

- (1) เนื้องานที่เป็นปริมาณ เกณฑ์การประเมินควรใช้การวัดจำนวน เช่น จำนวน ชั่วโมง จำนวนวัน จำนวนครั้งหรือจำนวนโครงการ
- (2) เนื้องานที่เป็นคุณภาพ เกณฑ์การประเมินควรเป็นค่าร้อยละหรือค่าเฉลี่ย เช่น ร้อยละของนักเรียน ร้อยละของความพึงพอใจ เป็นต้น
- (3) การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ครูผู้สอนกำหนดค่าคะแนนเป็นรายด้านในแต่ละองค์ประกอบในเนื้อหาที่จะประเมิน โดยสัดส่วน 25 : 35 : 40 ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่า สัดส่วนค่าน้ำหนักคะแนนควรมีความสำคัญเท่าเทียมกัน เพราะงานแต่ละด้านมีความสำคัญและสัมพันธ์กัน การกำหนดค่าน้ำหนักต่างกันจะทำให้ครูให้ความสำคัญการประเมินต่างกัน และเห็นว่า ควรปรับค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 100 : 100 : 100 โดยให้คะแนนประเมินตนเองไม่เกินร้อยละ 20 การประเมินระดับช่วงชั้นไม่เกินร้อยละ 25 การประเมินข้ามกลุ่มงานและการประเมินระดับโรงเรียนไม่เกินร้อยละ 30 จากข้อเสนอแนะผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำไปศึกษาและร่วมกับคณะครูพิจารณาตามข้อเสนอแนะสามารถแสดงผลการพิจารณาค่าน้ำหนักคะแนนได้ดังตาราง

#### ตาราง 7 แสดงการกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนตามเกณฑ์การประเมินจากแหล่งข้อมูลการประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบประเมิน	แหล่งข้อมูลการประเมิน				คะแนนรวม
	1*	2**	3***	4****	
<b>1. ด้านปริมาณงาน</b>					
1.1 การมาปฏิบัติราชการ	5	10	10	15	40
1.2 ปริมาณงานในหน้าที่	5	10	10	5	30
1.3 โครงการ/งานพิเศษ	10	5	5	10	30
<b>รวมน้ำหนักด้านปริมาณงาน</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบการประเมิน	แหล่งข้อมูลการประเมิน				คะแนนรวม
	1*	2**	3***	4****	
<b>2. ด้านคุณภาพงาน</b>					
2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	2	2	3	3	10
2.2 การบริการที่ดี	2	2	3	3	10
2.3 การพัฒนาตนเอง	2	2	2	4	10
2.4 การทำงานเป็นทีม	2	2	3	3	10
2.5 การจัดการเรียนรู้	7	8	5	5	25
2.6 การพัฒนาผู้เรียน	5	5	5	5	20
2.7 การบริหารและจัดการชั้นเรียน/ห้องพิเศษ	5	4	4	2	15
<b>รวมน้ำหนักด้านคุณภาพงาน</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>3. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</b>					
3.1 ประสิทธิภาพงานในหน้าที่ครูผู้สอน	10	20	20	20	70
3.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานธุรการประจำชั้น	5	5	10	10	30
<b>รวมน้ำหนักด้านประสิทธิภาพงาน</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>รวมน้ำหนักทั้งสิ้น</b>	<b>60</b>	<b>75</b>	<b>80</b>	<b>85</b>	<b>300</b>
<b>ร้อยละของค่าน้ำหนักรายด้าน</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>26.67</b>	<b>28.33</b>	<b>100</b>

**\*หมายเหตุ** แหล่งข้อมูลหมายเลข 1 หมายถึง คะแนนการประเมินตนเอง

แหล่งข้อมูลหมายเลข 2 หมายถึง คะแนนการประเมินของคณะกรรมการระดับชั้น

แหล่งข้อมูลหมายเลข 3 หมายถึง คะแนนการประเมินของคณะกรรมการข้ามกลุ่มงาน

แหล่งข้อมูลหมายเลข 4 หมายถึง คะแนนการประเมินของคณะกรรมการเฉพาะกิจ

จากตาราง 7 ค่าน้ำหนักคะแนนร้อยละตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสัดส่วนจากแหล่งประเมิน 20 : 25 : 27 : 28 โดยค่าน้ำหนักคะแนนรายองค์ประกอบจะอยู่ระหว่างร้อยละ 15 ถึงร้อยละ 30 เมื่อพิจารณารายสมรรถนะพบว่า สมรรถนะประสิทธิภาพงานในหน้าที่ครูผู้สอนมีค่าน้ำหนักมากที่สุด รองลงมาคือสมรรถนะการมาปฏิบัติราชการ และสมรรถนะการมุ่งสัมฤทธิ์งาน การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีมและการพัฒนาตนเอง มีค่าน้ำหนักคะแนนน้อยที่สุดตามลำดับ

1.3 การหาคุณภาพองค์ประกอบด้านกระบวนการประเมิน ผลการวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งข้อเสนอแนะสามารถสรุปได้ดังนี้

(1) วิธีการที่ใช้ประเมิน ครูเสนอไว้ 5 วิธี ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ 3 วิธี ดังตาราง

**ตาราง 8 แสดงความคิดเห็นของครูผู้สอนกับผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับวิธีประเมิน  
การปฏิบัติงาน**

วิธีประเมิน	สังเกต	สัมภาษณ์	ตรวจสอบ กระบวนการ	ตรวจสอบ หลักฐาน	สอบถาม บุคคล
ความคิดเห็น					
ครูผู้สอน	/	/	/	/	/
ผู้ทรงคุณวุฒิ	/	/	x	/	x

จากตาราง 8 ครูผู้สอนเห็นว่าวิธีที่ใช้ในการประเมินควรใช้หลายวิธี และเสนอแนวคิดไว้ 5 วิธี คือ วิธีสัมภาษณ์ วิธีสังเกต วิธีตรวจสอบกระบวนการทำงาน วิธีตรวจเอกสารและหลักฐาน และวิธีสอบถามบุคคลข้างเคียง จากการนำเสนอในการวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นสอดคล้องกับครูผู้สอน 3 วิธี คือ การสังเกต การสัมภาษณ์และการตรวจเอกสารหลักฐาน สำหรับอีก 2 วิธีผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วย โดยให้เหตุผลดังนี้

การตรวจสอบกระบวนการ เชื่อว่าหากผู้ประเมินเป็นนักประเมินมืออาชีพและมีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ วิธีนี้จะสามารถคัดกรองบุคคลได้ตามที่หน่วยงานต้องการได้ดีที่สุด แต่วัฒนธรรมการปฏิบัติงานและการเข้าสู่ตำแหน่งของครูผู้สอน ไม่ได้เกิดจากการประเมินทักษะและความชำนาญ การสร้างเกณฑ์ประเมินจะทำได้ยากมาก และจะใช้เวลาในการประเมินมากกว่าวิธีอื่น “...ผมมีความเห็นว่าวิธีตรวจสอบกระบวนการทำงานเป็นวิธีการที่ดี แต่ถ้าพิจารณาถึงการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เห็นว่าเป็นเรื่องยาก เพราะรูปแบบเป็นการประเมินโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ลองคิดเล่น ๆ ระบุว่าถ้าจะประเมินการทำงานของครูคนเดียว เราจะต้องใช้กรรมการกี่คน ดูกระบวนการทำงานที่เป็นกิจนิสัยจะใช้เวลาเท่าไร และถ้าพิจารณาว่ารูปแบบนี้มีการนำไปใช้ในโรงเรียนอื่นจะทำได้มั้ย ผมอยากให้งานศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้มีประโยชน์มากกว่าการศึกษาจบแล้วก็วางไว้บนชั้นเฉย ๆ ไม่มีประโยชน์ จึงอยากเห็นการต่อยอดงานชิ้นนี้มากกว่า...” (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

การสัมภาษณ์บุคคลข้างเคียง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าลักษณะวิธีประเมินโดยการสอบถามข้อมูลจากบุคคลข้างเคียง เป็นวิธีการที่มีแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน ความน่าเชื่อถือของข้อมูลค่อนข้างมีน้อย และวิธีการก็ไม่ต่างจากการสัมภาษณ์ จึงเห็นว่าไม่น่าจะนำมาใช้ประเมินการปฏิบัติงานของครู



จึงสรุปได้ว่า วิธีที่ใช้ในการประเมินควรมี 3 วิธี คือ การสัมภาษณ์ การสังเกตและการตรวจเอกสารและหลักฐาน

(2) ขั้นตอนการประเมิน ตามความต้องการของครูผู้สอนกำหนดให้มีการประเมินเป็น 4 ขั้นตอน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิต่างก็มีความเห็นด้วย แต่การกำหนดชื่อขั้นตอนในการประเมินแต่ละขั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าควรจะกำหนดใหม่ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินตนเอง ควรคงไว้

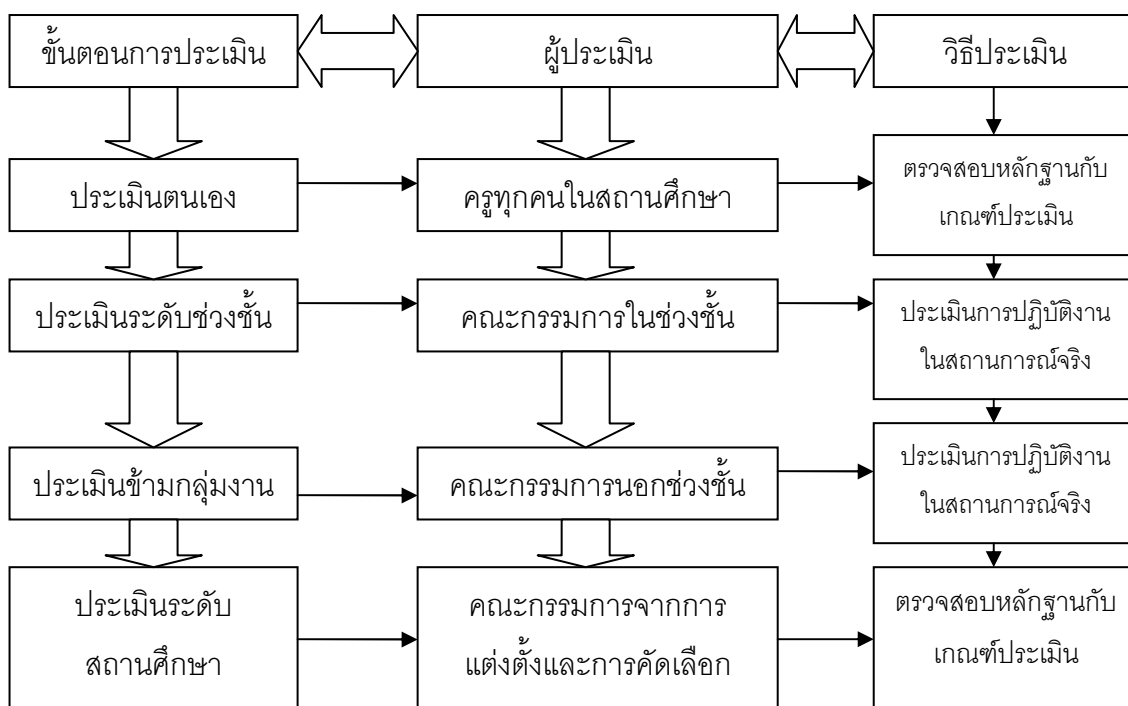
ขั้นที่ 2 การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ควรเป็นการประเมินระดับช่วงชั้น

ขั้นที่ 3 การประเมินข้ามสายงาน ควรเป็นการประเมินข้ามกลุ่มงาน

ขั้นที่ 4 การประเมินโดยคณะกรรมการเฉพาะกิจ ควรเป็นการประเมินระดับ

สถานศึกษา

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิสามารถนำมาสรุปเป็นแผนภาพเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของกระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้



ภาพ 5 แสดงขั้นตอนการประเมินในกระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน

1.4 การหาคุณภาพองค์ประกอบด้านผู้ประเมิน องค์ประกอบนี้ประกอบด้วย คุณสมบัติของผู้ประเมินและผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน ผลจากการวิพากษ์ในแต่ละด้านเป็นดังนี้

- (1) ด้านคุณสมบัติของผู้ประเมิน คณะครูเห็นว่าควรมี 7 ประการ ได้แก่
- มีความสามารถในด้านเทคนิคการศึกษา ค้นคว้า และประเมิน
  - เข้าใจสภาพแวดล้อมทางสังคม
  - มีทักษะด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
  - มีความซื่อสัตย์
  - ความเป็นปรนัย
  - ความเป็นอิสระ
  - มีความรับผิดชอบ

ซึ่งจากคุณสมบัติทั้ง 7 ประการนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้วิพากษ์ประเด็นที่เกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษา ถึงความเป็นไปได้ ความเพียงพอและความจำเป็นแล้ว เห็นว่า คงจะหาผู้มาทำหน้าที่ประเมินใน คณะกรรมการระดับต่างๆตามขั้นตอนการประเมินได้ยาก เพราะคงหาครูที่มีคุณสมบัติครบทั้ง 7 ประการนี้ค่อนข้างยาก จึงเสนอแนะว่า หากบุคลากรในสถานศึกษาที่ครูส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นผู้ มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรมมีความเป็นกลาง สามารถเข้ากับครูทุกคนได้เป็นอย่างดี หาก จะขาดคุณสมบัติความรู้ความเข้าใจด้านเทคนิควิธีศึกษา ค้นคว้า และประเมิน ก็ควรที่จะถือว่าเป็น ผู้มีคุณสมบัติตามต้องการได้ จึงเสนอให้เหลือคุณสมบัติเพียง 4 ประการ คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรมวางตัวเป็นกลาง มีความรับผิดชอบ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

(2) คุณภาพด้านผู้ทำหน้าที่ประเมิน เห็นว่ามีความเหมาะสม ครอบคลุมดีแล้ว แต่มีข้อเสนอแนะว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจะแยกกันเป็น ประธานในคณะกรรมการระดับต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อจะได้มีโอกาสแก้ปัญหาขณะปฏิบัติการจริงได้ และยังสามารถใช้เป็นโอกาสในการนิเทศงานได้ทางหนึ่งด้วย

### ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครู โรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน

การทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียน ชุมชนบ้านน้ำร้อน ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน คือ

#### 1. ขั้นเตรียมการทดลอง

ในขั้นนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำร่างคู่มือตามข้อเสนอแนะให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองทั้ง 2 กลุ่ม ได้ศึกษาทำความเข้าใจและพิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบ ชักถามปัญหาจากการศึกษา มอบ

คู่มือและเอกสารประกอบให้ครูนำไปศึกษาด้วยตนเองเป็นเวลา 1 สัปดาห์ หลังจากครบกำหนด การศึกษาเอกสารแล้ว ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นัดประชุมครูกลุ่มทดลองทั้งหมดอีกครั้งหนึ่ง เพื่อทบทวน การประเมินในสถานการณ์ทดลอง การกรอกข้อมูลผลการประเมินของคณะกรรมการแต่ละชุด รวมทั้งร่วมกำหนดตารางทดลองการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

**ตาราง 9 แสดงกำหนดการประเมินการปฏิบัติงานในการทดลอง**

วันที่	ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	สถานที่
1	ครูประกอบกิจ ศิริวรรณกุล	จัดทำรายงานการประเมินตนเอง	ชั้นอนุบาลปีที่ 2
	ครูลลนาวรรณ วงศ์พนารักษ์	โดยตรวจสอบกับคู่มือการ	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
	ครูอมราศรี ต้นตระกูลสายชล	ประเมิน	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
2	ครูประกอบกิจ ศิริวรรณกุล	คณะกรรมการระดับช่วงชั้น	ชั้นอนุบาลปีที่ 2
	ครูลลนาวรรณ วงศ์พนารักษ์	คณะกรรมการระดับช่วงชั้น	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
	ครูอมราศรี ต้นตระกูลสายชล	คณะกรรมการระดับช่วงชั้น	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
3-4	ครูประกอบกิจ ศิริวรรณกุล	คณะกรรมการข้ามกลุ่มงาน	ชั้นอนุบาลปีที่ 2
	ครูลลนาวรรณ วงศ์พนารักษ์		ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
	ครูอมราศรี ต้นตระกูลสายชล		ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
5	คณะกรรมการระดับสถานศึกษา	ตรวจสอบเอกสาร เสนอแนะและ	ห้องประชุม
	สรุปการประเมิน คณะกรรมการประกอบด้วย		

จากตาราง 9 ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดย การมีส่วนร่วม กำหนดให้มีการนำรูปแบบและคู่มือไปใช้ในสถานการณ์จริง 5 วัน คือ

วันที่ 1 ของการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทำการประเมินตนเองและจัดเตรียมเอกสาร

วันที่ 2 ของการประเมิน คณะกรรมการระดับช่วงชั้นเข้าประเมิน ใช้เวลา 1 วัน

วันที่ 3-4 ของการประเมิน คณะกรรมการข้ามกลุ่มงานเข้าประเมิน ใช้เวลา 2 วัน

วันที่ 5 ของการประเมิน คณะกรรมการระดับสถานศึกษาเข้าประเมิน ใช้เวลา 1 วัน

## 2. ขั้นตอนทดลอง

ในขั้นนี้เป็นการประเมินการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง ผู้ศึกษาค้นคว้าเก็บข้อมูล โดยใช้แบบประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างครูกลุ่มทดลองซึ่งเป็นผู้รับ การประเมินกับครูกลุ่มร่วมทดลองที่เป็นผู้ประเมิน ผลการประเมินครูกลุ่มทดลองทั้ง 3 คน ปรากฏผล แสดงได้ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงค่าร้อยละผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูประกอบกิจ ศิริวรรณกุล  
จำแนกตามสมรรถนะการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน เต็ม	แหล่งข้อมูลการประเมิน				คะแนน รวม(%)	ผลการ ประเมิน
		1	2	3	4		
<b>1. ด้านปริมาณงาน</b>							
1.1 การมาปฏิบัติราชการ	40	4.75	9.67	9.67	15.00	97.73	ดีมาก
1.2 ปริมาณงานในหน้าที่	30	3.75	8.00	8.00	3.60	77.83	ดี
1.3 โครงการ/งานพิเศษ	30	6.67	3.00	3.33	6.30	64.33	พอใช้
<b>รวมเฉลี่ยด้านปริมาณงาน</b>	<b>100</b>	<b>15.17</b>	<b>20.67</b>	<b>21.00</b>	<b>24.90</b>	<b>81.74</b>	<b>ดีมาก</b>
<b>2. ด้านคุณภาพงาน</b>							
2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	10	1.38	1.00	2.00	2.30	66.80	พอใช้
2.2 การบริการที่ดี	10	1.75	2.00	2.67	3.00	94.20	ดีมาก
2.3 การพัฒนาตนเอง	10	1.67	2.00	2.00	3.60	92.70	ดีมาก
2.4 การทำงานเป็นทีม	10	1.75	2.00	2.67	3.00	94.20	ดีมาก
2.5 การจัดการเรียนรู้	25	4.99	6.00	3.33	2.60	67.68	พอใช้
2.6 การพัฒนาผู้เรียน	20	4.00	4.00	4.33	4.00	61.65	พอใช้
2.7 การบริหารจัดการชั้นเรียน/ห้องพิเศษ	15	4.69	4.00	3.67	2.00	95.56	ดีมาก
<b>รวมเฉลี่ยด้านคุณภาพงาน</b>	<b>100</b>	<b>20.23</b>	<b>21.00</b>	<b>20.67</b>	<b>20.50</b>	<b>78.38</b>	<b>ดี</b>
<b>3. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</b>							
3.1 ประสิทธิภาพงานในหน้าที่ครูผู้สอน	70	7.19	13.67	13.67	14.30	67.76	พอใช้
3.2 ประสิทธิภาพงานธุรการประจำชั้น	30	3.75	4.00	8.33	8.67	82.50	ดี
<b>รวมเฉลี่ยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</b>	<b>100</b>	<b>10.94</b>	<b>17.67</b>	<b>22.00</b>	<b>22.97</b>	<b>73.58</b>	<b>ดี</b>
<b>รวมคะแนนที่ได้ทั้งสิ้น</b>	<b>300</b>	<b>46.34</b>	<b>60.18</b>	<b>63.67</b>	<b>68.30</b>	<b>79.50</b>	<b>ดี</b>
<b>รวมเฉลี่ยร้อยละ</b>	<b>100</b>	<b>77.23</b>	<b>80.24</b>	<b>79.59</b>	<b>80.35</b>	<b>79.50</b>	<b>ดี</b>

จากตาราง 10 พบว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูประกอบกิจ ศิริวรรณกุล  
จำแนกตามสมรรถนะการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดี สมรรถนะที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ  
สมรรถนะการมาปฏิบัติราชการ รองลงมาคือสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน/ห้องพิเศษ และ  
สมรรถนะโครงการ/งานพิเศษ มีผลการประเมินต่ำที่สุด

เมื่อนำค่าคะแนนจากแหล่งข้อมูลทั้ง 4 แหล่งมาหาค่าร้อยละเพื่อเปรียบเทียบความ  
สอดคล้องในการประเมินทั้ง 4 ขั้นตอน แสดงได้ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงค่าร้อยละผลการประเมินตนเองของครูประกอบกิจ ศิริวรรณกุล  
เปรียบเทียบกับคณะกรรมการประเมิน

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าร้อยละคะแนนจากข้อมูล				%	การแปลผล
		1	2	3	4		
<b>1. ด้านปริมาณงาน</b>							
1.1	การมาปฏิบัติราชการ	95.00	96.70	96.70	100.00	97.72	สอดคล้อง
1.2	ปริมาณงานในหน้าที่	75.00	80.00	80.00	72.00	77.83	ไม่สอดคล้อง
1.3	โครงการ/งานพิเศษ	66.70	60.00	66.60	63.00	64.33	สอดคล้อง
<b>รวมคะแนนเฉลี่ยด้านปริมาณงาน</b>		<b>78.90</b>	<b>78.90</b>	<b>81.10</b>	<b>78.33</b>	<b>79.31</b>	<b>สอดคล้อง</b>
<b>2. ด้านคุณภาพงาน</b>							
2.1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	68.50	50.00	66.66	76.66	65.46	ไม่สอดคล้อง
2.2	การบริการที่ดี	87.50	100.00	89.00	100.00	94.13	สอดคล้อง
2.3	การพัฒนาตนเอง	83.00	100.00	100.00	90.00	93.25	สอดคล้อง
2.4	การทำงานเป็นทีม	87.50	100.00	89.00	100.00	94.13	สอดคล้อง
2.5	การจัดการเรียนรู้	71.14	75.00	66.60	52.00	66.19	ไม่สอดคล้อง
2.6	การพัฒนาผู้เรียน	80.00	80.00	86.60	80.00	81.65	สอดคล้อง
2.7	การบริหารจัดการชั้นเรียน/ห้องพิเศษ	93.80	91.00	91.75	100.00	94.14	สอดคล้อง
<b>รวมคะแนนเฉลี่ยด้านคุณภาพงาน</b>		<b>81.63</b>	<b>85.14</b>	<b>84.23</b>	<b>85.52</b>	<b>84.13</b>	<b>สอดคล้อง</b>
<b>3. ด้านประสิทธิภาพของงาน</b>							
3.1	ประสิทธิภาพงานในหน้าที่ครูผู้สอน	75.00	68.35	68.30	71.15	70.70	ไม่สอดคล้อง
3.2	ประสิทธิภาพงานธุรการประจำชั้น	75.00	80.00	83.33	86.00	81.08	ไม่สอดคล้อง
<b>รวมคะแนนเฉลี่ยด้านประสิทธิภาพของงาน</b>		<b>75.00</b>	<b>74.18</b>	<b>75.82</b>	<b>78.58</b>	<b>75.89</b>	<b>สอดคล้อง</b>
<b>ร้อยละคะแนนที่ได้</b>		<b>78.51</b>	<b>79.40</b>	<b>80.38</b>	<b>80.81</b>	<b>79.78</b>	<b>ไม่สอดคล้อง</b>

จากตาราง 11 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของผู้รับการประเมินที่ใช้คู่มือการประเมินตนเองมีความเห็นสอดคล้องกับคณะกรรมการประเมินทั้ง 3 คณะ โดยสมรรถนะที่ผู้รับการประเมินกับผู้ประเมินมีความเห็นไม่สอดคล้องกันมี 5 สมรรถนะคือ ปริมาณงานในหน้าที่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การจัดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพงานในหน้าที่ครูผู้สอน และประสิทธิภาพงานธุรการประจำชั้น ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าร้อยละผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูลดนาวรรณ วงศ์พนารักษ์  
จำแนกตามสมรรถนะการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน เต็ม	แหล่งข้อมูลการประเมิน				คะแนน รวม (%)	ผลการ ประเมิน
		1	2	3	4		
<b>1. ด้านปริมาณงาน</b>							
1.1 การมาปฏิบัติราชการ	40	4.75	10.00	10.00	15.00	99.38	ดีมาก
1.2 ปริมาณงานในหน้าที่	30	4.38	9.00	9.33	4.67	91.27	ดีมาก
1.3 โครงการ/งานพิเศษ	30	4.17	2.00	3.00	6.33	51.67	ปรับปรุง
<b>รวมเฉลี่ยด้านปริมาณงาน</b>	<b>100</b>	<b>13.30</b>	<b>21.00</b>	<b>22.30</b>	<b>26.00</b>	<b>82.63</b>	<b>ดีมาก</b>
<b>2. ด้านคุณภาพงาน</b>							
2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	10	1.75	2.00	3.00	3.00	97.50	ดีมาก
2.2 การบริการที่ดี	10	1.88	2.00	3.00	3.00	98.30	ดีมาก
2.3 การพัฒนาตนเอง	10	1.83	2.00	2.00	4.00	98.80	ดีมาก
2.4 การทำงานเป็นทีม	10	2.00	2.00	3.00	3.00	100.00	ดีมาก
2.5 การจัดการเรียนรู้	25	7.00	8.00	5.00	5.00	100.00	ดีมาก
2.6 การพัฒนาผู้เรียน	20	4.25	4.00	4.00	4.33	82.90	ดีมาก
2.7 การบริหารจัดการชั้นเรียน/ห้องพิเศษ	15	4.69	4.00	4.00	2.00	97.93	ดีมาก
<b>รวมเฉลี่ยด้านคุณภาพงาน</b>	<b>100</b>	<b>23.40</b>	<b>24.00</b>	<b>24.00</b>	<b>24.33</b>	<b>95.73</b>	<b>ดีมาก</b>
<b>3. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</b>							
3.1 ประสิทธิภาพงานในหน้าที่ครูผู้สอน	70	9.38	19.00	18.67	19.00	94.38	ดีมาก
3.2 ประสิทธิภาพงานธุรการประจำชั้น	30	3.75	4.00	7.78	8.67	80.67	ดีมาก
<b>รวมเฉลี่ยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</b>	<b>100</b>	<b>13.13</b>	<b>23.00</b>	<b>26.45</b>	<b>27.67</b>	<b>90.25</b>	<b>ดีมาก</b>
<b>รวมคะแนนที่ได้ทั้งสิ้น</b>	<b>300</b>	<b>49.83</b>	<b>68.00</b>	<b>72.78</b>	<b>78.00</b>	<b>89.54</b>	<b>ดีมาก</b>
<b>รวมเฉลี่ยร้อยละ</b>	<b>100</b>	<b>83.05</b>	<b>90.67</b>	<b>90.96</b>	<b>91.76</b>	<b>89.54</b>	<b>ดีมาก</b>

จากตาราง 12 พบว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูลดนาวรรณ วงศ์พนารักษ์  
จำแนกตามสมรรถนะการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก สมรรถนะที่มีผลการประเมินสูงสุด  
มี 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือสมรรถนะการ  
มาปฏิบัติราชการ และสมรรถนะโครงการ/งานพิเศษ มีผลการประเมินต่ำที่สุด

เมื่อนำค่าคะแนนจากแหล่งข้อมูลทั้ง 4 แหล่งมาหาค่าร้อยละเพื่อเปรียบเทียบความ  
สอดคล้องในการประเมินทั้ง 4 ขั้นตอน แสดงได้ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงค่าร้อยละผลการประเมินตนเองของครูลลนาวรรณ วงศ์พนารักษ์  
เปรียบเทียบกับคณะกรรมการประเมิน

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าร้อยละคะแนนจากข้อมูล				%	การแปลผล
		1	2	3	4		
<b>1. ด้านปริมาณงาน</b>							
1.1	การมาปฏิบัติราชการ	95.00	100.00	100.00	100.00	99.37	สอดคล้อง
1.2	ปริมาณงานในหน้าที่	75.00	90.00	93.25	93.25	89.16	ไม่สอดคล้อง
1.3	โครงการ/งานพิเศษ	50.00	40.00	60.00	63.30	54.43	ไม่สอดคล้อง
	<b>รวมด้านปริมาณงาน</b>	<b>67.50</b>	<b>84.00</b>	<b>89.32</b>	<b>86.66</b>	<b>82.83</b>	<b>ไม่สอดคล้อง</b>
<b>2. ด้านคุณภาพงาน</b>							
2.1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	81.00	100.00	100.00	100.00	96.20	สอดคล้อง
2.2	การบริการที่ดี	81.00	100.00	100.00	100.00	96.20	สอดคล้อง
2.3	การพัฒนาตนเอง	91.50	100.00	100.00	100.00	98.30	สอดคล้อง
2.4	การทำงานเป็นทีม	93.50	100.00	100.00	100.00	98.70	สอดคล้อง
2.5	การจัดการเรียนรู้	92.71	100.00	100.00	93.20	96.60	สอดคล้อง
2.6	การพัฒนาผู้เรียน	90.00	80.00	86.50	86.50	85.80	สอดคล้อง
2.7	การบริหารจัดการชั้นเรียน/ห้องพิเศษ	87.40	100.00	100.00	100.00	95.80	สอดคล้อง
	<b>รวมด้านคุณภาพงาน</b>	<b>89.20</b>	<b>96.00</b>	<b>97.32</b>	<b>88.00</b>	<b>92.63</b>	<b>สอดคล้อง</b>
<b>3. ด้านประสิทธิภาพของงาน</b>							
3.1	ประสิทธิภาพงานในหน้าที่ครูผู้สอน	85.50	95.00	93.25	95.00	93.17	สอดคล้อง
3.2	ประสิทธิภาพงานธุรการประจำชั้น	90.00	80.00	80.00	86.70	84.10	สอดคล้อง
	<b>รวมด้านประสิทธิภาพของงาน</b>	<b>87.60</b>	<b>92.00</b>	<b>88.86</b>	<b>92.20</b>	<b>90.47</b>	<b>สอดคล้อง</b>
	<b>รวมคะแนนที่ได้</b>	<b>81.57</b>	<b>90.67</b>	<b>91.66</b>	<b>89.02</b>	<b>88.65</b>	<b>สอดคล้อง</b>

จากตาราง 13 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของผู้รับการประเมินในการประเมินตนเอง มีความเห็นสอดคล้องกับคณะกรรมการประเมินทั้ง 3 คณะ โดยสมรรถนะที่ผู้รับการประเมินกับผู้ประเมินมีความเห็นไม่สอดคล้องกันมี 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะปริมาณงานในหน้าที่ และ สมรรถนะโครงการ/งานพิเศษ ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าร้อยละผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูอภราศรี ต้นตระกูลสายชล  
จำแนกตามสมรรถนะการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน เต็ม	แหล่งข้อมูลการประเมิน				คะแนน รวม(%)	ผลการ ประเมิน
		1	2	3	4		
<b>1. ด้านปริมาณงาน</b>							
1.1 การมาปฏิบัติราชการ	40	5.00	10.00	10.00	15.00	100.00	ดีมาก
1.2 ปริมาณงานในหน้าที่	30	4.06	8.10	8.33	4.67	83.57	ดีมาก
1.3 โครงการ/งานพิเศษ	30	5.83	2.90	2.67	6.33	59.10	ปรับปรุง
<b>รวมเฉลี่ยด้านปริมาณงาน</b>	<b>100</b>	<b>14.83</b>	<b>21.00</b>	<b>21.00</b>	<b>26.00</b>	<b>82.89</b>	<b>ดีมาก</b>
<b>2. ด้านคุณภาพงาน</b>							
2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	10	1.75	1.66	2.33	2.33	80.70	ดีมาก
2.2 การบริการที่ดี	10	1.88	1.88	2.67	3.00	94.30	ดีมาก
2.3 การพัฒนาตนเอง	10	2.00	2.00	2.00	4.00	100.00	ดีมาก
2.4 การทำงานเป็นทีม	10	1.88	1.88	2.67	3.00	94.30	ดีมาก
2.5 การจัดการเรียนรู้	25	5.75	6.58	6.33	4.00	90.64	ดีมาก
2.6 การพัฒนาผู้เรียน	20	5.00	5.00	5.00	5.00	100.00	ดีมาก
2.7 การบริหารจัดการชั้นเรียน/ห้องพิเศษ	15	4.69	3.75	3.67	2.00	94.07	ดีมาก
<b>รวมเฉลี่ยด้านคุณภาพงาน</b>	<b>100</b>	<b>22.95</b>	<b>22.75</b>	<b>24.67</b>	<b>23.33</b>	<b>93.70</b>	<b>ดีมาก</b>
<b>3. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</b>							
3.1 ประสิทธิภาพงานในหน้าที่ครูผู้สอน	70	7.81	15.63	15.67	16.33	79.20	ดี
3.2 ประสิทธิภาพงานธุรการประจำชั้น	30	5.00	5.00	9.33	6.00	84.43	ดีมาก
<b>รวมเฉลี่ยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</b>	<b>100</b>	<b>12.81</b>	<b>20.63</b>	<b>25.00</b>	<b>22.33</b>	<b>80.77</b>	<b>ดีมาก</b>
<b>รวมคะแนนที่ได้ทั้งสิ้น</b>	<b>300</b>	<b>50.65</b>	<b>64.38</b>	<b>70.67</b>	<b>73.00</b>	<b>86.23</b>	<b>ดีมาก</b>
<b>รวมเฉลี่ยร้อยละ</b>	<b>100</b>	<b>84.42</b>	<b>85.84</b>	<b>88.34</b>	<b>85.88</b>	<b>86.23</b>	<b>ดีมาก</b>

จากตาราง 14 พบว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูอภราศรี ต้นตระกูลสายชล  
จำแนกตามสมรรถนะการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก สมรรถนะที่มีผลการประเมินสูงสุด  
มี 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการมาปฏิบัติราชการ การพัฒนาตนเองและการพัฒนาผู้เรียน  
รองลงมาคือสมรรถนะการบริการที่ดีและการทำงานเป็นทีม สมรรถนะโครงการ/งานพิเศษมีผลการ  
ประเมิน ต่ำที่สุด

เมื่อนำค่าคะแนนจากแหล่งข้อมูลทั้ง 4 แหล่งมาหาค่าร้อยละเพื่อเปรียบเทียบความ  
สอดคล้องในการประเมินทั้ง 4 ขั้นตอน แสดงได้ดังตาราง 15



ตาราง 15 แสดงค่าร้อยละผลการประเมินตนเองของครูอมราศรี ด้านระกูลสายซล  
เปรียบเทียบกับคณะกรรมการประเมิน

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าร้อยละคะแนนจากข้อมูล				%	การแปลผล
		1	2	3	4		
<b>1. ด้านปริมาณงาน</b>							
1.1	การมาปฏิบัติราชการ	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	สอดคล้อง
1.2	ปริมาณงานในหน้าที่	81.20	81.00	83.30	93.40	83.86	สอดคล้อง
1.3	โครงการ/งานพิเศษ	75.00	58.00	53.40	63.30	64.66	ไม่สอดคล้อง
	<b>รวมเฉลี่ยด้านปริมาณงาน</b>	<b>82.80</b>	<b>84.00</b>	<b>84.00</b>	<b>86.66</b>	<b>84.56</b>	<b>สอดคล้อง</b>
<b>2. ด้านคุณภาพงาน</b>							
2.1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	81.00	83.00	77.66	77.66	79.40	ไม่สอดคล้อง
2.2	การบริการที่ดี	93.50	94.00	89.00	100.00	94.20	สอดคล้อง
2.3	การพัฒนาตนเอง	91.50	100.00	100.00	100.00	98.30	สอดคล้อง
2.4	การทำงานเป็นทีม	93.50	94.00	89.00	100.00	94.20	สอดคล้อง
2.5	การจัดการเรียนรู้	89.14	82.25	90.40	80.00	84.60	สอดคล้อง
2.6	การพัฒนาผู้เรียน	85.00	100.00	100.00	93.20	94.55	สอดคล้อง
2.7	การบริหารจัดการชั้นเรียน/ห้องพิเศษ	100.00	93.75	91.75	100.00	96.13	สอดคล้อง
	<b>รวมเฉลี่ยด้านคุณภาพงาน</b>	<b>90.72</b>	<b>91.00</b>	<b>90.64</b>	<b>92.00</b>	<b>91.09</b>	<b>สอดคล้อง</b>
<b>3. ด้านประสิทธิภาพของงาน</b>							
3.1	ประสิทธิภาพงานในหน้าที่ครูผู้สอน	82.00	78.15	78.35	81.65	79.76	ไม่สอดคล้อง
3.2	ประสิทธิภาพงานธุรการประจำชั้น	100.00	100.00	96.50	60.00	85.53	สอดคล้อง
	<b>รวมเฉลี่ยด้านประสิทธิภาพของงาน</b>	<b>88.00</b>	<b>82.52</b>	<b>84.44</b>	<b>74.43</b>	<b>81.49</b>	<b>สอดคล้อง</b>
	<b>รวมคะแนนที่ได้</b>	<b>87.95</b>	<b>85.84</b>	<b>86.25</b>	<b>83.92</b>	<b>85.72</b>	<b>สอดคล้อง</b>

จากตาราง 15 พบว่าในภาพรวมความคิดเห็นของผู้รับการประเมินในการประเมินตนเองมีความเห็นสอดคล้องกับคณะกรรมการประเมินทั้ง 3 คณะ โดยสมรรถนะที่ผู้รับการประเมินกับผู้ประเมินมีความเห็นไม่สอดคล้องกันมี 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะโครงการ/งานพิเศษ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะประสิทธิภาพงานในหน้าที่ครูผู้สอน ตามลำดับ

### 3. ชั้นประเมินผลการทดลอง

หลังจากทำการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือประเมินการปฏิบัติงานแล้ว ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ร่วมกับครูสรุปผลการทดลอง ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้แบบประเมินความพึงพอใจของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน และใช้การสัมภาษณ์กลุ่มโดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ มีผลดังนี้

#### 3.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูด้านการมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม ปราบกฏผลดังนี้

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

ข้อที่	รายการประเมิน	N = 19		ระดับความพึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านเนื้อหาที่จะประเมิน</b>				
1	เนื้อหาที่ประเมินมาจากข้อบ่งชี้ตามภารกิจงานปกติของครู	4.32	0.48	มาก
2	ผู้รับการประเมินมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาที่จะประเมิน	4.11	0.57	มาก
3	เนื้อหาที่มีรายละเอียดชัดเจน ครอบคลุมวัตถุประสงค์การประเมิน	3.84	0.76	มาก
4	มีการใช้วิธีการระดมสมองจากผู้เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง	4.11	0.66	มาก
5	มีการระดมความคิดเห็นและสำรวจความต้องการของครู	4.16	0.60	มาก
รวมเฉลี่ยด้านเนื้อหาในการประเมิน		4.11	0.47	มาก
<b>ด้านตัวชี้วัด</b>				
6	รายละเอียดที่ประเมินตอบสนองความต้องการของผู้ถูกประเมิน	3.79	0.42	มาก
7	ตัวบ่งชี้ที่มีรายละเอียดมากพอและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	3.84	0.60	มาก
8	เกณฑ์การประเมินเหมาะสม สามารถจำแนกศักยภาพบุคคลได้	3.68	0.67	มาก
9	ตัวบ่งชี้มีประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง	4.16	0.60	มาก
10	เกณฑ์การประเมินยอมรับได้ สามารถปฏิบัติในสถานการณ์จริงได้	3.63	0.60	มาก
รวมเฉลี่ยด้านตัวชี้วัด		3.81	0.34	มาก
<b>ด้านกระบวนการประเมิน</b>				
11	วิธีประเมินมีความหลากหลายสามารถปฏิบัติได้จริง	3.95	0.71	มาก
12	วิธีการประเมินส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรในหน่วยงาน	3.47	0.61	ปานกลาง
13	ขั้นตอนการประเมินช่วยให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.16	0.60	มาก
14	ขั้นตอนการประเมินส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากผู้ปฏิบัติ	4.00	0.58	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	N = 19		ระดับความพึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านกระบวนการประเมิน(ต่อ)</b>				
15	ขั้นตอนการประเมินสร้างความสามัคคีและเป็นเอกภาพให้คณะครู	3.58	0.69	มาก
<b>รวมเฉลี่ยด้านกระบวนการประเมิน</b>		<b>3.83</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านผู้ประเมิน</b>				
16	คุณสมบัติของผู้ประเมินสนองความต้องการของครู	3.68	0.67	มาก
17	ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาทุกคนะ	3.95	0.62	มาก
18	ครูมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่	3.89	0.66	มาก
19	คณะกรรมการสรรหามาจากทุกกลุ่มงานอย่างทั่วถึง	4.16	0.69	มาก
20	ส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	4.21	0.63	มาก
<b>รวมเฉลี่ยด้านผู้ประเมิน</b>		<b>3.98</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>3.93</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่ครูมีความพึงพอใจมากที่สุดคือเนื้อหาที่ประเมินมาจากขอบข่ายตามภารกิจงานปกติของครู รองลงมาคือ ส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมิน ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรในหน่วยงาน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ด้านเนื้อหาที่จะประเมินครูมีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือด้านผู้ประเมิน และด้านตัวชี้วัดครูมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

### 3.2 ผลการสัมภาษณ์กลุ่มครูที่ร่วมทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม ปรากฏผลดังนี้

3.2.1 ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน ครูเห็นว่า วัตถุประสงค์มีความชัดเจนในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูให้ดีขึ้น ส่วนการนำผลไปตัดสินใจเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น ครูไม่มั่นใจว่าจะมีความยุติธรรมพอ เพราะครูเชื่อว่าคณะกรรมการแต่ละระดับน่าจะมีมุมมองในการประเมินต่างกัน สิ่งที่น่ากลัวที่สุดก็คือการมือคดต่อกัน แต่โดยภาพรวมก็เห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมควรจะนำไปใช้ประเมินในสถานการณ์จริง

“.....ขั้นตอนในรูปแบบฯผมเห็นว่ามีกระจายความรับผิดชอบดีนะ แต่ถ้านำไปใช้ประเมินเลื่อนขั้นจริง คงต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทกันบ้าง ไม่น่าใจเหมือนกันว่าจะมีความเป็น

ธรรมชาติมากน้อยขนาดไหน ที่กลัวที่สุดก็คือการเอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับการประเมิน แต่ไม่ลองก็ไม่รู้นะ ปัญหาอะไรเอาไว้ค่อยหาทางแก้ไขทีหลัง.....( ผู้ประเมินระดับช่วงชั้น )

3.2.2 ความเหมาะสมของเนื้อหาที่จะประเมิน ครูเห็นว่าตัวองค์ประกอบมีความเหมาะสมครอบคลุมเนื้อหาดีมาก แต่สมรรถนะบางสมรรถนะเช่น โครงการ/งานพิเศษ ตัวบ่งชี้ด้านโครงการที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์น่าจะเป็นปัญหาของครู เพราะงานส่วนใหญ่มักจะทำเป็นกลุ่มตามฝ่ายงานที่ได้รับมอบหมาย ถ้าจะประเมินด้านนี้ก็ควรแจ้งให้ครูทราบก่อน

“.....องค์ประกอบทุกด้านเหมาะสมดีแล้ว เพราะเป็นงานปกติที่ครูต้องทำ แต่การกำหนดสมรรถนะในการประเมินบางรายการ เห็นว่าจะมีปัญหาของครู โรงเรียนควรสร้างข้อตกลงกับครูก่อนว่าควรจะมีอย่างน้อยเพียงใด เช่นงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น..”(ผู้รับประเมิน)

3.2.3 ความเหมาะสมของตัวชี้วัด ครูเห็นว่ามีความเหมาะสมครอบคลุมดี แต่ตัวบ่งชี้บางตัวยังขาดความเป็นธรรมชาติเช่นจำนวนชั่วโมงสอนกับกลุ่มสาระการสอน เสนอว่าควรจะมีกลุ่มสาระที่ขาดแคลนและหาครูสอนไม่ได้ การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนควรแยกออกเป็น 8 เกณฑ์ เพราะธรรมชาติของกลุ่มสาระมีความแตกต่างและยากง่ายไม่เท่ากัน โดยกลุ่มสาระที่เน้นทักษะผู้เรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่ากลุ่มสาระที่ใช้การฝึกปฏิบัติ ค่าระดับในเกณฑ์จึงควรต่างกันด้วย

“.....พูดถึงตัวชี้วัดแล้ว พี่เห็นว่าเกือบดีแล้วละ แต่ยากจะให้เพิ่มกลุ่มสาระที่ขาดแคลนหาครูสอนไม่ได้เข้าไปอีก เพราะการที่ครูไม่มีความรู้แล้วไปสอนได้พี่ว่ามันเป็นความเสียสละนะ ส่วนจะเอาไว้องค์ประกอบไหนก็ได้ อีกเรื่องหนึ่งคือเกณฑ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พี่ว่าน่าจะมีสัก 8 เกณฑ์สำหรับประถมฯ เพราะวิชาแต่ละวิชามันยากง่ายต่างกัน เช่น คณิตศาสตร์กับพลศึกษา สอบก็ครั้งครูที่สอนคณิตฯก็แพ้ครูพลฯ วันยังค่ำ ต้องเอาเป้าหมายโรงเรียนมาตั้งแล้วทำเกณฑ์ใหม่..” ( ผู้ประเมินระดับสถานศึกษา )

3.2.4 ความเหมาะสมของคู่มือการประเมินการปฏิบัติงาน ครูคิดว่าหากพิจารณาโดยรวมถือว่าเหมาะสม เพราะเป็นคู่มือที่ครูทุกคนมีส่วนร่วม แต่ถ้านำข้อเสนอแนะที่กล่าวมาไปปรับก่อนที่จะนำไปประเมินจริง ครูเห็นว่าจะเหมาะสมและเกิดปัญหาการยอมรับน้อยที่สุด โดยเฉพาะการคำนวณค่าคะแนนของกรรมกรคนละต่าง ๆ ครูเสนอว่าควรลดความซับซ้อนในการคำนวณให้ง่ายขึ้น

“.....ด้านความเหมาะสมของคู่มือเห็นว่าจะมีความเหมาะสมดีเพราะครูทุกฝ่ายช่วยกันทำ แต่ถ้าเอาข้อเสนอแนะที่คุยกันวันนี้ไปปรับอีก ก็คิดว่าจะ เป็นคู่มือที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และที่ปวดหัวมากก็คือแพ้ตัวเลข พอต้องคำนวณหลายขั้นทั้ง ๆ ที่เป็นเกณฑ์เทียบบัญญัติไตรยางศ์ก็เห็นว่า

มันซับซ้อนเกินไป แต่ถ้าคิดแบบนี้จะช่วยให้เห็นความแตกต่างก็คงไว้ อีกอย่างคือเรื่องเวลา ควรให้เวลาศึกษาคู่มือเพิ่มขึ้น เชื่อว่าจะประเมินเป็นกระบวนการได้ดีกว่านี้...”(ผู้ประเมินข้ามกลุ่มงาน)

#### ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครู โรงเรียนชุมชนบ้านน้ำร้อน

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ให้ผู้ร่วมทดลองใช้รูปแบบ ประเมินรูปแบบด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุม พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการนำรูปแบบไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจำนวน 20 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลด้านปริมาณโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประกอบการพรรณนาวิเคราะห์ วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะโดยการพรรณนาเนื้อหา สามารถนำเสนอผลการประเมิน รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

**4.1 ผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน** จากการใช้แบบสอบถามกับครู ที่ร่วมทดลองจำนวน 19 คน ประกอบด้วย ครูกลุ่มทดลองที่เป็นผู้รับการประเมินจำนวน 3 คน ครูที่ร่วมทดลองที่เป็นผู้ประเมิน จำนวน 16 คน ผลการประเมินรูปแบบโดยใช้แบบสอบถาม ปรากฏดัง ตาราง 17

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบ การประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วม

ข้อที่	รายการประเมิน	N = 19		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านความเป็นประโยชน์</b>				
1	รูปแบบมีประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา	4.16	0.76	มาก
2	รูปแบบมีความยุติธรรมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับการประเมิน	3.37	0.96	ปานกลาง
3	ขั้นตอนในรูปแบบมีความชัดเจนผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการ	3.68	0.95	มาก
4	รูปแบบมีประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนและความก้าวหน้าของครู	3.68	0.67	มาก
5	ผลการใช้รูปแบบส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน	3.32	0.95	ปานกลาง
<b>รวมเฉลี่ยด้านความเป็นประโยชน์</b>		<b>3.64</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความเป็นไปได้</b>				
6	รูปแบบสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้	3.42	0.69	ปานกลาง
7	รูปแบบสามารถยอมรับได้	3.26	0.65	ปานกลาง
8	รูปแบบมีรายละเอียดที่เหมาะสม เป็นรูปธรรมสามารถวัดได้	3.63	0.50	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	n = 19		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านความเป็นไปได้(ต่อ)</b>				
	<b>รวมเฉลี่ยด้านความเป็นไปได้</b>	3.44	0.53	ปานกลาง
<b>ด้านความเหมาะสม</b>				
9	รูปแบบส่งเสริมการรับรู้โดยการเปิดเผยการประเมิน	3.95	0.71	มาก
10	วิธีการประเมินส่งเสริมความสามัคคีและมีความเป็นกัลยาณมิตร	3.21	0.71	ปานกลาง
11	รูปแบบสามารถนำไปใช้ประเมินการปฏิบัติงานได้	3.79	0.71	มาก
12	ครูมีโอกาสร่วมรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่	3.84	0.69	มาก
13	องค์ประกอบของรูปแบบสอดคล้องวิธีการประเมิน	3.58	0.77	มาก
14	รูปแบบมีเนื้อหาสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของโรงเรียน	4.00	0.67	มาก
15	วิธีประเมินตรงตามความต้องการของครูและสามารถปฏิบัติได้จริง	3.68	0.89	มาก
	<b>รวมเฉลี่ยด้านความเหมาะสม</b>	3.72	0.56	มาก
<b>ด้านความถูกต้องครอบคลุม</b>				
16	ข้อมูลการประเมินนำไปใช้ในการตัดสินใจตัดสินใจเงินเดือนได้	3.79	0.85	มาก
17	เนื้อหาที่จะประเมินมีครบถ้วนตามระเบียบราชการกำหนด	4.00	0.75	มาก
18	ผลการประเมินมีความชัดเจน ได้ข้อมูลตามสภาพจริง	3.79	0.63	มาก
19	รูปแบบการประเมินสามารถบอกแหล่งที่มาของข้อมูลได้	4.05	0.62	มาก
20	ผลการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การใช้รูปแบบ	3.53	0.70	มาก
	<b>รวมเฉลี่ยด้านความถูกต้องครอบคลุม</b>	3.83	0.55	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	3.69	0.54	มาก

จากตาราง 17 โดยภาพรวมครูเห็นว่ารูปแบบมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุมการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่ามีความถูกต้องครอบคลุมมากที่สุด รองลงมาคือมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้น้อยที่สุด ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านในแบบสอบถาม พบว่า

1. ด้านความเป็นประโยชน์ เห็นว่ามีประโยชน์อยู่ในระดับมาก โดยประโยชน์ที่เกิดกับการบริหารมากที่สุด รองลงมาคือ รูปแบบมีความชัดเจนผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการ และรูปแบบเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและความก้าวหน้าของครู ส่วนผลการใช้รูปแบบส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน เห็นว่ามีประโยชน์น้อยที่สุด

2. ด้านความเป็นไปได้ มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยรูปแบบรายละเอียดมีความเหมาะสมเป็นรูปธรรมสามารถวัดได้ มีความเป็นไปได้มากที่สุด รองลงมา คือ รูปแบบสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ และรูปแบบสามารถยอมรับได้ มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

3. ด้านความเหมาะสม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรูปแบบมีเนื้อหาสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของโรงเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ รูปแบบส่งเสริมการรับรู้ โดยการเปิดเผยการประเมิน และ วิธีการประเมินส่งเสริมความสามัคคีและมีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

4. ด้านความถูกต้องครอบคลุม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรูปแบบการประเมินสามารถบอกแหล่งที่มาของข้อมูลได้ มีความถูกต้องครอบคลุมมากที่สุด รองลงมาคือเนื้อหาที่จะประเมินมีครบถ้วนตามระเบียบราชการกำหนด และผลการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การใช้รูปแบบ เห็นว่ามีความถูกต้องครอบคลุมน้อยที่สุด

**4.2 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ** ในการนำรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ ผู้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานมีความเห็นดังนี้

4.2.1 ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูในโรงเรียน ควรทำความเข้าใจกับการประเมินทุกคนว่า การประเมินการปฏิบัติงาน เป็นภารกิจที่โรงเรียนต้องปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว การนำรูปแบบนี้มาใช้ก็เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมิน ซึ่งประโยชน์ที่ครูจะได้รับในการมีโอกาสเป็นผู้ประเมินก็คือ การได้ศึกษาดูงานของเพื่อนครูคนอื่น แล้วนำมาเปรียบเทียบกับผลงานตนเอง จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4.2.2 ด้านการมอบหมายงาน/โครงการให้รับผิดชอบ ควรสร้างข้อตกลงร่วมกันว่าในหนึ่งปีการศึกษา ครูคนหนึ่งควรมีงาน/โครงการ ที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงงาน/โครงการ เกณฑ์ความสำเร็จที่ถือว่าผ่านควรมีที่งาน/โครงการ นอกจากงาน/โครงการที่มอบหมาย หากครูร่วมกับผู้อื่นปฏิบัติให้ถือเป็นการทำงานเป็นทีม หรือหากครูดำเนินการเองให้นับว่าเป็นงาน/โครงการ ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น ซึ่งในการประเมิน โรงเรียนควรออกแบบรายงานผลการดำเนินงาน/โครงการ และควรส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการเขียนงาน/โครงการ ตลอดจนการประเมินงาน/โครงการด้วย

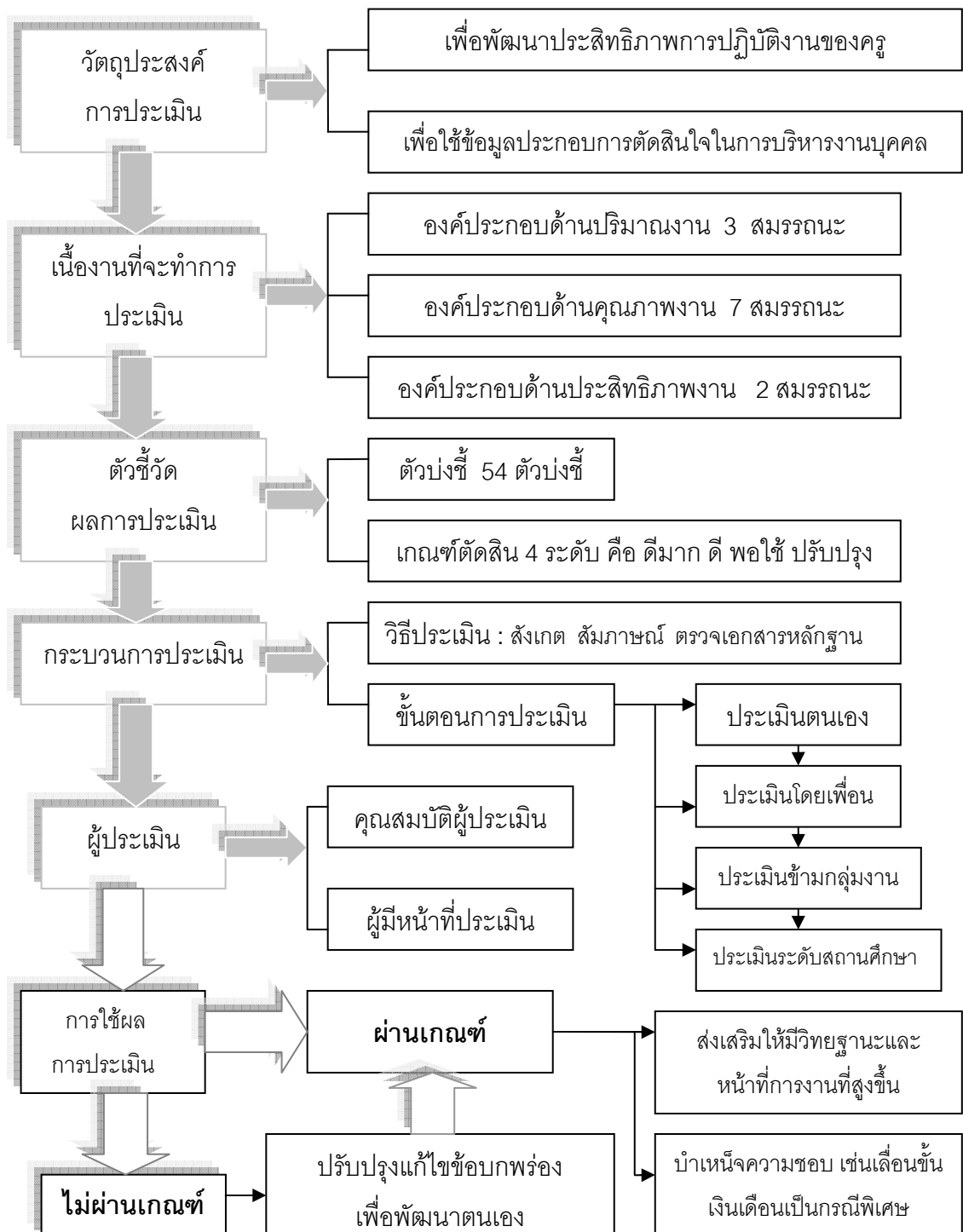
4.2.3 ด้านการประเมินในองค์ประกอบคุณภาพงาน สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์งาน ควรเพิ่มตัวบ่งชี้ด้านความวิริยะอุตสาหะและความรับผิดชอบด้วย เพราะจะช่วยให้ครูเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น

4.2.4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน ครูเสนอแนะว่าสมรรถนะใดที่ประเมินแล้วครูได้คะแนนต่ำหรือการนำไปปฏิบัติไม่ชัดเจน เช่น โครงการพิเศษ การสอนแทนผู้อื่น การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น ควรปรับปรุงตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับความต้องการของครูก่อน เมื่อได้ระยะหนึ่งที่ครูคุ้นเคยและสามารถปฏิบัติเป็นกิจนิสัยแล้ว จึงเพิ่มความเข้มของเกณฑ์การประเมินขึ้น จะช่วยในการพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จได้มากกว่า

#### **ตอนที่ 5 รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนชุมชน บ้านน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1**

จากข้อเสนอแนะของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง ครูกลุ่มร่วมทดลองและผู้ทรงคุณวุฒิ จากผลการทดลองใช้รูปแบบและผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำผลดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีความสมบูรณ์สนองความต้องการของผู้รับการประเมิน และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ แสดงดังภาพ 6





ภาพ 6 แสดงรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของครู