

การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู
โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
The Study of The Current State and Problems of Teacher's Academic
Standing Assessment Management Process of Hangdongrathrathupathum
School, The Secondary Educational Service Area Office Chiang Mai

ฟาริดา เดชะกุล¹, สายฝน แสนใจพรหม²
Farida Dechakool¹, Saiphon Sanjaiprom²

(วันรับบทความ 5 เมษายน 2565, วันแก้ไขบทความ 27 เมษายน 2565, วันตอบรับบทความ 29 เมษายน 2565)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ผู้ให้ข้อมูลหลักได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ที่ผ่านการประเมินผลงานรายปี และมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการวิจัย จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อมูลด้วยวิธีสามเส้าระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์ นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหาและนำเสนอโดยความเรียง ผลการวิจัย พบว่า

สภาพปัจจุบัน ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน กำหนดแผนการประเมิน โดยมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด กลุ่มครูผู้ขอรับการประเมินศึกษาเอกสารประกอบด้วยตนเอง และปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์ในการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเตรียมความพร้อม และพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของแต่ละตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ คณะกรรมการประเมินดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลจากร่องรอย หลักฐานการปฏิบัติงานของครู แจ้งผลและสะท้อนผลการประเมินที่เป็นประโยชน์ มีแนวทางในการนำไปปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร และครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการประเมิน

ปัญหา การกำหนดแผนการประเมินของโรงเรียนไม่ชัดเจนเกี่ยวกับกรอบระยะเวลา ขาดปฏิทินการดำเนินงานโดยละเอียด ครูขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการ แนวทาง และรูปแบบ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, faridakwc@gmail.com

¹ Student in Master of Education Program in Education Administration, Chiang Mai Rajabhat University.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาเทคนิคการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, saiphon_san@cmru.ac.th

² Asst. Prof, Ph.D., Department of Technical Education, Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University.

การประเมิน รวมถึงการพิจารณาร่องรอย เอกสาร หลักฐานที่สะท้อนถึงระดับคุณภาพการประเมินตามตัวชี้วัดของการประเมินวิทยฐานะ ขาดผู้ให้คำแนะนำ ปรีกษา และขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการประเมินไม่ชัดเจน เกิดความล่าช้า

คำสำคัญ: กระบวนการบริหาร, การประเมินวิทยฐานะของครู, โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

Abstract

The objective of this study is to investigate the current state and problems of teacher's academic standing assessment management process of Hangdongrathrathupathum School The secondary educational service area office Chiang Mai. The key informants are specific chosen according to properties as; 13 Hangdongrathrathupathum School teachers who passed annual assessment and willing to cooperate in the study. A in-dept interview were used for the data collection and the content analysis was utilized to analyze the data and presented as an essay. The result found that

In current state, administrator had promoted and supported teachers to develop their performance, establish an assessment plan with specific responsible persons, conduct an assessment based on criteria and methods appointed by teachers and educational personnel. Teachers who applied for an assessment have to study assessment documents themselves, consult experts and experienced for assessment preparation and development fallowed the quality level of each criteria according to position standard and academic standing. Assessment committee examines and assesses the evidence of teacher's performance, report and reflect the results of assessment and provide guideline of improvement in a friendly way.

Problem: the school assessment plan is not clear, no time schedule, teachers lack of knowledge and understanding in method, guidelines and models of assessment including documents and evidence consideration which reflect quality of criteria of academic standing assessment, moreover there are no advisor and the process reporting was unclear and delayed.

Keywords: Management Process, Teacher Performance Assessment,
Hangdongrathrathupathum School

บทนำ

การศึกษาไทยในปัจจุบันเป็นการศึกษาในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา เมืองคัมภีร์ที่สำคัญ ได้แก่ กระบวนการบริหาร การศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2563) โดยครูถือเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการพัฒนาครูจึงมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ ส่งเสริม ให้ครูมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณของวิชาชีพ องค์ความรู้ และความเป็นมืออาชีพ สามารถ ใช้ศักยภาพในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ที่ระบุว่าการพัฒนา ประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะครู ตามมาตรฐานวิชาชีพรวมทั้งพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579, 2560)

ด้วยเหตุนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของครู ภายใต้กรอบแนวคิดสำคัญคือครูต้องมีการพัฒนาตนเองให้มี สมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามมาตรฐานตำแหน่ง และวิทยฐานะ เนื่องจากคุณภาพการศึกษา มีจุดเริ่มต้นจากห้องเรียน หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวกำหนดขึ้นเพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของครู มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการจัดการ ชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้าง การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อน คุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) โดยการประเมินครูสู่มาตรฐานวิชาชีพถือเป็นการประเมินทั้งระบบ และอยู่บนแนวคิด คือ ครูเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่มีส่วนในการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของโรงเรียน จึงต้องมีการพัฒนาครูให้มีความรู้ และทักษะในระดับสูง มีขวัญกำลังใจเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ การยกระดับคุณภาพครูจะส่งผล ต่อคุณภาพของผู้เรียน การประเมินครูจึงเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพการสอน ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อหาทางชี้แนะ สนับสนุน พัฒนาวิชาชีพ และการให้ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู (OECD, 2009 อ้างถึงใน อรรถนพ จินะวัฒน์, 2559) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นระบบและดำเนินการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับการประเมิน รายบุคคล มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และยุติธรรม ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในการพัฒนาผล การปฏิบัติงาน (Pooja Dangol, 2021)

โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ มีการบริหารงานบุคคลด้านการส่งเสริม และการประเมินวิทยฐานะของครู โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

จากรายงานผลโครงการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ พบว่าขั้นตอนและวิธีการประเมินขาดความชัดเจนเรื่องกรอบระยะเวลา ครูขาดความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการและรูปแบบการประเมิน ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดการเสียโอกาส และเกิดความล่าช้าในการประเมิน (โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, 2562)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู พบว่ามีผลงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของการประเมินวิทยฐานะ อาทิ วาริช รัตนกรรติ (2560) ศึกษาปัญหาการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีปัญหาใน 5 ประเด็น ประกอบด้วย 1) ปัญหาด้านผู้ประเมินเกี่ยวกับการคัดเลือกกรรมการ การตรวจสอบคุณสมบัติ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติภาระงาน และขาดแคลนกรรมการในบางสาขา 2) ปัญหาด้านผู้เสนอขอ ได้แก่ การเสนอขอไม่ตรงกับกลุ่มสาระที่ปฏิบัติการสอน ปัญหาการเขียนงานวิชาการ 3) ปัญหาด้านคุณภาพผลงาน ได้แก่ ผลงานขาดความแปลกใหม่ มีการคัดลอก 4) ปัญหาด้านการบริหารจัดการประเมิน ได้แก่ การถูกแทรกแซงการประเมิน การถูกรุมเร้าจากสังคมทำให้ไม่สามารถประเมินได้ตามหลักวิชา และ 5) ปัญหาอื่นๆ ได้แก่ ความล่าช้าในการประเมิน สอดคล้องกับ วัชรพงษ์ อภิญาณรังสี (2560) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ พบว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน) ไม่มีส่วนในการออกแบบกำหนดวิธีการ การประเมิน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ประเมิน

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมา รวมถึงข้อมูลจากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของการประเมินวิทยฐานะด้านกระบวนการประเมินและบทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบงานฝ่ายบุคคล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนถึงกระบวนการประเมินวิทยฐานะตามบริบทของโรงเรียน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย ที่ใช้การสัมภาษณ์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รายปี และมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการวิจัย จำนวน 13 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก มีขั้นตอนการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และกรอบการดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครู โดยศึกษาจากหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดเพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบการสัมภาษณ์โดยมีกรอบการสัมภาษณ์ที่กำหนดประเด็นชัดเจน คือ สภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ในภาพรวม การดำเนินงานด้านการวางแผนก่อนการประเมิน การดำเนินงานในระหว่างรอบการประเมิน การดำเนินงานด้านการตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินงานด้านการชี้แจง และสะท้อนผลภายหลังการตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ในรอบปี มีรูปแบบการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะไม่เป็นทางการ เป็นคำถามปลายเปิด ผู้ถูกสัมภาษณ์มีอิสระในการให้คำตอบตามความคิดเห็นของตนเอง โดยคำนึงถึงขอบเขตของเนื้อหาตามกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

2) นำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านภาษาไทย และด้านการวัดและประเมินผล

ทางการศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญลงคะแนนข้อความ เพื่อใช้คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับ
วัตถุประสงค์การวิจัย (IOC) โดยพบว่า มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.0

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการตรวจสอบ และแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักต่อไป

การรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทาง
ดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth
Interview) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ถึงผู้อำนวยการ
โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เพื่อขอความร่วมมือจาก
ครูในโรงเรียนตอบแบบสัมภาษณ์

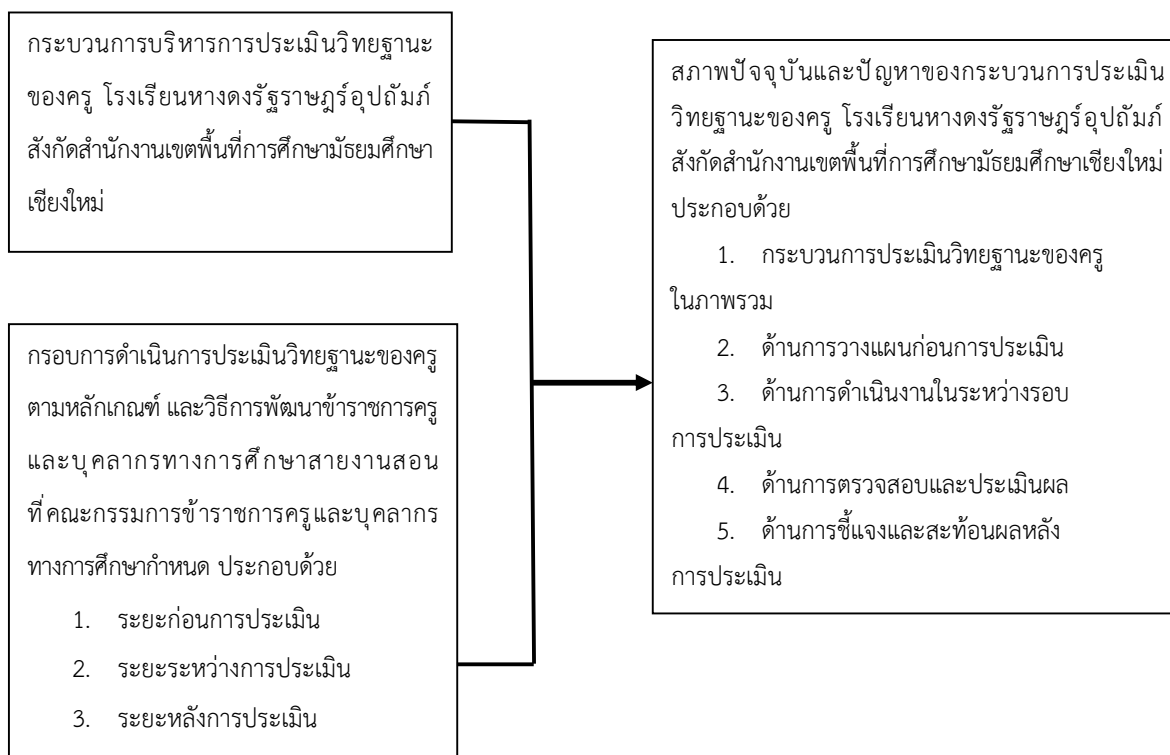
2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับข้าราชการครู
โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รายปี และมีความเต็มใจให้ความ
ร่วมมือในการวิจัย จำนวน 13 คน ใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละประมาณ 30 นาที

3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปสภาพปัจจุบันและ
ปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะ ของครู
โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก
(In-depth Interview) ทำการวิเคราะห์ดูความสอดคล้องของข้อมูล ด้วยวิธีสามเส้าระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์
นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา และนำเสนอโดยความเรียง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษา สภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนกรบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้

1. กระบวนกรประเมินวิทยฐานะของครูในภาพรวม

1.1 สภาพปัจจุบัน พบว่า

1.1.1 ระยะก่อนการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

1.1.2 ระยะระหว่างการประเมิน ครูผู้ขอรับการประเมินมีการรวมกลุ่มเพื่อเตรียมความพร้อมในการประเมิน โดยศึกษาจากเอกสารประกอบที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดด้วยตนเอง และปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์ในการเสนอขอรับการประเมิน

1.1.3 ระยะหลังการประเมิน คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการแจ้งผลการประเมินพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาที่ครูผู้ขอรับการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้

1.2 ปัญหา พบว่า

1.2.1 ระยะก่อนการประเมิน ครูขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการในการประเมิน

1.2.2 ระยะระหว่างการประเมิน ครูขาดความชัดเจนเกี่ยวกับรูปแบบการพิจารณา ร่องรอย เอกสาร หลักฐาน ที่สะท้อนถึงระดับคุณภาพ และแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนด

1.2.3 ระยะหลังการประเมิน การจัดทำเอกสารรายงานผลการประเมินขาดการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน ครูมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน

2. การดำเนินงานด้านการวางแผนก่อนการประเมิน

2.1 สภาพปัจจุบัน พบว่า มีการดำเนินการวางแผนก่อนการประเมินโดยยึดหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีการแจ้งขั้นตอนการยื่นเสนอขอรับการประเมินแก่ครูทราบ

2.2 ปัญหา พบว่า การกำหนดแผนการประเมินในภาพรวมของโรงเรียนไม่ชัดเจน ซึ่งกำหนดขั้นตอนและวิธีการแบบกว้างๆ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัด เนื่องจากครูทำการศึกษาจากเอกสาร ตัวอย่าง แนวทางจากผู้ที่เคยประเมินทำให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในบางประเด็น

3. การดำเนินงานในระหว่างรอบการประเมิน

3.1 สภาพปัจจุบัน พบว่า ในระหว่างรอบการประเมิน โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินวิทยฐานะตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยครูพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของแต่ละตัวชี้วัดตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ

3.2 ปัญหา พบว่า ขั้นตอนการประเมินมีความไม่ชัดเจน เกี่ยวกับกรอบระยะเวลา ขาดปฏิทินการดำเนินงานโดยละเอียด ครูมีความเข้าใจไม่ตรงกันเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดบางตัวชี้วัด ขาดผู้ให้คำแนะนำ ปรีกษาบางขั้นตอน ในระหว่างรอบการประเมิน

4. การดำเนินงานด้านการตรวจสอบและประเมินผล

4.1 สภาพปัจจุบัน พบว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล โดยครูนำเสนอร่องรอย หลักฐานประกอบการปฏิบัติงาน

4.2 ปัญหา พบว่า ขาดความต่อเนื่องเกี่ยวกับขั้นตอนการชี้แจง การสร้างความเข้าใจก่อนการตรวจสอบและประเมินผล ครูมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันเกี่ยวกับการจัดเตรียมร่องรอย หลักฐานบางตัวชี้วัด ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งการพิจารณาประกอบการสรุปผลการประเมินขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการ ไม่มีแนวทางที่ชัดเจน ในการประเมินผล

5. การดำเนินงานด้านการชี้แจงและสะท้อนผลภายหลังการประเมิน

5.1 สภาพปัจจุบัน พบว่า ภายหลังจากการประเมิน คณะกรรมการแจ้งผลการประเมิน และสะท้อนผลการประเมินที่เป็นประโยชน์ มีแนวทางในการนำไปปรับปรุง และพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยสะท้อนผลการประเมินแบบกัลยาณมิตร และครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการประเมิน

5.2 ปัญหา พบว่า ขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการประเมินมีความไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้า

6. ข้อเสนอแนะอื่นๆ จากการสัมภาษณ์ พบว่า

6.1 ระยะเวลาการประเมิน ควรกำหนดกรอบระยะเวลาในแผนการประเมินให้ชัดเจน

6.2 ระยะระหว่างการประเมิน

6.2.1 ควรกำหนดรูปแบบ แนวทาง กระบวนการขั้นตอนการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน ประกอบการประเมินที่ชัดเจนตรงกัน

6.2.2 ควรลดภาระด้านเอกสารประกอบการประเมิน ควรร่วมกันวางแผนระหว่างฝ่าย เพื่อให้การจัดทำเอกสารในระหว่างรอบการประเมินมีความครอบคลุมกับตัวชี้วัดการประเมิน ไม่เกิดความซ้ำซ้อน

6.2.3 ควรเน้นการประเมินจากสภาพจริงในห้องเรียน และผลลัพธ์ด้านผู้เรียน

6.2.4 ควรมีการนิเทศติดตามด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยกำหนดผู้นิเทศที่มีความรู้ ด้านการสอนที่มีความคล้ายคลึงกันเพื่อเป็นที่ปรึกษา แนะนำ และร่วมกันแก้ปัญหาระหว่างการประเมิน

6.3 ระยะเวลาหลังการประเมิน ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มทักษะด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ เน้นการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

การอภิปรายผล

จากการศึกษา สภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้นำไปสู่ การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูในภาพรวม พบว่า ระยะเวลาการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด แต่ครูยังขาดความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับขั้นตอน และวิธีการประเมิน ระยะระหว่างการประเมิน ครูเตรียมความพร้อมในการประเมินโดยการรวมกลุ่มศึกษาเอกสารด้วยตนเอง และปรึกษาผู้มีประสบการณ์ในการประเมิน แต่ขาดความชัดเจนเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการประเมิน ตามตัวชี้วัด ส่วนระยะหลังการประเมิน คณะกรรมการประเมินแจ้งผลการประเมินพร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อ การปรับปรุง และพัฒนาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ แต่พบปัญหาขั้นตอนการจัดทำเอกสารรายงานผล

การประเมินมีความไม่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความล่าช้า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขาดการกำหนดแผนการประเมินที่ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับระยะเวลา ขั้นตอน และบทบาทของผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน ซึ่งการกำหนดกระบวนการประเมินวิทยฐานะที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครู จะทำให้ครูมีแนวทางการปฏิบัติที่ตรงกัน ลดความซ้ำซ้อนด้านเอกสารประกอบการประเมิน สอดคล้องกับ Longenecker และ Fink อ้างถึงใน Rosa Cintrón & Forrest Flaniken (2011) ได้เสนอว่า แนวทางสำหรับการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) การออกแบบการประเมินที่มีการกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการประเมินและเป้าหมายเฉพาะของการประเมิน 2) การกำหนดแนวปฏิบัติ ขั้นตอน และแบบฟอร์มการประเมินที่เข้าใจง่าย สะดวกต่อการใช้งาน และ 3) การสนับสนุนระบบการประเมิน ควรสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการประเมินและกำหนดบทบาทให้ชัดเจน ชาญสิทธิ์ คำเทศ (2560) ได้เสนอว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกัน คือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดตอนต้นปี จะทำให้ครูมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมิน สามารถเตรียมรับการประเมินได้ถูกต้อง และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้มีแนวคิดว่าการประเมินผลการพัฒนางานของครู เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีจะทำให้ครูเกิดแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน สามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้การนำระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal) มาใช้จะเป็นการลดภาระการจัดทำเอกสาร ทำให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัวในการประเมินยิ่งขึ้น

ด้านการวางแผนก่อนการประเมิน การกำหนดแผนการประเมินในภาพรวมของโรงเรียนไม่ชัดเจน ครูขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน ดังนั้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจน ตรงกัน ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการก่อนการประเมิน สอดคล้องกับ Sudi Apak (2016) ได้เสนอว่า การวางแผนการประเมิน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด และเป็นขั้นตอนแรกของการดำเนินงาน มีวัตถุประสงค์คือการกำหนดจุดมุ่งหมายที่คาดหวังโดยบุคลากร และองค์กร จึงต้องทำการวิเคราะห์บทบาท หน้าที่ ภาระงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร ปิ่นประภาภรณ์ กุลสุวรรณ (2560) ได้เสนอว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม โดยร่วมกันกำหนด ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้มีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน ผู้บริหาร และคณะครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นเรื่องที่มีความต้องการ

จำเป็นมากที่สุด และพรวิณัส ช่วงสิมมา (2562) ได้เสนอว่า การวางแผนและการเตรียมการ ประกอบด้วย การกำหนดสิ่งที่ต้องประเมิน กำหนดเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดผู้ทำหน้าที่ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน และกำหนดเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน

การดำเนินงานในระหว่างรอบการประเมิน โรงเรียนดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน แต่มีความไม่ชัดเจนเรื่องกรอบระยะเวลา และการกำหนดขอบเขต ของผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดบางตัวชี้วัด ขาดผู้ให้คำแนะนำ ปรัชญาบางขั้นตอนในระหว่างรอบ การประเมิน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขาดการประสานงานและการกำหนดบทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน ดังนั้น การดำเนินงานร่วมกันระหว่างฝ่ายงานและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบจึงมีความสำคัญในขั้นตอน การดำเนินงาน สอดคล้องกับ สุทัศน์ ธิยานันท์ (2556) ได้เสนอว่า การกำหนดขอบข่ายงานและภาระงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู และการดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินงานในระดับ สถานศึกษา และระดับกลุ่มงาน ผู้บริหารและครูควรร่วมกันกำหนดขอบข่ายงานและภาระงานของครูให้มี ความชัดเจน เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและครูสามารถปฏิบัติได้จริง และธนาศักรี้ ศิริบุญพันธ์ (2557) ได้เสนอว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะที่หลอมรวมความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้ ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ แต่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดสถานการณ์หรือชิ้นงาน ให้ปฏิบัติ และทำการประเมินผลจากผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติจึงจะน่าเชื่อถือกว่า โดยผู้ที่มีระดับวิทยฐานะ สูงกว่าควรมีการประเมินผลและเกณฑ์การประเมินผล ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นที่มีความเข้มข้นกว่าผู้ที่มีความ เชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะที่น้อยกว่า

ด้านการตรวจสอบและประเมินผล ขาดความต่อเนื่องในขั้นตอนการชี้แจง การสร้างความเข้าใจ ก่อนการประเมินผล ครูมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันเกี่ยวกับการจัดเตรียมแฟ้มเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดบางตัวชี้วัด ที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งไม่มีแนวทางที่ชัดเจน ในการพิจารณาประกอบการประเมิน การสรุปผลการประเมินจึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขาดเอกสารประกอบการประเมินที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ดังนั้นควรสร้าง ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวิธีการ รูปแบบและเครื่องมือในการประเมิน สอดคล้องกับ Fred C. Lunenburg (2012) ได้เสนอว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการสังเกตและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างเป็นระบบ วิธีการประเมินประสิทธิภาพที่นิยมใช้ ได้แก่ วิธีการประเมินอิงมาตรฐาน และมุ่งเน้นผลลัพธ์ หลักการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานควรมีความถูกต้องและเป็นกลาง ซึ่งการประเมินอาจเกิด ความผิดพลาดได้เนื่องจากความมีอคติ ความลำเอียง และไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานตลอดช่วงของ การประเมิน ดังนั้นเพื่อลดความผิดพลาดดังกล่าวจึงควรประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และประเมินประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นตลอดช่วงการประเมิน ลภัสรดา นาโควงศ์ (2559) ได้เสนอว่า เครื่องมือที่ใช้

ในการประเมินผล ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ แบบสอบถาม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบรายงานตนเอง เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล กำหนดการให้คะแนนเป็นเชิงคุณภาพ ประเมินผล โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้านและเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ส่วนวิธีการประเมินผล พิจารณาจากปริมาณงาน ภาระงานที่ปฏิบัติ เอกสารต่างๆ ที่รับผิดชอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความประพฤติของนักเรียนและความพึงพอใจของนักเรียน เพื่อนครู และผู้บริหาร และพรวินัส ช่วงสีมา (2562) ได้เสนอว่า เครื่องมือวัดผลการประเมินการปฏิบัติงานที่มีความตรงและความเที่ยง สามารถนำมาใช้ในการวัด ได้อย่างแท้จริง ผลการประเมินมีความสอดคล้องกันเมื่อถูกประเมินจากผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคน จะทำให้ ระบบประเมินมีประสิทธิภาพ

ด้านการชี้แจงและสะท้อนผลภายหลังการประเมิน คณะกรรมการแจ้งผลการประเมิน และสะท้อนผลการประเมินที่เป็นประโยชน์ มีแนวทางในการนำไปปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยสะท้อนผลแบบกัลยาณมิตร ครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการประเมิน แต่พบปัญหาขั้นตอนการจัดทำ รายงานผลการประเมินมีความไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้า แสดงให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจต่อการสะท้อน ผลข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุงและพัฒนาจากคณะกรรมการ ส่วนปัญหาที่พบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขาดขั้นตอนในการติดตามภายหลังจากการประเมินโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ ไวยสุระสิงห์ (2555) ได้เสนอว่า การแจ้งข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้รับ การประเมินสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาการบริหาร และพัฒนาบุคลากรในการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และวัชรพงษ์ อภิญญาณรงค์ (2560) ได้เสนอว่า ภายหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ควรนำผลที่ได้ไปใช้ ในการพัฒนาครู ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาครูโดยตรง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกรักให้กับผู้รับการประเมินทุกคนว่า การประเมินนั้นเป็นเรื่องสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อตนเอง

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ควรกำหนดกรอบระยะเวลา แผนการประเมิน รูปแบบ แนวทาง กระบวนการ ขั้นตอนการนำเสนอผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยร่วมกันวางแผนระหว่างฝ่ายเพื่อให้การจัดทำเอกสาร ในระหว่างรอบการประเมินมีความครอบคลุมกับตัวชี้วัดการประเมิน ไม่เกิดความซ้ำซ้อน และลดภาระ ด้านเอกสารประกอบการประเมิน เน้นการประเมินจากสภาพจริงในห้องเรียนและผลลัพธ์ด้านผู้เรียน ควรมีการนิเทศติดตามด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยกำหนดผู้นิเทศที่มีความรู้ด้านการสอนที่มีความคล้ายคลึง กัน เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และร่วมกันแก้ปัญหาระหว่างการประเมิน ทั้งนี้ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มทักษะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ Sachin Maharaj (2014) ได้เสนอว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในอินทรีโอ แคนาดา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมและการฝึกอบรม 2) การสังเกตห้องเรียน 3) การเตรียมการประเมินอย่างเป็นทางการ 4) ผลกระทบต่อการพัฒนาการสอน และ 5) การปรับปรุง กระบวนการ ควรปรับปรุงกระบวนการสังเกตห้องเรียนโดยให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และประเมิน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพ เป็นไป

ตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ จะสะท้อนถึงระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน และพัฒนาวิชาชีพของครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้เสนอว่า กระบวนการประเมินให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียน สมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงของครู แผนการจัดการเรียนรู้ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และประวัติ เอราวรณ (2564) ได้เสนอว่า การที่ครูจะมีตำแหน่งสูงขึ้นต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาการสอน และการวิจัยร่วมกันของครู การสังเกตชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนวิธีการสอน และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการประยุกต์ใช้หลักการและศาสตร์การสอนไปสู่ห้องเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปประยุกต์ใช้

1.1 ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานด้านบุคคล ด้านการส่งเสริม และการประเมินวิทยฐานะของครู เพื่อให้สอดคล้องสภาพการปฏิบัติงานจริงของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 จากการศึกษา พบว่า ปัญหาที่สำคัญของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ คือ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกัน และขาดความชัดเจนเกี่ยวกับกรอบระยะเวลา แนวทาง และการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดในบางตัวชี้วัด ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกัน ตลอดจนจนถึงการพัฒนากระบวนการประเมินวิทยฐานะที่เป็นระบบ มีความถูกต้อง ชัดเจน และอำนวยความสะดวกแก่ครูในการเตรียมพร้อมเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินวิทยฐานะ

2.2 ควรมีการศึกษาประเด็นสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการประเมินวิทยฐานะที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของครู

องค์ความรู้ใหม่

การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินวิทยฐานะถือเป็นภาระงานที่ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญเนื่องจากการประเมินวิทยฐานะต้องมีความสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของครู และส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านผู้เรียนอย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าจะมีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด แต่ยังคงพบปัญหาเกี่ยวกับความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ดังนั้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความชัดเจนแก่ครูก่อนการประเมินจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากประเด็นในการพิจารณาบางตัวชี้วัดหรือขั้นตอนระหว่างการประเมิน ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษา การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันจะส่งผลให้การประเมินวิทยฐานะของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม อาจารย์ประจำภาควิชาเทคนิคการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ท่านเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ตลอดจนถึงข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ ที่ได้มีส่วนช่วยให้งานวิจัยดังกล่าว สำเร็จลงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ชาญสิทธิ์ คำเทศ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ (2557). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 10(2), 157-162.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2564). การประเมินวิทยฐานะครูแนวใหม่. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 13(1), 1-8.
- ปิ่นประภาภรณ์ กุลสุวรรณ. (2560). แนวทางพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านบางกะปิ. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 12(4), 635-649.
- พรวิมล ช่วงสิมมา (2562). การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(3), 1-11.
- โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์. (2562). รายงานผลโครงการกลุ่มงานบุคคลและอำนวยการ ปีการศึกษา 2562. เชียงใหม่: โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์.
- ลภัสรดา นาโควงศ์. (2559). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วารสารบัณฑิตศึกษา, 13(63), 59-68.
- ลัดดาวัลย์ ไวยสุระสิงห์ และคณะ. (2555). การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. การพยาบาลและการศึกษา, 5(3), 36-54.
- วัชรพงษ์ อภิญาณรังสี. (2560). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่. วารสารวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 18(1), 125-141.

- วาริช รัตนกรรติ และเอื้อมพร หลินเจริญ. (2560). การพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์) มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา. เอ็น.เอ.รัตนะเทรตดิ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560). หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2563-2565). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุทัศน์ ธิยานันท์. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15(พิเศษ), 234-247.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/67581/55153>
- Apak, S., Gümüş, S., Öner, G., & Gümüş, H. G. (2016). *Performance appraisal and a field study*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 229, 104-114.
- Cintrón, R., & Flaniken, F. (2011). *Performance appraisal: A supervision or leadership tool*. International Journal of Business and Social Science, 2(17), 29-37.
- Dangol, P. (2021). *Role of Performance Appraisal System and Its Impact on Employees Motivation*. Quantitative Economics and Management Studies, 2(1), 13-26.
- Lunenbunrg, F. C. (2012). *Performance appraisal: Methods and rating errors*. International journal of scholarly academic intellectual diversity, 14(1), 1-9.
- Maharaj, S. (2014). *Administrators' Views on Teacher Evaluation: Examining Ontario's Teacher Performance Appraisal*. Canadian Journal of Educational Administration and Policy.