

5/10/25

**การพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม**

นายประเสริฐ พวงศรีเคน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2550

**The Development of a Performance Appraisal System for Teachers of Ban
Narmsarngnongba School in Maha Sarakham Province**

Mr. Prasert Puangsriken

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Evaluation

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2007

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม
ชื่อและนามสกุล	นายประเสริฐ พวงศรีเคน
แขนงวิชา	การวัดและประเมินผลการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุพัตร์ พิบูลย์ 2. อาจารย์ ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



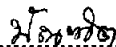
..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.กมล วรรัชญา)



..... กรรมการ

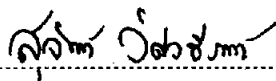
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพัตร์ พิบูลย์)



..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวรานนท์)

วันที่ 13 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2551

ชื่อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ
จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย นายประเสริฐ พวงศรีเคน ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การประเมินการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภกวี พิบูลย์ (2) อาจารย์ ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์
ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม ด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ 2)
ประเมินประสิทธิผลของการใช้ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในการพัฒนาระบบประเมินการ
ปฏิบัติงานของครู

กลุ่มตัวอย่าง เป็นคณะครู โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา
2548 - 2549 จำนวน 18 คน ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
แบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดย การ
วิเคราะห์เนื้อหา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะสำคัญดังนี้ (1) มี
ขั้นตอนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ได้แก่ สร้างความตระหนัก กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและแนว
ทางการประเมิน กำหนดเอกสารหลักฐานสนับสนุนการปฏิบัติงาน ดำเนินการพัฒนางานตามระบบ
ประเมิน ประเมินความก้าวหน้าและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ ประเมินสรุปเพื่อตัดสินใจผลการ
ปฏิบัติงานและรายงานผล (2) จำแนกองค์ประกอบการประเมินเป็น 3 องค์ประกอบ คือ การปฏิบัติคน มี
4 มาตรฐาน 24 ตัวชี้วัด การปฏิบัติงาน มี 9 มาตรฐาน 31 ตัวชี้วัด และ การพัฒนาผู้เรียน มี 6
มาตรฐาน 20 ตัวชี้วัด (3) กำหนดเงื่อนไขการประเมิน ให้ประเมินปีละ 2 ครั้ง โดยประเมินใน
องค์ประกอบที่ 1 2 และ 3 เรียงตามลำดับ และ 2) ผลการใช้ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครู พบว่า (1) ระบบที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม มีความ
เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และมีประสิทธิภาพ ในระดับมาก (2) คณะครูที่มีบทบาทร่วมในการวิจัยและ
พัฒนา ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนา มีความกระตือรือร้น พึงพอใจในระบบประเมิน และ เกิดการ
เรียนรู้ ในระดับมาก คณะกรรมการสถานศึกษา มีความพึงพอใจต่อระบบประเมินในระดับมาก
(3) คณะครูมีความเห็นว่า ระบบประเมินมีความเหมาะสม สมควรนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง และควร
ปรับปรุงเป้าหมายให้ท้าทายยิ่งขึ้น เพื่อให้ระบบประเมินมีความสมบูรณ์และมีผลต่อการพัฒนางานมาก
ยิ่งขึ้นเป็นลำดับ

คำสำคัญ ระบบประเมิน การประเมินการปฏิบัติงานของครู การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

Thesis title: The Development of a Performance Appraisal System for Teachers of Ban Narmsarngnongba School in Maha Sarakham Province
Researcher: Mr. Prasert Puangsriken; **Degree:** Master of Education (Educational Evaluation); **Thesis advisors:** (1) Dr. Suphak Pibool, Associate Professor; (2) Dr. Bundit Tanpithak, Associate Professor; **Academic year:** 2007

ABSTRACT

The purposes of this research were to: (1) develop a performance appraisal system for teachers of Ban Narmsarngnongba School in Maha Sarakham Province with the use of participatory action research; and (2) assess the efficiency of using participatory action research in development of the performance appraisal system for teachers.

The research sample consisted of 18 teachers of Ban Narmsarngnongba School, Maha Sarakham Province in the 2005 - 2006 academic years, obtained by purposive sampling. The research data were obtained via the use of a teacher performance appraisal form, a questionnaire, and focused group discussion. The research data were analyzed with the use of content analysis, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings were as follows:

1. The teacher performance appraisal system had the following main characteristics: (1) there were six steps of operation, namely, creating awareness, determining work performance standards and appraisal guidelines, determining supporting documents and evidences for work performance, developing appraisal work based on the appraisal system, formative evaluation and improvement on a continuous basis, and summative evaluation for decision making and reporting; (2) the performance appraisal was classified into three components, namely, self conduct, with four standards and 24 indicators; work performance, with nine standards and 31 indicators; and learner development, with six standards and 20 indicators; and (3) the determined appraisal conditions were that the appraisal was to be undertaken twice a year, with the appraisal on the first, second, and third components respectively.

2. Results of using participatory action research in development of the performance appraisal system for teachers showed that (1) the developed system was appropriate, feasible for implementation, and efficient at the high level; (2) the participating teachers participated in the development with enthusiasm, satisfaction with the appraisal system, and acquiring learning at the high level; while the school board members were satisfied with the appraisal system at the high level; and teachers had opinions that the developed system was appropriate, should be implemented continuously, and the goals should be improved to be more challenging in order to enable the appraisal system to be complete and increasingly more effective for work development.

Keywords: Appraisal system, Teacher performance appraisal system, Participatory action research

กิตติกรรมประกาศ

การพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้เป็นการร่วมกันพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ของคณะครูโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ ด้วยระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) รูปแบบของระบบประเมินได้สังเคราะห์ขึ้นโดยการมีส่วนร่วมของคณะครู ดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานครูใน 3 องค์ประกอบ คือ การปฏิบัติตน (input) การปฏิบัติงาน (Process) การพัฒนาผู้เรียน (Product) ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนที่พัฒนาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติได้ง่าย สะดวก ประหยัดเวลา มีทิศทางพัฒนางานที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และมีความชัดเจนในแนวปฏิบัติ ครูได้ปฏิบัติงานตามปกติโดยมีคู่มือประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนเป็นเครื่องมือแนะแนวปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงานตามระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นนี้ ครูสามารถนำผลงานที่ได้ไปประกอบการประเมินบุคคล หรือ องค์กร ได้ทุกกรณี งานวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ได้บรรลุเป้าหมายทุกประการได้โดยได้รับความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย สมควรได้รับการยกย่องเป็นคุณูปการอันสูงยิ่งและสมควรได้รับการขอบคุณ ดังนี้

ขอขอบคุณ อาจารย์สุวรรณ สุริยา ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ได้ช่วยกำกับติดตามและนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เพื่อนครูทุกคนมีขวัญกำลังใจและเต็มเต็มในด้านวิชาการให้แก่เพื่อนครูอยู่ตลอดเวลา

ขอขอบคุณเพื่อนครูในโรงเรียนทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการขบถ่าง พัฒนา วิพากษ์และปรับปรุง ระบบประเมินจนสามารถนำไปใช้ได้จนประสบผลสำเร็จโดยสมบูรณ์

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุพัตร์ พิบูลย์ และอาจารย์.ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์ ซึ่งเป็นผู้อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จในงานวิจัยนี้ ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ให้ความช่วยเหลือทุกขั้นตอนโดยเริ่มจากเป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นผู้ป้อนความรู้ นิเทศ ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล แก้ไขปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง จนสำเร็จสมบูรณ์

คุณประโยชน์ของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาคุณบิดามารดา คุณครู อาจารย์ที่ได้สั่งสอนอบรมให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีความรู้ มีความคิด และให้ปรัชญาการดำรงชีวิตในทางที่ถูกที่ควร

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการวิจัยชิ้นนี้ จะเป็นแนวทางให้กับครูผู้สอน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี

ประเสริฐ พวงศรีเคน

มีนาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	6
คำถามการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการพัฒนาระบบประเมิน.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเชิงระบบ.....	12
ภารกิจครูผู้สอน.....	17
แนวคิดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินบุคลากร.....	20
มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR).....	41
ข้อมูลโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ.....	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	83
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	83
ขั้นตอนการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	85
ประเมินประสิทธิภาพและพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมายจากการนำระบบประเมินไปใช้.....	97

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	98
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
สัญลักษณ์ที่ใช้.....	104
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของครูอันเนื่องมาจากการใช้ระบบประเมิน.....	104
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพและพัฒนาการของครูผู้ร่วมวิจัย.....	117
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	132
สรุปผลการวิจัย.....	134
อภิปรายผล.....	137
ข้อเสนอแนะ.....	150
บรรณานุกรม.....	154
ภาคผนวก.....	162
ก รายงานการประชุมปฏิบัติการอภิปรายกลุ่ม.....	163
ข การวิเคราะห์ข้อมูล.....	180
ค แบบสอบถาม.....	206
ง คู่มือประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	220
ประวัติผู้วิจัย.....	269

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 เป้าหมายค่าเฉลี่ยโดยรวมในการพัฒนางานของคณะครู ($\bar{x}_0, \bar{x}_1, \bar{x}_2$).....	92
ตารางที่ 3.2 ปฏิทินการปฏิบัติงาน.....	93
ตารางที่ 3.3 กำหนดประเมินการพัฒนางานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	94
ตารางที่ 4.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูก่อน ระหว่าง และหลังการใช้ระบบประเมินจำแนกตามองค์ประกอบ (N=18).....	105
ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างคะแนนพัฒนาตนเองของคณะครูผู้ร่วมวิจัย กับเป้าหมายของการพัฒนางาน ($\bar{x}_0 = 4.00$).....	112
ตารางที่ 4.3 สรุปผลการประเมินเพื่อคัดกรองผลการปฏิบัติงานของครู โดยเปรียบเทียบ กับเกณฑ์.....	116
ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพของระบบตามผลการรับรู้ของครูผู้ร่วมวิจัย กับเกณฑ์การประเมินทั่วไป ($\bar{x}_2 = 3.75$, N = 18).....	117
ตารางที่ 4.5 ความคาดหวังในการนำระบบประเมิน ไปใช้ในอนาคต.....	119
ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้ และพัฒนาการจากการใช้ระบบของครู ผู้ร่วมวิจัยกับเกณฑ์การประเมินทั่วไป (N = 18).....	121
ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ค่าความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของครูผู้ร่วมวิจัย (N = 18).....	124
ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษา ภายหลังการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ไปใช้กับเกณฑ์ การประเมินทั่วไป ($\bar{x}_2 = 3.75$, N = 15).....	128

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนแบบมีส่วนร่วม.....	7
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของการจัดระบบ.....	15
ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดของการเชื่อมโยงและการสะท้อนความคิดเข้าด้วยกันของ PAR.....	44
ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนักพัฒนา นักวิจัย และชาวบ้านก่อนและหลังการวิจัย แบบ PAR.....	49
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างสายงาน (Line).....	62
ภาพที่ 2.5 โครงสร้างการบริหารตามแผนงาน.....	64
ภาพที่ 3.1 ลำดับขั้นตอนการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	86
ภาพที่ 4.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างคะแนนพัฒนาตนเอง กับเป้าหมาย (ประเมิน 3 ครั้ง).....	114
ภาพที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคลกับเกณฑ์.....	115

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปครู ปฏิรูประบบการเรียนการสอน และปฏิรูประบบบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทิศทางการปฏิรูปได้มีสาระบัญญัติ ใน มาตรา 7, 8, 9, 22, 23, และมาตรา 24 มุ่งปฏิรูประบบการเรียนการสอน มาตรา 15, 16, 17, 18, 19, 20 และมาตรา 21 มุ่งปฏิรูประบบบริหารการศึกษา มาตรา 10, 22, 23, 24, 25, 26, และมาตรา 27 มุ่งปฏิรูปหลักสูตร ส่วนการปฏิรูปครูได้กำหนดไว้ในมาตรา 52, 53, 54, 55, และมาตรา 56 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ : 5 - 53) การปฏิรูปใน 4 แนวทางตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินี้ การปฏิรูปที่สำคัญที่สุดคือการปฏิรูปครู ซึ่งครอบคลุมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากครูมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ การยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงและการกำหนดให้มีระบบควบคุมผู้ประกอบวิชาชีพครู จึงเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องมีการประกันคุณภาพครูเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานและเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครู เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีสถาบันหลายแห่งได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นเพื่อการประเมินและพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุรุสภา ซึ่งเป็นสถาบันหลักในการควบคุมผู้ประกอบวิชาชีพครู ได้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นในห้วงเวลาที่ต่างกัน ได้แก่ ได้กำหนดขึ้นในปี พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2537 จำนวน 11 มาตรฐาน พ.ศ. 2539 คุรุสภาได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพขึ้นมาอีก 9 ข้อ พ.ศ. 2548 คุรุสภาได้กำหนดให้มีมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ถึงแม้ว่าคุรุสภาจะได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพขึ้นก็ตามแต่ผู้บริหารระดับสูงก็ไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพทั้ง 11 มาตรฐานแต่อย่างใด เกี่ยวกับเรื่องนี้ สุวิมล ว่องวาณิช ได้ทำการศึกษา พบว่า มาตรฐานวิชาชีพที่ใช้ประเมินครู มีความเป็นนามธรรม วัดได้ยาก และครูไม่มั่นใจว่ามาตรฐานวิชาชีพครู และผู้บริหาร จะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (สุวิมล ว่องวาณิช 2545 : 52) ซึ่งในทาง

ปฏิบัติ เมื่อครุสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นมาแล้ว ขั้นตอนต่อไปน่าจะมีการพัฒนาสมรรถนะครูให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดขึ้นให้จงได้ การที่จะพิจารณาว่า ครูได้รับการพัฒนาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่ครุสภากำหนดขึ้นได้มากน้อยเพียงใดนั้น จะต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยครุสภาได้กำหนดให้มีระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูขึ้น ซึ่งประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย แบบประเมิน ผู้ประเมิน วิธีประเมิน ระยะเวลาการประเมิน การประมวลผลข้อมูลจากการประเมิน การนำผลการประเมินไปใช้เพื่อการพัฒนา หรือเพื่อให้ผลตอบแทน เลื่อนวิทยฐานะ หรือเพื่อการยกย่องเชิดชูเกียรติ อย่งใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง แต่จากข้อเท็จจริง ปรากฏว่าผู้บริหารการศึกษาไม่ได้ให้ความสนใจในการประเมินการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ แต่เน้นการประเมินครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้แก่ การประเมินตามมาตรา 55 ให้มีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ มาตรา 72 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยยึดหลักการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มาตรา 73 การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาประเมินโดยยึดหลักคุณธรรม เทียบธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยละเอียด การประเมินตามมาตรฐานวิชาชีพ (<http://www.moe.go.th/webld/NAMO/Web-law02.htm>) นอกจากนี้จะดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แล้ว ครูยังจะต้องถูกประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้มีขนาดเล็กลงแต่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งรัฐได้กำหนดมาตรการต่างๆ ออกมาเพื่อลดปริมาณข้าราชการลง ดังนี้ มาตรการที่ 1 การจัดทำโครงการให้ข้าราชการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดแต่ให้นับอายุราชการจนถึงวันเกษียณตามอายุจริง มาตรการที่ 2 ได้จัดทำโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดซึ่งมีลักษณะเหมือนกับมาตรการที่ 1 แต่ผู้ที่เข้าร่วมโครงการเป็นผู้ที่ทำงานดีมีประสิทธิภาพ ดังนั้นรัฐจึงได้ออกมาตรการที่ 3 โดยให้มีการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ถ้าพบว่า ข้าราชการครูผู้ใดไม่ผ่านการประเมินก็ให้ลาออก (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.1 / ว 7 ลงวันที่ 12 เมษายน 2547) ด้วยเหตุนี้ข้าราชการครูทุกคนจะต้องผ่านการประเมินการปฏิบัติงานตามรูปแบบและวิธีการประเมินตามผู้บังคับบัญชากำหนด ปัญหาที่เกิดขึ้นจากมาตรการที่ 3 คือ การไม่ยอมรับผลการประเมิน และไม่ยอมลาออก นอกจากนี้จะมีปัญหาในการประเมินตามมาตรการที่ 3 แล้ว ในการประเมินการปฏิบัติงานตามปกติของข้าราชการครูก็มีปัญหาในหลายด้าน ได้แก่ การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อน

ระดับเงินเดือนประจำปี การประเมินความชำนาญการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ และ การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง (สุพัตร์ พิบูลย์, สัมมนาการประเมินบุคลากร ในประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการประเมินการศึกษา 2545 : 17)

ปัญหาการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาในเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จังหวัดมหาสารคาม ปัจจุบันยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม แต่มีการพัฒนามาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานครูในจุดประสงค์ต่างๆ เช่น เพื่อการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อตอบแทนความดีความชอบ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ฯลฯ ซึ่งการประเมินแต่ละครั้งจะใช้แบบประเมินที่จัดทำขึ้นเฉพาะกิจใช้ประเมินเพื่อตัดสินความวัตถุประสงค์ของการประเมินในครั้งนั้นๆ หลังจากการประเมินสิ้นสุดลงแล้วมาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์เหล่านั้นก็ทิ้งไปโดยไม่ได้นำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของครูแต่อย่างใด ถ้าจะมีการประเมินครั้งต่อไปก็จะมีการสร้างแบบประเมินขึ้นมาใหม่ซึ่งมีมาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์แตกต่างกันออกไป ทำให้ครูผู้ถูกประเมินสับสนไม่ทราบว่าพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ และพัฒนาผู้เรียนไปในทิศทางใดจึงจะผ่านเกณฑ์การประเมินในแต่ละครั้ง ถึงแม้ว่าการปฏิรูปการศึกษาและการประเมินตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาจะไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมก็ตาม แต่ด้วยภารกิจของโรงเรียนก็มีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการปฏิรูปและพัฒนาหลักสูตร พัฒนาระบบการเรียนการสอน พัฒนาครู และพัฒนาระบบบริหารสถานศึกษาในรูปแบบของการประกันคุณภาพภายใน และพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานภายใน โดยกำหนดให้มีมาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรม ปฏิบัติได้ง่าย สะดวกในการใช้ มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ตามภารกิจของโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ซึ่งมีผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและประชากรของประเทศชาติโดยรวม ทิศทางการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสามารถทำได้ ดังนี้ 1) ศึกษาและการเตรียมความพร้อม สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน 2) การวางแผนประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานที่จะต้องทำได้แก่ การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน การจัดทำฐานข้อมูล การจัดทำธรรมนูญโรงเรียน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และการจัดทำแผนปฏิบัติการ 3) การนำแผนประกันคุณภาพมาใช้ ได้แก่ การทบทวนความเข้าใจ การพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติงานตามแผน การนิเทศกำกับติดตาม 4) การประเมินตนเอง หมายถึง เมื่อพัฒนางานไปได้ห้วงเวลาหนึ่งแล้วจัดให้มีการประเมินตนเอง สรุปผล และรายงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบ 5) การพัฒนาและปรับปรุง พบตนเองด้วยการประเมิน เมื่อพบจุดอ่อนจุดแข็งของตนแล้วให้นำจุดอ่อนไปปรับปรุงและรักษาคุณภาพของจุดแข็งไว้ให้ได้ 6) การเตรียมการเพื่อรองรับการ

ประเมินภายนอก โดยการเตรียมเอกสาร หลักฐานที่แสดงถึงร่องรอยในการพัฒนางานในรอบปีที่ผ่านมา ในการพัฒนาจากข้อ 1-6 นี้เรียกว่าการวางแผนพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน (อรสา โภศลานันท์กุล. สัมมนาการประกันคุณภาพการศึกษา, ในประมวลสาระชุดวิชา สัมมนาการประเมินการศึกษา 2545 : 141-143)

สภาพปัจจุบันและปัญหาการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาของโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ ก็มีปัญหาในลักษณะเดียวกันกับโรงเรียนอื่นๆในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน กล่าวคือ โรงเรียนขาดการกำหนดนโยบาย ขาดการชี้แจงในการวางแผน การกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภาจากหน่วยงานบังคับบัญชา แต่สิ่งที่โรงเรียนไม่สามารถละเว้นการปฏิบัติได้เลย คือ การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นรีบด่วนที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติตาม มาตรา 48 ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน มาตรา 49 ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกๆห้าปี มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานและข้อมูลต่างๆให้แก่คณะกรรมการผู้ประเมิน ซึ่งการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) นั้น จัดการประเมินครั้งแรกเพื่อประเมินสภาพทั่วไปว่าโรงเรียนที่ได้รับการประเมินนั้นๆ มีมาตรฐาน และตัวชี้วัดใดอยู่ในระดับใด การประเมินครั้งที่ 2 จะเป็นการประเมินเพื่อตัดสินว่าโรงเรียนที่ได้รับการประเมินนั้นๆผ่านการประเมินหรือไม่ ถ้าโรงเรียนใดๆไม่ผ่านการประเมินก็จะขาดความเชื่อถือจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ซึ่งอาจจะมี การขอย้ายบุตรหลานของเขาไปเรียนที่โรงเรียนอื่นซึ่งได้รับการรับรองคุณภาพภายนอกแล้ว ในที่สุดโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้ โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะก็เช่นเดียวกันซึ่งปัจจุบันได้ผ่านการประเมินครั้งแรกไปแล้วและจะต้องได้รับการประเมินครั้งที่สองเพื่อตัดสินผลการประกันคุณภาพการศึกษาว่าจะผ่านหรือไม่ ถ้าโรงเรียนอื่นในกลุ่มเครือข่ายเดียวกันต่างก็ผ่านการประเมินไปครบทุกโรงเรียนแต่โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะไม่ผ่านการประเมินแล้วโรงเรียนจะดำรงอยู่ได้อย่างไร นี่คือนโยบายและความต้องการจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องปรับปรุงพัฒนาการประกันคุณภาพภายในให้ปรากฏขึ้นในระยะเวลาไม่เกินห้าปีต่อไปนี้ให้จงได้ และในส่วนของระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ก็ยังขาดการพัฒนา แนวปฏิบัติในปัจจุบันอนุโลมให้เป็นไปตามการประเมินของหน่วยงานบังคับบัญชาที่กำหนดขึ้นเป็นคราวๆ ไปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนบางครั้งก็ได้รับการยอมรับ บางครั้งก็นำไปสู่ความแตกแยกภายใน สำหรับแนวปฏิบัติที่น่าจะเป็นคือควรนำสารสนเทศจากการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาครู พัฒนาผู้เรียน

พัฒนาหลักสูตรพัฒนาระบบการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายให้จงได้

ความสำคัญในการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ได้แก่ สร้างความเชื่อมั่นด้านวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการประเมินให้แก่ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน สร้างความเชื่อมั่นในเทคนิควิธีการประเมิน โดยการใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และการมีส่วนร่วมของผู้ถูกประเมิน สารสนเทศที่ได้จากการประเมิน ทำให้ผู้ถูกประเมินสามารถนำไปพัฒนางานมุ่งสู่เป้าหมายที่เป็นรูปธรรมได้ ครูผู้สอนจะไม่สับสนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รู้ปัญหา รู้เป้าหมายในการทำงาน สามารถกำหนดแนวทางพัฒนางานและแนวทางแก้ไขปัญหาของตนเองได้ และระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนที่พัฒนาแล้ว จะช่วยสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศได้อย่างแม่นยำ เพื่อพัฒนาครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา พัฒนาคูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา และเพื่อแก้ปัญหาการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ผู้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ นอกจากนี้จะทำหน้าที่ครูผู้สอนแล้วยังทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสายมัธยมศึกษาอีกด้วย ได้มองเห็นปัญหาและความต้องการจำเป็นรีบด่วน จึงได้จัดทำบันทึกเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อดำเนินการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ด้วยระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานตามภารกิจครูผู้สอน โดยเนื้อหาสาระแล้ว คือการพัฒนางานตามภารกิจ การจัดการฐานข้อมูล สารสนเทศที่แสดงถึงร่องรอยในการปฏิบัติงาน เพิ่มสะสมผลงานรายปีของครูแต่ละคน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน พัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์มาตรฐานที่สามารถวัดได้ สังเกตได้ภายใต้การมีส่วนร่วมของคณะครูทุกคน ผลการประเมินที่คาดหวังจะได้เป็นที่ยอมรับทั้งผู้ถูกประเมิน และผู้ประเมิน สารสนเทศที่ได้จากการประเมินจะสามารถชี้แนะแนวทางการพัฒนางานของครูได้ตามปรัชญาและศาสตร์แห่งการประเมินได้ ซึ่งผู้อำนวยการสถานศึกษาได้นำเข้าสู่ที่ประชุม เพื่อปรึกษาหารือ และร่วมกันพิจารณา หลังจากการประชุมได้อภิปรายในทุกประเด็นแล้ว ที่ประชุมเห็นว่า ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานครูที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเริ่มมีปัญหา สมควรให้มีการ ปรับปรุง และพัฒนาใหม่ให้มีความเหมาะสม สามารถเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมอยู่เสมอจึงมีมติให้ดำเนินการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้จัดทำโครงการวิจัย เพื่อพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนด้วยระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม นี้ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม ด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.2 เพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้นด้วยระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3. คำถามการวิจัย

3.1 ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ควรประกอบด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านใดบ้าง มีตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินในลักษณะใด และมีแนวปฏิบัติในการประเมินอย่างไร

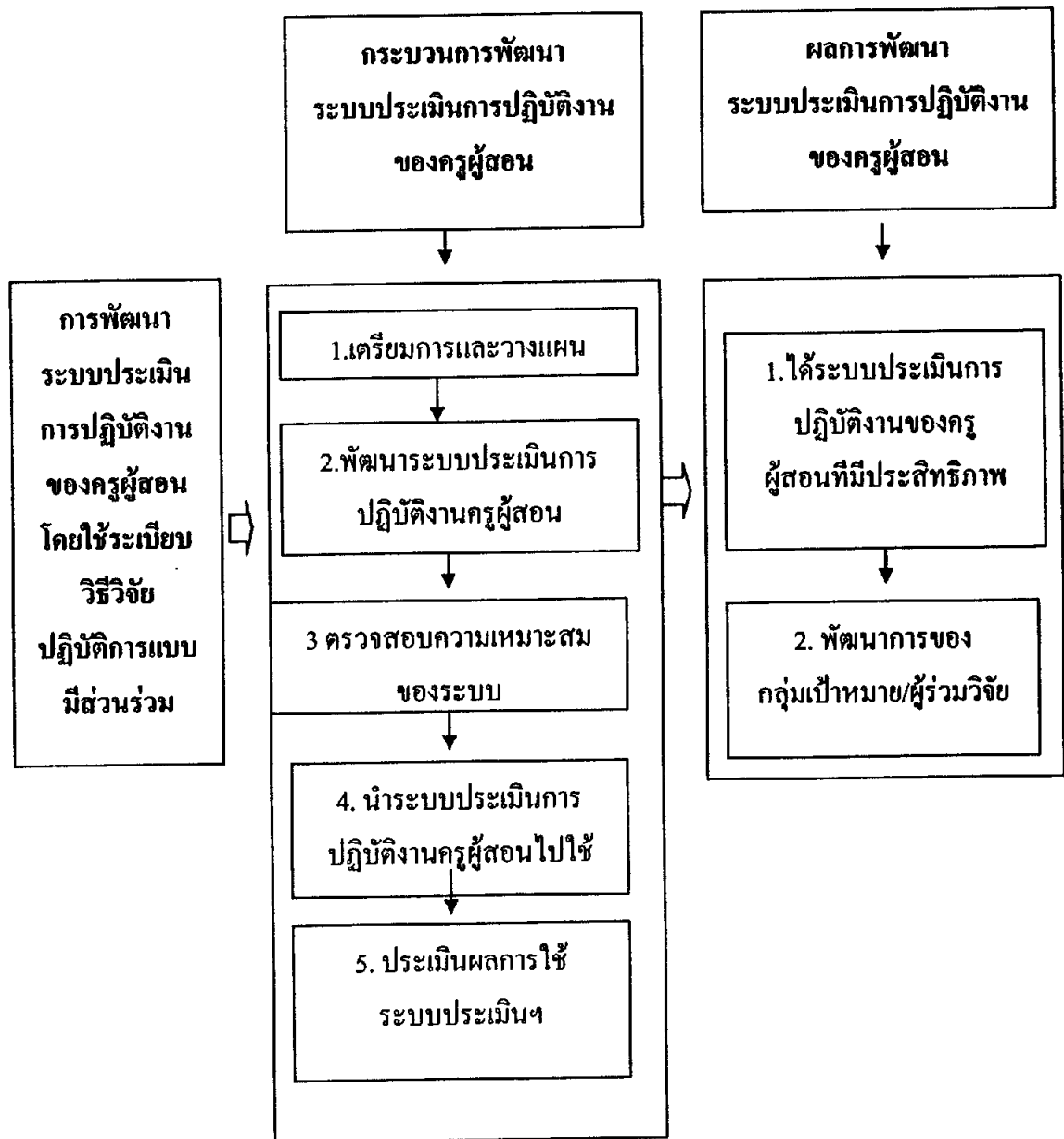
3.2 การใช้ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ ได้ก่อให้เกิดผลดีในด้านต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

3.2.1 ประสิทธิภาพของระบบ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สามารถประเมินภารกิจของครูผู้สอนได้มากน้อยเพียงใด

3.2.2 พัฒนาการของกลุ่มเป้าหมายในด้านความตระหนัก การเรียนรู้ ทักษะตามภารกิจของครูผู้สอน ความกระตือรือร้น ในการพัฒนางานของกลุ่มเป้าหมาย และมีเจตคติที่ดีต่อการนำระบบประเมินไปใช้ได้มากน้อยเพียงใด

4. กรอบแนวคิดการพัฒนาระบบประเมินการ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยพัฒนาด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) มีกรอบแนวคิดที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพของกรอบแนวคิดการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนแบบมีส่วนร่วมได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนแบบมีส่วนร่วม

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม

5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

5.2.1 ครูโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2547 - 2548 เป็นผู้ร่วมกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เป็นผู้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติการและให้ข้อมูล จำนวน 18 คน ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

5.2.2 แหล่งข้อมูลในการตรวจสอบประสิทธิภาพของระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนโดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 1) คณะครูโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จำนวน 18 คน
- 2) คณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดโรงเรียน จำนวน 15 คน

5.3 ตัวแปร / ประเด็นที่มุ่งศึกษาในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย

5.3.1 ตัวแปรต้น ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนที่สังเคราะห์ขึ้นด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

5.3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

- 1) ประสิทธิภาพของระบบ ประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน
- 2) พัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย / ผู้ร่วมวิจัย

5.4 ระยะเวลา

การดำเนินงานในการวิจัยนี้ เริ่มพัฒนา เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2548 สิ้นสุดเมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2550 เป็นเวลา 2 ปีการศึกษา

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน หมายถึง กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ที่เกิดจากการใช้รูปแบบการพัฒนาการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ครอบคลุมในด้านการกิจ ตามบทบาทหน้าที่ องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน มาตรฐาน ตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนนหรือระดับคุณภาพของการปฏิบัติงาน ผู้ประเมิน ผลการประเมิน และ ยังหมายถึง ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม

6.2 ระบบประเมิน หมายถึง ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม

6.3 ภารกิจของครูผู้สอน หมายถึง ภารกิจ ที่สังเคราะห์ขึ้นโดยศึกษาจาก มาตรฐานตำแหน่ง

มาตรฐานวิทยฐานะ มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ และจรรยาบรรณวิชาชีพ แล้วสังเคราะห์เป็นภารกิจของครูผู้สอน โดย ระเบียบ วิจัยวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

6.4 กระบวนการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน หมายถึง การพัฒนา งานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนตามลำดับขั้นตอน ได้แก่ ชั้นวางแผนและ เตรียมการ ชั้นพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ชั้นนำระบบประเมินมาตรฐานการ ปฏิบัติงานมาใช้ในโรงเรียน และชั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปี และในรายงานการ วิจัยนี้ยังหมายถึง การพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม

6.5 ประสิทธิภาพของระบบ หมายถึง มาตรฐาน ตัวชี้วัดและเกณฑ์ มีความ เหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ง่าย สะดวก ประหยัดเวลา ถูกต้อง ครบถ้วน และมีความสมบูรณ์

6.6 พัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ มีการ เรียนรู้ มีทักษะตามภารกิจครูผู้สอนจากระบบประเมินในด้านการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และ การจัดการเรียนการสอน ความกระตือรือร้นในการพัฒนางานของกลุ่มเป้าหมายในด้านการพัฒนา ผู้เรียน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาโรงเรียน และมีเจตคติที่ดีต่อการนำระบบประเมินมาใช้

6.7 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานของรัฐ โรงเรียนบ้านน้ำสร้าง หนองบะที่ปฏิบัติหน้าที่ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ครูผู้สอนประจำรายวิชา/ กลุ่มสาระ ครูหัวหน้าสาย และผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งทำหน้าที่สอนในรายวิชาพระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 ของโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม

6.8 ครู หมายถึง ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม

6.9 ผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ หรือ ผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน

6.10 โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จังหวัดมหาสารคาม

6.11 ผู้เรียน หมายถึง นักเรียนโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม

6.12 กลุ่มผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายของโรงเรียน ซึ่งมีอยู่ 13 โรงเรียน

6.13 งานเฉพาะตำแหน่ง หมายถึง งานในหน้าที่ที่จะต้องถือปฏิบัติในตำแหน่งของ แต่ละบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ งานการวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์หลักสูตร การทำ

กำหนดการสอน การออกแบบการสอน การวางแผนการสอน การบันทึกผลหลังสอน การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนานวัตกรรม การออกแบบการวัดผล การประเมินผลการเรียน

6.14 งานธุรการประจำชั้น ได้แก่ สมุดบันทึกสุขภาพ ระเบียบสะสม แบบ รบ.3 ค. แบบเก็บข้อมูลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แบบประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์ และการเขียนสื่อความ แบบบันทึกการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6) ฯลฯ

6.15 งานธุรการของโรงเรียน ได้แก่ งานสารบรรณ การโต้ตอบรับส่งหนังสือราชการ การจัดทำทะเบียนพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง งานระบบงบประมาณ งานการเงินและพัสดุ การจัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน การจัดทำทะเบียนวัดผลประเมินผล การจัดทำเอกสารแสดงผลการเรียน (แบบ รบ.1 ค. และแบบ ปพ. 1)

6.16 งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานที่เป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ซึ่งได้รับมอบหมายให้ช่วยบริหารจัดการจากผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) งานนโยบายและวางแผนพัฒนาโรงเรียน 2) งานบริหารทั่วไป 3) งานบริหารวิชาการ 4) งานบริหารธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ 5) งานบริหารบุคคล 6) งานบริหารกิจการนักเรียน 7) งานประกันคุณภาพการศึกษา 8) งานบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) งานประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน

6.17 องค์กรประกอบ หมายถึง การจำแนกภารกิจครูผู้สอนออกเป็นด้านๆ ในงานวิจัยนี้ ได้จำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ องค์กรประกอบด้านการปฏิบัติตน องค์กรประกอบด้านการปฏิบัติงาน และองค์กรประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน

6.17.1 องค์กรประกอบด้านการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนที่ครูผู้สอนจะต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาเกียรติ ชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพครู

6.17.2 องค์กรประกอบด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจครูผู้สอนที่ประกอบด้วย งานเฉพาะตำแหน่งหรืองานประจำ งานธุรการประจำชั้น งานธุรการโรงเรียน และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

6.17.3 องค์กรประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นต้องทำให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่รับผิดชอบจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

6.18 มาตรฐาน หมายถึง องค์กรประกอบย่อยที่เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานที่คาดหวัง

6.19 ตัวชี้วัด หมายถึง ค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้วัดหรือสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครู

6.20 เกณฑ์ หมายถึง ระดับคุณภาพของงานที่ใช้ตัดสินผลการปฏิบัติงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนที่ได้พัฒนาแล้ว สามารถใช้เป็นเครื่องมือในกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันปัญหาของตนเองว่า ขณะนี้ได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ถูกต้องบรรลุผลตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานแล้วหรือยัง ถ้าปฏิบัติถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์แล้วก็สมควรรักษาสภาพให้เป็นการพัฒนาแบบยั่งยืนต่อไป แต่ถ้ายังจะต้องปรับปรุงก็สามารถตรวจสอบสิ่งที่จะต้องปรับปรุงได้ตามคู่มือประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนได้ตลอดเวลา

7.2 ส่งเสริมให้ครูผู้สอนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตามปกติและปรับปรุงตนเองเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากจะสามารถพัฒนาผู้เรียน พัฒนาครู และพัฒนาโรงเรียนแล้ว ยังสามารถ ใช้เป็นฐานข้อมูลและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประเมินได้ทุกกรณี

7.3 โรงเรียนนอกกลุ่มเป้าหมายที่สนใจ สามารถนำระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ได้รับการพัฒนาแล้วไปใช้ในการพัฒนางานของตนได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาระบบประเมินมาตรฐานครูผู้สอนด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเชิงระบบ
2. ภารกิจครูผู้สอน
3. แนวคิดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาวิชาชีพครู
5. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)
6. ข้อมูลโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเชิงระบบ

1.1 ความหมายของระบบ

คำว่า "ระบบ" เป็นคำที่ได้บัญญัติไว้และมีความหมายตามที่ปรากฏในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2539 : 690) หมายถึง "ระเบียบเกี่ยวกับการรวมสิ่งต่างๆ ซึ่งมีลักษณะซ้ำซ้อนให้เข้าตามลำดับประสานกันเป็นอันเดียวกัน ตามหลักการและเหตุผลทางวิชาการ" นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันไว้อีก อาทิ นิสา ชูโค (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "ระบบคือ ภาพส่วนรวมของโครงสร้างหรือกระบวนการนั้น หรือ "ระบบ คือ การรวมสิ่งต่างๆทั้งหลายที่มนุษย์ได้ออกแบบและสร้างสรรค์ขึ้น เพื่อดำเนินงานทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้" และ ไชยรงค์ พรหมวงศ์ (2523 อ้างถึงใน ญาณดา มุมบ้านเจ้า 2546) กล่าวว่า "ระบบเป็นผลรวมของหน่วยย่อยซึ่งทำงานอิสระจากกันแต่มีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้"

โดยสรุป "ระบบ" หมายถึง การรวบรวมกระบวนการต่างๆที่ทำงานเป็นอิสระจากกันให้มาสู่กระบวนการเดียวกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 การพัฒนาเชิงระบบ

1.2.1 การพัฒนาเชิงระบบ เป็นการวางแผนพัฒนาระบบขึ้นใหม่หรือปรับปรุงระบบที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ ปณิธาน จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบ ความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ ขั้นตอนและปัจจัยเกื้อหนุนและการประเมินควบคุมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาการดำเนินงาน โดยเน้นที่ขั้นตอนที่เหมาะสม หรือการพัฒนาเชิงระบบ เป็นการรวบรวมระบบย่อยมารวมกันให้เป็นอันเดียวกันโดยให้ทุกส่วนมีความสัมพันธ์กัน หากส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนไปส่วนอื่นๆต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย และมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ในทางตรงกันข้ามถ้าแต่ละระบบเป็นอิสระต่อกันทุกส่วนจะไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย (Alkin, อ้างถึงใน พิชิตเดช ชัดติยะ 2542 : 10) หรือการจัดระบบเป็นการรวมสิ่งต่างๆที่ไม่เกี่ยวข้องกัน โดยการนำระบบย่อยมารวมตัวกันให้เป็นอันเดียวกัน โดยให้ทุก ส่วนมีความสัมพันธ์กัน หากส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปส่วนอื่นก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย และมีผลให้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากแต่ละระบบเป็นอิสระต่อกันทุก ส่วนจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

โดยสรุป การพัฒนาเชิงระบบ หมายถึง การสังเคราะห์ระบบขึ้นมาใหม่ หรือ การพัฒนาระบบเดิมที่มีอยู่แล้ว ซึ่งอาจใช้วิธีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมระบบเดิมให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ระบบที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะมีความสมบูรณ์ ต่อเนื่อง เหมาะสม สามารถขับเคลื่อน ภารกิจขององค์กรไปสู่ประสิทธิผลที่คาดหวังขององค์กรได้

1.3 ความสำคัญของการพัฒนาเชิงระบบ

การพัฒนาเชิงระบบมีความสำคัญในการกำหนดแนวทางในการสื่อสาร การ ประกันคุณภาพ การประเมิน การควบคุม กำกับติดตามผลการปฏิบัติงานและสามารถแก้ปัญหาได้ ทันทีทันใด นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรม และพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น การพัฒนาเชิงระบบ จึงมีความสำคัญ ดังนี้

1 การพัฒนาระบบกับการดำเนินงาน การพัฒนาระบบการดำเนินงานของ องค์กร จะช่วยแก้ปัญหาบุคลากรในด้านความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนดำเนินงานได้อย่างชัดเจน บุคลากรในองค์กรจะได้ทราบว่าเมื่อใดควรทำอะไรทำอย่างไร ทราบทิศทางการดำเนินงานที่มุ่ง ไปสู่เป้าหมาย

2 การพัฒนาระบบกับการประกันคุณภาพในการดำเนินงาน การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในการดำเนินงาน จะช่วยแก้ปัญหากระบวนการดำเนินงานได้ถูกวิธี เมื่อกระบวนการดำเนินงานได้ขับเคลื่อนไปอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่แน่นอนตามกำหนดเวลาแล้ว คุณภาพการดำเนินงานก็จะสามารถเกิดขึ้นได้เอง

3 การพัฒนาระบบกับการสื่อสาร การพัฒนาระบบสื่อสารในการดำเนินงานจะช่วยแก้ปัญหาประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปฏิบัติการได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วทันเวลา

4 การพัฒนาระบบกับการประเมินควบคุมกำกับติดตาม การพัฒนาระบบประเมินจะช่วยแก้ปัญหาในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากระบบประเมินที่พัฒนาแล้ว จะกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานไปพร้อมๆกันว่า เมื่อใดจะต้องทำอะไร ทำที่ไหนทำอย่างไร ทำกับใคร และจะประเมินใคร ประเมินอะไร ประเมินที่ไหน ประเมินอย่างไร

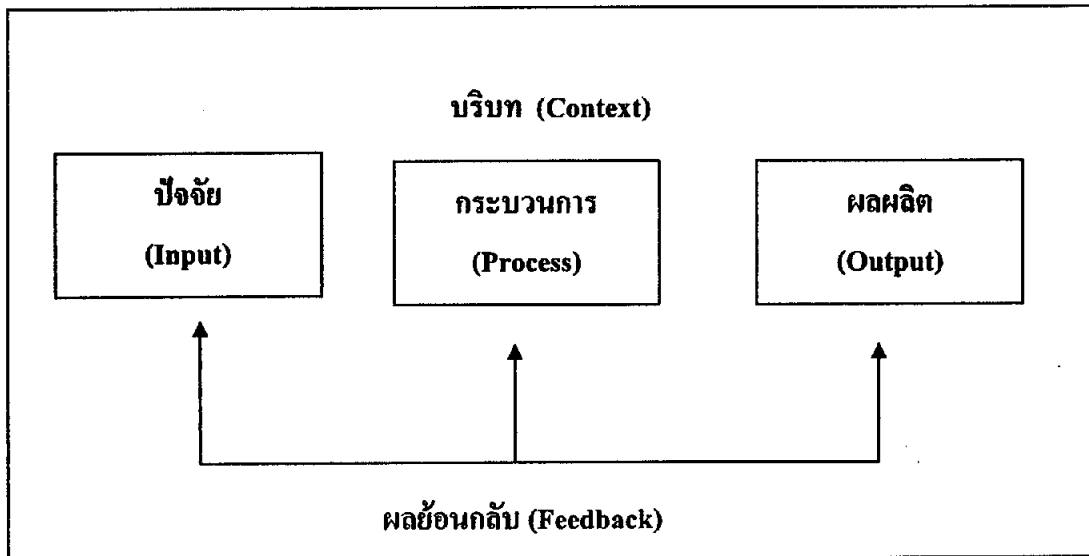
5. การพัฒนาเชิงระบบในฐานะเครื่องมือที่ใช้สร้างนวัตกรรม หมายถึง การที่จะได้สิ่งใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงในด้านแนวคิดระบบ ระเบียบ กระบวนการ วิธีการ หลักการ หลักปฏิบัติ เกณฑ์ หรือสิ่งประดิษฐ์ที่ผู้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมก็ควรมีประสิทธิภาพกว่าของเดิมที่มีอยู่แล้ว เกณฑ์ที่ใช้ประเมินว่าผลิตภัณฑ์ใหม่เป็นนวัตกรรมหรือไม่ ได้แก่ 1) เป็นของใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน 2) นำวิธีการจัดระบบมาใช้ 3) มีการพิสูจน์ด้วยวิธีการวิจัย หรือ อยู่ระหว่างการวิจัย 4) ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในปัจจุบัน

6. การพัฒนาระบบในฐานะเครื่องมือในการพยากรณ์ หมายถึง เมื่อมีการพัฒนาเชิงระบบสำหรับสิ่งใดๆ ถ้ามีการทดสอบและนำระบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ จนเกิดผลดีแล้ว ก็จะสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ หรือถ้าหากนำระบบที่พัฒนาแล้วไปใช้โดยไม่ครบทุกขั้นตอนก็จะสามารถพยากรณ์ผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ (พิชิตเดช ชัดติยะ 2542 :10 -11)

โดยสรุป การพัฒนาเชิงระบบ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน สามารถแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันที่ ระบบการปฏิบัติงานใดๆที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ และเป็นนวัตกรรมในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นๆ ได้

1.4 องค์ประกอบของระบบ

องค์ประกอบของการพัฒนาระบบ มีของข่ายครอบคลุมสภาพแวดล้อมอยู่ 4 ระบบย่อย ได้แก่ ปัจจัย (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Product) และผลย้อนกลับ (Feedback) สามารถเขียนเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของการจัดระบบ

จากภาพที่ 2.1 บริบท (Context) หรือ สภาพทั่วไป ขององค์ประกอบนั้น จะประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ปัจจัย (Input) สิ่งที่จะต้องเติมเต็มเข้าไปในการจัดการของระบบนั้น โดยส่วนมากจะต้องมีปัจจัยที่จำเป็นอย่างน้อย 4 อย่าง คือ บุคคล (man) งบประมาณ (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) การจัดการ (management) ในองค์ประกอบนี้ จะต้องดำเนินการสำรวจปัญหา สำรวจความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ปัญหา สร้างทางเลือกที่หลากหลายและ เลือกทางเลือกที่เหมาะสม กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง การกำหนดกิจกรรมในการดำเนินการที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องร้อยรัดกับเป้าหมาย ในองค์ประกอบนี้จะต้องดำเนินการวางแผน กำหนดกิจกรรม กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบเพื่อแก้ปัญหา

3. ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลได้จากระบบที่เติมปัจจัยเข้าไป ดำเนินการตามกิจกรรมตามกำหนดเวลา และตรวจสอบว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สามารถแก้ปัญหาจากการพัฒนาระบบนี้มากน้อยเพียงใด

4. ผลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง (Feedback) หมายถึง ผลที่ติดตามมาจากการดำเนินงานว่า บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด มีจุดเด่น จุดด้อย อะไรบ้าง ส่วนที่เป็นจุดด้อยมีแนวทางแก้ไขอย่างไร และผลที่ตามมา (Outcome) จากการดำเนินงานว่าได้เกิดมลพิษและแนวทางแก้ไขอะไรบ้างหรือไม่

1.5 ขนาดของระบบ

ระบบสามารถจำแนกตามขนาดของระบบได้เป็น 2 ขนาด ดังนี้

1. ขนาดมหัพภาค หมายถึง การจัดระบบที่มีขอบข่ายกว้างขวางมุ่งให้ใช้ระบบร่วมกัน เช่น ระบบระดับสากล ได้แก่ ระบบการเงินของธนาคารโลก ระบบระดับชาติ ได้แก่ ระบบการศึกษา ระดับท้องถิ่น ได้แก่ การจัดระบบน้ำเพื่อการอุปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. ขนาดจุลภาค หมายถึง การจัดระบบที่ใช้ในระดับสถาบัน องค์กร บริษัท ห้างร้าน ได้แก่ การจัดระบบการเรียนการสอนในสถานศึกษา การจัดระบบการตลาดของบริษัท ฯลฯ

1.6 ขั้นตอนการจัดระบบ

การกำหนดขั้นตอนหลักในการจัดระบบ มีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ เป็นการสำรวจปัญหา สำรวจข้อมูล และนำข้อมูลจากการสำรวจมาวิเคราะห์ เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย จุดที่ควรรักษาสภาพ และจุดที่แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยการจัดระบบใหม่

2. การสังเคราะห์ระบบ เป็นขั้นตอนที่นำปัญหา ความต้องการที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว มาจัดทำเป็นระบบใหม่เพื่อปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

3. การสร้างแบบจำลองระบบ เป็นขั้นตอนการสื่อสารระบบที่สร้างใหม่ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ โดยการเขียนแบบจำลองแบบใดแบบหนึ่งคือ (1) แบบรูปภาพหรือหุ่นจำลองของจริง (2) แบบจำลองเปรียบเทียบ (3) แบบจำลองสัญลักษณ์ (4) แบบจำลองแนวคิด ได้แก่ แบบจำลองแทนที่ด้วยแผนภูมิหรือแผนภาพ ซึ่งแบบจำลองระบบจะช่วยในการอธิบายจะช่วยให้การอธิบายขั้นตอนสำคัญของระบบ ช่วยให้สื่อสารให้ทราบขั้นตอน การควบคุม และทำนายได้ว่า จะเกิดผลอะไรขึ้นเมื่อได้ดำเนินการตามระบบ

4. การทดสอบระบบ ระบบที่พัฒนาใหม่ขึ้นเป็นต้นแบบ ไม่สามารถรับรองผลได้ว่า เมื่อนำมาใช้จริง ระบบนั้นจะสามารถแก้ปัญหาองค์กรได้ตามเป้าหมาย นักจัดระบบจะต้องนำระบบที่พัฒนาขึ้นใหม่ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จำลอง หรือนำไปใช้ในสถานการณ์จริงซึ่งถ้าหากทำได้ก็จะเป็นประโยชน์มาก แต่ในทางปฏิบัติ การทดสอบในสถานการณ์จริงทำได้ยากมาก ทั้งนี้เพราะมีปัญหาด้านค่าใช้จ่าย เวลาและความเสี่ยง

2. การกิจครูผู้สอน

2.1 ความหมายของการกิจครูผู้สอน

คำว่า "ภารกิจ" มีความหมายอย่างเดียวกันกับ "พันธกิจ" ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Mission ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่าง ดังนี้ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2539 : 397) ให้ความหมายไว้ว่า ภารกิจ [พาระ -] หมายถึง งานที่จะต้องทำ บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือ ภารกิจ หมายถึง แนวทางที่แสดงถึงวิธีการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม, 2545 : 7) ส่วน สถาบันการวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ได้ให้ความหมายไว้ว่า "ภารกิจหรือพันธกิจ (Mission)" เป็นแนวทางที่องค์กรจะดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ควรแสดงถึงค่านิยม จุดมุ่งหมายหลักขององค์กรตลอดจนขอบเขตการปฏิบัติงานส่วนการกำหนดพันธกิจจะเป็นการตอบของคำถาม "What to do" (พสุ เศษะรินทร์, 2545)

โดยสรุป ภารกิจ หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภารกิจ มีองค์ประกอบที่สำคัญครอบคลุมถึงลักษณะของผลผลิตและบริการ ผู้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการดำเนินงาน มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินที่ชัดเจน

คำว่า "ครู" มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างกัน ดังนี้ ชัยขงศ์ พรหมวงส์ (2523 อ้างถึงใน ญาดา มุมบ้านเช่า 2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความหมายเดิมครูมาจากคำว่า "กูรู" แปลว่า "หนัก" หมายถึง ผู้มีภาระอันหนักโดยครูทำหน้าที่ทุกอย่าง เช่น เป็นพ่อแม่ เป็นตำรวจ เป็นผู้พิพากษา ทั้งทั้งงานในหน้าที่โดยตรงคือ "งานสอน" แต่ที่จริงแล้ว ครูแปลว่า ผู้เป็นที่ตั้งแห่งความเคารพ เพราะคำว่า กูรู แปลงเป็น ไครู - เคารู - เคารวะ - เคารพ ส่วน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน และคำว่า "ผู้สอน" หมายความว่า ครูและคณาจารย์ในสถานศึกษาระดับต่างๆ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขปรับปรุง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ส่วนคำว่า "ข้าราชการครู" หมายความว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547)

โดยสรุป ครู หมายความว่า ผู้เป็นที่ตั้งแห่งความเคารพหรือครูเป็นปูชนียบุคคลซึ่งทำหน้าที่หลักในด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ส่วนคำว่า "ครูผู้สอน" หมายความว่า ครู หรือ คณาจารย์ หรือ บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำ

หน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ และเอกชน

ดังนั้น " ภารกิจของครูผู้สอน " หมายถึง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน โดยการพัฒนาผู้เรียนในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย และนำหลักจิตวิทยามาปรับใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน จัดกิจกรรมช่วยสร้างเสริมให้ผู้เรียนมีบรรยากาศของความร่วมมือกัน สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมควบคู่กันไปให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน (ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม 2544 : 317) ในงานวิจัยนี้ ภารกิจครูผู้สอน หมายถึง ภารกิจ ที่สังเคราะห์ขึ้นโดยศึกษาจาก มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ และจรรยาบรรณวิชาชีพ แล้วสังเคราะห์เป็นภารกิจของครูผู้สอนโดย วิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

1.2 ภารกิจของครูผู้สอนของโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ

สุวรรณ สุรียา (อ้างถึงใน คู่มือการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และลูกจ้าง โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ 2547 : 2-4) ได้กล่าวถึงขอบเขตภารกิจของข้าราชการครูและลูกจ้างที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยภารกิจ 3 ด้าน คือ

1. ด้านผลงาน
2. ด้านคุณภาพของงาน (ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ประณีต)
3. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ

ด้านผลงาน

1. ปริมาณผลงาน (เปรียบเทียบกับเป้าหมายข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน)

โดยจำแนกงานครูผู้สอนจำแนกออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

1.1 งานตามหน้าที่ ประกอบด้วย

- 1.1.1 งานสอน
- 1.1.2 งานส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน
- 1.1.3 งานประสานความสัมพันธ์กับชุมชนและผู้ปกครอง

1.2 งานราชการ หรืองานที่โรงเรียนมอบหมายเพื่อสนองนโยบายหน่วยงาน

บังคับบัญชาและสนองนโยบายของรัฐบาล ประกอบด้วย

1.2.1 งานประจำและงานที่มอบหมายพิเศษ ได้แก่ งานอันเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ที่ได้รับมอบหมายให้บริหารจัดการจากผู้บริหาร โรงเรียน ได้แก่ 1) งานวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศงาน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอื่น การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา 2) งานบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรเพื่อลงทุนทางการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 3) การบริหารบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย การลาออกจากราชการ 4) งานบริหารทั่วไป ได้แก่ งานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

1.2.2 งานโครงการ ได้แก่ งานโครงการที่รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน หรือโครงการที่หน่วยงานบังคับบัญชากำหนด

1.2.3 งานกิจกรรมพิเศษ ได้แก่ งานกิจกรรมวันสำคัญ งานรณรงค์ต่างๆ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้นหรือหน่วยงานอื่นขอความร่วมมือ งานชุมชนเกี่ยวกับสืบสานประเพณีท้องถิ่น

คุณภาพของงาน

คุณภาพของงาน หมายถึงคุณภาพของผลงานที่ได้ปฏิบัติโดยมุ่งเน้นที่ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต คุณภาพของงาน จำแนกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. งานที่ต้องจัดทำ ประกอบด้วย

1.1 แผนการสอน หรือ แผนจัดการเรียนรู้ หรือ แผนการจัดประสบการณ์ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ สาระสำคัญ จุดประสงค์/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เนื้อหาสาระ กิจกรรม การเรียนการสอน สื่อการเรียน วิจัยวัดและประเมินผล บันทึกผลหลังการเรียนการสอน

1.2 เอกสารทางวิชาการ ได้แก่ เอกสารประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใบงาน ใบความรู้ สมุดบันทึกการผลิตและการใช้สื่อ เอกสารประเมินผู้เรียน แบบ ป.01,02, 03 แบบ ร.บ. ต่างๆ หรือแบบ ป.พ. ต่างๆ ระเบียบสะสม สมุดบันทึกสุขภาพนักเรียน ฯลฯ

1.3 เอกสารการพัฒนางานครู ได้แก่ เอกสารการพัฒนาตนเอง รายงานการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เกียรติบัตรครูและนักเรียน รายงานการวิจัยในชั้นเรียน รายงานการประเมินโครงการ เอกสารเผยแพร่ และเอกสารทางวิชาการอื่นๆ

1.4 เพิ่มพัฒนางานนักเรียน สมุดบันทึกการวิเคราะห์ผู้เรียน สมุดบันทึกการเยี่ยมบ้านนักเรียน สมุดบันทึกการช่วยเหลือและติดตามนักเรียนที่มีปัญหา สมุดบันทึกการเฝ้าระวังเกี่ยวกับสุขภาพและสิ่งเสพติด สมุดบันทึกการอบรมนักเรียน

1.5 เอกสารการนิเทศ ได้แก่ สมุดนิเทศและสมุดบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียน

1.6 เพิ่มสะสมผลงานนักเรียน ได้แก่ ผลงานดีเด่นของนักเรียน เอกสารโครงการ เกียรติบัตรของนักเรียน

1.7 คุณภาพการจัดห้องเรียน องค์ประกอบพื้นฐานในการจัดห้องเรียน ได้แก่ สัญลักษณ์สามสถาบันหลักของชาติ สื่อการเรียนหรือนวัตกรรม บอร์ดข้อมูลนักเรียน ข้อตกลงป้ายนิเทศ จัดบรรยากาศน่าอยู่ น่าเรียน ห้องเรียนสะอาดและมีระบบดูแลรักษาความสะอาด ฯลฯ

1.8 รายงานการประเมินตนเอง ได้แก่ เอกสารรายงานการประเมินตนเอง รายงานสรุปโครงการที่ได้รับผิดชอบ เอกสารสรุปผลการปฏิบัติงาน รายละเอียดของเอกสารในข้อนี้ประกอบด้วย คำสั่ง เป้าหมายการปฏิบัติงาน หลักฐานอ้างอิง เช่น รูปถ่าย เอกสารประกอบ

3. แนวคิดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินบุคลากร

3.1 ความหมาย และความสำคัญ ของการประเมินบุคลากร

สุพักตร์ พินุลย์ (2545 : 5-15) ได้กล่าวถึงแนวคิดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินบุคลากรไว้ ดังนี้

"บุคลากร " เป็นกลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันอยู่ในองค์กร เพื่อร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ

"การประเมินบุคลากร " เป็นกิจกรรมการประเมินที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรในลักษณะที่แตกต่างกันซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาบุคลากร (Self development needs) เป็นกิจกรรมการประเมินที่วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ปัญหาอุปสรรค โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการตัดสินใจในเรื่องความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่สำคัญๆของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อตรวจสอบว่ามีความบกพร่องในเรื่องใดบ้าง หรือควรได้รับการ

พัฒนาในเรื่องใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. การคัดเลือกบุคลากร (Personal Selection) เป็นกิจกรรมการประเมินที่มุ่งตัดสินคุณค่าของบุคคลเพื่อรับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ในองค์กรตามความต้องการอัตรากำลังคนขององค์กร

3. การประเมินศักยภาพของบุคคล เป็นการประเมินที่มุ่งตรวจสอบด้านความรู้ความสามารถของบุคคล หลังจากที่ได้รับการพัฒนาหรือเมื่อต้องการทราบศักยภาพ เช่น การประเมินการเรียนรู้ในระบบการศึกษา การประเมินหลังการอบรม

4. การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance assessment) เป็นการประเมินที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการพัฒนาทักษะและความรู้ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวัตถุประสงค์รองเพื่อการคัดเลือกบุคคลที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทนและการเก็บเอกสารหลักฐานเพื่อการพัฒนาบุคลากรและการป้องกันภาพพจน์ขององค์กร

โดยสรุป "การประเมินบุคลากร (Personal Assessment) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูลที่เก็บมาได้ เพื่อหาข้อสรุป หรือตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3.2 ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินบุคลากร

การประเมินบุคลากร เป็นกิจกรรมที่สำคัญในกระบวนการบริหารบุคคล เป็นกิจกรรมที่ลดความสูญเสียเปล่าที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการบริหาร และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร เป็นกิจกรรมที่มีบทบาทสำคัญในลักษณะดังต่อไปนี้

3.2.1 ช่วยให้ทราบอัตรากำลังคนที่พอเหมาะในการบริหารจัดการองค์กร

3.2.2 ช่วยให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากร

และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติงานได้อย่างตรงจุด

3.2.3 ช่วยให้เป็นประโยชน์ในการคัดสรรบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และลงตัว

3.2.4 ช่วยในการตรวจสอบผลของการพัฒนาบุคลากร หรือตรวจสอบจากผลการอบรมในหลักสูตรต่างๆ

3.2.5 ช่วยในการตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินไปประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง หรือตอบแทนผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและยุติธรรม

3.2.6 การประเมินบุคลากรอย่างต่อเนื่องจริงจัง จะนำไปสู่การการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาประเทศ

3.3 ขอบเขตการประเมินบุคลากร

ขอบเขตการประเมินบุคลากร เป็นการบริหารจัดการประเมินบุคลากรในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งครอบคลุมการประเมินในด้านต่อไปนี้

3.3.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Planning)

3.3.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรวมถึง การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การสรรหา (Recruitment) การเลือกสรร (Selection) และการบรรจุ (Placement)

3.3.3 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)

3.3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

3.3.5 การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (Transfer, Promotion, Demotion and Layoff)

3.3.6 การให้ผลตอบแทน (Compensation)

3.3.7 การให้ประโยชน์และตอบแทนบริการ (Benefits and Service)

3.3.8 สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Service)

3.3.9 วินัยและการร้องทุกข์ (Discipline)

3.3.10 แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation)

โดยสรุป ขอบเขตการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวอาจจำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) การกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน 2) การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ และ 3) การบำรุงรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.4 แนวปฏิบัติในการประเมินบุคลากร

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินบุคลากรแต่ละลักษณะ เช่น กรณีการประเมินอัตรากำลังคน การประเมินเพื่อจัดสรรบุคลากร การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาบุคลากร การประเมินศักยภาพของบุคคล การประเมินการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปจะมีกระบวนการ เช่นเดียวกัน ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดกระทำข้อมูล และสรุปผลการประเมิน แต่มีรายละเอียดในการปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษในการประเมินแต่ละประเภทนั้นๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.4.1 แนวปฏิบัติทั่วไปในการประเมินบุคลากร

ขั้นตอนในการประเมินบุคลากรในแต่ละลักษณะของการประเมิน โดยภาพรวมมีกระบวนการที่คล้ายคลึงกัน เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบในลักษณะของกระบวนการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญๆ ดังนี้

1) วิเคราะห์เป้าหมาย หรือสิ่งที่มุ่งประเมิน การประเมินบุคลากรเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคนในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง นักประเมินจะต้องทำความเข้าใจให้ต้องแท้ว่าในการประเมินครั้งนั้นๆ มีจุดมุ่งหมายหลักอย่างไร เช่น มุ่งประเมินความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงานใด หน่วยงานนั้นมีภารกิจหลักอย่างไร มุ่งประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนากลุ่มบุคคลใด กลุ่มบุคคลนั้นมีบทบาทหน้าที่อย่างไร หรือมุ่งประเมินเพื่อการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ตำแหน่งนั้นๆมีบทบาทหน้าที่อย่างไร เป็นต้น การวิเคราะห์ทำความเข้าใจกับเป้าหมายของการประเมินในลักษณะนี้ จะช่วยให้นักประเมินเข้าใจธรรมชาติของเป้าหมายหรือสิ่งที่มุ่งประเมินอย่างชัดเจนมากขึ้น

2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะในการประเมินครั้งนั้นๆว่ามุ่งศึกษาในเรื่องใดหรือประเด็นใดบ้าง เช่น กรณีประเมินเพื่อการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน วัตถุประสงค์เฉพาะอาจเป็นการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบแผนงานหลักการและแนวปฏิบัติในการวางแผน ประเมินทักษะด้านการจัดทำแผนงาน / โครงการ และประเมินประสบการณ์ด้านการพัฒนาแผนงาน

3) ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีกรณีตัวอย่างผลการประเมินที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ในขั้นตอนนี้เป็นการเพิ่มศักยภาพในการประเมินแก่นักประเมินเอง ทำให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองเห็นจุดเด่น จุดด้อยของการประเมินที่กำลังดำเนินการและมองเห็นแนวทางการประเมินที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

4) ออกแบบประเมิน เป็นขั้นการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการประเมิน ทั้งนี้ นักประเมินจะต้องกำหนดประเด็นวิเคราะห์ข้อมูล / เกณฑ์การตัดสิน

5) พัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือจะต้องมีคุณภาพ เชื่อถือได้ มีการตรวจสอบคุณภาพเชิงประจักษ์ โดยเฉพาะการประเมินครั้งนั้นๆ เป็นการประเมินเพื่อคัดสรรบุคลากร การประเมินเพื่อตัดสินได้ตก การประเมินเพื่อเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง กรณีต่างๆดังกล่าวเหล่านี้เป็นกิจกรรมการประเมินที่ก่อให้เกิดผลเสียในกลุ่มผู้ถูกประเมินค่อนข้างสูงมาก

6) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ถือเป็นขั้นตอนปกติในกระบวนการประเมินหรือการวิจัย อย่างไรก็ตามในปัจจุบันการประเมินในบางลักษณะได้เน้นการพัฒนาฐานข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์เข้ามาสนับสนุนมากขึ้น ทั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในภาวะปกติเป็นระยะๆ แล้วค่อยประมวลผลเมื่อถึงกำหนดที่ต้องการ

สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ เช่น กรณีของการประเมินการปฏิบัติงาน การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

7) สรุปผลการประเมินและจัดทำรายงานเสนอผู้เกี่ยวข้อง การประเมินบุคลากรในทุกกรณีถือเป็นงานวิจัย สถาบันที่เน้นในเรื่องความรวดเร็วของผลการประเมินเพื่อใช้ในประกอบการตัดสินใจ หากการประเมินรายการใดเน้นการวิจัยเชิงประเมินอย่างเป็นระบบ เช่น ประเมินความต้องการอัตรากำลังคน ประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อวางแผนบุคลากร การเขียนรายงานการประเมินก็ดำเนินการในลักษณะเดียวกันกับการวิจัยเชิงประเมินโดยทั่วไป ส่วนการประเมินบางลักษณะ เช่น การประเมินการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อคัดสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง มักจะไม่ให้ความสำคัญในการเขียนรายงานการประเมินที่หรูหรา แต่เน้นผลลัพธ์ผลการประเมิน ทั้งนี้การประเมินทุกกรณีจะเน้นในเรื่องความรวดเร็วและทันต่อการตัดสินใจ

นักประเมินจะต้องให้ความสำคัญกับการนำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง ให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะที่หลากหลาย ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การนำเสนอผลการประเมินต้องอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาในการประเมินที่สำคัญ คือ "เพื่อการพัฒนาบุคลากร"

3.4.2 แนวปฏิบัติและจุดเน้นในการประเมินบุคลากรแต่ละลักษณะ

การประเมินบุคลากรในแต่ละลักษณะเกิดขึ้นจากเงื่อนไข ข้อจำกัดที่แตกต่างกัน และอาจมีแนวปฏิบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเองที่นักประเมินทำความเข้าใจดังต่อไปนี้

1) การประเมินความต้องการอัตรากำลังคน เป็นการประเมินเพื่อวางแผนอัตรากำลังคน (Human Resources Planning) เป็นกิจกรรมการประเมินที่เกิดขึ้นในหลายกรณี ที่สำคัญคือ กรณีที่มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรใหม่ กรณีที่องค์กรได้ทำหน้าที่ไประยะเวลาหนึ่งแล้วประสบปัญหาในด้านกำลังคนที่รับผิดชอบงาน และกรณีที่ภาวะแวดล้อมขององค์กรมีแนวโน้มจะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ซึ่งมีแนวปฏิบัติที่สำคัญๆ ดังนี้

(2) การประเมินความต้องการอัตรากำลังคนกรณีที่มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรใหม่ เป็นการประเมินที่ประกอบด้วยการวิเคราะห์ภารกิจหลักขององค์กร วิเคราะห์งานที่องค์กรรับผิดชอบ จำแนกภาระงานออกเป็นหมวดหมู่ กำหนดสายงานที่จะต้องรับผิดชอบงานขององค์กร กำหนดงานละเอียดของงานแต่ละฝ่ายที่จะต้องปฏิบัติเป็นประจำ แล้วคาดคะเนแนวของงานที่จะเพิ่มขึ้นในแต่ละช่วงเวลา แล้วตัดสินใจความต้องการอัตรากำลังของแต่ละฝ่ายให้เหมาะสม

(2) การประเมินความต้องการอัตรากำลังขององค์กรกรณีที่ภาวะแวดล้อมขององค์กรแปรเปลี่ยนไป การประเมินลักษณะนี้จะเกิดขึ้นในกรณีที่ภาวะแวดล้อมขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป เช่น นโยบายของรัฐเรื่องใดเรื่องหนึ่งแปรเปลี่ยนไป สังคมต้องการบริการหรือผลผลิตในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากขึ้น ในกรณีนี้องค์กรต้องเร่งผลผลิตและบริการให้ตรงตามความต้องการของสังคม ส่งผลให้จำเป็นต้องเพิ่มปัจจัยพื้นฐานเพื่อการผลิตหรือบริการให้มากขึ้น

2) การประเมินเพื่อการคัดสรรบุคคล เป็นบทบาทหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้าน "การจัดหาคนเข้าทำงาน" (Procurement Function) เป็นกิจกรรมการประเมินที่เกิดขึ้นหลังจากมีกำหนดความต้องการอัตรากำลังและเห็นว่าองค์กรจำเป็นต้องได้รับอัตรากำลังเพิ่มเติม การประเมินลักษณะนี้ เน้นการประเมินศักยภาพของบุคคล ซึ่งอาจพิจารณาในด้าน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพเป็นต้น เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ประเมิน เช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ การประเมินเพิ่มประสบการณ์ การสังเกตพฤติกรรม การให้ทดลองการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่กำหนดให้ เป็นต้น

3) การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่เป็นบทบาทสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นบทบาทหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้าน "การธำรงรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" (Training and Development Function) หลังจากที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานไปในระยะเวลาหนึ่งหรือภาวะแวดล้อมขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปหรือมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในกรณีเช่นนี้ องค์กรจะต้องประเมินศักยภาพของบุคลากรประจำการ เพื่อตรวจสอบว่าจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมในเรื่องใดบ้าง รวมทั้งสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน และความต้องการความรู้ ทักษะเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน ในด้านเทคนิควิธีที่ใช้ประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาบุคลากร อาจใช้วิธีต่างๆ ดังนี้

(1) ประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด เป็นกิจกรรมการประเมินที่จะต้องกำหนดรายการมาตรฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม และเกณฑ์ในการตัดสินระดับคุณภาพ หลังจากนั้นจึงมีการประเมินทุกระยะ เช่น 1, 2, หรือ 5 ปี

(2) ให้ผู้บังคับบัญชา ประเมินความรู้ความสามารถในการประเมินบุคลากรในสังกัด ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจตัดสินจากสภาพปัญหา ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือประเมินตามแบบประเมินที่กำหนด แล้วนำผลการประเมินมาพิจารณาตัดสินว่าบุคลากรควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านใดบ้าง

(3) รวบรวมข้อมูล เป็นกิจกรรมที่เก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อค้นหาข้อดีและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน แล้วตัดสินใจว่าควรพัฒนาบุคลากรในด้านใด

(4) สอบถามความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีสอบถามปัญหาการปฏิบัติงานโดยตรง อาจสอบถามปัญหาการปฏิบัติงานแล้วให้บุคลากรระบุความรู้ ทักษะที่จำเป็นเพื่อลดปัญหาการปฏิบัติงานที่กำลังประสบอยู่

(5) วิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานและผลงานขององค์กรอื่น ๆ ที่มีภารกิจในลักษณะใกล้เคียงกับองค์กรของเรา แล้ววิเคราะห์ที่องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจัยในด้านใดบ้าง แล้วตัดสินใจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของเรา

(6) ใช้กระบวนการระดมสมอง ในทางปฏิบัติ ควรใช้วิธีการที่หลากหลายตามที่เห็นเหมาะสม เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ผู้เกี่ยวข้องจะต้องเห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญต่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์กร

4) การประเมินการปฏิบัติงาน

การประเมินการปฏิบัติงาน เป็นบทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นในด้าน " การประเมินผลการปฏิบัติงาน" (Performance Appraisal Function) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา หรือเติมเต็มในส่วนที่บุคลากรยังบกพร่องอยู่ หรือใช้เป็นเครื่องมือในการจ่ายค่าตอบแทน พิจารณาความดีความชอบและโยกย้ายตำแหน่งให้เหมาะสม

หลักการหรือแนวปฏิบัติที่สำคัญในการประเมินการปฏิบัติงาน

ในการประเมินการปฏิบัติงานหรือผลการปฏิบัติงาน องค์กรหรือผู้เกี่ยวข้องควรยึดถือหลักการหรือแนวปฏิบัติที่สำคัญๆ ดังต่อไปนี้

(1) การประเมินผลการปฏิบัติงานควรถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ไม่ใช่เพียงเพื่อตัดสินว่าใครควรมีความสามารถมากน้อยกว่ากันหรือตัดสินว่าใครเป็นคนมีคุณภาพ หรือไม่มีคุณภาพ

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานควรเน้นทั้งเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และการแก้ไขปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ พิจารณาทั้งด้านความสามารถและผลงาน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ผู้ประเมินและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดขึ้น

(4) องค์กรหรือผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง หลายวิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่แม่นยำ เชื่อถือได้

(5) ในการประเมินการปฏิบัติงาน ควรคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ การกำหนดมาตรฐานของงาน การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน การกำหนดผู้ประเมิน การกำหนดผู้ประเมินและการเลือกวิธีการที่ใช้ในการประเมิน การกำหนดผู้ประเมิน การกำหนดผู้ประเมินและการเลือกวิธีการที่ใช้ในการประเมิน

เทคนิควิธีการประเมินการปฏิบัติงาน

วิธีการที่ใช้ในการประเมินผลงานโดยพิจารณาจากบุคคล วิธีการนี้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ผ่านมาตามเกณฑ์หรือรายการที่กำหนด ตัดสินใจให้คะแนนเป็นรายบุคคล วิธีการที่ใช้ในการประเมิน อาทิ

(1) การประเมินผลงาน โดยพิจารณาเป็นรายบุคคล วิธีการนี้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ผ่านมาตามเกณฑ์หรือรายการที่กำหนด ตัดสินใจให้คะแนนเป็นรายบุคคล วิธีการที่ใช้ในการประเมิน อาทิ เช่น

ก. ใช้มาตราประเมินค่าแบบกราฟิก (Graphic Rating Scale) โดยให้ผู้ประเมินทำการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมิติต่างๆตามที่กำหนด ทั้งนี้อาจกำหนดความหมายคุณภาพเป็น ดีมาก (5) ดี (4) ปานกลาง (3) พอใช้ (2) ต้องปรับปรุง (1) แล้วกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนรวม

ข. การเขียนรายงาน วิธีการนี้ให้ผู้ประเมินบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมการทำงาน ผลงาน ตลอดจนบุคลิกภาพต่างๆพร้อมทั้งอาจให้การตัดสินว่าบุคคลต่างๆที่ถูกประเมิน มีคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

ค. การใช้แบบตรวจสอบรายการ เป็นวิธีการที่ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินรายงานพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ว่ามีพฤติกรรมสอดคล้องกับรายการที่กำหนดรายการใดบ้าง ทั้งนี้รายการพฤติกรรมอาจสะท้อนคุณภาพการทำงานที่แตกต่างกัน หรือมีน้ำหนักคุณภาพแตกต่างกัน โดยผู้ประเมินอาจไม่ทราบน้ำหนักความสำคัญแต่ละกิจกรรม ได้ถูกกำหนดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกระบวนการวิจัยเชิงประจักษ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

ง. ใช้มาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating Scale) เป็นการประเมินพฤติกรรมปฏิบัติงานหรือผลงานตามรายการหรือมาตราที่

กำหนด โดยให้ผู้ประเมินตัดสินว่าในการปฏิบัติงานแต่ละรายการ ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงคุณภาพงานที่เป็นรูปธรรม ของแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและเป็นปรนัย

(2) การประเมินผลงาน โดยการเปรียบเทียบกับกลุ่ม เป็นการพิจารณาผลงานเปรียบเทียบกับสมาชิกในกลุ่มที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันเทคนิคที่ใช้ อาทิ เช่น

ก. เทคนิคการจัดอันดับ (Ranking) วิธีการนี้อาจให้สมาชิกในกลุ่มระบุชื่อเพื่อนในกลุ่มที่เห็นว่าปฏิบัติงานได้ดีหรือมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้อาจให้ระบุ 3-5 ราย หลังจากนั้นผู้ประเมินจึงนำข้อมูลมาจัดอันดับผู้ที่มีผลงานดีเด่นในลักษณะเดียวกัน อาจให้ผู้บังคับบัญชาจัดอันดับสมาชิกในสังกัดที่เห็นว่าผลงานดีเด่นตามลำดับก็ได้

ข. วิธีการกระจายตัวบุคคลตามระดับคุณภาพงาน วิธีการนี้อาจให้ผู้บังคับบัญชาจัดกลุ่มสมาชิกในสังกัดที่เห็นว่าผลงาน ดีเลิศ (10%) ดี (20 %) ปานกลาง (40 %) ไม่ดีนัก (20 %) ไม่ดีเลย (10%) ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าในกลุ่มคนจำนวนมากน่าจะจะมีทั้งผู้ปฏิบัติงานในระดับดีเลิศ จนถึงไม่ดีเลย กระจายในลักษณะการแจกแจงปกติ (Normal Distribution)

ค. การจัดสรรคะแนน เป็นวิธีการที่สมมุติว่ามีคะแนนเต็มอยู่ 100 คะแนน แล้วให้ผู้ประเมินหรือผู้บังคับบัญชาจัดสรรให้แก่สมาชิกในฝ่ายเป็นรายบุคคล

ง. วิธีการเปรียบเทียบแต่ละคู่ เป็นวิธีการที่ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินทำการเปรียบเทียบคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาทีละคู่ ซึ่งทุกครั้งที่มีการเปรียบเทียบหากใครเด่นกว่าจะได้ 1 คะแนน โดยเปรียบเทียบแบบครบถ้วนทุกคู่ แล้วนับคะแนนรวมของแต่ละคน

(3) วิธีการประเมินผลงานในอนาคต วิธีการนี้เน้นการประเมินบุคลากรเพื่อการสนับสนุนให้รับผิดชอบงานในอนาคตในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือปฏิบัติงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่งซึ่งอาจใช้วิธีการต่างๆ อาทิ เช่น

ก. การให้ผู้รับการประเมินปฏิบัติการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานในลักษณะที่คล้ายคลึงกับการปฏิบัติงานที่จะมอบหมายในอนาคต เน้นการสร้างสถานการณ์แล้วให้ผู้รับการประเมินปฏิบัติงานตามสถานการณ์ที่กำหนดให้

ข. วิธีการบริหารงานตามเป้าหมายหรือบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ วิธีการนี้มีการกำหนดเป้าหมายงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ที่จะถูกประเมิน แล้วให้ผู้ถูกประเมินปฏิบัติงานเพื่อให้งานตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด

ค. วิธีการประเมินตนเอง เป็นวิธีการที่เน้นให้ผู้รับการประเมินประเมินศักยภาพหรือความสามารถของตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะรับผิดชอบในอนาคต

ซึ่งผู้ประเมินอาจจะบอกหรือไม่บอกตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่จะให้ผู้ถูกประเมินรับผิดชอบในอนาคตก็ได้

ง. วิธีการแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับงานที่จะรับผิดชอบ วิธีการนี้เน้นให้ผู้ถูกประเมินวางแผน หรือแสดงวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานที่จะเข้าไปมีบทบาทรับผิดชอบ โดยคณะผู้ประเมินจะพิจารณาจากผลงาน การนำเสนอวิสัยทัศน์ประกอบเงื่อนไขอื่นๆ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

3.4.3 แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินครูผู้สอนให้มีวิทยฐานะ

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการ โดยที่มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสพการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนั้น ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ ครูชำนาญการ ฯลฯ ไว้ดังนี้

หลักเกณฑ์

1. ผู้ที่จะขอมีวิทยฐานะชำนาญการ ต้องมีคุณสมบัติ ต่อไปนี้
 - 1.1 ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปีสำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี 4 ปี สำหรับผู้ที่มีวุฒิปริญญาโท และ 2 ปีสำหรับผู้มีวุฒิปริญญาเอก นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า
 - 1.2 ใ้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ ค.ศ. 2
 - 1.3 ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบและมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปี ติดต่อกันนับถึงวันที่ยื่นคำขอ
 2. ผู้ขอจะต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพโดยพิจารณาจาก
 - 2.1.1 การมีวินัย
 - 2.1.2 การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 2.1.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
 - 2.1.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
 - 2.1.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

2.2 คุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ดังนี้

2.2.1 สมรรถนะหลัก 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี
3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม

2.2.2 สมรรถนะประจำสายงาน 1) การออกแบบการเรียนรู้
2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.3 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการเรียนการสอน
พิจารณาจากการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาการ ผลที่เกิดกับผู้เรียน

3. การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้พิจารณาจากการปฏิบัติ
จริง และเอกสารรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ

4. ให้คณะกรรมการบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาในเรื่อง
ที่ประเมินของผู้ขอรับการประเมินไว้เป็นหลักฐานในแบบประเมิน เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม
และพัฒนาต่อไป

5. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้านจากกรรมการทั้งสาม
คนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65

6. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน ให้ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็น
ผู้อนุมัติ สำหรับผู้ที่ยื่นคำขอระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม หรือผู้
ที่ยื่นคำขอระหว่างวันที่ 1 - 31 ตุลาคม ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน ของปีที่ยื่น

7. เมื่อ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็น
ประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้หมายถึง ส่วนราชการด้วยและ อ.ก.ศ.
เขตพื้นที่การศึกษา ให้หมายถึง อ.ก.ศ. ส่วนราชการที่ ก.ค.ศ. ตั้งด้วย

วิธีการ

1. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ประสงค์จะขอรับการ
ประเมินยื่นขอได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อตรวจสอบและรับรองแล้ว
เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน หรือ
วันที่ 1 - 31 ตุลาคม

2. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ.

กำหนด

3. ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวนสามคน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้รับการประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้น ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งอื่นที่ อ.ก.ค.ศ. เทียบเท่า ไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการ เป็นกรรมการ โดยให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่สามารถตั้งกรรมการตามที่กำหนดได้ ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาได้ตามความเหมาะสม

4. เมื่อคณะกรรมการประเมินทุกด้านแล้ว ให้เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำผลการประเมินเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5. กรณี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติไม่อนุมัติ ผู้ขออาจส่งคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อไป สำหรับผู้ที่ส่งคำขอเดือนเมษายน จะส่งคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนเมษายนของปีต่อไป ส่วนผู้ที่ส่งคำขอเดือนตุลาคมจะส่งคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีต่อไป กรณีอนุมัติให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แต่งตั้ง

6. เมื่อดำเนินการแต่งตั้งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้ง จำนวน 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

4. มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา

4.1 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

4.2 การรักษาวินัย

ข้าราชการครูนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามปกติแล้ว การรักษาวินัยก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง และนโยบายของรัฐบาล ซึ่งประกอบด้วย

1. สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เทียงธรรม รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ
3. ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐ
4. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการ โดยชอบด้วยระเบียบและกฎหมาย
5. ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้แก่ราชการและผู้เรียน
6. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สังคม สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี

7. ไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา ร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความจริง
8. ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ในตำแหน่งหน้าที่
9. ไม่คัดลอก หรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ
10. ไม่เป็นกรรมการ หรือผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
11. วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่
12. รักษาเกียรติยศชื่อเสียง ไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าประพฤตชั่ว

4.3 จรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 3539

จรรยาบรรณครูเป็นส่วนหนึ่งของ กฎ ระเบียบ ที่ครูทุกคนจะต้องรักษาไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกับการรักษาศีล ถ้าถูกกล่าวหาว่าบกพร่อง หรือทำผิดจรรยาบรรณแม้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง เมื่อผลของการสอบสวนแล้วพบว่าเป็นความจริงตามที่กล่าวหา จะถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพครู จรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 มี 9 ข้อ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน แก่ศิษย์โดยเสมอหน้ากัน
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

4. ครูต้องไม่ทำตนเป็นปฏิบัติยกต่อความเจริญทางกายจิตใจอารมณ์ สังคม สติปัญญาของศิษย์

5. ครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ

6. ครูย่อมพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรวิชาชีพ

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2548

มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่
คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
7. การวิจัยทางการศึกษา
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. ความเป็นครู

สาระความรู้และสมรรถนะของครู

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สาระความรู้ ประกอบด้วย 1) ภาษาไทยสำหรับครู 2) ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ สำหรับครู 3) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 2) สามารถใช้ทักษะฟัง การพูด การอ่าน

การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

2. การพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้ ประกอบด้วย 1) ปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีทางการศึกษา 2) ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย 3) วิสัยทัศน์และแผนพัฒนา การศึกษาไทย 4) ทฤษฎีหลักสูตร 5) การพัฒนาหลักสูตร 6) มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร 7) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 8) ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สามารถวิเคราะห์หลักสูตร 2) สามารถปรับปรุงหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย 3) สามารถประเมินหลักสูตรได้ ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร 4) สามารถจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้

สาระความรู้ ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน 2) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน 3) การออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 4) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนร่วม 6) เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้ 7) การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ 8) การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) การประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค 2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3) สามารถเลือกใช้ พัฒนา สร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. จิตวิทยาสำหรับครู

สาระความรู้ ประกอบด้วย 1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์ 2) จิตวิทยาการศึกษา 3) จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน 3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

สาระความรู้ ประกอบด้วย 1) หลักการและเทคนิคการวัดผลและประเมินผล

2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผล และประเมินผลการศึกษา 3) การประเมินตามสภาพจริง
4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน 5) การประเมินภาคปฏิบัติ 6) การประเมินผลแบบย่อยและ
แบบรวม

สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามความเป็นจริง 2)
สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน

สาระความรู้ ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ 2) ภาวะผู้นำ
3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) การเรียนรู้และวัฒนธรรมขององค์กร 5) มนุษยสัมพันธ์ขององค์กร
6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร 7) การบริหารจัดการชั้นเรียน 8) การประกันคุณภาพการศึกษา
9) การทำงานเป็นทีม 10) การจัดทำโครงการทางวิชาการ 11) การจัดโครงการฝึกอบรม 12)
การจัดโครงการเพื่อพัฒนา 13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ 14) การศึกษา
เพื่อพัฒนาชุมชน

สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) มีภาวะผู้นำ 2) สามารถบริหารและจัดการชั้นเรียน
3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ 4) สามารถในการประสานผลประโยชน์ 5) สามารถนำ
นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารจัดการ

7. การวิจัยทางการศึกษา

สาระความรู้ ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีการวิจัย 2) รูปแบบการวิจัย (3) การ
ออกแบบการวิจัย 4) กระบวนการวิจัย 5) สถิติเพื่อการวิจัย 6) การวิจัยในชั้นเรียน 7) การ
ฝึกปฏิบัติการวิจัย 8) การนำเสนอผลการวิจัย 9) การค้นคว้าศึกษางานวิจัยในกระบวนการ
จัดการเรียนรู้ 10) การใช้ระบบการวิจัยในการแก้ปัญหา 11) การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการ
สอน 2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยี

สาระความรู้ ประกอบด้วย 1) แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา
ที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ 2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ 3) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิด
จากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ 5)
ออกแบบการสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม

สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุง
นวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้

ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

9. ความเป็นครู

สาระความรู้ ประกอบด้วย 1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาทหน้าที่ ภาระงานของครู 2) พัฒนาการของวิชาชีพครู 3) คุณลักษณะของครูที่ดี 4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 5) การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู 6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ 7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 8) จรรยาบรรณวิชาชีพครู 9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน 2) อุดมและรับผิดชอบ 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) มีวิสัยทัศน์ 5) ศรัทธาในวิชาชีพครู 6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกทักษะ และสมรรถนะของครู

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

สาระการฝึกทักษะ ประกอบด้วย 1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา 2) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียน โดยการสังเกต สัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา 3) มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรรวมทั้งการนำหลักสูตรมาใช้ 4) ฝึกการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมสถานศึกษา 5) ฝึกปฏิบัติการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานศึกษา 6) การจัดทำโครงการทางวิชาการ

สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน 2) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ 3) สามารถฝึกปฏิบัติการสอน ตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน ปฏิบัติการสอน ประเมินผลและปรับปรุง 4) สามารถจัดทำโครงการทางวิชาการ

2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกทักษะ ประกอบด้วย 1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) การเลือกใช้ การผลิตสื่อ และนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ 5) การใช้เทคนิคยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินการเรียนรู้ 7) การจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน 8) การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 9) การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ 2) สามารถประเมิน ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน 3) ความสามารถวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) สามารถจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียน การสอน และกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งส่งเสริม พัฒนาการด้านต่างๆตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกรายการสอน หรือเตรียมการสอนลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนผ่านวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดี

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ การปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความ เป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ

กิจกรรมต่างๆของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลผลิตที่เกิดขึ้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และให้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในพัฒนาการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่น่าเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆด้วยอารมณ์หรือแแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมในทุกๆโอกาส มองเห็นแนวทางที่นำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

มาตรฐานการปฏิบัติตน

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัย พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่ โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ ถูกต้อง ดีงาม แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่เต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับ ผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

มาตรฐานตำแหน่งครูผู้สอนของคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. มาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษาและมีหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2 มาตรฐานตำแหน่งครู

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนา ผู้เรียนการบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จัดอบรม ส่งเสริมและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 5) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 6) ทำนุบำรุง ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น 7) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมิน พัฒนาการของผู้เรียน เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 8) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

5. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR)

5.1 แนวคิดและปรัชญา (Concept and Philosophy)

กมล สุคประเสริฐ (2540) ได้กล่าวถึงแนวคิดและปรัชญาของ PAR ไว้ดังนี้ PAR คือ การวิจัยค้นคว้าแสวงหาความรู้ตามหลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์แบบเดิมๆ ต่างกันเพียงแต่ว่า PAR นั้นมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การแก้ปัญหาในการพัฒนา เป็นการวิจัยที่ดำเนินไปด้วย การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน รวมทั้งกระบวนการวิจัยและการมีหุ้นส่วนใช้ประโยชน์จากการวิจัย

PAR มุ่งช่วยเหลือกลุ่มคนผู้ด้อยโอกาสในสังคม PAR เชื่อในความสามารถของมนุษย์ที่จะแก้ไขปัญหาของตนเมื่อเมื่อถึงคราวที่ตนจะต้องตัดสินใจว่าจะทำอย่างไร ยังเชื่อต่อไปอีกว่าการศึกษาคควรเป็นการศึกษาที่ให้ประชาชนมีความมั่นใจว่าเขาจะสามารถทำอะไรบางอย่างให้แก่ตนเองได้ PAR ยังเชื่อด้วยว่า การศึกษาคควรเป็นการศึกษาที่ให้การเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อคน เป้าหมายสูงสุดของ PAR คือช่วยประชาชนให้มีเป้าหมายในการพัฒนาการของตนเอง

PAR เป็นกระบวนการวิจัยที่มีการปฏิบัติพลิกแพลงนำเอาการปฏิบัติกับการพิจารณาไตร่ตรองเพื่อการสะท้อนกลับรวมเข้าด้วยกันเพื่อมุ่งไปสู่การแก้ไขอย่างมีเหตุผล โดยใช้

วิธีการทำให้การวิจัยเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมและเป็นพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติและการพิจารณาไตร่ตรองเป็นผลสะท้อนต่อไป ยิ่งกว่านั้นยังทำให้เกิดเป็นมาตรฐานตามความต้องการด้านการเมือง การปกครอง ทางวัฒนธรรม สภาพทางสังคม และสภาพเศรษฐกิจของชุมชน PAR อาศัยการยอมรับของประชาชนในสิ่งที่ประชาชนมีอยู่และมิจริง อาศัยภูมิปัญญาที่ถูกต้องตามที่ประชาชนได้สืบทอดต่อเนื่องเป็นประสบการณ์อย่างหลากหลาย ดังนั้น PAR จึงให้น้ำหนักการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นอย่างมาก

PAR เป็นกระบวนการของการทำงานร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยการสืบสวนค้นคว้าปัญหาและข้อโต้แย้งร่วมกันเป็นกลุ่ม วิเคราะห์สาเหตุแห่งปัญหา (ทางเศรษฐกิจ การเมือง การปกครองทางวัฒนธรรม และส่วนบุคคล) รวมกันเป็นกลุ่มและเหนือสิ่งอื่นใดคือปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นกลุ่มในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ยิ่งไปกว่านั้น PAR ยังเป็นกระบวนการวิจัยที่ค่อนข้างจะลำเอียงไปในด้านกระบวนการประชาธิปไตย

PAR ยืนหยัดขึ้นมาได้ด้วยประชาชนผู้มีหัวใจเปี่ยมด้วยการวิจัยเพื่อแสวงหาความรู้ในการแก้ไขปัญหาของตนเอง เป็นเครื่องมือที่ช่วยเหลือกลุ่มคนยากคนจน และคนด้อยโอกาส ด้วยการวางพื้นฐานของการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่พัฒนากับชุมชน นับเป็นการเอื้ออำนวยต่อกระบวนการที่จะปลดปล่อยให้ประชาชนแก้ปัญหาของตนเองได้ ตามความเชื่อว่าคุณต้องพัฒนาตนเอง

การใช้ปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วมที่เรียกว่า PAR นี้ย่อมถูกต้อง ก็จะมีผลสัมฤทธิ์อย่างน้อย 3 ประการตามมา คือ 1) ประชากรได้รับการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 2) ประชากรมีการพัฒนามากขึ้นและ 3) ประชากรมีการเผยแพร่พลังความรู้อีกมากขึ้น กระบวนการของ PAR นั้นมิใช่เพียงการสืบค้นปัญหาและการแก้ปัญหาเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ประชากรมีการกระทำต่อปัญหาเหล่านั้น การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดต่อปัญหาทำให้ประชากรได้มีโอกาสเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ผลสุดท้ายประชากรมิได้เพียงเรียนรู้ในการแก้ปัญหา แต่ได้เพิ่มพูนความรู้ให้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่ยากไปกว่านี้

เออร์วิน (Erwin 1996) ได้เสนอกรอบแนวคิดของ PAR มีระยะเวลาดำเนินการอยู่ 6 ช่วง คือ

1. การรู้จักตนเอง : สืบค้นหาสิ่งที่มีอยู่ เมื่อคนในสังคม ชุมชน องค์กร เกิดความตรึงเครียดภายใน ความตรึงเครียดดังกล่าวทำให้คนมีแรงจูงใจ ความต้องการที่จะแก้ไขปัญหา ความรู้สึกของบุคคลจะยอมเปิดเผยปัญหาและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

2. การแสวงหาความร่วมมือระหว่างกันบนพื้นฐานของความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ต่อกัน เมื่อปัจเจกบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์เครียดได้เริ่มที่จะรวมกลุ่มกันเพื่อ

แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันและต่างยอมรับผลประโยชน์ร่วมกันทำให้ปัจเจกบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขสถานการณ์จริงเครียด กลุ่มผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดจะใช้วิธี Focus Group และการสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ ทั้งนี้ผู้มีส่วนร่วมต้องการจะทำงานร่วมมือกันกับนักวิจัยโดยมีความไว้วางใจนักวิจัย

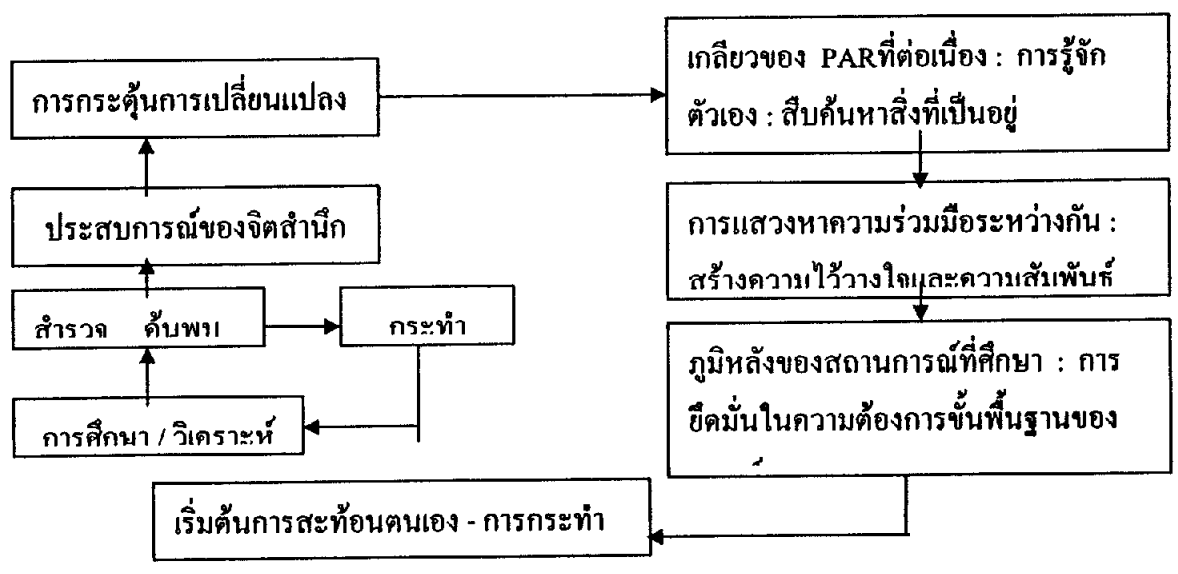
3. ภูมิหลังของสถานการณ์ที่ศึกษา : การยึดมั่นในความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เมื่อนำประสบการณ์ของบุคคลรวมทั้งความคิด ความรู้สึก มาตีแผ่ จะทำให้คนเข้าใจสถานการณ์และปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์โดยกลุ่มคนที่ประสบปัญหา มีการค้นหาสถานการณ์ ซึ่งจะเผยให้เห็นความจริง ในลักษณะที่เป็นเหตุและผลสำหรับนักวิจัยและจะเข้าร่วมโดยยังไม่มีแผนของการกระทำหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นักวิจัยต้องยอมรับว่าตนยังไม่รู้เรื่องอะไร แต่จะเปิดใจให้กว้างที่จะดูสิ่งต่างๆพร้อมทั้งเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การรู้เข้าใจในสถานการณ์เพิ่มขึ้น

4. การเริ่มต้นด้วย “praxis” (การสะท้อนตนเอง - กระทำ) กลุ่มคนใน PAR จะทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคม ผู้มีส่วนร่วมจะเริ่มวิพากษ์ หรือการพิจารณาอย่างมีเหตุผล(dialectic) ในเรื่องการสะท้อนตนเอง (reflection) และการกระทำ (action) ซึ่งแต่ละคนจะมีการรับรู้(perception) เกี่ยวกับความจริง (เช่น ปัญหา สถานการณ์) ที่แตกต่างกัน ในช่วงที่มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา จะมีการสำรวจค้นหาคำถามที่สำคัญ คำเนนการในคำถามเหล่านั้น มีการวิเคราะห์และศึกษา ซึ่งขั้นตอนวิเคราะห์ / ศึกษาสำรวจค้นหา และกระทำจะเน้นไปที่การกำหนดความชัดเจนความจริงที่จะเข้าไปศึกษา รวมทั้งค้นหาว่ามีสิ่งใดบ้างที่น่าสนใจศึกษา และความจริงที่จะเข้าไปศึกษามีความเป็นไปได้เพียงใด

5. ประสบการณ์ของคนมีจิตสำนึก เมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้าใจว่า การกดขี่ทางสังคมและความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้นมีองค์ประกอบใดบ้าง คนจะเกิดจิตสำนึกซึ่งจิตสำนึกจะสร้างพลังภายในและระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

6. การกระตุ้น : การเปลี่ยนแปลง เมื่อคนมีการเปิดเผยตนเองจะทำให้ปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคลได้รับอำนาจภายในและอำนาจร่วมกัน แต่ละคนจะได้รับการส่งเสริมด้านจิตวิญญาณ สามารถปลดปล่อยพลังจิตวิญญาณออกมาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่างๆ

เมื่อกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนร่วมมีวิสัยทัศน์ที่ไม่ชัดเจน กลุ่มบุคคลสามารถดำเนินการเกลี้ยขง PAR อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะมาเข้าสู่ขั้นตอนใหม่ ตามแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดของการเชื่อมโยงและการสะท้อนความคิดเข้าด้วยกันของ PAR

โดยสรุป PAR มีแนวคิดที่มุ่งในการแก้ปัญหาและการพัฒนา โดยมุ่งช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม ด้วยวิธีเน้นการปฏิบัติและกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ด้วยวิธีเน้นการปฏิบัติและกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม กระบวนการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยใช้หลักการประชาธิปไตยในการทำงานเพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้และมีการกระทำเพิ่มขึ้นและมีการเผยแพร่พลังความรู้เพิ่มขึ้น

5.2 ความหมายของ PAR (Definition)

Krissana (2001) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า หมายถึงการที่ประชาชนบางส่วนในองค์กรหรือในชุมชนที่ศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมกับนักวิจัยอาชีพโดยผ่านกระบวนการวิจัยตั้งแต่เริ่มออกแบบการวิจัยจนถึงการนำเสนอผลการอภิปรายครั้งสุดท้าย ดังนั้น PAR จึงแตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับการวิจัยแบบเดิมที่เป็น pure research ซึ่งสมาชิกขององค์กรหรือชุมชนจะถูกปฏิบัติเหมือนกับเป็นผู้ถูกกระทำ (passive : subject) หรือบางครั้งจะมีส่วนร่วมเพียงเฉพาะตามขอบเขตที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ใน โครงการและคอยรับผลการวิจัยที่ผู้วิจัยทำเสร็จแล้ว PAR เป็นการวิจัยประยุกต์คือการวิจัยทั่วไปนั้นผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ (professional experts) เป็นผู้ออกแบบโครงการ เป็นผู้รวบรวมข้อมูล เป็นผู้แปลความข้อค้นพบที่ได้ และเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะแก่สมาชิกในองค์กรนั้น ซึ่งการวิจัยแบบเดิมเป็นรูปแบบที่ผู้วิจัยมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ด้านการวิจัย แต่ใน PAR นั้นสมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในการสืบเสาะหาข้อมูลและกำหนดแนวทางในอนาคตของเขาเอง PAR สามารถกำหนดได้หลายรูปแบบแล้วแต่ความต้องการทางวิทยาศาสตร์และความเป็นไปได้ของ PAR จะถูกพิจารณา

Cohen Jon M (1980 อ้างถึงใน มาริสสา โทเศยะ โยธิน 2543) ได้ให้ความหมายของ PAR ว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลและสังคมที่ถูกกดขี่เพื่อไปสู่เสรีภาพ ประชาชนได้สร้างองค์ความรู้ภายใต้กระบวนการ PAR ซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อการศึกษาและการพัฒนาจิตสำนึกไปพร้อมๆกันรวมทั้งการขับเคลื่อนเพื่อการกระทำ กลุ่มของประชาชนจะเข้ามา ร่วมกันในการดำรงชีวิต การตรวจสอบความจริงโดยการถามคำถามที่เฉียบแหลมครุ่นคิดบนสมมติฐานที่สัมพันธ์กับความยากลำบากในชีวิตประจำวันของเขา มีเสรีภาพในทางเลือกต่างๆและดำเนินการหรือกระทำในสิ่งที่มีความหมาย PAR เป็นกระบวนการที่ถอยหลังและเดินหน้าและเป็นกระบวนการที่สะท้อนกลับไปกลับมา ทำให้มีการพัฒนาจิตสำนึกในเชิงวิจารณ์เพิ่มขึ้นในระหว่างกลุ่มสมาชิก ประชาชนในกระบวนการ PAR ทำงานอย่างเปิดเผยเพื่อเพื่อเปลี่ยนสถานภาพที่ไม่เป็นธรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการตัดสินใจที่เกิดขึ้นไปสู่ความเป็นอิสระจากข้อผูกมัดและเปิดเผยสิ่งที่เป็นไปได้ทั้งระดับภายนอกและระดับภายใน PAR เป็นการวิจัยที่มีความนึกคิดแบบเปิดเผยซึ่งเป็นการเข้าไปสู่คุณค่าและเปลี่ยนจุดมุ่งหมายของมัน

พันธุทิพย์ รามสูต (2545) ได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ไว้ว่า เป็นกระบวนการประชาธิปไตยอย่างหนึ่ง ที่บุคคลจำนวนหนึ่งนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยและการลงมือกระทำด้วยตนเองมาปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสังคมของตน ดังนั้นการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมจึงเป็นรูปแบบการวิจัยที่ประชาชนที่เคยเป็นประชากรที่ถูกวิจัยกลับบทบาทเปลี่ยนเป็นผู้ร่วมในการกระทำวิจัยนั่นเอง โดยการมีส่วนร่วมนี้จะต้องมีตลอดกระบวนการวิจัย นับแต่การตัดสินใจว่าควรมีการริเริ่มศึกษาวิจัยในชุมชนนั้นๆหรือไม่ การประมวลเหตุการณ์ หลักฐานและข้อมูล การวิเคราะห์และการเสนอสิ่งที่ค้นพบ จนกระทั่งการกระจายความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปสู่การลงมือปฏิบัติ

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม PAR มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาผู้ใหญ่ที่มองเห็นการต่อสู้ของมนุษยชาติเพื่อเป็นอิสรภาพและเสรีภาพว่า เป็นกระแงเงาที่สะท้อนถึงการที่บุคคลและกลุ่มบุคคลมีความพยายามจะทำความเข้าใจให้เป็นประชาธิปไตย ซึ่งการต่อสู้นี้รวมถึงการที่บุคคลร่วมมือกับนักวิจัย PAR ที่จะสร้างรอยเชื่อมระหว่างความรู้ที่เป็นทางการ ซึ่งเป็นตัวแทนของรัฐ ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นตัวแทนของวิชาชีพกับความรู้พื้นบ้านที่เป็นตัวแทนของเขาเองด้วย

โดยสรุป PAR หมายถึงกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบโดยมีการออกแบบการศึกษาค้นคว้าหาข้อค้นพบเหมือนกับกระบวนการวิจัยโดยทั่วไป แต่การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม PAR เป็นการวิจัยที่นักวิจัย และประชากรบางส่วนหรือทั้งหมดของชุมชน หรือองค์กรเป็นผู้ออกแบบการวิจัยร่วมกันศึกษา ค้นคว้า สืบเสาะหาข้อค้นพบที่เป็นไปได้ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนหรือองค์กรนั้นๆ

ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนถึงกระบวนการขั้นสุดท้าย กระบวนการศึกษาใช้รูปแบบ Focus Group ซึ่งทุกคนสามารถแสดงบทบาทได้อย่างเท่าเทียมกัน ข้อค้นพบจากการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (PAR) สามารถนำมาแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนและองค์กรนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี

5.3 หลักการสำคัญของ PAR

Cohen Jon ได้นำเสนอหลักการของ PAR ไว้ว่า PAR มีหลายมิติ ซึ่งการเริ่มต้น PAR จะแปรผันตามสภาพแวดล้อม เน้นการวิวัฒนาการระดับที่แตกต่างของ PAR ขึ้นอยู่กับกลุ่มและสถานการณ์ที่เข้าไปสู่กระบวนการของ PAR ซึ่งได้กำหนดหลักการไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. มุ่งสู่เสรีภาพ (Intend liberation) เสรีภาพเป็นความสำเร็จของชุมชนและสังคมที่มีความเป็นธรรมซึ่งถูกกำหนดโดยความสมดุลในด้านความยุติธรรม อิสรภาพ และระบบนิเวศ
2. พัฒนาวัฒนธรรมแบบเห็นอกเห็นใจกัน (Develop a compassionate culture) ประชาชนจะดูแลซึ่งกันและกัน และมีจุดยืนร่วมกันอย่างแข็งขันในการแบ่งปันความยากลำบาก การเข้าร่วมกันทั้งในด้านเรื่องราว ด้านประสบการณ์ และค่านิยมต่างๆ เขามีจุดร่วมกันที่แน่นอน เขาแสวงหาการเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นๆ และสร้างความสำนึกในชุมชน บุคคลและสถานที่ วิธีที่หลายๆคนมาร่วมกันอภิปรายเพื่อรวมกันในการพัฒนาจะเน้นคำถามที่สำคัญๆ เช่น เราคือใคร ทำไมเราอยู่ที่นี่ พวกเราเชื่ออะไร จุดประสงค์ของพวกเราเพื่ออะไร เราจะทำงานร่วมกันได้อย่างไร
3. มีส่วนร่วมในกระบวนการเคลื่อนไหวแบบปฏิบัติการสะท้อนกลับอย่างเหนียวแน่น (Participate in cohesively dynamic process of action - reflection) ดังนั้นกระบวนการจึงมีชีวิตและรูปร่าง มีการเปลี่ยนแปลง ไม่เป็นเส้นตรง เปิดเผยและต่อเนื่อง ปราศจากการจำกัดด้วยเวลาหรือข้อคำถามที่ไม่ยืดหยุ่น และเป็นปฏิบัติการและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของแต่ละกลุ่ม ประชาชนมีการเคลื่อนไหวระหว่างโอกาสของการวิเคราะห์ การตรวจสอบ และการกระทำคือการหันกลับไปข้างหน้าจากจุดหนึ่งไปสู่อีกจุดหนึ่ง บางครั้งหยุดนิ่งชั่วขณะหนึ่งเพื่อรอช่วงเวลาที่ยาวขึ้นก่อนมีการเคลื่อนไหวและบางเวลามีการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว บางสิ่งถูกกระทำหรือถูกอภิปรายว่าอะไรคือความสำคัญ
4. คุณค่าเป็นสิ่งที่ประชาชนเชื่อและรู้โดยการใช้ความจริงที่ปรากฏในปัจจุบันเป็นการเริ่มต้นที่สร้างคุณค่า (Value what people know and believe by using their present reality as starting point and building on it) ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมทั้งในอดีตและปัจจุบันอย่างมาก และกอบกู้ประวัติศาสตร์ในอดีตและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านี้สู่สภาพแวดล้อมและโครงสร้างต่างๆ ในปัจจุบัน กลุ่มผู้มีชื่อเสียงด้าน PAR รู้และมีความเชื่อว่าคุณค่าที่รู้ ความเชื่อของประชาชนและประสบการณ์ของบุคคลเป็นวิถีทางที่สำคัญขององค์ความรู้

5. การตรวจสอบและการปฏิบัติเป็นเนื้อเดียวกัน (Collectively investigate and act) กลุ่มต่างๆ ทำงานด้วยกันในสิ่งที่เขาต้องการโดยมีการอภิปรายและตัดสินใจเกี่ยวกับคำถามและการกระทำที่สำคัญ ซึ่งการกระทำของเขาจะเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างมากกว่าการปรับเปลี่ยนที่ตัวบุคคล

6. สร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างมีจิตสำนึก (consciously produce new knowledge) กลุ่มจะดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนเส้นทาง การตัดสินใจ และการทำกิจกรรมที่อยู่บนพื้นฐานด้านประสบการณ์ของสมาชิก เขาค้นหาสิ่งใหม่และทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นการกำหนดปัญหาและการแก้ปัญหาเป็นเทคนิคที่ถูกนำมาใช้ นอกจากนี้ PAR ยังมีอีกหลัก 5 ประการ ดังนี้

6.1 ให้ความสำคัญและเคารพต่อภูมิความรู้ของชาวบ้าน โดยยอมรับว่าความรู้พื้นบ้านตลอดจนระบบการสร้างความรู้ และกำหนดความรู้โดยวิธีอื่นที่แตกต่างไปจากของนักวิชาการ อันเป็นสิ่งที่ปฏิบัติและยอมรับกันแพร่หลายในหมู่ชาวบ้าน เพื่อเป็นทางแก้ปัญหาในการดำรงชีวิตของเขา

6.2 ปรับปรุงความสามารถและศักยภาพของชาวบ้าน ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาความเชื่อมั่นในตัวของเขาให้สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของเขาเอง ซึ่งเป็นการนำเอาศักยภาพเหล่านี้มาใช้ประโยชน์แทนที่จะเมินเฉย หรือเหยียดหยามว่าเป็นสิ่งที่ไร้คุณค่า เช่นที่เคยปฏิบัติ

6.3 ให้ความรู้ที่เหมาะสมแก่ชาวบ้าน โดยให้สามารถรับความรู้ที่เกิดขึ้นในสังคมของเขาและสามารถที่จะทำความเข้าใจ แปลความหมาย และสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม

6.4 สนใจปริทัศน์ของชาวบ้าน โดยการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมจะช่วยเปิดเผยให้เห็นคำถามที่ตรงกับปัญหาของชาวบ้าน เช่น การดิ้นรนต่อสู้จากแรงบีบคั้นของผู้มีอิทธิพล ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคำถามที่นักวิจัยรูปแบบเก่าไม่ใคร่คิดถึง และไม่เคยเป็นจุดเน้นในการหาความรู้มาก่อน

6.5 ปลดปล่อยความคิด การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมจะช่วยให้ชาวบ้านและคนยากจน สามารถใช้ความคิดเห็นของตนอย่างเสรีในการมองสภาพการณ์และปัญหาของตนเอง สามารถใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์วิจารณ์ ตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ สามารถยื่นหยัดต่อต้านพลังอิทธิพลจากภายนอกหรือจากอำนาจกดขี่ของผู้มีอำนาจ

พันธุทิพ ราสุต (2545) ได้กล่าวถึงการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นรูปการวิจัยที่ประกอบด้วยกระบวนการค้นคว้าทางสังคม (Social Investigation) การให้การศึกษา (Education) และการกระทำ (Action) เพื่อที่จะให้ผู้ถูกกดขี่หรือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้มีส่วน

ร่วมในการสร้างความรู้ของสังคมซึ่งกระบวนการทั้ง 3 ส่วนของการสร้างความรู้นี้ ไม่ได้เป็นเพียงแต่กระบวนการชุดใหม่ของวิธีการวิจัยเท่านั้น หากยังเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนรูปของบุคคลและสังคมอย่างเป็นระบบ โดยที่การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมมุ่งเน้นการพัฒนาจิตสำนึกอย่างมีวิจารณ์ญาณของชาวบ้านอันที่จะปรับปรุงสถานะความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของเขา ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐานและความสัมพันธ์ในสังคมด้วย การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม สามารถหยั่งรากลึกกลงไปถึงประสบการณ์ ทางสังคมอย่างเป็นรูปธรรม เช่น มีความมุ่งหมายที่จะเอาชนะหรือแก้ปัญหาที่ชาวบ้านมีความคับข้องใจอยู่ โดยความพยายามด้วยวิธีการปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม จะทำให้สามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมายได้ตรงตามความต้องการที่จะแก้ปัญหานั้น สามารถให้แนวทางแก่ชาวบ้านว่าอะไรคือสิ่งจำเป็น หรือเป็นความต้องการที่แท้จริง และชี้ให้เห็นจุดบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดในความคิดเกี่ยวกับปัญหาของเขาเอง ซึ่งจะบ่งบอกถึงสถานะสังคมที่ขัดแย้งกัน ระหว่างความต้องการกับวิธีการสนองความต้องการ และเปิดเผยให้เห็นกลไกที่ควบคุมกระบวนการกดขี่เอารัดเอาเปรียบอยู่ด้วย นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว การวิจัยเชิงปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วมยังช่วยชี้แนะถึงกิจกรรมที่สามารถจะแทรกแซง และเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางสังคมที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่างๆ ได้

โดยสรุป เป้าหมายและหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. ค้นหาความรู้พื้นบ้านที่เป็นที่ยอมรับและใช้กันแพร่หลาย
2. ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างวัฒนธรรม
3. สร้างดุลยภาพระหว่างวิทยาศาสตร์ ความรู้ทางวิชาการ กับความรู้พื้นบ้าน
4. ขอมรับความไม่เท่าเทียมกันของภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ

5.4 ลักษณะสำคัญของ PAR

Krissana Hemachai ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของ PAR ไว้ดังนี้

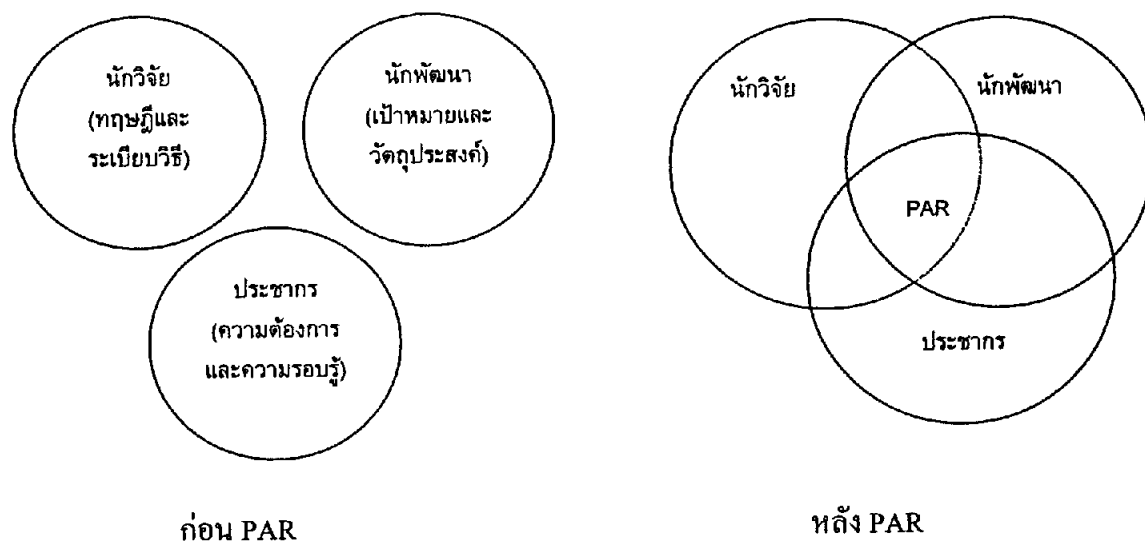
1. เน้นการศึกษาชุมชน โดยมองคนในฐานะสมาชิกชุมชน และพฤติกรรมจะถูกกำหนดโดยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เศรษฐกิจสังคมและการเมือง เป็นวิธีการวิจัยที่เน้นวิถีชีวิตในชุมชน
2. เน้นการสังเกต การสัมภาษณ์ อย่างไม่เป็นทางการ และการบันทึกข้อมูลในขณะที่มีการใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนเพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเรื่องอย่างละเอียดลึกซึ้ง นักวิจัยมีโอกาสซักถามและตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาด้วยการเปลี่ยนคำถามและ หรือ ตรวจสอบแหล่งข้อมูลอื่นๆ
3. เน้นการให้เวลาที่ยาวนานในการเก็บข้อมูลเพื่อให้สามารถแน่ใจได้ว่านักวิจัยและชาวบ้านจะได้เข้าใจซึ่งกันและกัน มีการตีความข้อมูลไม่คลาดเคลื่อน ชาวบ้านมีโอกาสได้

คำตอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมรวมทั้งแน่ใจได้ว่าชาวบ้านไม่ได้เอาใจนักวิจัยโดยให้ข้อมูลที่คิดว่านักวิจัยอยากได้ หรือเป็นข้อมูลที่ชาวบ้านบางกลุ่มต้องการ

4. เน้นการให้ความสำคัญกับข้อมูล และความคิดชาวบ้านการเก็บข้อมูลเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารในลักษณะสื่อสารสองทาง (Two-way communication) และการสัมภาษณ์อยู่ในลักษณะการพูดคุยแลกเปลี่ยนที่เรียกว่า “dialogue” นักวิจัยและชาวบ้านศึกษาสภาพชุมชนร่วมกัน การพูดคุยแลกเปลี่ยนจะมีทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

5. ศึกษาชุมชนโดยเน้นการวิเคราะห์ปัญหา และศึกษาแนวทางเพื่อแก้ปัญหา วางแผนงาน โครงการ และปฏิบัติตามแผนและติดตามประเมินผล

ลักษณะเด่นของ PAR เป็นวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหา การดำเนินการ การติดตามผล จนถึงขั้นประเมินผล ดังนั้น PAR จึงเป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เชิงทฤษฎี และระเบียบวิธีของนักวิจัย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนักพัฒนาและความต้องการ กับความรู้ของประชากร สามารถเขียนเป็นแผนภาพดังนี้ (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2543 : 70)



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนักพัฒนา นักวิจัย และชาวบ้านก่อนและหลังการวิจัยแบบ PAR

จากแผนภาพดังกล่าว วงกลมแต่ละวงหมายถึงโลกทัศน์หรือมุมมองปัญหาของแต่ละกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โลกทัศน์ของแต่ละฝ่ายต่างกันไปตามกรอบแนวคิดที่ตนยึดถือ หลังจากที่ได้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมแล้ว คนทั้งสามกลุ่มจะมี “โลกทัศน์ร่วม” ใน

การพัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการวิจัย จะเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธุทิพย์ รามสูต (2545) ได้กล่าวถึงลักษณะเด่นของ PAR ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. เป็นการสร้างความรู้ (Produce Knowledge) โดยการผสมผสานระหว่างความรู้จากนักวิชาการ ความรู้พื้นบ้าน เป็นการเรียนรู้ร่วม (Co-generative learning) ซึ่งค่อยๆ ขยายจากการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วนจนเป็นการมีส่วนร่วมจนเต็มรูปแบบระหว่างชาวบ้านกับนักวิจัย และสร้างความรู้สึกร่วมกัน ผสมผสานทฤษฎีกับการปฏิบัติให้เกิดความรู้ใหม่

2. รูปแบบของความรู้ที่ได้จาก PAR เป็นลักษณะปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ซึ่งเป็นวิถีชีวิต เป็นปริทัศน์ทางจิตที่รวมเอาความอยากรู้อยากเห็นเข้ากับความเปิดใจกว้าง ความผจญภัย เข้ากับการค้นพบสิ่งใหม่ๆ เป็นความต้องการที่จะเสริมความรู้แก่ตนเองโดยผ่านวิธีการใหม่ เป็นความมุ่งมั่นว่าการพบสิ่งใหม่หมายถึงการเปิดหนทางใหม่เป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ไม่ใช่จากการเรียนแต่เป็นการปฏิบัติ เป็นผลจากการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง และทำงานอย่างเป็นระบบ ที่นำไปถึงรูปแบบความคิดที่ยืดหยุ่นมากขึ้น ดังนั้น สหวิทยาการ จึงเป็นการฝึกปฏิบัติทั้งโดยส่วนตัวและร่วมกันกับผู้อื่น เป็นวิธีการฝึกฝนให้เกิดทักษะในการพัฒนาจิตมากกว่าจะจดจำทฤษฎี ยิ่งไปกว่านั้น PAR ไม่เป็นแค่เพียง สหวิทยาการเท่านั้นแต่เป็นการเรียนรู้ข้ามสาขาวิชา (Trans disciplinary) คือความพยายามที่จะสร้างความเข้าใจ ที่ข้ามพรมแดนของวิชาชีพซึ่งมีลักษณะเฉพาะเจาะจง ออกไปสู่ความหลากหลายกว้างขวาง เป็นการขยายปริทัศน์จากเฉพาะสาขามากกว่าสหวิทยาการที่มีความเกี่ยวพันกันเพียง 1-2 สาขาเท่านั้น

3. PAR ยังลงมือกระทำให้ความเข้าใจกันนั้นออกมาในรูปธรรม เป็นความจริง (Act to transform reality) ดังนั้น จังหวะของ PAR จึงเป็นการสะท้อนความคิด ลงมือปฏิบัติ และสะท้อนความคิดแล้วลงมือปฏิบัติไปเช่นนั้น (Reflection - Action - Reflection - Action ...) จึงเท่ากับการทบทวนความคิด หรือสะท้อนความคิดของตนเองแล้วนำไปลงมือปฏิบัติ (Direct Act) เป็นการชี้นำการปฏิบัติที่ทำให้บุคคลตระหนักถึงการที่ตนเองเป็นที่พึ่งแห่งตน หรือตนชี้นำตนเอง

4. การลงมือปฏิบัติความรู้หรือใช้ความรู้ลงสู่การปฏิบัติ (Practical) เป็นลักษณะเด่นของ PAR อีกประการหนึ่ง ที่เน้นการชูประเด็นปัญหาที่สำคัญและเป็นจริงของท้องถิ่น ซึ่งเท่ากับการให้การศึกษแก่ผู้ใหญ่ในท้องถิ่น โดยวิธีเรียนที่ไม่เน้นความรู้เป็นทฤษฎีและเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์ ซึ่งเป็นลักษณะแบ่งแยกคน แยกความแตกต่างของเพศ PAR จะเป็นองค์กรgrass root ที่ให้โอกาสคนชายขอบของกระบวนการพัฒนา ได้สามารถดำรงอยู่และพัฒนาบทบาทของตนเองได้

5. PAR เป็นกระบวนการเปิดเสรี (Inclusive) ที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยการสร้างความรู้จากวิธีการและความรู้ที่มีอยู่โดยไม่พยายามแยกหรือจำกัด ขอบเขตสิ่งใด ทุกความคิดเห็นจะได้รับการรับฟัง และยอมรับ เป็นการให้โอกาสทุกคนได้เรียนรู้ (Learning for all) ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษของ PAR

6. กระบวนการ PAR เป็นสิ่งมีชีวิต มีชีวิต มีรูปร่าง (Organic) เป็นกระบวนการ ค่อนข้างที่ไม่มีเวลาจำกัด เป็นรูปแบบเปิดที่ไม่สามารถกำหนดแผนการล่วงหน้า ไม่สามารถทำนาย ผลล่วงหน้าได้อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ตามกระแสที่นักวิจัย เข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชนและเลื่อนไหลไปตามความขึ้นลงของสถานการณ์โดยไม่มีทฤษฎีตายตัว ไม่มีกฎเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ หรืออุดมการณ์ที่เป็นกรอบกำหนด

PAR เป็นการนำเสนอการเปลี่ยนจุดเน้นจากข้อสรุปหรือผลของการวิจัยเป็นการเน้น กระบวนการและบริบทแทน นักวิจัยภายนอกจำเป็นต้องมีความรู้และมีความผูกพันต่อกลุ่ม ชาวบ้านรวมทั้งความสนใจของเขา หากไม่แล้วจะไม่สามารถสร้างความเชื่อใจไว้วางใจให้เกิดขึ้น ได้ใน PAR นักวิจัยภายนอกจึงเป็นแค่นักบริการ ผู้ช่วยเหลือ (Facilitator) มากกว่าเป็นผู้ควบคุม หรือผู้กำหนดโครงการวิจัย

7. สร้างความตระหนักถึงความเป็นตัวของตัวเอง (Self Awareness) การสร้างความ ตระหนักในตนเองให้เกิดขึ้นกับประชาชนนั้นต้องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในกระบวนการวิจัยอย่างมีส่วนร่วม (พันธุ์ทิพย์ รามสูตร, 2545) โดยที่ PAR จะช่วยให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง พัฒนา อัตมโนทัศน์ (Self concept) ของประชาชน นักวิจัย PAR จึงต้องเลิกพะวงถึง กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ให้ได้มาซึ่งคำตอบเพียงอย่างเดียว แต่ควรคำนึงถึงการสร้าง ความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนที่เราทำงานด้วย ให้เขาสามารถรู้จักตนเอง สะท้อนตัวเอง ออกมา โดยการยอมรับการวิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา เพราะการที่เราค้นหาตัวเองพบจะทำให้เรา สามารถยอมรับผู้อื่นได้และทำให้คิดสิ่งต่างๆ ในลักษณะของกลุ่มมากกว่าตนเอง นั่นคือบุคคลและ กลุ่มจะต้องเกื้อหนุนกันในการเรียนรู้และร่วมมือกับการเปลี่ยนแปลงสังคมของเขา

8. PAR จะช่วยสร้างสังคมนิเวศ (Ecological Society) ที่คนในชุมชนมีการพึ่งพา อาศัยกัน ล้มเลิกระบบเจ้านาย สร้างความผสมผสานกลมกลืนระหว่างมนุษยชาติกับธรรมชาติและ มนุษย์กับมนุษย์ให้เกิดขึ้นใหม่ สังคมนิเวศเกิดขึ้นได้จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิก สังคม ในลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยเท่าเทียมกันเท่านั้น

9. PAR เป็นการมองอนาคต (Future oriented) ดังนั้นนักวิจัย PAR จะต้องรู้จัก วิธีการสร้างฉากสำหรับการเรียนรู้ในชุมชน การสร้างแนวทางสำหรับการกระทำ แนวทางปฏิบัติที่

ไม่เคยมีมาก่อน การทบทวนและปรับเปลี่ยน การปรับปรุงแก้ไขระบบที่เป็นสมาชิกอยู่ การพัฒนาตัวอย่างโครงสร้าง หรือภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์มุ่งสู่นาคตที่ต้องการ เป็นต้น

10. PAR มองโลกในแง่ดี (Optimistic) ตามหลักการพื้นฐานของแนวคิดปลดปล่อย ที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนสามารถที่จะจัดการเรื่องต่างๆในสังคมของเขาได้ ซึ่ง PAR เป็นวิธีการที่จะส่งเสริมศักยภาพด้านนี้ของบุคคล

PAR เชื่อว่า อิศราภาพของมนุษย์มีความสำคัญที่สุด และมนุษย์มีสิทธิมีอำนาจที่จะแสวงหาอิสรภาพแก่ตัวเองด้วยการปลดปล่อยตนเอง (Self-emancipation) และการปลดปล่อยที่แท้จริงจะได้มาจากทุกคนมีส่วนร่วม ซึ่งจะนำไปถึงการสร้างสังคมใหม่ที่ประชาชนทุกคนเป็นผู้กระทำโดยอาศัยความรู้ที่เขาสร้างขึ้นเอง

5.5 ขั้นตอนการจัดทำโครงการวิจัยและพัฒนา PAR

กมล สุคประเสริฐ (2540) กล่าวถึงขั้นตอนการจัดทำโครงการวิจัยและพัฒนา PAR ว่า มี 2 ขั้นตอนหลัก คือ

1. การคัดเลือกชุมชนและการเข้าสู่ชุมชน (Selecting and entering community) ข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการนำมาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจเลือกพื้นที่ดำเนินการ ข้อมูลทุกอย่างควรเป็นข้อมูลทุกด้าน เช่น กายภาพ-ชีวภาพ สังคม-วัฒนธรรม เศรษฐกิจ- การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี ฯลฯ ในการรวบรวมข้อมูลดังกล่าว ควรรวบรวมทั้งข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ สำหรับแหล่งข้อมูลในขั้นตอนนี้จะเป็นแหล่งข้อมูลจากหน่วยงาน ราชการ และองค์กรพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับหัวเรื่องวิจัยและพัฒนาที่กำหนดไว้

2. การสร้างความสัมพันธ์ (Building up rapport) การเริ่มวางโครงการวิจัยและพัฒนาชุมชน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเจตน์จำนงของผู้วิจัยแต่ฝ่ายเดียว แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยความพร้อมของชุมชนด้วย นักวิจัยจะต้องเริ่มสร้างความสัมพันธ์กับชาวบ้าน รวมทั้งการประชาสัมพันธ์โครงการให้ชุมชนได้รับรู้ การไปพักอาศัยกับชาวบ้านเป็นวิธีสร้างความสัมพันธ์ขั้นต้นที่ดีที่สุด นักวิจัยควรร่วมกิจกรรมทุกอย่างของชุมชน โดยไม่แสดงอาการรังเกียจหรือไม่พอใจ การกระทำดังกล่าวเป็นเครื่องช่วยให้นักวิจัยเข้าใจโลกทัศน์ของชาวบ้านได้เร็วขึ้น และพร้อมกันนั้นชาวบ้านก็ยอมรับนักวิจัยเป็นสมาชิกของชุมชนได้โดยสนิทใจ แต่นักวิจัยต้องระวังในประเด็นสำคัญ 2 ลักษณะ คือ ระวังมิให้ตนมีบทบาทเกินกว่าที่ควรจะเป็น และระวังมิให้เกิดความลำเอียงในการดำเนินงาน

5.6 ขั้นตอนการวิจัย

1. การศึกษาและการวิเคราะห์ชุมชน (Problem identification and diagnosis) ในขั้นตอนนี้เป็นการเน้นการวิเคราะห์และให้การศึกษาแก่ชุมชน (Community Education Participation) พร้อมกันไปโดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ วิธีการจะเป็นอภิปรายตกปัญหา (Dialogue) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับชาวบ้านทั้งที่เป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เพื่อเป็นการประเมินปัญหาและความต้องการของชุมชน (Need assessment) พร้อมกันไปกับประเมินความเป็นไปได้ในด้านทรัพยากร (Resource assessment) ที่มีอยู่ในชุมชนและนอกชุมชน ทั้งทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรธรรมชาติ และทรัพยากรจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้เพื่อจะได้นำทรัพยากรต่างๆดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดแผนเพื่อจัดทำโครงการในขั้นตอนต่อไป

2. การพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงการ (Project appraisal and identification) เมื่อมีการวิเคราะห์โดยการประเมินจากความต้องการของชุมชนและการประเมินทรัพยากรชุมชนจะทำให้ชาวบ้านและนักวิจัยมีทางเลือก หรือโครงการที่ควรดำเนินการในเงื่อนไขของทรัพยากรที่มีอยู่ ชาวบ้านและนักวิจัยจำเป็นต้องพิจารณาร่วมกันว่า ปัญหาใดเร่งด่วนกว่า จะแก้ปัญหาคด้วยวิธีใดจึงจะเหมาะสมกว่า การพิจารณาความเหมาะสมของโครงการอาจพิจารณาได้หลายลักษณะ ได้แก่ ความคุ้มค่า ความเหมาะสมกับพื้นที่ ความกลมกลืนกับขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชน เงื่อนไขที่สำคัญที่สุดคือ ชาวบ้านควรมีบทบาทเป็นตัวหลักในการเลือก กำหนดลำดับความสำคัญของปัญหาและโครงการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ

3. การกำหนดแผนงาน โครงการ และการจัดการ (Planning phase) หลังจากที่มีการดำเนินการผ่านขั้นตอนที่ 1 มาแล้ว ผู้วิจัยจะต้องมีวิธีการที่จะกระตุ้นให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมให้มากยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและช่วยเหลือ จากนักวิชาการ หรือนักปฏิบัติที่เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน การพัฒนาที่กำหนดไว้ในโครงการและการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยจะต้องให้มีการตอบคำถามร่วมกันของกลุ่มผู้ดำเนินงานในประเด็นที่เกี่ยวกับโครงการนั้นเป็นโครงการที่มีกิจกรรมอะไร (what) ใครเป็นผู้ทำ (Who) และทำอย่างไร (How) เช่น จะต้องมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในโครงการดังกล่าว ขั้นตอนนี้ควรให้ชาวบ้านจัดให้มีแกนนำหรือองค์กรเพื่อรองรับการดำเนินงานหรือกิจกรรมการพัฒนา และเป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันกับชาวบ้าน

บทบาทของนักวิจัยและนักพัฒนาในระยะนี้ คือ การชี้แจงรายละเอียดของโครงการและประสานงานให้ชาวบ้านตกลงกันให้ได้ว่า ใครจะรับผิดชอบเรื่องอะไรบ้าง ตกลง

กันในรายละเอียดในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ให้ทุกคนรับรู้ภารกิจที่ตนเองรับผิดชอบและถือปฏิบัติ ข้อตกลงทุกเรื่องจะต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

4. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation phase) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งขั้นตอนหนึ่ง คำถามที่ผู้วิจัยจะต้องใช้ถามเพื่อการดำเนินงานในขั้นตอนนี้คือ ทำอะไร(What) ทำที่ไหน (Where) ใครทำ (Who) ทำเมื่อไร (When) และทำอย่างไร (How)

5. การติดตามและประเมินผลโครงการ (Monitoring and Evaluation phase) การติดตามประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินงานโดยชาวบ้านหรือองค์กรชาวบ้าน ตลอดเวลาว่า งานหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการแต่ละคนนั้น จัดทำไปได้ถูกต้องหรือไม่ ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด หรืออาจใช้คำถามชุดเดิมในการตรวจสอบ คือ ทำอะไร(What) ทำที่ไหน (Where) ใครทำ (Who) ทำเมื่อไร (When) และทำอย่างไร (How) เพื่อตรวจสอบว่าในระยะที่หลังจากดำเนินงานแล้ว งานได้ดำเนินการต่อไปอย่างเหมาะสม หรือมีปัญหาอุปสรรคอย่างไรหรือไม่ เพื่อจะได้มีการจัดการแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสม

กลไกในการติดตามและประเมินผลนั้น อาจเป็นทั้งลักษณะของการติดตามและประเมินผลในรูปแบบที่มีการกำหนดวิธีการ หรือมีแบบฟอร์มเพื่อใช้ตรวจสอบงานอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางให้ชาวบ้าน องค์กรชาวบ้านนำไปใช้ได้ หรือเป็นการติดตามประเมินผลโดยการจัดกลุ่มอภิปราย ถึงกระบวนการดำเนินงานเพื่อค้นหาข้อบกพร่องจะสามารถแก้ไขได้ทันเวลา และในขณะเดียวกันก็เพื่อที่จะค้นหาข้อเด่น ข้อค้อย ซึ่งจะได้เป็นบทเรียนเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในโครงการเดิม หรือใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการในโครงการใหม่

โดยสรุป กระบวนการวิจัยและพัฒนาโดยเน้นการพัฒนาโดยประชาชนมีส่วนร่วม นั้น เป็นกระบวนการเรียนรู้ไปพร้อมๆกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชนและประชาชนในการร่วมมือกันพัฒนางานตามโครงการที่กำหนด

5.7 กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

พันธุทิพย์ รามสูตร (2545) ได้กล่าวถึงกระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 9 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. เตรียมชุมชน เพื่อที่จะให้ชุมชนมีความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยในระดับที่เสมอภาคทุกขั้นตอนจึงต้องมีการเตรียมชุมชนก่อน โครงการวิจัยจะเริ่มดำเนินการจึงควรเตรียมการในเรื่องต่อไปนี้ คือ การสร้างบูรณาการของชุมชน การส่งเสริมกระบวนการ

ตัดสินใจร่วมกันของชุมชน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและการเลือกบุคคลที่ทำหน้าที่ผู้แทน หรือผู้เข้าร่วมโครงการ ฯลฯ

2. อบรมนักวิจัยร่วมจากชุมชนในฐานะนักวิจัยท้องถิ่นให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ในท้องถิ่น บทบาทของผู้ทำหน้าที่เป็นนักวิจัยท้องถิ่น การจัดองค์กรชุมชนในรูปแบบของผู้นำการสนับสนุนและมนุษยสัมพันธ์

3. กำหนดรูปแบบการวิจัย คณะนักวิจัยท้องถิ่นจะต้องกำหนดรูปแบบการวิจัยในประเด็นต่อไปนี้อย่างชัดเจน คือ การแตกปัญหาทั่วไปที่ชุมชนเลือกแล้วให้เป็นปัญหาย่อยๆที่สามารถทำการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาได้ทีละส่วน หลังจากนั้นจะต้องกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ กำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัย กำหนดแหล่งผู้ให้ข้อมูลหลัก กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ กำหนดรูปแบบคำถามและวิธีการถาม

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น จะต้องดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้ผ่านการอบรมการเก็บข้อมูลมาแล้ว

5. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล คณะนักวิจัยท้องถิ่นต้องร่วมกันทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล การให้ข้อสังเกต ข้อวิจารณ์ และข้อค้นพบ วิเคราะห์ว่าเหตุใดจึงได้ข้อมูลเช่นนั้น สรุปข้อค้นพบอย่างกว้างๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะประกอบ

6. ปรีกษาหรือผลการค้นพบจากการศึกษากับชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายในการนำข้อมูลที่ได้ออกมาศึกษาเสนอกลับคืนสู่ชุมชน เพื่อให้โอกาสตรวจสอบและแก้ไขความถูกต้อง ตลอดจนวิเคราะห์สรุปประเด็นหรือชี้แนะแก่คณะผู้วิจัย กระบวนการทำหรือนี้อาจทำในรูปแบบการแสดงบทบาทสมมติ การประชุมกลุ่ม (Focus Group) หรือวิธีการอื่นๆ เช่น นำเสนอข้อมูลในรูปแบบแผนภูมิรูปภาพ หรือ กราฟแบบต่างๆ ในที่สาธารณะ หรือในที่ชุมนุมของชุมชน แล้วกระตุ้นให้เสนอข้อคิดเห็น การแสดงออกด้านความรู้สึกของชาวบ้าน การประเมินท่าทีหรือปฏิกิริยาต่อข้อมูลของชุมชน ที่รวบรวมได้จากกระบวนการวิจัย ตลอดจนการตัดสินใจร่วมกันจากกระบวนการวิจัย

7. การวางแผนชุมชน สามารถจัดทำได้โดยการอบรมคณะทำงานให้มีความรู้ความสามารถในการเขียนโครงการได้ รวมทั้งความสามารถจัดตั้งองค์กรชุมชน โครงการที่คณะทำงานทำขึ้นนี้จะต้องนำมาปรึกษาหารือกับชุมชนตรวจสอบแก้ไข และรับรองก่อนนำไปเสนอเพื่อขอทุนสนับสนุนต่อองค์กรที่เกี่ยวข้อง

8. นำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยการระดมทรัพยากรทั้งบุคคลและพลังองค์กรประชาชนในชุมชน เข้าร่วมในการปฏิบัติตามแผนที่จัดทำขึ้นจากข้อมูลที่เป็นผลมาจากการศึกษาร่วมกัน โดยคณะนักวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

9. กำกับ ติดตามและประเมินผลในชุมชน โดยคณะนักวิจัยและชุมชนร่วมกัน

กมล สดุดประเสริฐ (2540) ได้นำกระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 9 ขั้นตอนของพันธุทิพย์ รามสูตร มาจัดลำดับขั้นตอนในการทำวิจัย PAR ไว้เป็น 30 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การเลือกชุมชนกลุ่มเป้าหมาย ควรเป็นชุมชนที่ด้อยโอกาส ขาดโอกาส และเสียเปรียบ
2. การเข้าสู่ชุมชน ทำความรู้จักกับชุมชน โดยหาความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง สร้างความคุ้นเคยกับองค์กร และกลุ่มต่างๆในชุมชน รวมทั้งพบปะกับสมาชิกในชุมชน
3. การบูรณาการเข้ากับชุมชน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและยอมรับจากชุมชน โดยการเยี่ยมบ้าน ร่วมกิจกรรมกับหมู่บ้าน ช่วยเหลือกิจกรรมของหมู่บ้าน ดำเนินชีวิตแบบชาวบ้าน ฯลฯ
4. ศึกษาสังคมเบื้องต้น เพื่อให้รู้ข้อมูลพื้นฐานของชุมชน โดยการจัดทำข้อมูลรายละเอียดของหมู่บ้านหรือชุมชน (Community profile) ที่ครอบคลุมปัญหาสำคัญ ที่ใช้เป็นข้อมูลสำหรับเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการแทรกแซงของ PAR
5. แนะนำให้ประชาชนรู้จักกับหลักการและแนวคิดของ PAR โดยเสนอภาพรวมของ PAR ก่อนจะเริ่มทำเพื่อให้ประชาชนเห็นภาพรวมทั้งหมด
6. ระบุปัญหา โดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหาว่าอะไรควรทำก่อน อะไรควรทำหลัง
7. แนะนำวงจรของการวิจัย ว่า PAR นั้นนำไปสู่การแก้ปัญหาของชุมชนโดยผ่านกระบวนการวิจัย เพราะชาวบ้านจะใช้กระบวนการของ PAR ตลอดกระบวนการพัฒนา
8. เลือกปัญหาที่จะวิจัย ซึ่งจะต้องแยกระหว่างปัญหาชาวบ้าน กับปัญหาวิจัย เพราะปัญหาวิจัยเป็นคำถามที่จำเป็นต้องได้รับคำตอบแบบแก้ปัญหา
9. หาวิธี / ทางเลือก โดยตั้งต้นจากความรู้ของประชาชน และแหล่งทรัพยากรในชุมชนก่อนที่มองหาคำตอบหรือแนวทางแก้ปัญหา
10. วางแผนวิจัย เพื่อให้กระทำอย่างเป็นระบบ ต้องมีกรอบเค้าโครงการวิจัย ที่บอกอะไร เมื่อไร กับใคร ที่ไหน อย่างไร
11. เก็บข้อมูล อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง ครบถ้วน
12. วิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำเสนอต่อชุมชน
13. การนำเสนอชุมชน ให้ชุมชนตรวจสอบ ถกแถลง และแก้ไข
14. วางแผนปฏิบัติ โดยตั้งวัตถุประสงค์ วางโครงการ กำหนดตารางเวลาทำงาน กำหนดแหล่งทุน แบ่งงาน ฯลฯ

15. ประเมินความเป็นไปได้ของแผน ตรวจสอบว่าทำได้หรือไม่ สอบถามความคิดเห็น จากประชาชน จากผู้รู้ คนเฒ่า คนแก่ในหมู่บ้าน ว่าวิธีการขจัดปัญหาควรทำอย่างไร
16. ทำโครงการนำร่อง โดยการทดลองทำโครงการขนาดเล็กก่อนที่จะมีการทำโครงการขนาดใหญ่ เพื่อเป็นการเรียนรู้
17. ทดลองวิธีอื่นๆ ถ้ามีหลายทางเลือก ควรทดลองทำหลายๆแบบก่อนลงมือทำจริง
18. ทบทวนแผนปฏิบัติการ นำผลจากโครงการนำร่องมาแก้ไขตกแต่ง ปรับปรุงแผนอีกครั้งหนึ่งเสียก่อนที่จะมีการดำเนินการต่อไป
19. หาทรัพยากรและการจัดสรร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพึ่งตนเอง และความคงทนยั่งยืน ควรหาทรัพยากรจากภายในก่อนที่จะพึ่งพาจากภายนอก
20. วางแผนกำกับ ติดตาม และประเมิน มีการเตรียมการวางแผนเสียก่อน ก่อนที่จะนำแผนลงสู่การปฏิบัติจริง หรือกับชุมชนถึงตัวแปรสำคัญที่ควรเน้น และควรสนใจเป็นพิเศษ ขณะที่นำโครงการลงสู่การปฏิบัติ
21. ตั้งคณะทำงาน โดยเลือกประธาน เลขานุการ และตำแหน่งอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
22. นำแผนงานลงสู่การปฏิบัติจริง ในขั้นตอนนี้ต้องมีการตรวจสอบเป็นระยะๆ
23. กำกับติดตามความก้าวหน้าของโครงการ ตรวจสอบการดำเนินการว่าถูกต้องตามเป้าหมายหรือไม่ ประสพผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้เพียงใด
24. ประเมินโครงการ ประเมินทั้งในระหว่างโครงการกำลังดำเนินการอยู่ และมีการประเมินผลรวมเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินงานตามโครงการ
25. ทำให้กระบวนการวิจัยเกิดเป็นนิสัย และเป็นกิจวัตรของชุมชน โดยใช้เป็นเครื่องมือ ในการแก้ปัญหา โดยตนเอง
26. การจะให้ PAR คงอยู่ต่อไปในชุมชน การถอนตัวของ Facilitator ต้องค่อยเป็นค่อยไป แต่จะคอยช่วยชุมชนในการใช้ PAR ในปัญหาที่ซับซ้อน
27. การสื่อสารของ PAR แก่นักวิชาการ แก่ชุมชน โดยผ่านรายงานการวิจัย
28. วิเคราะห์กระบวนการ PAR สรุปและวิเคราะห์ว่า PAR ใช้แก้ปัญหาอย่างไร ในสถานการณ์ต่างๆ ช่วยให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร PAR จึงจะให้กลายเป็นวัฒนธรรมของชุมชน (Institutionalize) ได้อย่างไร
29. เขียนรายงาน โดยเขียนรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ หลักการวิธีการ การประยุกต์ใช้ PAR กิจกรรม ปัญหา ระดับการเปลี่ยนแปลงของชุมชน สรุปข้อเสนอแนะ และเอกสารอ้างอิงรวมทั้งข้อมูลด้านอื่นๆ

30. กระบวนการนำ PAR มาใช้ใหม่ในชุมชน โดยชุมชนเองที่ไม่มีนักวิจัยจากภายนอกมาช่วยดำเนินงาน

5.8 ความตรงและความเที่ยงของ PAR

นิตยา เงินประเสริฐศรี (อ้างถึงในเอกสารประกอบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล, 2546) ได้กล่าวถึงความตรงและความเที่ยงของ PAR ว่า ความตรงและความเที่ยงเมื่อนำมาใช้ใน PAR เป็นเรื่องที่แตกต่างกัน แนวคิดของการวิจัยแบบดั้งเดิม ยกตัวอย่าง เช่น เมื่อนำ PAR มาใช้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ผลที่ได้จาก PAR จะถูกพิจารณาว่ามีความตรงและความเที่ยง เมื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ในเชิงสภาพแวดล้อม และ / หรือ หนึ่ง คนในท้องถิ่นจะเป็นผู้เข้าใจในเรื่องความตรงและความเที่ยง ทั้งนี้ผลจากการวิจัยจะก่อให้เกิดผลในเชิงบวกต่อพวกเขา

อย่างไรก็ตาม PAR ได้พยายามสร้างความตรงให้เกิดขึ้นในงานวิจัย พิจารณาได้จากการเริ่ม PAR จะให้คนในท้องถิ่นที่มีพลังอำนาจใช้ความรู้ท้องถิ่นที่จะกำหนดปัญหา โอกาส และทางแก้ไขปัญหานั้น PAR ยังใช้วิธีสามเส้า (triangulation) ซึ่งหมายถึง การใช้ข้อมูลจากหลายๆแหล่ง วิธีการต่างๆเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่เก็บมาได้มีความตรง ความเที่ยงและความสมบูรณ์ วิธีการสามเส้า ที่นำมาใช้ใน PAR แบ่งออกเป็น 2 วิธีการ คือ วิธีการสามเส้าจากภายนอก (external triangulation) และวิธีการสามเส้าจากภายใน (internal triangulation)

1. วิธีการสามเส้าภายนอก เป็นการตรวจสอบโดยเปรียบเทียบข้อมูลที่ PAR ได้สร้างขึ้นกับข้อมูลที่ได้จากแหล่งภายนอก เช่น การสำรวจสำมะโนประชากร สถิติของหน่วยราชการ ภาพถ่าย งานวิจัยในท้องถิ่น เป็นต้น การตรวจสอบภายนอกมักขึ้นอยู่กับตรวจสอบข้อมูลทุติยภูมิ

2. วิธีการสามเส้าจากภายใน เป็นการใช้เทคนิคต่างๆภายใน PAR เพื่อเสริมสร้างความตรง ใน PAR เทคนิคที่นำมาใช้ ได้แก่

2.1 การได้ข้อมูลจากกลุ่มผลประโยชน์ที่หลากหลาย เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มผลประโยชน์ที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้เกี่ยวกับความจริงที่แตกต่างกัน

2.2 การใช้วิธีการและเทคนิคที่แตกต่างกันเพื่อสำรวจตรวจสอบในหัวข้อเดียวกัน เช่น ในการอธิบายแนวทางที่ชุมชนใช้เขตแดนของตน จะต้องใช้วิธีเดินสังเกต สัมภาษณ์กลุ่ม และให้สมาชิกชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทำแผนที่แสดงเขตแดน

2.3 การใช้เจ้าหน้าที่มืออาชีพที่ไม่ใช่คนในท้องถิ่น และเป็นผู้ที่มีภูมิหลังทางวิชาการที่แตกต่างกัน ในประเด็นเดียวกัน ถ้าใช้วิทยาการ (interdisciplinary) จะมีคำถามที่

หลากหลายและแตกต่างกัน ตัวอย่าง เช่น การวางแผนครอบครัวของผู้หญิงในชุมชน ประเมิน โดยนักมานุษยวิทยา(ใช้คำถามปลายเปิด) เจ้าหน้าที่พยาบาล และการอภิปรายกลุ่มร่วมกันกับกลุ่ม ผู้หญิงในชุมชน.

6. ข้อมูลโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ

6.1 ประวัติโดยย่อ

โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2478 โดยมี นายชาติ ยอด สะเท็น เป็นครูใหญ่ ดำรงอยู่ได้ด้วยเงินศึกษาพดด้ โดยมียายอำเภอพัตถภูมิพิสัยเป็นผู้จัดการ ตั้งอยู่ที่ศาลาวัดบ้านหนองบะ มีชื่อว่า โรงเรียนประชาบาลประจำตำบลการแ่อน 4 (วัดบ้าน หนองบะ) เปิดสอน 2 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา 2 ปี เรียกว่า “ชั้นเตรียม” และ ระดับประถมศึกษา 4 ปี ครั้นปี พ.ศ. 2498 ทางราชการได้อนุมัติให้เปิดสอนเฉพาะระดับ ประถมศึกษา 4 ปีเท่านั้น พ.ศ. 2511 นายทองสุข ทองยศ ครูใหญ่ พร้อมด้วยคณะครู ผู้ใหญ่บ้าน กรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน ได้ประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับสถานที่ตั้งของ โรงเรียน มติที่ประชุม เห็นว่า ควรย้ายสถานที่ตั้งออกจากวัด เนื่องจากอาคารเรียนที่เป็นศาลาวัด นั้นคับแคบแต่จำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี เวลาที่ทางวัดจัดกิจกรรมทางศาสนาจะไม่สะดวกใน การจัดการเรียนการสอน จึงได้ระดมทุนเพื่อซื้อที่ดินและก่อสร้างอาคารเรียนแบบชั่วคราว ในที่สุด ก็สามารถจัดซื้อที่ดินได้ประมาณ 10 ไร่ ตั้งอยู่ใกล้ๆกับหมู่บ้านน้ำสร้าง เมื่อก่อสร้างอาคารสำเร็จ แล้ว จึงย้ายนักเรียนมาเรียนที่โรงเรียนก่อสร้างใหม่ เปลี่ยนชื่อโรงเรียนใหม่ว่า “โรงเรียนบ้านน้ำ สร้างหนองบะ” พ.ศ. 2521 ทางราชการได้ขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 4 ปี เป็น 6 ปี โรงเรียนจึงได้เปิดสอนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ครั้นถึงปี พ.ศ. 2526 ทางราชการได้อนุมัติให้ เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา 1 ปี เรียกว่า “ชั้นเด็กเล็ก” พ.ศ. 2532 ทางราชการได้อนุมัติ ให้ ขยายการศึกษาก่อนประถมศึกษาเป็น 2 ปี เรียกว่า “ชั้นปฐมวัย” พ.ศ. 2538 ทางราชการได้ขยาย การศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี โรงเรียนจึงได้เปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จนถึงปี ปัจจุบัน (2548)

6.2 สภาพปัจจุบันและปัญหา

สภาพปัจจุบัน โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะเป็นโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ใน สังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีอาคารเรียน 4 หลัง อาคารประกอบ อีกจำนวนหนึ่ง มีครู 18 คน นักเรียน 318 คน เปิดสอน 3 ระดับดังนี้ ระดับปฐมวัย 2 ชั้นเรียน ระดับประถมศึกษา 6 ชั้นเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ชั้นเรียน ตั้งอยู่ในเขตปกครองท้องที่

ตำบลนาสีนวล อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ห่างจากศูนย์ราชการจังหวัดประมาณ 80 กิโลเมตร เส้นทางเข้าสู่โรงเรียนแยกจากถนนสายหลักไปอีกประมาณ 8 กิโลเมตร ซึ่งเป็นเส้นทางที่จะพอใช้ได้ในช่วงฤดู มีหมู่บ้านในเขตบริการของโรงเรียน 7 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่บ้านหนองบะ บ้านหนองแฝก บ้านหนองแก บ้านโนนสวรรค์ บ้านน้ำสร้าง บ้านเตาป่า และหมู่บ้านวังคู้ ผู้ปกครองนักเรียนส่วนมากมีฐานะยากจน ประกอบอาชีพกสิกรรมทำนาข้าว ประมาณครึ่งหนึ่งมีที่นาเป็นของตนเอง ส่วนที่เหลือทำนาเช่า และชาววนารับจ้างหรือรับจ้างทั่วไป ผู้ปกครองส่วนหนึ่งอพยพไปทำงานต่างจังหวัดหรือเป็นแรงไร้ฝีมือเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม และการก่อสร้าง นักเรียนที่เรียนจบชั้นสูงสุดของโรงเรียนประมาณครึ่งหนึ่งจะเข้าสู่ตลาดแรงงานทั่วไป ในส่วนที่เหลือจะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

สภาพปัญหาของโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จะมีปัญหาคล้ายคลึงกันกับโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป สามารถแยกสภาพปัญหาออกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านวิชาการ มีปัญหาเกี่ยวกับหนังสือแบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกทักษะในรายวิชาต่างๆ อุปกรณ์การเรียนทุกกลุ่มสาระ เนื่องจากผู้ปกครองส่วนมากมีฐานะยากจน ไม่สามารถจัดหาให้ได้ครบ โรงเรียนมีความสามารถแก้ปัญหาของนักเรียนได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้เวลาที่ใช้จัดการเรียนการสอนส่วนหนึ่งเสียไปกับการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานบังคับบัญชาขอความร่วมมือ โรงเรียนจึงไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้เต็มเวลา เต็มหลักสูตร

2. ด้านบุคลากร มีปัญหาเกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อให้ความดีความชอบประจำปี เพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ เนื่องแบบประเมินจัดทำขึ้นเฉพาะกิจโดยหน่วยงานบังคับบัญชาจัดทำขึ้นเป็นครั้งคราว เมื่อใช้ประเมินแล้วก็ทิ้งไปโดยไม่นำผลการประเมินไปเพื่อพัฒนาบุคลากร

3. ด้านธุรการ การเงินและพัสดุ เนื่องจากโรงเรียนมีจำนวนนักเรียนน้อยจึงได้รับเงินสนับสนุนวัสดุการศึกษาเพียงเล็กน้อย ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการตามภารกิจของโรงเรียน

4. ด้านกิจการนักเรียน มีปัญหาเกี่ยวกับการเน้นงานนี้มากเกินไปจนลืมงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน โดยที่ผู้บริหารระดับสูงมักจะจัดให้มีการแข่งขันกีฬาตลอดปี ได้แก่ ภาคเรียนที่ 1 จะมีการแข่งขันกีฬาภายใน และ การแข่งขันกีฬากีฬาประจำปีของกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย ภาคเรียนที่ 2 จะเป็นการแข่งขันมหกรรมกีฬาซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้จัด และงานแข่งขันกีฬาด้านอาสาเสด็จซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลขอความร่วมมือการจัดการแข่งขันกีฬาแต่ละครั้งโรงเรียนจะใช้งบประมาณ ให้นักลกร และให้เวลาเพื่อเตรียมการ และเข้าร่วมกิจกรรมครั้งละประมาณ 3 สัปดาห์ ซึ่งเป็นการเสียเวลา เสียบุคลากร และงบประมาณ โดยไม่มีความจำเป็น

5. ด้านอาคารสถานที่ มีปัญหาเกี่ยวกับอาคารเรียน อาคารประกอบ มีไม่เพียงพอ หรือมีเพียงพอแต่ใช้งานไม่ได้มีส่วนมากได้ปลูกสร้างมานาน มีการชำรุด สึกกร่อน ฝุ่นผงตามกาลเวลาผู้ใช้มีความรู้สึกไม่ปลอดภัย

6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วนมากมีปัญหาเล็กน้อยเกี่ยวกับการติดต่อกับ บิดามารดาของนักเรียนไม่สะดวกทำให้การรายงานผลการเรียนของนักเรียนส่งไปไม่ถึงมือบิดามารดา เนื่องจากนักเรียนประมาณครึ่งหนึ่ง บิดามารดาฝากบุตรธิดาของตนไว้กับปู่ย่า ตายาย ซึ่งปู่ย่า หรือตายายก็รับฝากบุตรหลานไว้หลายคนบางครอบครัวก็ดูแลไม่ทั่วถึง ในส่วนของบิดามารดาก็เข้าสู่ตลาดแรงงานทั่วไป ทำให้โรงเรียนติดต่oprะสานงานไม่สะดวก

6.3 การบริหารจัดการ

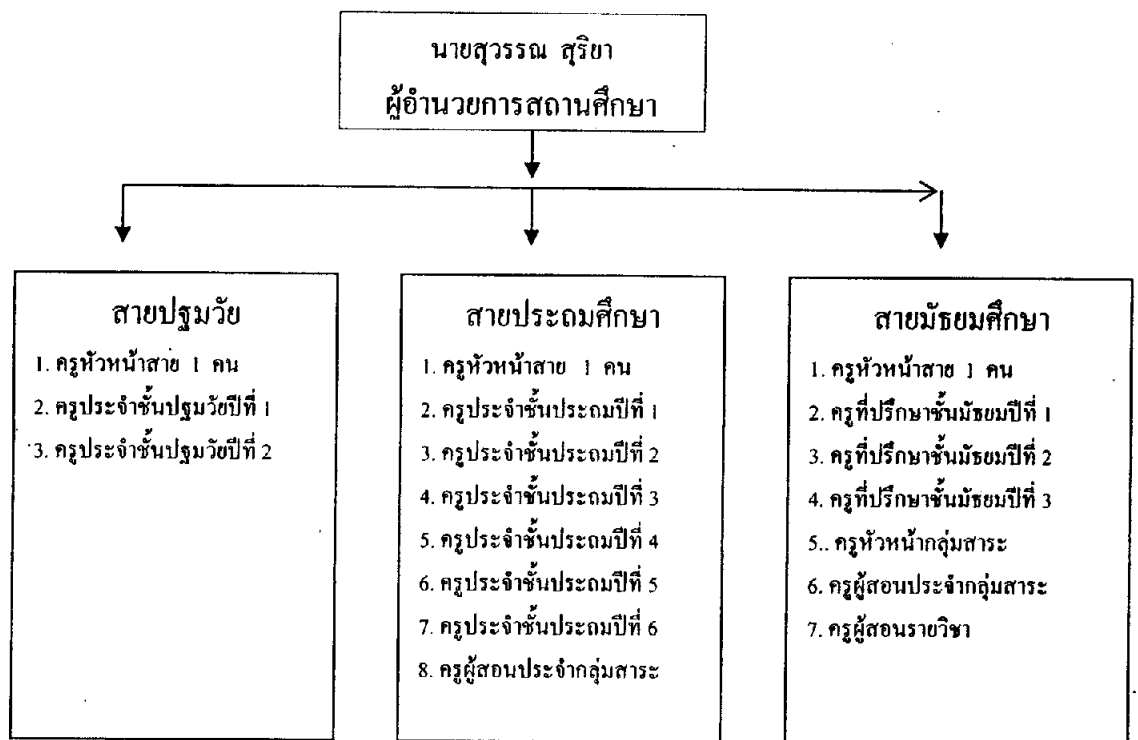
6.3.1 การบริหารตามสายงาน โรงเรียนได้แบ่งสายงานออกเป็น 3 สาย ได้แก่

1) สายปฐมวัย หรือช่วงชั้นที่ 1 มีครูหัวหน้าสาย 1 คน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา ในช่วงชั้นนี้มี 2 ชั้นเรียน แต่ละชั้นเรียนมี 1 ห้อง แต่ละห้อง มีครูผู้รับผิดชอบ 1 คน ทำหน้าที่ครูประจำชั้น เพื่อจัดทำเอกสารหรืองานธุรการประจำชั้น และดำเนินการสอนประจำชั้นทุกกลุ่มสาระ สัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง

2) สายประถมศึกษา มีครูหัวหน้าสาย 1 คน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ช่วงชั้น ได้แก่ ช่วงชั้นที่ 2 ประกอบด้วย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 แต่ละชั้นมี 1 ห้องเรียน ดำเนินการสอนในรูปแบบครูประจำชั้นที่สอนทุกวิชาเว้นแต่รายวิชาพลศึกษามีครูผู้รับผิดชอบในการสอนแยกต่างหาก และช่วงชั้นที่ 3 ประกอบด้วยชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 แต่ละชั้นมี 1 ห้องเรียน แต่ละห้องเรียนได้บรรจุครูผู้ดูแลรับผิดชอบ ห้องเรียนละ 1 คน ทำหน้าที่ครูประจำชั้น เพื่อดูแลรับผิดชอบด้านเอกสารหลักฐานหรืองานธุรการประจำชั้นเกี่ยวกับการ เฝ้าระวังสุขภาพ ความประพฤติ ผลการเรียน และการอบรมความประพฤติให้เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนด ด้านการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีครูผู้รับผิดชอบการสอนรายกลุ่มสาระ หรือตามรายวิชา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความถนัดของครูแต่ละคน เวลาที่ใช้ในการสอนสำหรับช่วงชั้นที่ 2-3 นี้ ใช้เวลาทำการสอนสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง

3) สายมัธยมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือช่วงชั้นที่ 4 เปิดทำการสอนจากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มีครูหัวหน้าสาย 1 คน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา มีครูที่ปรึกษาชั้นละ 1 คน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ งานเอกสารหลักฐานหรืองานธุรการประจำชั้นเกี่ยวกับการ เฝ้าระวัง

สุขภาพ ความประพฤติ ผลการเรียน และการอบรมความประพฤติให้เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนด ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ครูประจำกลุ่มสาระ และครูผู้สอนรายวิชา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความถนัดของครูแต่ละคน เวลาที่ใช้ในการสอนสำหรับช่วงชั้นนี้ ใช้เวลาทำการสอนสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมงรายละเอียดตามแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างสายงาน (Line)

6.3.2 การบริหารจัดการตามแผนงาน โรงเรียนได้แบ่งงานตามภารกิจโรงเรียน ดังนี้

1) งานวิชาการ เป็นงานหลักของโรงเรียน มีหัวหน้ารับผิดชอบ 1 คน ทำหน้าที่ช่วยงานผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับ การดูแล จัดการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินให้เป็นไปตามหลักสูตร จัดครูเข้าสอนรายชั้น รายกลุ่มสาระ จัดทำปฏิทินการเปิดเรียน ประจำปีการศึกษา กำหนดการสอบปลายภาค และปลายปี ออกหนังสือรับรองผลการเรียนออก ประกาศนียบัตร จัดทำโครงการประกันคุณภาพการศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การประชุมวิชาการ ฯลฯ ในงานวิชาการนี้ ประกอบด้วยครูวิชาการระดับปฐมวัย 1 คน ครูวิชาการระดับประถมศึกษา 1 คน ครูวิชาการระดับมัธยมศึกษา 1 คน

2) งานบุคลากร มีหัวหน้ารับผิดชอบ 1 คน ทำหน้าที่ช่วยงาน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับ การจัดทำและเก็บรักษาประวัติของครูทุกคนในสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร การประเมินบุคคลตามจุดประสงค์ต่างๆที่กำหนด เช่น เพื่อตอบแทนความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ฯลฯ และมีหน้าจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ผู้รับผิดชอบเป็นครูระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ระดับละ 1 คน

3) งานอาคารสถานที่ มีหัวหน้ารับผิดชอบ 1 คน ทำหน้าที่ช่วยงาน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับ การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ การวางแผนเกี่ยวกับอาคารสถานที่ การรื้อถอน การก่อสร้างอาคาร การจัดทำค่าของงบประมาณเพื่อก่อสร้างอาคารเรียนหรืออาคารประกอบ การควบคุมการก่อสร้าง ฯลฯ มีครูผู้รับผิดชอบเป็นครูระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ระดับละ 1 คน

4) งานกิจการนักเรียน มีหัวหน้ารับผิดชอบ 1 คน ทำหน้าที่ช่วยงาน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับ การจัดกิจกรรมของนักเรียน ได้แก่ การเฝ้าระวัง ทัศนสุขภาพ การเฝ้าระวังสารเสพติด การจัดกิจกรรมวันสำคัญ การรณรงค์ตามจุดประสงค์ต่างๆ การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน การรักษาพยาบาลนักเรียนเจ็บป่วยขณะที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียน การเบิกจ่ายนมพร้อมดื่ม การจัดอาหารกลางวัน จัดทำโครงการเกี่ยวกับกิจการนักเรียนเพื่อบรรจุเข้าแผนปฏิบัติการประจำปี ฯลฯ มีครูผู้รับผิดชอบเป็นครูระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ระดับละ 1 คน

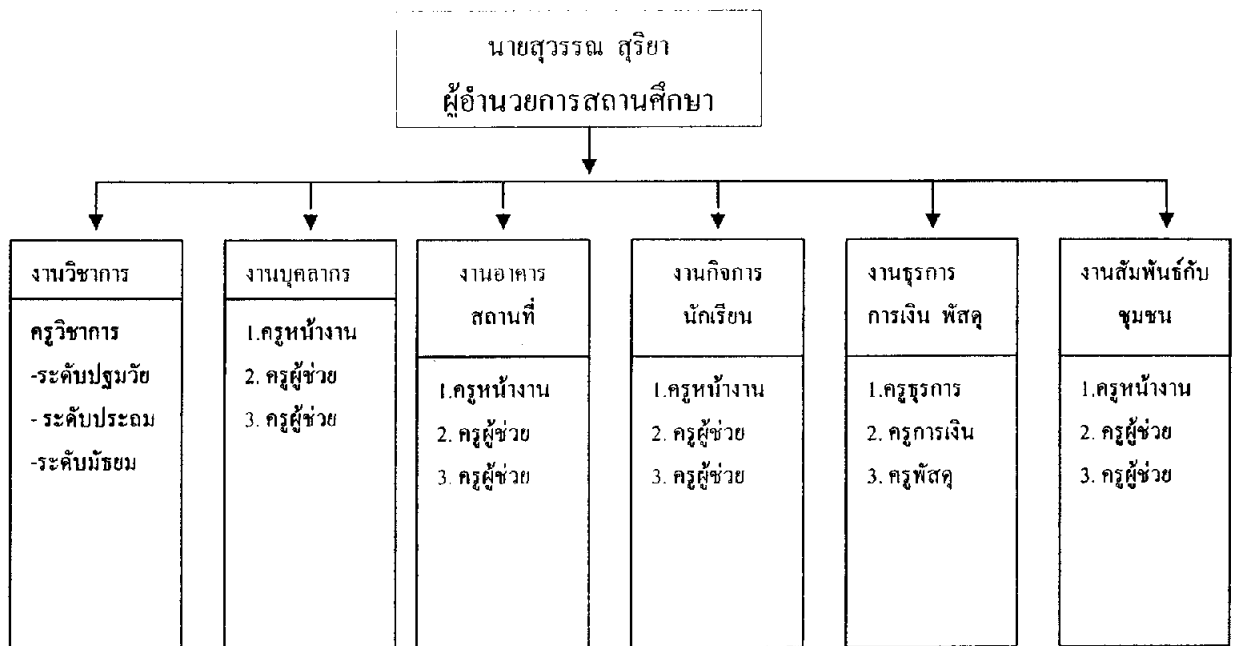
5) งานธุรการการเงินและพัสดุ มีหัวหน้ารับผิดชอบ 1 คน ทำหน้าที่

ช่วยงานผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับ งานธุรการ การโต้ตอบรับส่งหนังสือราชการ การจัดทำคำสั่ง การจัดการประชุม งานการเงิน มีหน้าที่ เกี่ยวกับระบบบัญชีการเงิน การจัดทำคำของบประมาณประจำปี การเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี การเบิกจ่ายเงินเดือน การจัดซื้อจัดจ้าง การรับรองเงินเดือน การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยการศึกษาบุตร งานพัสดุ มีหน้าที่การจัดทำทะเบียนพัสดุเคลื่อนที่ได้และเคลื่อนที่ไม่ได้ การเบิกจ่ายวัสดุการศึกษา จัดทำโครงการเกี่ยวกับการเงินหรือพัสดุเพื่อบรรจุเข้าแผนปฏิบัติการประจำปี ฯลฯ มีครูรับผิดชอบงานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ งานละ 1 คน

6) งานสัมพันธ์กับชุมชน มีหัวหน้ารับผิดชอบ 1 คน ทำหน้าที่ช่วยงาน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับ การประสานงานกับชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน การจัด

ประชุมผู้ปกครองนักเรียนประจำปี การจัดทำโครงการเกี่ยวกับชุมชนเพื่อบรรจุเข้าแผนปฏิบัติการประจำปี มีครูผู้รับผิดชอบเป็นครูระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ระดับละ 1 คน โดยมีรายละเอียดตามแผนภาพ ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างการบริหารตามแผนงาน

6.4 การพัฒนาบุคลากรประจำการ

1. การส่งครูเข้าอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ตามที่หน่วยงานต่างๆจัดขึ้น ได้แก่ กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สำนักงานเขตพื้นที่ มหาวิทยาลัย จัดขึ้นในโอกาสต่างๆ เมื่อโรงเรียนได้รับแจ้งว่าจะมีหน่วยงานจัดการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานขึ้น โรงเรียนจะสำรวจความต้องการของครูว่ามีผู้ใดสนใจในโครงการดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีก็จะส่งชื่อเข้าร่วมโครงการตามวัน เวลา และสถานที่ที่แจ้งให้ทราบ ถ้าไม่มีใครประสงค์จะเข้าร่วมโครงการก็ไม่ดำเนินการ

2. การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นตามความประสงค์ โดยการศึกษาในวันหยุดราชการประจำสัปดาห์ ผู้สนใจจะขึ้นใบสมัครเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยที่ตนต้องการเข้าศึกษา เมื่อผ่านการคัดเลือกตามกระบวนการของมหาวิทยาลัยแล้ว ก็ยื่นหนังสือขออนุญาตเข้าศึกษาต่อกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เมื่อได้รับการอนุญาตแล้วก็เข้าศึกษาจนสำเร็จ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วถ้าเงินเดือนยังไม่ได้ตามวุฒิการศึกษา ก็มีสิทธิยื่นขอปรับเงินเดือนตามวุฒินั้นได้

3. การเลื่อนวิทยฐานะ โรงเรียนได้ดำเนินการประเมินตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยมีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ ส่วนกระบวนการประเมิน ให้เป็นไปตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้กำหนดเป็นคร่าวๆไป การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินตามแบบประเมินที่กำหนดขึ้น

4. การพัฒนาบุคลากร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สามารถดำเนินการได้โดยโรงเรียนกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในรูปแบบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ และเกณฑ์การประเมิน เป็นด้านๆตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เมื่อกำหนดเป้าหมายได้ครบถ้วนแล้ว ก็ดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบที่โรงเรียนกำหนด หลังจากที่โรงเรียนดำเนินการไปได้ระยะหนึ่งแล้ว การที่จะพิจารณาว่าผลการพัฒนามีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใดนั้น จะต้องมีการประเมินเป็นระยะๆจนกว่าผลการพัฒนาจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนด แต่การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบนี้ โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ ยังอยู่ในขั้นเตรียมการ

6.5 วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนด โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

6.6 พันธกิจ

1. จัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัยและธรรมชาติของผู้เรียน
2. มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้เหมาะสมกับชั้นเรียนและมีทักษะตามหลักสูตร
3. กระบวนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและมีการประกันคุณภาพภายใน
4. มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยภายในประเทศ

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน และระบบประเมินการปฏิบัติงาน
ภายใน

นิพนธ์ ยศดา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องผลการปฏิบัติงานเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของของข้าราชการครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการที่เป็นวิสาหกิจของชุมชน ด้านการให้บริการความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ด้านการประชาสัมพันธ์ผลงานและกิจกรรมของโรงเรียน ส่วนด้านการเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับประเพณีและงานเทศกาลของชุมชนมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ชาลิต ศรีพวงผกาพันธ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับปัญหาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า

1. ข้าราชการครูโดยรวมจำแนกตามศักยภาพและประสบการณ์ในการทำงานมีปัญหาในการปฏิบัติงานตามนโยบายประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านประกันคุณภาพการศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ส่วนด้านประกันความปลอดภัยมีปัญหาในระดับน้อยที่สุด

2. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานในการประกันคุณภาพการศึกษาต่างกัน โดยเฉพาะในด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี

นิรัตน์ ทะมิพันธ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงานวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปึงกาฬ จังหวัดหนองคาย พบว่า ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนปึงกาฬและกลุ่มโรงเรียนโคกก่องชัยพร มีการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนโนนสมบูรณ์นาสวรรค์ กลุ่มโรงเรียนหนองแจ้งและกลุ่มโรงเรียน

หอคำนองถึง มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประเวศ ปิงสี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า

1. ข้าราชการครูโดยรวม มีการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านห้องสมุด และด้านการประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการ

2. ข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านวิชาการโดยรวม และรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการ ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านห้องสมุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ปัญหาการปฏิบัติงานทางวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการเตรียมการสอน ขาดงบประมาณในการจัดหาสื่อการเรียนการสอน ขาดหนังสือประกอบการค้นคว้าในห้องสมุด เครื่องมือวัดผลประเมินผลขาดการตรวจสอบคุณภาพ และขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ศิริวัตร บุญประสพ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา : ศึกษากรณีโรงเรียนชุมชนบ้านสวาย สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า คณะกรรมการโรงเรียนให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานในด้านการให้คำปรึกษาเสนอแนวทาง แสวงหา และให้การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อจัดการศึกษาและพัฒนาโรงเรียน การประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชน ปัญหาสำคัญที่พบคือ คณะกรรมการโรงเรียนไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เนื่องจากมีการหน้าที่ประจำและประกอบอาชีพส่วนตัว โรงเรียนได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยมอบหน้าที่ให้ครู อาจารย์ เป็นผู้ประสานงานกับคณะกรรมการโรงเรียนและปฏิบัติงานในกิจกรรมที่คณะกรรมการโรงเรียนกำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้ทำการประเมินมาตรฐานโรงเรียนตามกรอบมาตรฐานโรงเรียนของ สปช. ในปีการศึกษา 2541 พบว่า มีผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอน และนักเรียนอยู่ในระดับที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานเพียงร้อยละ 50.71 , 54.90 และ 51.71 ตามลำดับ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้สำรวจความพร้อมด้านการประเมินภายในของสถานศึกษาตามโครงการวิจัยและพัฒนากระบวนการประเมินผลภายในของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า จากสถานศึกษา 65 แห่ง มีสถานศึกษามากกว่าครึ่งหนึ่งมิได้ประเมินผลภายในซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสถานศึกษาไม่ได้ใช้การประเมินผลภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา

สุวัฒน์ พรหมวัง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาผลการปฏิบัติงานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ครูโดยส่วนรวมและจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนมีปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกันและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน และไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพตำแหน่งกับขนาดโรงเรียน

สมพงษ์ ไสภิน (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า ครู อาจารย์โดยส่วนรวม จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียนมีระดับปัญหาในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน แต่ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีระดับปัญหาในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างสถานภาพกับขนาดโรงเรียนต่อปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา

ดิเรก ทวยมีฤทธิ์ (2543) ได้ทำการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและขั้นตอนการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของครูโรงเรียนเอกชน และศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครูโรงเรียนเอกชนทั้ง 7 มาตรฐานมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยคือ ด้านกิจการนักเรียนมีปัญหาระดับปานกลาง 6 มาตรฐาน คือ ด้านบุคลากร ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การจัดการบริหาร สัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนและหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน

2. ปัญหาการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการประกันคุณภาพการศึกษาทั้ง 4 ชั้นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญระดับประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ชั้นการจัดทำธรรมนูญของโรงเรียน / แผนพัฒนาโรงเรียน มีปัญหาโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ระดับแรก ดังนี้ การเขียนธรรมนูญโรงเรียน / แผนพัฒนาโรงเรียน แนวปฏิบัติในการจัดทำ และการวิเคราะห์มาตรฐาน

2.2 ชั้นการดำเนินงานตามธรรมนูญโรงเรียน มีปัญหาโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ระดับแรก ดังนี้ การปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ ครูมีภาระมากไม่ค่อยมีเวลา และงบประมาณไม่เพียงพอ

2.3 ชั้นการติดตาม ตรวจสอบและปรับปรุง มีปัญหาโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ระดับแรก ดังนี้ ไม่ได้ประเมินผลการดำเนินงาน ความพร้อมของบุคลากร และการเก็บหลักฐาน

2.4 ชั้นการประเมินตนเองและรายงานผล มีปัญหาโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ระดับแรก ดังนี้ การเขียนรายงานการประเมินตนเอง การรวบรวมงานแต่ละฝ่ายให้เป็นงานเดียวกัน และการวางแผนการประเมินที่ต่อเนื่อง

อำนาจ สาระชาติ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรโดยส่วนรวม เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน

2. บุคลากรในโรงเรียนขนาดต่างกัน เห็นว่าผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรในโรงเรียนขนาดที่ 2 เห็นว่ามีผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาและด้านการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนมากกว่าบุคลากรในโรงเรียนขนาดที่ 3 และขนาดที่ 4

อำนาจ สุทธิคุณ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2542 ผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรโดยรวมจำแนกตามสถานภาพ เห็นว่า ปัจจัยในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีเพียงพอ จำนวนอาคาร โรง ไฟฟ้า เครื่องรับโทรทัศน์ขนาด 20 นิ้ว มีไม่เพียงพอ ได้แก่ ได้แก่ เครื่องพิมพ์ดีด วิทยุเทป และเงินงบประมาณหมวดค่าใช้สอย วัสดุส่วนที่ไม่มี ได้แก่ จอรับภาพจากเครื่องฉายข้ามศีรษะ เครื่องฉายข้ามศีรษะ และห้องโสตทัศนูปกรณ์

2. บุคลากรโดยรวมจำแนกตามสถานภาพ เห็นว่า การดำเนินงานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมด้านผลผลิต มีคุณภาพอยู่ในระดับดี ส่วนด้านการบริหารและด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับพอใช้

จงดี แซ่ตัน (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความเหมาะสมของวิธีการประเมินตัวบ่งชี้มาตรฐานการศึกษาในการประเมินผลภายใน โรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังกัดกรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสำนักบริหารการศึกษาส่วนท้องถิ่น จำนวน 30 โรงเรียน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การประเมินผลภายในของโรงเรียนมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นการประเมินเฉพาะกิจ เน้นการประเมินภาพรวมมากกว่าบุคคล มุ่งประเมินผลสัมฤทธิ์มากกว่าความตระหนักและความพยายามในการพัฒนางาน มีการกำหนดเกณฑ์แบบอิงเกณฑ์ เก็บรวบรวมโดยใช้เครื่องมือประเมินโดยแยกชุดของเครื่องมือตามตัวบ่งชี้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นกรรมการประเมินที่แต่งตั้งขึ้นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเน้นประเมินกลุ่มผู้ถูกประเมินทั้งประชากร ส่วนใหญ่ดำเนินการประเมินปีละครั้ง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีบรรยายในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับการวิเคราะห์ด้วยสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ

2. การประเมินผลภายในของโรงเรียนแต่ละสังกัด ส่วนใหญ่เป็นการประเมินเฉพาะกิจยกเว้น สข. และ สปช. ที่การประเมินแทรกอยู่ในการทำงานตามปกติส่วน กทม. และเทศบาลเน้นการประเมินเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาเป็นรายบุคคล ทุกสังกัดกำหนดเกณฑ์แบบอิงเกณฑ์เน้นประเมินกลุ่มผู้ถูกประเมินทั้งประชากร ส่วนใหญ่มีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ยกเว้น สังกัด สข. และ สปช. มากกว่าครั้งที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการระดมความคิด สังกัด กทม. และเทศบาลใช้เครื่องมือรวมที่มาตรฐานและตัวบ่งชี้ในชุดเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นกรรมการประเมิน ยกเว้นสังกัด สข. ที่กลุ่มผู้ถูกประเมินรายงานตนเอง สังกัด กทม. และเทศบาลบางแห่งดำเนินการประเมินภาคเรียนละครั้ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเป็น ร้อยละ ยกเว้น สปช. และ สข. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยาย

3. การวิเคราะห์ความเหมาะสมของวิธีการประเมินภายในโดยใช้เกณฑ์ 7 ด้าน ได้แก่ ความตรง ความครบถ้วน ความถูกต้อง ความคงที่ ความทันกาล ความง่ายต่อการปฏิบัติ สำหรับด้านความตรง ความครบถ้วน ความทันกาล ความถูกต้องและความประหยัดมีความเหมาะสมระดับปานกลางและน้อย

สุวิมล ว่องวาณิช (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนามาตรฐานคุณภาพครู และผู้บริหารสถานศึกษาและการวางระบบประเมินภายใน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหาร เพื่อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูและตัวบ่งชี้ และเพื่อพัฒนาและวางระบบประเมินคุณภาพภายใน กลุ่มมือและเครื่องมือประเมินคุณภาพครู กลุ่มตัวอย่างเป็น เอกสาร ผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 2,520 คน ประชาชน 500 คน กรรมการประเมินโรงเรียน 24 คน นักวิชาการ 45คน ครู 1,214 คนศึกษานิเทศก์ 60 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนามาตรฐานคุณภาพวิชาชีพและตัวบ่งชี้ การปฏิบัติงานของครู จำแนกระดับคุณภาพได้เป็น 4 ระดับ ทั้งนี้จะไม่มีการนำคุณภาพแต่ละตัวบ่งชี้มาจัดกระทำเป็นคะแนนรวม เนื่องจากต้องการให้มาตรฐานคุณภาพที่จัดทำขึ้นสามารถนำไปใช้เพื่อการประเมินภายใน อันเป็นหลักของการประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง ผลการสำรวจระดับคุณภาพของครูตามมาตรฐานที่ยก่างขึ้น พบว่า ครู อาจารย์ ทุกสังกัดจะมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน แสดงให้เห็นว่ามาตรฐานคุณภาพที่จัดทำขึ้นสามารถจัดทำเป็นมาตรฐานเดียวกัน สถานศึกษาที่นำไปใช้สามารถปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของตนเองได้ ผลการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพครูและผู้บริหาร พบว่า ผู้เข้าประชุมมีความเห็นสอดคล้องทุกสังกัด มาตรฐานคุณภาพครู / ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สังเคราะห์ประกอบด้วย 9 มาตรฐาน ดังนี้ 1) สุขภาพกายและสุขภาพจิต 2) จิตใจมุ่งมั่นและศรัทธาต่อการประกอบอาชีพครู 3) ความรู้ในเนื้อหาวิชา ความรู้วิชาครู และความรู้ด้านอื่นๆที่จำเป็น 4) ทักษะที่จำเป็นสำหรับคนยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูและวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี 6) สมรรถภาพด้านการสอน 7) สมรรถภาพด้านการบริหารจัดการ(สำหรับครู) หรือ สมรรถภาพด้านการบริหารจัดการ(สำหรับผู้บริหาร) 8) วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ 9) การพัฒนาตนเองและสถานศึกษาวิชาชีพและชุมชน / สังคม

2. ผลการออกแบบระบบประเมินคุณภาพภายใน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่เหมาะสมจะประเมินครูมากที่สุดคือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานศึกษา ผู้ที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุดคือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ในการประเมินคุณภาพครูและผู้บริหารควรรอถึงเกณฑ์มาตรฐานเปรียบเทียบกันเองในเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยละ 80 ของ

ผู้ตอบเห็นด้วยกับการใช้การทดสอบกับตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับความรู้ ร้อยละ 65 ของผู้ตอบเห็นว่าควรให้นำหนักกับกระบวนการปฏิบัติงานและผลผลิตที่เกิดกับผู้เรียนอย่างเท่าเทียมกัน

การวิจัยนี้ให้ผลผลิต 2 ส่วน ดังนี้ ผลผลิตส่วนที่ 1 คือ ระบบประเมินคุณภาพภายในสำหรับครูและผู้บริหาร ประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบการเตรียมและพัฒนาคู เข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ 2) ระบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานครู 3) ระบบนิเทศวินิจฉัยกำกับกรปฏิบัติงานครู 4) ระบบพัฒนาคู 5) ระบบตอบแทนครู ผลผลิตส่วนที่ 2 คือ คู่มือผลการทดลองใช้กับสถานศึกษานำร่อง พบว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นสามารถให้ข้อมูลที่แสดงผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคลและระดับสถานศึกษา รายงานผลการประเมินจะสามารถแสดงจุดแข็งจุดอ่อน ของครูและผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้องเห็นว่า ระบบดังกล่าวมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคูในระดับมาก

ศุภัญญา แซ่มซ้อย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์หมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษามโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 72 โรงเรียนได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกโรงเรียนออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ 1) โรงเรียนที่มีมโนทัศน์และการปฏิบัติงานระดับสูง 2) โรงเรียนที่มีมโนทัศน์สูงแต่การปฏิบัติงานระดับต่ำ 3) โรงเรียนที่มีมโนทัศน์ต่ำแต่มีการปฏิบัติงานในระดับสูง 4) โรงเรียนที่มีมโนทัศน์และการปฏิบัติงานระดับต่ำ สรุปผลการวิจัยออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การวิจัยเชิงปริมาณ และ การวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ 1) จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับมโนทัศน์และการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา พบว่า มีโรงเรียนรูปแบบต่างๆ ดังนี้ (1) โรงเรียนรูปแบบที่ 1 เป็นโรงเรียนที่มีมโนทัศน์และการปฏิบัติงานระดับสูง จำนวน 13 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 21 รูปแบบที่ 2 เป็นโรงเรียนที่มีมโนทัศน์สูงแต่การปฏิบัติงานระดับต่ำ รูปแบบที่ 3 เป็นโรงเรียนที่มีมโนทัศน์ต่ำแต่มีการปฏิบัติงานระดับสูง รูปแบบที่ 4 เป็นโรงเรียนที่มีมโนทัศน์และการปฏิบัติงานในระดับต่ำ จำนวน 16 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 26 โดยโรงเรียนรูปแบบที่ 1 ซึ่งจัดว่าได้ว่าเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในระดับสูง พบว่า เป็นโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน 900 คนขึ้นไปและเกือบครึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 46 เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินภายนอกแล้ว สำหรับโรงเรียนในรูปแบบที่ 4 ซึ่งจัดว่าเป็นโรงเรียนที่ประสบ

ผลสำเร็จในระดับต่ำ พบว่า เป็นโรงเรียนโรงเรียนขนาดกลางอยู่ในจังหวัดภาคใต้ 2) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาจำแนกตามภูมิภาคและขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนในแต่ละภูมิภาคและแต่ละขนาดมีมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาของโรงเรียน 2 กลุ่ม คือโรงเรียนที่เคยและไม่เคยผ่านการประเมิน พบว่า โรงเรียนที่ 2 กลุ่ม มีมโนทัศน์ในการประเมินผลภายในไม่แตกต่างกัน แต่มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่เคยผ่านการประเมินภายนอกมาแล้วมีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนที่ไม่เคยผ่านการประเมินภายนอกจาก สทศ.

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษา สามารถจำแนกตามสภาพการปฏิบัติงานได้ 2 รูปแบบ ซึ่งมีข้อค้นพบ ดังนี้ โรงเรียนรูปแบบที่ 1 มีการวางระบบประเมินผลภายในสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ (1) การเตรียมการประเมินผลภายในสถานศึกษา (2) การวางแผนประเมินผลภายในสถานศึกษา (3) การปฏิบัติงานตามแผน (4) การตรวจสอบการปฏิบัติงาน (5) การปรับปรุงการปฏิบัติงาน (6) การรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา และการวางระบบประเมินทั้ง 6 ขั้นตอน มีการประชุมวางแผนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย โรงเรียนรูปแบบที่ 2 มีการวางระบบประเมินผลภายในสถานศึกษาทั้ง 6 ขั้นตอน เหมือนกันกับโรงเรียนในรูปแบบที่ 1 แต่การวางแผนเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยที่บุคลากรในโรงเรียนทุกคนไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผน ซึ่งส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จในระดับต่ำ

โดยสรุป การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ส่วนมากเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผลของการวิจัยชี้ให้เห็นว่า บุคลากรในโรงเรียนได้ให้ความสนใจที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในทุกด้าน แต่ผลของการปฏิบัติงานของสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติเป็นเรื่องใหม่ ครูส่วนมากยังไม่เข้าใจทิศทางในการพัฒนางานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน ส่วนการวิจัยที่เกี่ยวข้องการวางระบบประเมินภายในสถานศึกษา ชี้ให้เห็นว่า การกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การสร้างเครื่องมือประเมินผลภายใน การสร้างคู่มือปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ระดับคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีข้อค้นพบที่สำคัญคือ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นดำเนินการโดย การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนทุกคนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย ส่วนโรงเรียนที่

ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับต่ำนั้น ส่วนมากเป็นการวางแผนที่เป็นผลมาจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยบุคลากรในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งสองรูปแบบนี้จึงแตกต่างกัน

7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

กรณีการ ประจบทรัพย์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การมีส่วนร่วมอนุรักษ์แม่น้ำท่าจีนของสมาชิกสภาตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์แม่น้ำท่าจีนของสมาชิกสภาตำบล และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์แม่น้ำท่าจีนของสมาชิกสภาตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกสภาตำบลส่วนน้อย มีความตระหนักต่อปัญหามลพิษทางน้ำ ปัญหาการอนุรักษ์ และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน

เจ็ดศักดิ์ ชูมนุม (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศโดยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงยุทธศาสตร์ของโรงเรียนในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ วิธีการหลักคือการเข้าไปมีส่วนร่วมกับกระบวนการหลักของชุมชนเพื่อรับฟังปัญหาและสนองตอบต่อเป้าหมายของชุมชนผลกระทบนิเทศและวิจัย ปรากฏว่า ชุมชนได้มีความรู้สึกที่ดีขึ้นต่อโรงเรียนและการจัดการศึกษาของโครงการ โดยสังเกตจากการแสดงออกในทางที่ดีของสมาชิกในชุมชน การให้ข้อเสนอแนะการบอกกล่าว การร่วมมือในการปรับปรุงโรงเรียน และจัดกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นกระบวนการของการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์โรงเรียน

นริศ ธนประสพ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าชายเลนของประชาชนในท้องถิ่น” ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าชายเลนในระดับน้อยทั้งในลักษณะการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนการอนุรักษ์ และลักษณะการมีส่วนร่วมในรูปแบบการอนุรักษ์

บำเพ็ญ เขียวหวาน (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เรื่องการมีส่วนร่วมขององค์กรชาวบ้านในการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพังงา ทำการวิจัยใน 5 หมู่บ้าน ในจังหวัดพังงาเป็นเวลา 2 ปี เพื่อกระตุ้นให้เกิดองค์กรชาวบ้านโดยใช้กิจกรรมต่างๆเป็นสื่อ ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการรวมตัวและการดำเนินกิจกรรมขององค์กรที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านต่างๆมีฐานมาจากกิจกรรมเดิมในหมู่บ้าน การดำเนินการขององค์กรส่วนใหญ่จะมีผลต่อด้านเศรษฐกิจของชาวบ้านค่อนข้างชัดเจน คือทำให้ชาวบ้านมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีผลด้านพัฒนาทรัพยากรในชุมชน องค์กรที่เกิดขึ้นบางองค์กรมีบทบาทในการทำให้เกิดการพัฒนา

ทรัพยากรในชุมชนเป็นอย่างมากและยังพบว่าการพัฒนาทรัพยากรในชุมชนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาด้านรายได้และเศรษฐกิจของชาวบ้าน นอกจากนี้ยังพบว่า ทุกๆองค์กรที่เกิดขึ้นมีการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านสังคมในชุมชน

บุญศรี พรหมมาพันธุ์และคณะ (2547 : บทคัดย่อ) เรื่อง การพัฒนาเครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ระบบคิดตามประเมินผลการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระบบการประเมินตนเองประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้ 1) การสร้างความตระหนักให้บุคลากรในหน่วยงาน 2) การเตรียมความพร้อมของบุคลากร 3) การวางแผนการประเมิน 4) ขั้นตอนการประเมิน 5) การเขียนรายงานและการเผยแพร่ 6) การนำผลการประเมินไปใช้

เพ็ญศรี รัตนะ (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของกรมพัฒนาชุมชน ” ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอุบลราชธานี โดยมี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะและระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของกรมการพัฒนาชุมชนจากประชากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันคือ ปัจจัยด้านการถือครองที่ดิน การเป็นสมาชิกกลุ่ม การเป็นอาสาสมัคร การรับรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมของประชาชน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมใจ เข้มเจริญ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้” ศึกษากรณีตำบลสระเอียบ อำเภอสอง จังหวัดแพร่ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนคือ ปัจจัยส่วนตัว เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น อาชีพ รายได้ จำนวนที่ดินที่ใช้ประโยชน์ เชื้อเพลิงในการหุงต้ม อาหาร ปัจจัยเรื่องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ ความคิดเห็น การได้รับข่าวสาร และการเห็นพ้องต้องกันของเพื่อนบ้านในการอนุรักษ์ป่าไม้ จะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความถี่ที่ได้รับข่าวสาร โอกาส และความสามารถของผู้รับด้วย

วลัยภรณ์ คาวสุวรรณ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมบึงขุนทะเล” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในระดับต่ำ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมน้อย

สุริยา ยีฮุน (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ในระบบป่าชุมชน” ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลศรีสะเกษ อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา โดยการพิจารณา จากผลการศึกษาวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว พบว่า ระดับการศึกษา จำนวนที่ดิน การใช้ประโยชน์จากป่าชุมชน และการเป็นสมาชิกกลุ่มในชุมชนที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดความแตกต่างกันในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่าชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับบ้านที่อาศัยที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่าชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยด้านอื่นๆ พบว่า การได้รับข่าวสารความรู้ และความภาคภูมิใจเกี่ยวกับป่าชุมชน และปัจจัยภายนอกด้านอื่นๆ เช่น การสนิทสนมกับพระสงฆ์ การเกรงใจต่อกำนันผู้ใหญ่บ้านการให้ความสนใจในนโยบายด้านป่าไม้ของรัฐ และการได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่แตกต่างกัน ได้ก่อให้เกิดความแตกต่างกันในการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยต่างๆที่สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดการป่าชุมชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับป่าชุมชน ปัจจัยรองลงมาได้แก่ การเป็นสมาชิกกลุ่มของชุมชน การสนิทสนมกับพระสงฆ์ การสนใจในนโยบายด้านป่าไม้ของรัฐ การศรัทธาในพระสงฆ์ จำนวนที่ดินทำกิน ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในป่าชุมชน และประเภทการถือครองที่ดิน ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่าชุมชนได้ร้อยละ 51.9

สถาพร อธิพิงษ์ (2539: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการอนุรักษ์ป่าชายเลน “ พบว่า ตัวแปรอายุ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่อาศัยในท้องถิ่น ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง อาชีพ สถานภาพในสภาตำบล การมีตำแหน่งอื่นในชุมชน ประสบการณ์ที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ป่าชายเลน และความรู้การอนุรักษ์ป่าชายเลน จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัจชัย สุทธิพันธุ์วิหาร (2539: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อปัญหามลพิษทางน้ำจากชุมชน” กรณีศึกษาเทศบาลเมืองภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับผลกระทบและแนวทางป้องกันแก้ไข ปัญหามลพิษทางน้ำจากชุมชน เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและระดับความต้องการการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่า โรงแรม ภัตตาคาร และร้านอาหารเป็นต้นเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดปัญหามลพิษทางน้ำ ส่วนแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นดีที่สุดคือประชาชนทุกคนจะต้องร่วมมือกันป้องกันและแก้ไขปัญหาในบ้านเรือนเป็นอันดับแรก ส่วนผลการศึกษากิจกรรมที่ประชาชนมีส่วนร่วม 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมแยกเศษอาหาร

ออกจากภาชนะก่อนนำไปล้าง กิจกรรมการทิ้งขยะมูลฝอยในถังขยะ กิจกรรมการประหยัดน้ำ กิจกรรมการทำความสะอาดแหล่งน้ำ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง โดยเฉพาะกิจกรรมทำความสะอาดแหล่งน้ำประชาชนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

สุพรรณ ฦ บางช้าง และคณะ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์กรชุมชน จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นโครงการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ดำเนินการในสามหมู่บ้าน ระหว่าง พ.ศ. 2538-2541 โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาองค์กรชุมชนให้มีลักษณะการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วม ผลการศึกษาระยะแรก เป็นการเสนอให้ผู้นำและสมาชิกองค์กรชุมชนในหมู่บ้านพิจารณาสรุปข้อเท็จจริงของสถานการณ์ ร่วมวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและร่วมพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาโดยชาวบ้านต้องการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ การผลิตและการจำหน่ายผลผลิตมากที่สุด และยอมรับว่าการพัฒนาศาสนาและวัฒนธรรมมีคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน ตลอดจนองค์กรและชุมชน เป็นการสอนความต้องการของชาวบ้านด้าน เศรษฐกิจ ส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง ในหลายวิธีการรวมกลุ่มจำหน่ายผลผลิตแก่ผู้บริโภคโดยตรง และในด้านศาสนาและวัฒนธรรมได้ร่วมจัดกิจกรรมงานวันสำคัญทางศาสนาและประเพณี เน้นสารธรรมที่สามารถนำมาปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวัน ผลการปฏิบัติทำให้ชาวบ้านฟื้นฟูประเพณีที่เคยมีมาแต่ได้สูญหายไปจากหมู่บ้านนานแล้วให้มีขึ้น

ผลการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กับองค์กรด้านเศรษฐกิจและองค์กรด้านศาสนา วัฒนธรรม ได้ข้อรู้ที่สำคัญว่า องค์กรชุมชนหรือกลุ่มรวมตัวของชาวบ้านเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในชุมชนที่ศึกษา มีลักษณะและศักยภาพที่แตกต่างกัน 3 แบบ คือ 1) องค์กรชุมชนแบบธรรมชาติที่เกิดจากการริเริ่มและการดำเนินการของชาวบ้านเอง มีศักยภาพในการพึ่งตนเอง และมีส่วนร่วมมากที่สุด 2) องค์กรที่เกิดจากความต้องการของชาวบ้าน โดยได้รับการสนับสนุนโดยองค์กรเอกชนภายนอกมีศักยภาพรองลงมา 3) องค์กรที่รัฐจัดตั้งขึ้นมีศักยภาพน้อยที่สุด

มานี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ และคณะ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียน ครอบครั้ว โรงเรียนและชุมชนผ่านกระบวนการสิ่งแวดล้อมศึกษา ที่โรงเรียนบ้านไผ่ล้อม ตำบลไผ่หูช้าง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม กลุ่มเป้าหมายคือนักเรียน ประชาชน โรงเรียน และชุมชน โดยมีกิจกรรมเพื่อดำเนินการ 3 โครงการ คือ โครงการโรงเรียนสีเขียว โครงการควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม และโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมชุมชน ใช้เวลาในการวิจัยปฏิบัติการ 6 เดือน ผลการวิจัยปรากฏว่า ครู นักเรียน

ผู้ปกครอง ประชาชน และข้าราชการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นอย่างดี จากผลการประเมิน พบว่า หลังจากการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมของนักเรียนและประชาชน ด้านสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตดีขึ้นทุกด้านเมื่อ เปรียบเทียบกับก่อนการดำเนินงานตามโครงการและส่งผลกระทบต่อเนื่องภายหลัง จากที่นักวิจัยถอนตัวออกจากโรงเรียนและชุมชนที่ทำการวิจัย

มารีสา โกเศษะโยธิน (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ในการพัฒนาอาชีพด้วยวิธีเกษตรธรรมชาติและการจัดการด้าน ธุรกิจชุมชนแบบพึ่งพาตนเองของประชาชนที่อาศัยในหมู่บ้านทับทิมสยาม 02 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพด้วยวิธีเกษตรธรรมชาติผ่านกระบวนการวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และศึกษาแนวทางในการจัดการธุรกิจชุมชนแบบพึ่งพาตนเองของ เกษตรกรที่อาศัยในหมู่บ้านบริเวณโครงการทับทิมสยาม 02 ตำบลคลองไก่อเลื้อย อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว ประชากรและกลุ่มอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ในอำเภอคลองหาด จำนวน 8 คน ผู้นำ ชุมชน จำนวน 8 คน และ เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 20 คนได้จากการคัดเลือกแบบ เจาะจง เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสัมภาษณ์แนวลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม และแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ทุกฝ่ายที่ร่วมโครงการมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีการเรียนรู้ และช่วยเหลือกันในการพัฒนาอาชีพ เมื่อกระบวนการวิจัยสิ้นสุดลง เกษตรกรมีทักษะในการ ปฏิบัติด้านเกษตรธรรมชาติเพิ่มมากขึ้นโดยประเมินผลตามสภาพจริง ครั้วเรือนเกษตรกรมีการ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมในเชิงบวก มีการลดการใช้สารเคมีการเกษตรมี การใช้สมุนไพรในการกำจัดศัตรูพืชและมีการใช้ปุ๋ยหมักทดแทนปุ๋ยเคมีเพิ่มมากขึ้น และพบว่า เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการมีความต่อเนื่องในการดำเนินการ โดยการปลูกผักด้วยวิธีเกษตร ธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง มีการขยายพื้นที่การปลูกผักเกษตรธรรมชาติและเพิ่มชนิดผักที่ปลูก มีการ วางแนวทางในการจัดการด้านธุรกิจชุมชนแบบพึ่งพาตนเองอย่างเป็นรูปธรรม มีการรวมกลุ่มทำปุ๋ย หมักใช้และจำหน่าย

อรวรรณ เกตุแก้ว (2548 : บทคัดย่อ) ได้พัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพการดูแลสุขภาพ ผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้านสำหรับทีมสุขภาพ โดยวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ซึ่งมี วัตถุประสงค์เพื่อที่จะพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพการดูแลสุขภาพผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้านสำหรับทีมสุขภาพ และเพื่อประเมินผลการใช้ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในพื้นที่การวิจัย 2 พื้นที่ คือ พื้นที่รับผิดชอบของสถานีอนามัยวิหารประชา ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ คือ 1) ก่อนระยะ ดำเนินการ 2) ระยะดำเนินการกำหนดตัวชี้วัด 3) ระยะนำตัวชี้วัดไปทดลองใช้ในพื้นที่ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยมี 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้าน 2) กลุ่มผู้ดูแล 3) กลุ่ม

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ชุมชนแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เจาะลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสนทนากลุ่ม (Focus group) ผลการวิจัย พบว่า ตัวชี้วัดคุณภาพการดูแลสุขภาพผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้านของพื้นที่ทำการวิจัย 2 แห่ง ได้กำหนดออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ผู้ป่วย 2) ผู้ดูแล 3) ทีมสุขภาพ 4) ผู้ป่วยและผู้ดูแล ตัวชี้วัดนอกเขตเทศบาลมี 15 ตัวชี้วัด แบ่งเป็นด้านผู้ป่วย 8 ตัวชี้วัด ผู้ดูแล 3 ตัวชี้วัด ทีมสุขภาพ 3 ตัวชี้วัด ส่วนผู้ป่วยในเขตเทศบาล 21 ตัวชี้วัด แบ่งเป็นด้านผู้ป่วย 13 ตัวชี้วัด ด้านผู้ดูแล 4 ตัวชี้วัด ด้านทีมสุขภาพ 3 ตัวชี้วัด ด้านผู้ป่วยและผู้ดูแล 1 ตัวชี้วัด ผลการประเมินการใช้ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของกกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้าน กลุ่มผู้ดูแล กลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในการพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพการดูแลสุขภาพผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้านทั้ง 2 พื้นที่ มีข้อค้นพบดังนี้ 1) ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า มีความพึงพอใจในการดูแลสุขภาพผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้านตามตัวชี้วัดในระดับมาก 2) ความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้านของกลุ่มเป้าหมายโดยรวม พบว่า มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะพอที่จะเป็นแกนนำต่อไปได้ ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นชาวบ้านไม่ได้รับการฝึกทักษะอินดิจะร่วมมือกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ต่อไปในอนาคต 3) พฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและชาวบ้านให้ความร่วมมือ มีความกระตือรือร้น มีพัฒนาการตามตัวชี้วัดในระดับมาก 4) กลุ่มเป้าหมายมีแนวโน้มในการนำตัวชี้วัดไปใช้จริงในอนาคต 5) ผู้ที่นำตัวชี้วัดไปใช้เห็นว่าตัวชี้วัดมีความเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งด้านความสำคัญของตัวชี้วัดและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

จากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยโดยการมีส่วนร่วมและการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม(PAR) พอสรุปได้ว่า กระบวนการสำคัญของการวิจัยจะต้องประกอบด้วยความร่วมมือกันระหว่างผู้วิจัยและประชากร เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของประชากรและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันกับประชากร โดยการประชุมอภิปรายกลุ่ม (Focus Group) การพูดคุย การสนทนากลุ่มย่อย ร่วมกันกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา ร่วมกันวางแผนดำเนินงาน และดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งการกำกับ ติดตามประเมินผลร่วมกับประชากรทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมจะมีผลต่อประชากรทั้งในด้านการศึกษาวิจัยและการพัฒนา ประชากรกลุ่มเป้าหมาย การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของ ประชากรให้ดีขึ้นจากเดิม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เจตคติ พฤติกรรมการศึกษา และสิ่งแวดล้อม ทำให้ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผลของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม(PAR) สามารถสนองตอบด้านการพัฒนาคน พัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ พัฒนาองค์กร ประชากร กลุ่มเป้าหมายจะเกิดความตระหนักในภารกิจ มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม(PAR) เป็นการวิจัยและพัฒนาแบบยั่งยืน

7.3 งานวิจัยต่างประเทศ

Mensah Dartey, Virgil Nunya (2004 : Full Citation & Abstract) ได้ทำการรณรงค์ต่อต้าน HIV / AIDS ในกานา โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) กลุ่มผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย Kwame Nkrumah ในรัฐ Kumasi กลุ่มเป้าหมาย เป็นประชากรทั้งประเทศโดยไม่จำกัดเพศและวัย การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันและยับยั้งการแพร่ระบาดของเชื้อ HIV ในกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเจ้าหน้าที่ระดับสูงของรัฐและสถาบันจัดระเบียบทางสังคมเห็นว่ามีความไม่เหมาะสมในทางสร้างสรรค์ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของ คนหนุ่มสาวในประเทศกานา ซึ่งแนวทางการอบรมสั่งสอนด้านการศึกษา จริยธรรม ประเพณี ไม่สามารถมีอิทธิพลเหนือกลุ่มคนหนุ่มสาวได้เลย คำสอนของคนสูงอายุไม่ได้รับการเอาใจใส่ เกี่ยวกับพฤติกรรมสำส่อนทางเพศ ความคิดเห็นของคนหนุ่มสาวโน้มเอียงไปในทางคิดทำนองคลองธรรม มีการโต้แย้งทางความคิดที่รุนแรงระหว่างผู้เสนอให้ใช้ถุงยางอนามัย และกลุ่มผู้เคร่งศาสนา การศึกษาครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการริเริ่มของคนหนุ่มสาวในประเทศกานา ซึ่งนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัย Kwame Nkrumah ในรัฐ Kumasi ได้รณรงค์ต่อต้านการระบาดของโรค HIV / AIDS โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) จากเดือนมกราคม 2002 ถึงเดือน ธันวาคม 2002 รูปแบบการแก้ปัญหาการติดเชื้อ AIDS มี 3 แนวทาง คือ 1) แก้ปัญหาโดยการวางแผน 2) แก้ปัญหาโดยใช้เทคนิค 3) แก้ปัญหาโดยใช้วัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การแทรกแซงผู้ติดเชื้อให้ตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมจะนำไปสู่ความสำเร็จตามความต้องการที่เหมาะสมของคนหนุ่มสาว รวมทั้งจากแนวคิดการจัดทำโครงการ และการวางแผนร่วมกันกับสถาบันทางศาสนาต่างๆในประเทศที่พัฒนาระบบสารสนเทศและการเข้าถึงวัฒนธรรมเฉพาะถิ่น เมื่อความรู้ข่าวสารได้รับรู้ในทางที่ถูกที่ควรรวมทั้งมาตรฐานทางสังคม และมีการดำเนินงานตามโครงการ โอกาสที่จะหยุดการแพร่เชื้อ HIV / AIDS ก็มีโอกาสนประสบความสำเร็จในระดับสูง การเผยแพร่ข่าวสารสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับสาเหตุการแพร่โรค การป้องกัน การมีส่วนร่วมในการรณรงค์แก้ปัญหาเพื่อยับยั้ง HIV / AIDS ซึ่งครอบคลุมประชากรทั้งประเทศ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้ พบว่า 1) ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนหนุ่มสาว มีความพึงพอใจในระดับมากที่ได้รับคำแนะนำในการป้องกัน และยับยั้งการแพร่ระบาดของเชื้อ HIV ส่วนกลุ่มอื่นอยู่ในระดับปานกลาง 2) พลวัต ด้านความรู้ความเข้าใจในการป้องกันเชื้อ HIV พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันเชื้อ HIV เป็นอย่างดี 3) พฤติกรรมด้าน เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจไปยังกลุ่มเป้าหมายทั่วประเทศและการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีพลวัตในการใช้ PAR เป็นแนวทางการรณรงค์ต่อต้าน HIV / AIDS ทั่วประเทศ และนำวิธีการการป้องกันเชื้อเอชไอวีไปใช้ในชีวิตประจำวันในระดับมาก

4) ผลการณรงค์ต่อต้าน HIV/AIDS พบว่า สามารถยับยั้งการระบาดของเชื้อ HIV ได้ในระดับที่น่าพอใจ ทั้งนี้ในการณรงค์ได้รับความร่วมมือในการเผยแพร่ข้อมูลจากผู้ติดเชื้อ และเจ้าหน้าที่อนามัย เป็นอย่างดี การริเริ่มณรงค์ด้วยการใช้ PAR จะช่วยให้เกิดการร่วมมือด้วยการมอบอำนาจ การตัดสินใจด้วยตัวเองในด้านที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ วิธีการแก้ปัญหา การเมือง อารมณ์และความรู้สึก การใช้ความคิด กลุ่มเพื่อน และเทคนิคการมีส่วนร่วมโดยวิธีอื่นๆ อย่างไรก็ตาม ก็มีการร่วมมือกันของคนหนุ่มคนสาว ผู้สูงอายุจะช่วยกันสืบเสาะหาแนวทางแก้ปัญหาเอคส์ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ การจัดทำ นโยบาย แผนงาน โครงการ และเป้าหมายที่รับประกันความปลอดภัยจากเอคส์ เป็นต้นว่า โครงการปฏิบัติ กระบวนการแนะนำ การให้กำลังใจ การเปลี่ยนความคาดหวังของมาตรฐานทางสังคม

William, Foote & Whyte (1991 : Full Citation & Abstract) ได้นำเสนอโครงการวิจัยแบบ PAR เพื่อใช้ในบริษัท Xerox ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี 1979 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อลดค่าใช้จ่าย ของบริษัทเพื่อรักษาและเพิ่มผลผลิต และเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของการทำงาน โดยการว่าจ้าง Mr. Peter Lazes เป็นที่ปรึกษาและทำการวิจัย โดยการจัดตั้งคณะผู้วิจัยได้ศึกษาค่าใช้จ่ายและแนวทางการลดค่าใช้จ่ายแต่ยังคงให้ผลผลิตเท่าเดิม โดยการจัดทำเค้าโครงการวิจัยเพื่อปฏิรูประบบการทำงานของบริษัท ที่เน้นการนำเอาคนงานมามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง Lazes ได้ใช้เวลาประมาณ 1 เดือนเพื่อสะท้อนปัญหาของบริษัท เขาใช้เวลา 2 ปีในการทำงานร่วมกับผู้จัดการและคนงาน เขาได้เสนอแนวคิดโดยการอภิปรายปัญหาร่วมกับสหภาพแรงงาน และผู้บริหารของบริษัท ด้วยการสอบถาม สัมภาษณ์ ผลของการอภิปรายนำไปสู่การตัดสินใจปฏิรูประบบการทำงานของบริษัทร่วมกัน ในระหว่างที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีการประชุมร่วมกันทุกฝ่ายทุก 1- 2 สัปดาห์เพื่ออภิปรายสรุปสภาพปัญหา และสัมภาษณ์คนงานจากแผนกต่างๆที่มีประสบการณ์ทำงานสูงและหน้าที่การงานแตกต่างกันแผนกละ 6 คน คณะผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์เครื่องจักร การไหลของงาน ค่าใช้จ่าย การทบทวนการทำงาน กฎระเบียบการทำงาน การรับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้น คณะทำงานไม่ได้จำกัดข้อค้นพบที่เป็นข้อจริงเท่านั้น แต่ได้นำเอาข้อจริงไปกำหนดมาตรฐานในการทำงาน ความสำเร็จของคณะผู้วิจัย ทำให้ผู้บริหารและคนงานตกลงกันได้ว่า ในอนาคตถ้าผลการทำงานลดลงเนื่องมาจากการแข่งขันสามารถปลดคนงานออกได้ ผู้บริหารและสหภาพแรงงานต้องดำเนินการร่วมกันเมื่อจะปลดคนงานออกจะต้องให้ความยุติธรรมกับคนงานเหล่านั้น

ผลของการนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) มาใช้ ในบริษัท Xerox ที่ปรึกษาบริษัททำหน้าที่เพียงสนับสนุนและเป็นผู้ร่วมอภิปราย เป็นผู้นำกระบวนการวินิจฉัยปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา แต่เขาไม่ได้บอกว่าจะสิ่งใดที่คนงานควรทำหรือไม่ควรทำ

เหมือนกับที่ปรึกษาคนก่อนๆ แต่เป็นการนำเสนอเพื่อที่จะให้คนงานวิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวของเขาเอง เขาได้ฝึกคณะผู้วิจัย วิเคราะห์ปัญหา สืบค้นหาข้อจริงของปัญหารวมทั้งการจัดองค์กร และการเขียนรายงานด้วยตนเอง กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้ถูกนำมาใช้ในการเรียนรู้ขององค์กรซึ่ง ผู้บริหาร คนงาน สหภาพแรงงาน และที่ปรึกษาต่างๆ ก็เรียนรู้ซึ่งกัน และกัน คณะผู้วิจัยแบบ PAR นำไปสู่การแก้ปัญหาของบริษัท Xerox ประสบผลสำเร็จบุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจที่ดี ให้เกียรติเคารพ ไว้วางใจซึ่งกันและกันทุกฝ่าย

โดยสรุป จากการทบทวนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) พบว่า วิธีการวิจัยของ PAR ส่วนใหญ่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลหรือองค์กรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ยังใช้การวิจัยแบบ PAR เพื่อการพัฒนางานในโครงการต่างๆ การศึกษาผลสัมฤทธิ์ ของการดำเนินงานการกำหนดรูปแบบหรือการกำหนดสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป สำหรับในกรณีของภาคเอกชน นอกจากจะวิจัยเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรแล้วยังวิจัยเพื่อการลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิตของบริษัท โดยการเน้นให้คนในชุมชนหรือในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นการวิจัยจนถึงขั้นประเมินผล โดยให้สมาชิกขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยกับนักวิจัยภายนอกและนักพัฒนาชุมชนหรือผู้บริหารของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยแบบ PAR การดำเนินการจะต้องผสมผสานระหว่างนักวิจัย นักพัฒนาและประชากรทั้งสามส่วนจะต้องมีบทบาทเท่ากัน เพื่อที่จะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทางที่ดีขึ้นโดยประชากรภายในองค์กรเอง ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงโดยการสั่งการจากระดับสูง หรือจากบุคคลภายนอก ซึ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม(PAR) นี้ นักวิจัยมีฐานะเป็นเพียงผู้จุดประกายและกระตุ้นพลังในตัวในองค์กร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ไปในทิศทางที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้รูปแบบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ซึ่งเป็นการวิจัยร่วมกันระหว่างคณะครูในโรงเรียนกับผู้วิจัย เพื่อศึกษาค้นคว้า สังเคราะห์รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ ตำบลนาสินวน อำเภอ พัคคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัย เป็นดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
 - 2.1 สร้างความตระหนักในการพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่
 - 2.2 วางแผนและเตรียมการ
 - 2.3 จัดทำเอกสาร คู่มือสนับสนุนการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ดำเนินการพัฒนางานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
 - 2.5 ประเมินความก้าวหน้าและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 - 2.6 ประเมินสรุปผลการปฏิบัติงานครูตามระบบประเมินการปฏิบัติงานของ

ครูผู้สอน

3. การประเมินประสิทธิภาพและพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมายจากการนำระบบประเมินไปใช้
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ในงานวิจัยนี้ ประชากรเป็นข้าราชการครู พนักงานของรัฐ โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในงานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครู พนักงานของรัฐโรงเรียน บ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2548 - 2549 จำนวน 18 คน เป็นผู้ร่วมกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เป็นผู้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติการ และให้ข้อมูล ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.3 กลุ่มผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

1.3.1 กลุ่มเป้าหมาย เป็นครูผู้สอน พนักงานของรัฐ และผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 18 คน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 1) ครูผู้สอนระดับปฐมวัย | จำนวน 2 คน |
| 2) ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา | จำนวน 10 คน |
| 3) ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น | จำนวน 5 คน |
| 4) ผู้อำนวยการสถานศึกษา | จำนวน 1 คน |

จำนวนครู / ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานของรัฐทั้ง 18 คนนี้ เป็นกลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้ร่วมวิจัย ที่ร่วมกันพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแบบมีส่วนร่วม (PAR) เป็นแหล่งข้อมูล เป็นผู้วิพากษ์เครื่องมือโดยการประชุมอภิปรายกลุ่ม (Focused Group) และเป็นผู้นำระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ไปใช้ในการพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ ในส่วนของผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น ทำหน้าที่ทั้งเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมิน ผู้นิเทศงาน ผู้ตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานครู และเป็นครูผู้สอนเนื่องจากได้ทำหน้าที่สอนในรายวิชาพระพุทธศาสนาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3

1.3.2 กลุ่มผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายนาสีนวนลการแอนด์ก้ามปูลานสะแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 13 คน กลุ่มผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน จำนวน 13 คนนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเดียวกัน มีลักษณะงานเหมือนกัน เป็นผู้ผ่านการประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนต่อเนื่องกันมาเป็นเวลานาน ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือ เพื่อให้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ในฐานะผู้มีประสบการณ์ในการประเมินบุคลากรโดยช่วยประเมินความประเมินสอดคล้องระหว่างตัวชี้วัดกับการกิจครูผู้สอน และ ความเหมาะสมของแบบประเมิน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่ง ได้ให้ความร่วมมือด้วยความยินดี

1.3.3 กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแทนหลายฝ่าย ดังนี้

- | | |
|----------------------------|-------------|
| 1) ผู้แทนฝ่ายสงฆ์ | จำนวน 1 รูป |
| 2) ผู้แทนจากผู้นำชุมชน | จำนวน 5 คน |
| 3) ผู้แทนจากสำนักงานอนามัย | จำนวน 1 คน |
| 4) ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน | จำนวน 5 คน |
| 5) ผู้แทนครู | จำนวน 3 คน |

คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 15 คนนี้ เป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยในฐานะเป็นผู้กำกับติดตาม การดำเนินงานของโรงเรียน และมีบทบาทหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

1.4 ตัวแปร / ประเด็นที่มุ่งศึกษา

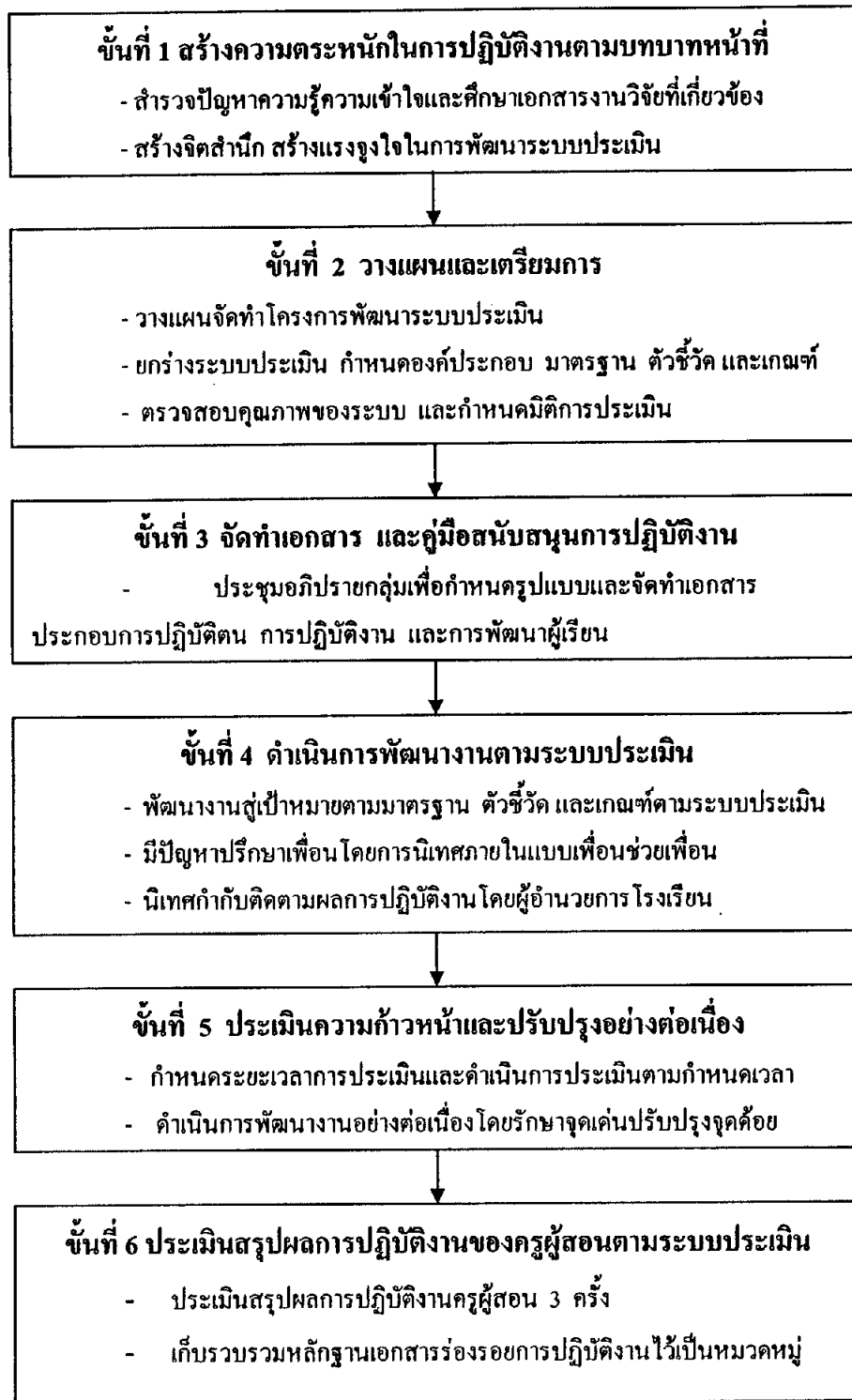
ในงานวิจัยนี้ ประเด็นที่มุ่งศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น ได้แก่ ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่สังเคราะห์ขึ้น ด้วยกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (PAR) ของคณะครู พนักงานของรัฐ โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และการพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย / ผู้ร่วมวิจัย

2. ขั้นตอนการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

การพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้ คือสร้างความตระหนัก วางแผนและเตรียมการ จัดทำเอกสารและคู่มือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ดำเนินการพัฒนาตามระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประเมินความก้าวหน้าและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ประเมินสรุปผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนตามระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 3.1 ลำดับขั้นตอนการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ขั้นที่ 1 สร้างความตระหนักในการพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่

ในขั้นตอนนี้ เป็นการสำรวจปัญหา ความต้องการ ความรู้ความเข้าใจในระบบ ประเมิน และสร้างจิตสำนึกในการพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนให้เกิดขึ้น โดยการ ประชุมอภิปรายกลุ่ม (Focused Group) ครั้งที่ 1/2548 ผลการประชุมครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1.1 สำรวจปัญหาและความต้องการจำเป็น จากการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับระบบ ประเมินที่โรงเรียนใช้อยู่ ที่ประชุมเห็นว่า สภาพปัจจุบันของระบบประเมินที่ใช้อยู่ มีลักษณะที่ไม่ เป็นระบบ ถ้ามีการประเมินแต่ละครั้งก็กำหนดตัวชี้วัดขึ้นมา เกณฑ์ที่ใช้ไม่ได้กำหนดระดับ คุณภาพของงานที่แปลงเป็นตัวเลขไว้ ผลการประเมินไม่สามารถจำแนกผลงานครูได้เด่นชัด ครู ส่วนหนึ่งจะเห็นว่าเหมาะสมเป็นธรรมดาแล้ว แต่ครูส่วนใหญ่จะเห็นว่าไม่เป็นธรรม เมื่อการประเมิน สิ้นสุดลง ผลการประเมินก็ทิ้งไป ไม่นำผลการประเมินไปพัฒนา และปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ครูผู้สอน ส่วนมากจะเน้นการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการของหน่วยงาน บังคับบัญชากำหนดขึ้น ซึ่งจะไม่นำการปฏิบัติงานตามภารกิจของครูผู้สอน

ด้านความต้องการ คณะครูส่วนใหญ่เห็นว่า ต้องการพัฒนางานตามบทบาท หน้าที่ครูผู้สอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภากำหนด โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบท ของโรงเรียน และต้องการพัฒนาผู้เรียนให้ได้เต็มเวลา เต็มหลักสูตรและเต็มศักยภาพของผู้เรียน

1.2 สำรวจสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความพร้อมที่เข้าสู่การประเมินภายนอก ผลการ สำรวจจากการประชุมสรุปได้ดังนี้ ความพร้อมที่จะเข้าสู่การประเมินภายนอก จากการสำรวจ พบว่า ครูผู้มีความพร้อม จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ผู้ที่ไม่มีความพร้อมและไม่มั่นใจ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 80

1.3 สำรวจสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการตระหนักในการพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ เกี่ยวกับเรื่องนี้ที่ประชุมได้มีการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา และ การ ประเมินตาม มาตรา 42 และมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ อภิปรายในประเด็นต่างๆ ผลการประชุมสรุปได้ดังนี้

1.3.1 การประเมินทุกวันนี้ไม่ใช่เกณฑ์ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

1.3.2 ตัวชี้วัดของมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภาไม่เป็นปรนัยวัดได้ยาก

1.3.3 เป้าหมายของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกำหนดไว้สูงเกินไป ยากที่โรงเรียน จะพัฒนางานของตนไปสู่เป้าหมายได้

1.4 สร้างการตระหนักในการพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ เป็นการสร้างจิตสำนึก สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางาน จะกำหนดจุดเริ่มต้น กำหนดขั้นตอนในการพัฒนางานอย่างไร เกี่ยวกับเรื่องนี้ ที่ประชุมมีมติดังนี้

1.4.1 การให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตามบทบาทหน้าที่ ด้วยการให้คณะครูได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จัดทำขึ้น

1.4.2 การศึกษาดูงาน โดยนำคณะครูได้ไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนบ้านเม็กคำ และโรงเรียนชุมชนนาสีนวล ซึ่งเป็นโรงเรียนที่อยู่ในท้องที่เดียวกันและเป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกมาแล้ว 2 ครั้ง เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของตนกับสภาพของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินแล้ว จะมองเห็นปัญหาของตนและเกิดความตระหนักในการพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่

ขั้นที่ 2 วางแผนและเตรียมการ

2.1 วางแผน หลังจากที่ได้พบสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของคนแล้ว ได้นำมาวางแผน และดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 ที่ประชุมอนุมัติ โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนขึ้นในโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม โดยวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

2.1.2 ยกร่างระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เกี่ยวกับเรื่องนี้ ที่ประชุมมอบให้นายประเสริฐ - พวงศรีเคน ผู้วิจัยเป็นผู้ร่างขึ้น แล้วนำเข้าสู่ที่ประชุมอภิปรายกลุ่ม (Focused Group) วิพากษ์ ในคราวต่อไป

2.2 พัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ยกร่างระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยการกำหนดองค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ จากการศึกษาาระบบประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานของคุรุสภา และมาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2547 นำมาปรับปรุงแก้ไขสังเคราะห์เข้าด้วยกัน โดยจำแนกออกองค์ประกอบเป็น 5 ด้าน 45 มาตรฐาน 125 ตัวชี้วัด แล้วนำเข้าสู่ที่ประชุมอภิปรายกลุ่ม (Focused Group) ครั้งที่ 2 / 2548 เพื่อวิพากษ์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของระบบ

2.2.2 วิเคราะห์ความเหมาะสมของระบบประเมิน โดยการประชุมอภิปรายกลุ่ม (Focused group) ครั้งที่ 2 ในวันที่ 17 กรกฎาคม 2548 เพื่อวิพากษ์องค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่ทำการร่างขึ้น หลังจากที่ได้มีการวิพากษ์ทุกประเด็นแล้วที่ประชุมเห็นว่า องค์ประกอบ มาตรฐาน และตัวชี้วัดมีมากเกินไป ที่ประชุมจึงแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมา

คณะหนึ่งเพื่อแก้ไขปรับปรุง ผลการแก้ไขปรับปรุงได้นำเข้าสู่ที่ประชุมอภิปรายกลุ่ม ครั้งที่ 3 / 2548 และที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) องค์ประกอบของระบบประเมิน ประกอบด้วย องค์ประกอบการปฏิบัติ คน มี 4 มาตรฐาน 24 ตัวชี้วัด องค์ประกอบการปฏิบัติงาน มี 9 มาตรฐาน 31 ตัวชี้วัด องค์ประกอบการพัฒนาผู้เรียน 6 มาตรฐาน 20 ตัวชี้วัด

2) องค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่สังเคราะห์ขึ้น สามารถครอบคลุมภารกิจครูผู้สอนที่ปฏิบัติอยู่ทุกองค์ประกอบ มาตรฐานและตัวชี้วัด

3) ระบบประเมินที่ผ่านการแก้ไขแล้ว เห็นว่าเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ปฏิบัติได้ง่าย สมควรนำไปใช้ได้ หากมีปัญหาเมื่อนำไปปฏิบัติจึงพิจารณาปรับปรุงแก้ไขภายหลัง

4) นำหนักคะแนนในการประเมิน ที่ประชุมมีมติให้ใช้ แบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีน้ำหนักคะแนนในการประเมิน ดังนี้

ระดับดีเยี่ยม 5 คะแนน ประเมินจาก ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา มีหลักฐานครบ

ระดับดีเด่น 4 คะแนน ประเมินจาก ถูกต้อง ทันเวลา มีหลักฐานเกือบครบ

ระดับผ่าน 3 คะแนน ประเมินจาก ถูกต้อง ทันเวลา มีหลักฐานปานกลาง

ระดับไม่ผ่าน 2 คะแนน ประเมินจาก ถูกต้อง ไม่ทันเวลา มีหลักฐานน้อย

ระดับไม่ผ่าน 1 คะแนน ประเมินจาก ถูกต้อง ไม่ทันเวลา มีหลักฐานน้อยที่สุด

5) การประเมินความเหมาะสมของระบบประเมินจากบุคคลภายนอก โดยการประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างระบบประเมินกับภารกิจครูผู้สอน สมควรให้ผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ทำการประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และตรวจสอบความตรงตามสภาพโดยวิธี Known Group ตามหลักวิชา

ประธานในที่ประชุมจึงสรุปว่าเราจะพัฒนางานในบทบาทหน้าที่ตามระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ร่วมกันพัฒนาขึ้นนี้ ส่วนการหาค่า IOC และการวิเคราะห์ค่าความตรงจาก Know Group ตามหลักวิชานั้น มอบหมายให้นายประเสริฐ พวงศรีเคน ผู้วิจัย เป็นผู้ดำเนินการ

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ดำเนินการดังนี้

2.3.1 นำระบบประเมินที่ได้ปรับปรุงแก้ไขภายหลังการประชุมอภิปรายกลุ่ม (Focused group) ครั้งที่ 3 / 2548 เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2548 ดำเนินการหาดชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมินซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายเดียวกัน จำนวน 13 คน ได้ขอความร่วมมือให้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อ

หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาและ ความสอดคล้องระหว่างระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นกับการกิจกรรมครูผู้สอน ซึ่งกำหนดให้ค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไปเป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่เหมาะสม ถ้าต่ำกว่านั้นให้ตัดทิ้ง รายละเอียดการวิเคราะห์ค่า IOC มีดังนี้

1) หากความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมิน ดังนี้

คะแนน +1 เมื่อผู้ประเมินมั่นใจว่า ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับการกิจกรรมครูผู้สอน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้เมื่อนำไปปฏิบัติ

คะแนน 0 เมื่อผู้ประเมินมั่นใจว่า ระบบประเมินที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับการกิจกรรมครูผู้สอน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ในระดับหนึ่งเมื่อนำไปปฏิบัติ

คะแนน -1 เมื่อผู้ประเมินมั่นใจว่าระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้น ไม่สอดคล้องกับการกิจกรรมครูผู้สอน ไม่มีความเหมาะสมและเป็นไปไม่ได้เมื่อนำไปปฏิบัติ

หลังจากที่ให้ผู้มีประสบการณ์ประเมินความเหมาะสมของระบบ โดยการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นกับการกิจกรรมครูผู้สอนแล้ว นำผลการประเมินที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องจากสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์

N แทน จำนวนผู้มีประสบการณ์

2.3.2 การกำหนดเกณฑ์คุณภาพของระบบประเมินในข้อใดที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป ถือว่าตัวชี้วัดนั้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงเลือกเอาตัวชี้วัดนั้นไว้ ส่วนข้อเสนอแนะที่เป็นความคิดเห็นในลักษณะคล้ายกันของผู้มีประสบการณ์หลายคน ก็นำไปแก้ไขปรับปรุงระบบประเมินต่อไป

2.3.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพของระบบประเมินจากบุคคลภายนอกมี ดังนี้

1) ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างระบบประเมินกับการกิจกรรมครูผู้สอน พบว่า ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 3 องค์ประกอบ 19 มาตรฐาน

75 ตัวชี้วัด มีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า .50 ทุกตัวชี้วัด (รายละเอียดในภาคผนวก หน้า 167)

2) ผลการทดสอบความแตกต่างของการประเมินการปฏิบัติงาน ระหว่าง Known Group กลุ่มสูงกับกลุ่มปกติ พบว่า กลุ่มสูงกับกลุ่มปกติมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เพียง 71 ตัวชี้วัดเท่านั้น ส่วนอีก 4 ตัวชี้วัดไม่มีความแตกต่างกัน (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก หน้า 170)

โดยสรุป การประเมินความเหมาะสมของระบบประเมิน ได้ดำเนินการ 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 เป็นการประเมินความเหมาะสมโดยคณะครูในโรงเรียนจากการประชุมอภิปรายกลุ่ม (Focused group) การประเมินความเหมาะสมครั้งแรกที่ประชุมเห็นว่า ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ผู้วิจัยร่างขึ้นนั้น มีองค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด มากเกินไป ที่ประชุมจึงมีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งขึ้นมาปรับปรุงแก้ไข ผลการแก้ไข ได้นำเข้าสู่ที่ประชุม ครั้งที่ 2 เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ การประเมินครั้งนี้ที่ประชุมได้ให้ความเห็นชอบและยืนยันว่า ระบบประเมินที่ร่วมกันพัฒนาขึ้นนั้น มีความเหมาะสม ครอบคลุมภารกิจครูผู้สอนทุกประการ

ครั้งที่ 2 ประเมินความเหมาะสมโดยผู้มีประสบการณ์ ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเดียวกัน ผลการประเมินความเหมาะสมเห็นว่า ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่คณะครูโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะร่วมกันพัฒนาขึ้นนั้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ครอบคลุมภารกิจครูผู้สอนทุกด้าน โดยมีค่า IOC โดยรวม มากกว่า .50 ทุกตัวชี้วัด

ครั้งที่ 3 เป็นการยืนยันความตรงจากบุคคลภายนอก โดยการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไปทดสอบกับกลุ่มที่รู้แน่ชัด 2 กลุ่ม (กลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง กับกลุ่มที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปกติ) พบว่า มีเพียง 4 ตัวชี้วัด เท่านั้นที่มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ 71 ตัวชี้วัดมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จึงสรุปได้ว่าระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่คณะครูโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะร่วมกันพัฒนาขึ้นนั้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ มีความตรงตามสภาพ สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ สามารถจำแนกประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอนได้

2.5 กำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่

2.5.1 เป้าหมายในการพัฒนางานตาม องค์กรประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้น ที่ประชุมมีมติพัฒนางานให้ผ่านเกณฑ์ ทุกคนทุกองค์ประกอบ ทุกตัวชี้วัดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3.1 เป้าหมายค่าเฉลี่ยโดยรวมในการพัฒนางานของคณะกรร ($\bar{x}_0, \bar{x}_1, \bar{x}_2$)

รายการ	เป้าหมาย
ค่าเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวม / รายองค์ประกอบ / เกณฑ์ผ่านการประเมิน (\bar{x}_0)	4.00
ค่าเฉลี่ยรายตัวชี้วัด / เป้าหมายของการพัฒนางาน (\bar{x}_1)	3.50
เกณฑ์การประเมินทั่วไป (\bar{x}_2)	3.75

2.5.2 ปฏิทินการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดว่าระยะเวลาใดจะทำอะไร ที่ประชุมได้ร่วมกันอภิปราย และมีมติอนุมัติปฏิทินปฏิบัติงาน ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ปฏิทินการปฏิบัติงาน

ภารกิจ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ประเมินสภาพปัจจุบันปัญหาาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูที่ใช้กัน อยู่และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประชุมอภิปรายกลุ่มครั้งที่ 1 / 2547	15 มิ.ย. - 3 ก.ค. 48	คณะครู
2. ยกร่างองค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด เกณฑ์ นำเสนอต่อที่ประชุม เพื่อวิพากษ์	3-17ก.ค. 48	ผู้วิจัย
3. ประชุมครั้งที่ 2/2547 เพื่อ วิพากษ์องค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด เกณฑ์ และการปรับปรุงแก้ไข กำหนดเป้าหมายการพัฒนางาน กำหนดการประเมิน	17-31 ก.ค. 48	คณะครู
4. ประชุมอภิปรายกลุ่ม(Focus Group)ครั้งที่ 3 / 2547 เพื่อร่วมกัน พิจารณากำหนดรูปแบบเอกสาร แบบพิมพ์ใช้บันทึกร่องรอยการ ปฏิบัติงาน	1-14 ส.ค. 48	ผู้วิจัย
5. ประเมินความเหมาะสมของระบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ และ ทดสอบความตรงตามสภาพจาก Know group 2 กลุ่ม	1-15 ส.ค. 48	คณะครู
6. นำระบบประเมิน ไปใช้โดยพัฒนาตนเองตามบทบาทหน้าที่เข้าสู่ องค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และ เกณฑ์ เก็บหลักฐาน ร่องรอย การปฏิบัติงาน	1 ส.ค.48 ถึง 1 เม.ย 50	คณะครู
7. ประเมินก่อนการดำเนินการเพื่อทราบสถานภาพปัจจุบัน	สค48-มีค. 50	ผู้วิจัย
8. ประเมินความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุง และนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วย เพื่อน อย่างต่อเนื่อง	สค.48-มีค. 50	คณะครู
9. ประเมินสรุปผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนตามระบบประเมิน	10-15 มี.ค.50	ผู้วิจัย
10. ประเมินประสิทธิภาพและพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมายจากการนำ ระบบประเมินไปใช้	20 – 25 มี.ค. 50	ผู้วิจัย

2.6. กำหนดการประเมินการพัฒนาตามระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ตารางที่ 3.3 กำหนดประเมินการพัฒนาตามระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ครั้งที่ วัน เดือน ปี	วัตถุประสงค์ ของการประเมิน	สิ่งที่ประเมิน	แหล่งข้อมูล	ผู้ประเมินและ ผู้ประเมินร่วม
ครั้งที่ 1 5-10 ส.ค. 48	ประเมินก่อนการ ดำเนินงานเพื่อทราบ สถานภาพปัจจุบัน	ประเมินใน 19 มาตรฐาน 75 ตัวชี้วัด	- ผู้ถูกประเมิน - เอกสารและ นักเรียน	- ผู้อำนวยการ โรงเรียน - ครูผู้ถูกประเมิน
ครั้งที่ 2 20-31 มี.ค. 49	ประเมินประเมิน ความก้าวหน้าเพื่อ ปรับปรุง เมื่อสิ้นปีการศึกษา 2548	ประเมินใน 19 มาตรฐาน 75 ตัวชี้วัด	- ผู้ถูกประเมิน - เอกสารและ นักเรียน	- ผู้อำนวยการ โรงเรียน - ครูผู้ถูกประเมิน
ครั้งที่ 3 10-15 มี.ค.50	ประเมินสรุปผลการ ปฏิบัติงานครูผู้สอนตาม ระบบประเมิน เมื่อ สิ้นปีการศึกษา 2549	ประเมินใน 19 มาตรฐาน 75 ตัวชี้วัด	- ผู้ถูกประเมิน - เอกสารและ นักเรียน	- ผู้อำนวยการ โรงเรียน - ครูผู้ถูกประเมิน
ครั้งที่ 4 20 – 25 มี.ค. 50	ประเมินประสิทธิภาพและ พัฒนาการของ กลุ่มเป้าหมายจากการนำ ระบบประเมินไปใช้	แบบสอบถาม	- คณะครู - คณะกรรมการ สถานศึกษา	- ผู้อำนวยการ โรงเรียน - ครูผู้ถูกประเมิน

ขั้นที่ 3 จัดทำเอกสาร และ คู่มือสนับสนุนการปฏิบัติงาน

จากการประชุมอภิปรายกลุ่มครั้งที่ 3 (Focused group) เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2548 เพื่อร่วมกันพัฒนารูปแบบของหลักฐาน เอกสารที่ใช้บันทึกร่องรอยสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งทำเป็นแบบพิมพ์เปล่าให้ผู้ปฏิบัติงานกรอกข้อความที่ได้ปฏิบัติงานจริงรูปแบบเอกสารเป็นแบบง่ายๆ สะดวกในการใช้ เพียงสามารถตอบคำถามได้ว่า ได้ทำอะไร ทำที่ไหน ทำเมื่อใด ทำอย่างไร ทำกับใครและ ผลของการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร การประชุมอภิปรายกลุ่ม ครั้งนี้ สามารถกำหนดเอกสารหลักฐานที่จำเป็นต้องใช้ มีดังนี้

3.1 องค์ประกอบด้านการปฏิบัติตน เอกสารหลักฐานที่จำเป็นต้องใช้ประกอบด้วย (1) สมุดบันทึกเหตุการณ์ (2) บันทึกการพัฒนาตนเอง (3) บันทึกการอบรมนักเรียน (4) สมุดบันทึกการสอนเสริมนอกเวลา (5) บันทึกผลหลังสอน (6) รายงานโครงการ (6) บันทึกการทำงาน

นอกเวลา (7) รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาที่สอนเสริม (8) สำเนาทะเบียนคุณวันลา (9) หลักฐานอ้างอิง ได้แก่ ภาพถ่าย หนังสือ ขอบคุณ เกียรติบัตร วุฒิบัตร ใบเสร็จรับเงิน เอกสารเผยแพร่ สำเนาบัตรประชาชน สำเนาใบขับขี่

3.2 องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน เอกสารที่จำเป็นต้องใช้ประกอบด้วย (1) รายงานการประเมินตนเอง : SAR (2) แผนการสอน (3) การวิเคราะห์ผู้เรียน (4) กำหนดการสอนและตารางสอน (5) ผลงานทางวิชาการ ได้แก่ งานวิจัยในชั้นเรียน รายงานการผลิตและการใช้สื่อการสอน งานวิจัยทั่วไป/งานแปล (6) แบบบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รายบุคคล (ปพ.6) (7) สมุดทะเบียนสะสม (8) สมุดบันทึกการแนะแนว (9) สมุดบันทึกสุขภาพ (10) สมุดบันทึกการเยี่ยมบ้านนักเรียนและผู้ปกครอง (11) แบบบันทึกผลการพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ : ปพ.4 (12) แบบบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน : ปพ.5 (13) คลังข้อสอบ (14) แบบบันทึกการสอนแทน (15) แบบบันทึกผลการพัฒนาการอ่าน คิดวิเคราะห์และการเขียน (16) สมุดมอบหมายการงาน (17) แบบบันทึกช่วยจำ (MOU) (18) สมุดบันทึกเหตุการณ์ (19) รายงานการประเมินโครงการ (20) เอกสารใดที่ไม่ได้ระบุไว้ในที่ประชุมนี้ หากท่านประสงค์จะ ทำให้กำหนดเอง รายละเอียดของรูปแบบเอกสารอยู่ในรายงานการประชุมอภิปรายกลุ่มครั้งที่ 3 / 2548 (ภาคผนวก หน้า 159)

3.3 องค์ประกอบด้านพัฒนาผู้เรียน เอกสารที่ใช้ ประกอบด้วย แบบพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมอันพึงประสงค์ แบบประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และการเขียน สมุดตรวจผลการทำความสะอาดของสถานนักเรียน สมุดเวรประจำวัน สมุดข่าวประจำวัน

ขั้นที่ 4 ดำเนินการพัฒนางานตามระบบประเมิน

4.1 ปฏิบัติงานตามปกติในบทบาทหน้าที่ มีรายละเอียดนี้

4.1.1 องค์ประกอบด้านการปฏิบัติตน มี 4 มาตรฐาน 24 ตัวชี้วัด

4.1.2 องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน มี 9 มาตรฐาน 31 ตัวชี้วัด

4.1.3 องค์ประกอบด้านผู้เรียน มี 6 มาตรฐาน 20 ตัวชี้วัด

4.2 พัฒนางานสู่เป้าหมายและการประเมินตนเอง ด้วยการเปรียบเทียบผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดทุกตัว และเกณฑ์ ถ้าพบว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานด้านใดต่ำกว่าเกณฑ์ก็ให้ปรับปรุงตนเองเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายโดยกำหนดไว้อย่างน้อยทุกคนต้องได้ระดับ 3.5 ทุกตัวชี้วัดและมีค่าเฉลี่ยโดยรวมรายด้านอย่างน้อยด้านละ 4.0 เมื่อมีปัญหาให้ปรึกษาฝ่ายนิเทศงาน

4.3 นิเทศ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติการโดยผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้ตรวจสอบ กำกับติดตามการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานใช้วิธีการแก้ปัญหาในรูปแบบการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ดังนี้

4.3.1 นิเทศงานส่วนตัว เป็นการนิเทศงานตัวต่อตัวเมื่อมีปัญหา

3.3.2 ประชุมกลุ่มย่อย(Sub meeting) ใช้นิเทศงานเมื่อมีปัญหาร่วมกัน 3-5 คน

3.3.3 ประชุมอภิปรายกลุ่ม (Focused group) ใช้นิเทศงานเมื่อมีปัญหาร่วมกัน ตั้งแต่ 6 คนขึ้นไปหรือคุณครูทั้งคณะ

ขั้นที่ 5 ประเมินความก้าวหน้าและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5.1 กำหนดระยะเวลาการประเมิน

ได้กำหนดเวลาการประเมินความก้าวหน้าและปรับปรุง 2 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ประเมินเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2548

ครั้งที่ 2 ประเมินเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2548 วันที่ 25 มีนาคม 2549

5.2 ดำเนินการประเมินตามกำหนดเวลา ประเมิน 2 ครั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.2.1 ประเมินก่อนดำเนินการเพื่อทราบสภาพปัจจุบันรายบุคคล แจ้งให้เจ้าตัวได้

ทราบ

5.2.2 ประเมินความก้าวหน้า โดยเปรียบเทียบกับประเมินครั้งที่ 1 เพื่อที่จะทราบได้ว่างานก้าวหน้าไปในระดับใด มีจุดเด่นใดบ้างที่ควรรักษาสภาพ และมีจุดด้อยใดบ้างที่ควรพัฒนาต่อไป

5.3 ดำเนินการปรับปรุงพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

5.3.1 รักษาจุดเด่นของผลการปฏิบัติงานของตนเองไว้ให้ได้

5.3.2 ปรับปรุงพัฒนาจุดด้อยโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ขั้นที่ 6 ประเมินสรุปผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระบบประเมิน

6.1 ประเมินสรุปผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ประเมินสรุปผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน รูปแบบที่ใช้ในการสรุปผลการใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีขั้นตอนในการประเมิน ดังนี้

6.1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจาก 3 องค์ประกอบ 19 มาตรฐาน 75 ตัวชี้วัด เป็นการประเมินก่อนการดำเนินงาน (ระหว่าง 5-10 สิงหาคม 2548)

6.1.2 ประเมินความก้าวหน้าเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2548 (25 มี.ค. 49)

6.1.3 ประเมินสรุปผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2549 การประเมินทั้ง 3 ครั้งนี้ ใช้แบบประเมินตามระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และเป็นการประเมินเพื่อ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างคะแนนผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมาย

6.2 เก็บรวบรวมหลักฐานเอกสาร เพื่อแสดงผลงาน โดยจัดนิทรรศการแยกเป็นหมวดหมู่ มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

6.2.1 จัดทำบอร์ดสรุปงานคนละ 1 ที่ จัดแสดงห้องเกียรติภูมิ ของโรงเรียน

6.2.2 เอกสาร หลักฐาน และร่องรอยการปฏิบัติงาน ที่นำมาแสดงมีดังนี้

1) งานประจำ ได้แก่ (1) แบบประเมินตนเอง (2) แผนการสอน (3) การวิเคราะห์ผู้เรียน (4) กำหนดการสอนและตารางสอน (5) ผลงานทางวิชาการ ได้แก่ งานวิจัยในชั้นเรียน รายงานการผลิตและการใช้สื่อการสอน งานวิจัยทั่วไป / งานแปล เอกสารประกอบการสอน เอกสารตำรา อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง (6) งานธุรการประจำชั้น ได้แก่ แบบบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6) สมุดระเบียบสะสม สมุดบันทึกสุขภาพ สมุดบันทึกการแนะแนว สมุดบันทึกการเยี่ยมบ้านนักเรียนและผู้ปกครอง (6) งานธุรการประจำรายวิชาที่สอน ได้แก่ แบบบันทึกผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ปพ.4) แบบบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ปพ.5) คลังข้อสอบประจำรายวิชา แบบบันทึกการเยี่ยมบ้านนักเรียนและผู้ปกครอง บันทึกการสอนแทน แบบบันทึกการจัดการผลิตและการใช้สื่อ แบบเก็บข้อมูลคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แบบเก็บข้อมูลการอ่าน การคิดวิเคราะห์และการเขียน

2) งานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ (1) แบบรายงานการประเมินตนเอง (SAR) (2) สมุดมอบหมายการงาน (3) โครงการ/แผนงาน กิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย (4) สมุดบันทึกเหตุการณ์ (5) รายงานการประเมินโครงการ ฯลฯ

3) จัดนิทรรศการผลงานรายบุคคล โดยการจัดรวมกันที่ห้องเกียรติภูมิของโรงเรียน ตลอดปีการศึกษา ในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานของคณะครู ในโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะก็ยังคงดำเนินต่อไปเป็นปกติและต่อเนื่องตลอดไป

3. ประเมินประสิทธิภาพและพัฒนารูปแบบของกลุ่มเป้าหมายจากการนำระบบประเมินไปใช้

การประเมินประสิทธิภาพและพัฒนารูปแบบของกลุ่มเป้าหมายจากการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนไปใช้ เมื่อสิ้นปีการศึกษา 2549 ระหว่างวันที่ 20 – 25 มีนาคม 2550 เป็นการสรุปผลการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไปใช้ โดยมีรายละเอียดในการประเมิน ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยบุคคล 2 คณะ คือ คณะครูผู้ร่วมวิจัย และ คณะกรรมการสถานศึกษา
2. ประสิทธิภาพของระบบ พิจารณาจาก ความสามารถของระบบ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของระบบ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ความเหมาะสมของระบบ ความคาดหวังในการนำระบบประเมินที่พัฒนาแล้วไปสู่การปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง
3. พัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย พิจารณาจาก กลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประเมิน การเรียนรู้ภารกิจตามระบบประเมิน ความกระตือรือร้น ความพึงพอใจในการนำระบบประเมินไปใช้
4. ประเมินความพึงพอใจหลังการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไปใช้ พิจารณาจาก คณะกรรมการสถานศึกษามีความพึงพอใจเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ผลที่เกิดขึ้นกับครู และความพึงพอใจเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ

4.1 คู่มือประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เนื้อหาสาระของคู่มือประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักการ แบบประเมินการปฏิบัติงานโดยจำแนกรายละเอียดเป็นองค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัดและเกณฑ์ ขั้นตอนการพัฒนาระบบประเมิน และแนวปฏิบัติในการนำระบบประเมินไปใช้ รวมทั้งรายงานการประชุมอภิปรายกลุ่ม

4.2 เครื่องมือที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพของระบบประเมิน ประกอบด้วย แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และ แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ แต่ละฉบับได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผ่านการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) จากการประชุมอภิปรายกลุ่ม รายละเอียด ดังนี้

4.2.1 แบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยนำ องค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงจากการประชุมอภิปรายกลุ่ม การหาค่า IOC จากกลุ่มผู้มีประสบการณ์ การตรวจสอบคุณภาพจากกลุ่มผู้รู้แน่ชัด (Known group) เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอน ก่อน ระหว่าง และหลังการนำระบบประเมินไปใช้

4.2.2 แบบสอบถาม ที่ใช้ถามคณะครูผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเป็นผู้นำระบบประเมินไปใช้ เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เก็บข้อมูลด้าน

ประสิทธิภาพของระบบ และด้านพัฒนาของกลุ่มเป้าหมาย ส่วนแบบสอบถามปลายเปิด ใช้ สอบถามความคิดเห็นอื่นๆของกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับการนำระบบประเมินไปใช้

4.2.3 แบบสอบถามคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจหลังการนำระบบประเมินการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนไปใช้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมิน ดังนี้

5.1.1 เก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยใช้คู่มือ ประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ใช้เก็บข้อมูลจากคณะครูในโรงเรียนผู้ซึ่งเป็นผู้นำระบบประเมิน ไปใช้ โดยการประเมิน 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 เป็นการประเมินก่อนดำเนินการเพื่อทราบสภาพปัจจุบันของ กลุ่มเป้าหมาย

ครั้งที่ 2 เป็นการประเมินระหว่างดำเนินการ เพื่อทราบความก้าวหน้า

ครั้งที่ 3 ประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย เพื่อทราบผลการนำระบบประเมิน ไปใช้ในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วมใช้แบบประเมิน ตามระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กรรมการผู้ประเมินประกอบด้วยผู้อำนวยการ โรงเรียนเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ประเมินร่วมกับครูผู้สอนที่ถูกประเมินทุกคน นำคะแนนที่ ประเมินได้มาหาค่าเฉลี่ยโดยการปัดเศษ คะแนนที่ได้เป็นคะแนนของครูผู้สอนผู้ซึ่งถูกประเมินคน นั้นๆ สำหรับการประเมินผู้อำนวยการ โรงเรียนในฐานะครูผู้สอนพระพุทธศาสนาระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น ให้แต่งตั้งครูผู้สอนคนใดคนหนึ่งเป็นกรรมการร่วมประเมิน

5.1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบประเมิน โดยเก็บ รวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) สอบถามคณะครูผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เพื่อทราบผลการวิจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของระบบและพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย ใช้สอบถามหลังจากการวิจัยสิ้นสุดลง ผู้วิจัยได้มอบแบบสอบถามให้คณะครูครบทุกคน และได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้ง 18 ฉบับ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

มีครูผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 18 ราย ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 77 มีอายุตัวอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 72 มีอายุราชการการหรือมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการสอนอยู่ระหว่าง 11-15 ปี มีลักษณะการสอนตามความถนัดโดยแยกสอนเป็นรายวิชาหรือกลุ่มสาระซึ่งแต่ละคนจะรับผิดชอบการสอน 1-5 รายวิชา ใน 1-4 ชั้นเรียน ในส่วนที่เป็นครูประจำชั้นทำการสอนทุกกลุ่มสาระมีเพียง 2 คน จำนวนชั่วโมงที่ทำการสอน อยู่ระหว่างระหว่าง 15 – 20 ชั่วโมง ผู้ที่มีเวลาทำการสอนตั้งแต่ 21 ชั่วโมงขึ้นไปมีจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 33 ของครูทั้งหมด

2) สอบถามคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อทราบความพึงพอใจจากผลการปฏิบัติงานของบุคคลภายนอก สอบถามหลังการนำระบบประเมินไปใช้ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้คณะกรรมการสถานศึกษาในขณะที่เชิญประชุมที่โรงเรียน ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษามีดังนี้

มีคณะกรรมการสถานศึกษาตอบแบบสอบถามจำนวน 15 ราย จำแนกเป็นเพศชาย 13 ราย หญิง 1 ราย สมณะเพศ 1 ราย ข้อมูลพื้นฐานอื่น ๆ มีรายละเอียด ดังนี้ คณะกรรมการสถานศึกษาส่วนมากมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีอายุตัวอยู่ระหว่าง 36 ปี ขึ้นไปและมีกรรมการสถานศึกษากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53 ส่วนใหญ่ของคณะกรรมการสถานศึกษาเคยผ่านการเป็นกรรมการสถานศึกษามาแล้ว มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดีเนื่องจากมีประสบการณ์และผ่านการอบรมสัมมนามาแล้ว การมาสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของครู ส่วนมากมาโดยการมารับส่งบุตรหลานมาโรงเรียนเป็นประจำ เกี่ยวกับการมีเวลาให้กับโรงเรียนในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 93 มีเวลาให้กับโรงเรียนมากและกรรมการทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เข้าประชุมทุกครั้ง แสดงความคิดเห็นและฟังผู้อื่นด้วย (รายละเอียดในภาคผนวก หน้า 173)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามประเภทของเครื่องมือ เพื่อทราบผลการวิจัยและทราบผลการนำระบบประเมินไปใช้ โดยใช้โปรแกรม SPSS 10.0 for window วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบแบบที (t-test) ดังนี้

5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือประเมิน แปลผลดังนี้

1) ค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการประเมินการปฏิบัติงานครู ใน 3 องค์ประกอบ 19 มาตรฐาน 75 ตัวชี้วัด ของครูแต่ละคนคะแนนที่ได้แปลความหมายได้ดังนี้ 0.01 – 1.49 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อย
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานระดับมาก
- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

2) เกณฑ์การตัดสินผลการปฏิบัติงานครูตามระบบประเมิน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ดังนี้ ครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม(ครู Grade A)ระดับดีเด่น (ครู Grade B) ระดับปานกลาง (ครู Grade C) ระดับน้อย (ครู Grade D) และครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด(ครู Grade E) ตัดสินโดยใช้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 0.01 – 2.49 หมายถึง ครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด (ครู Grade E)
- 2.50 – 3.49 หมายถึง ครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อย (ครู Grade D)
- 3.50 – 3.99 หมายถึง ครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง (ครู Grade C)
- 4.00 – 4.49 หมายถึง ครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น (ครู Grade B)
- 4.50 – 5.00 หมายถึง ครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม (ครู Grade A)

5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดน้ำหนักคะแนนและการแปลความหมายในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามประสิทธิภาพ พัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย ความพึงพอใจในการนำระบบประเมินไปใช้ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เนื้อหาและทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1) น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับใช้สอบถาม ประสิทธิภาพของระบบ ผู้วิจัยได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ ของระบบประเมินมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ ของระบบประเมินมีประสิทธิภาพในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ ของระบบประเมินมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ ของระบบประเมินมีประสิทธิภาพในระดับน้อย

- 1 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ ของระบบประเมินมีประสิทธิภาพในระดับ **น้อยที่สุด**
- 2) **น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ**
สำหรับใช้สอบถาม พัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้
 - 5 หมายถึง กลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมายในระดับ **มากที่สุด**
 - 4 หมายถึง กลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมายในระดับ **มาก**
 - 3 หมายถึง กลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมายในระดับ **ปานกลาง**
 - 2 หมายถึง กลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมายในระดับ **น้อย**
 - 1 หมายถึง กลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมายในระดับ **น้อยที่สุด**
- 3) **น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ**
สำหรับใช้สอบถามความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาก่อนและหลังการใช้ระบบประเมิน
ผู้วิจัยได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้
 - 5 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ มีความพึงพอใจในระดับ **มากที่สุด**
 - 4 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ มีความพึงพอใจในระดับ **มาก**
 - 3 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ มีความพึงพอใจในระดับ **ปานกลาง**
 - 2 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ มีความพึงพอใจในระดับ **น้อย**
 - 1 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ มีความพึงพอใจในระดับ **น้อยที่สุด**
- 4) **วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย เกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบ พัฒนาการของ**
กลุ่มเป้าหมาย และความพึงพอใจ ผู้วิจัยได้กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ขึ้นไป	หมายถึง มีประสิทธิภาพ พัฒนาการหรือมีความ พึงพอใจ ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง มีประสิทธิภาพ พัฒนาการหรือมีความ พึงพอใจ ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง มีประสิทธิภาพ พัฒนาการหรือมีความ พึงพอใจ ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพ พัฒนาการหรือมีความ
พึงพอใจระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.49 ลงมา หมายถึง มีประสิทธิภาพ พัฒนาการ หรือมีความพึงพอใจ ระดับน้อยที่สุด

5) วิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ของความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะ โดยนำประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเป็นแนวคิด
และข้อเสนอแนะในประเด็นเดียวกัน แล้วสรุปเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบ
แบบสอบถามจากค่าความถี่นั้น

6) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมิน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน
การปฏิบัติงานครูผู้สอนทั้ง 3 ครั้ง เปรียบเทียบคะแนนที่ได้จากการประเมินกับเกณฑ์ที่กำหนด
โดยการทดสอบค่าที (t-test) และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ได้จำแนกการนำเสนอข้อมูลเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หรือเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และตอนที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพและพัฒนาการของคณะครูผู้ร่วมวิจัย ทั้งนี้จะมีสัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้

\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยคะแนน
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	หมายถึง	ค่าสถิติระดับนัยสำคัญ
N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}_0	หมายถึง	เป้าหมายค่าเฉลี่ยรายองค์ประกอบ / เกณฑ์ผ่านการประเมินการปฏิบัติงาน
\bar{x}_1	หมายถึง	เป้าหมายค่าเฉลี่ยรายตัวชี้วัด / เป้าหมายของการพัฒนางาน
\bar{x}_2	หมายถึง	เกณฑ์การประเมินทั่วไป
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของครูอันเนื่องมาจากการใช้ระบบประเมิน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หรือเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการนำระบบประเมินไปใช้ในโรงเรียน ซึ่งเริ่มต้นเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2548 ถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2550 หรือในปีการศึกษา 2548 – 2549 ในระหว่างการใช้ระบบประเมินนี้ ได้มีการประเมินการปฏิบัติงานของครูเป็นระยะๆ กล่าวคือ ประเมินก่อนดำเนินการเพื่อทราบสภาพปัจจุบัน ประเมินระหว่างดำเนินการเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2548 เพื่อทราบความก้าวหน้า และ ประเมิน

การปฏิบัติงานของครูตามระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2549 เนื่องจากสิ้นสุดโครงการ เพื่อทราบผลการใช้ระบบประเมิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการใช้ระบบประเมิน ดังตารางที่ 4.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูก่อน ระหว่าง และหลังการใช้ระบบประเมินจำแนกตามองค์ประกอบ (N=18)

มาตรฐานที่	ตัวชี้วัดที่	ประเมินครั้งที่ 1		ประเมินครั้งที่ 2		ประเมินครั้งที่ 3	
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติตน 4 มาตรฐาน 24 ตัวชี้วัด							
1. ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของข้าราชการครู	1. สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข	2.94	.63	3.22	.54	4.61	.60
	2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เทียบธรรม รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ	2.83	.70	3.27	.57	3.72	.82
	3. ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐ	3.00	.59	3.38	.60	4.16	.85
	4. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ	2.72	.75	3.33	.59	4.05	.87
	5. ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	2.83	.70	3.00	.34	3.83	.85
	6. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน สังคม สุภาพเรียบร้อยและรักษาความสามัคคี	3.05	.53	3.11	.47	4.16	.85
	7. ไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา ร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความจริง	2.72	.75	3.38	.69	4.05	.87
	8. ไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่	3.00	.59	3.22	.54	4.27	.80
	9. ไม่คัดลอก หรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น โดยมีขอบ	3.50	.70	3.27	.57	4.05	.87
	10. ไม่เป็นกรรมการ หรือผู้จัดการห้างหุ้นส่วน จำกัด หรือบริษัท	2.83	.70	3.72	.75	4.38	.77
	11. วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่	3.00	.59	3.50	.98	4.16	.85
	12. รักษาเกียรติยศชื่อเสียงไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว	2.72	.75	3.27	.57	4.61	.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

มาตรฐานที่	ตัวชี้วัดที่	ประเมินครั้งที่ 1		ประเมินครั้งที่ 2		ประเมินครั้งที่ 3	
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
2 ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณ วิชาชีพครู	13 ปฏิบัติตนให้เป็นประ โยชน์ต่อส่วนรวมและมี ส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	3.11	.47	4.38	.60	3.94	.20
	14.รักเมตตาศิษย์ เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ กำลังใจแก่ ผู้เรียน โดยเสมอหน้ากัน	2.72	.75	3.38	.60	3.83	.85
	15. อบรมสั่งสอน สร้างเสริมความรู้ทักษะนิสัยที่ดี ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความ บริสุทธิ์ใจ	2.77	.73	3.00	.34	4.05	.87
	16. ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทาง กาย วาจา จิตใจ	2.72	.75	3.50	.98	4.50	.70
	17. ไม่กระทำให้ตนให้เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทาง กาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาแก่ศิษย์	2.94	.63	4.44	.51	4.16	.61
	18. ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้าง จากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ปกติและไม่ใช้ให้ศิษย์ กระทำการใดๆอันเป็นการหาประโยชน์ให้กับ ตนเอง	2.83	.70	3.38	.60	4.38	.77
	19. พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ วิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง	2.94	.63	3.72	.75	3.88	.67
	20. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทาง สร้างสรรค์	3.00	.59	3.22	.54	4.00	.68
	21. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ภูมิ ปัญญาและวัฒนธรรม ไทย	3.00	.59	3.50	.98	4.16	.61
	3.ปฏิบัติตน ตาม กฎหมาย บ้านเมือง	22. มีการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ชีวิตประจำวัน	3.11	.47	3.50	.98	4.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

มาตรฐานที่	ตัวชี้วัดที่	ประเมินครั้งที่ 1		ประเมินครั้งที่ 2		ประเมินครั้งที่ 3	
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
4 ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	23. ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ	3.33	.68	3.50	.98	4.00	.68
	24. ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน	3.00	.59	4.44	.61	4.11	.67
รวม /เฉลี่ย องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน		2.82	.61	3.48	.65	4.12	.61
องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงาน 9 มาตรฐาน 31 ตัวชี้วัด							
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน	1.. จำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนต่อสัปดาห์	3.38	.69	3.72	.75	4.16	.61
	2. จำนวนชั้นเรียน และนักเรียนที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน	3.11	.47	3.50	.98	4.33	.59
	3. จำนวนกิจกรรมและชั้นเรียนที่รับผิดชอบในการสอน	3.50	.70	4.38	.60	4.44	.61
2. ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ	4.มีความรู้ความสามารถในการจัดทำงานธุรการประจำชั้น	2.94	.63	4.38	.60	4.33	.59
	5. มีความรู้ความสามารถในการจัดทำข้อมูลในรายวิชา หรือ กลุ่มสาระที่รับผิดชอบ	2.77	.73	3.38	.60	4.50	.61
	6.มีความรู้ความสามารถในการจัดทำงานธุรการที่ได้รับมอบหมาย	2.94	.63	3.38	.60	4.33	.59
3.ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง	7. มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร	2.83	.70	3.50	.98	4.55	.61
	8. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เรียน	2.83	.70	3.50	.98	4.11	.67
	9. มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการสอน	2.88	.67	3.00	.34	4.27	.57
	10.มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล	3.11	.47	3.38	.69	4.61	.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

มาตรฐานที่	ตัวชี้วัดที่	ประเมินครั้งที่ 1		ประเมินครั้งที่ 2		ประเมินครั้งที่ 3	
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
4. ครูมีความรู้ ความสามารถ ในการ ปฏิบัติงาน พิเศษที่ได้รับ มอบหมาย	11. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตาม โครงการ	3.05	.53	3.72	.75	4.44	.61
	12. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาการ	2.94	.63	3.11	.47	4.00	.68
	13. มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานงบประมาณ	2.94	.63	3.05	.53	4.27	.57
	14. มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานกิจการนักเรียน	3.22	.54	3.72	.75	4.11	.67
	15. มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์	2.83	.70	3.11	.47	4.44	.61
5. ครูมี วิญญานของ ความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม	16. ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ต่อ ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน	3.44	.70	3.72	.75	4.61	.60
	17. มีมนุษยสัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความรู้สึที่ดีต่ออาชีพครู	3.44	.70	3.50	.70	4.44	.61
	18. มีความรับผิดชอบซื้อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตน ให้กับการพัฒนาผู้เรียน	3.22	.54	3.38	.69	4.61	.60
	19. มีการวางตนที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน ความประพฤติ และบุคลิกภาพ	3.22	.54	3.50	.98	4.38	.77
	20. รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและเป้าหมาย ของหลักสูตร	3.44	.70	3.50	.70	4.11	.67
6. ครูมี ความรู้ ความสามารถ ในการจัดการ เรียนการ สอนอย่างมี ประสิทธิภาพ	21. สามารถวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.94	.63	3.50	.70	4.55	.61
	22. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือ ตามคู่มือครูในรายวิชาที่รับผิดชอบ	2.72	.75	3.00	.34	4.11	.67
	23. ครูมีความรู้ความสามารถในการออกแบบการ สอน ออกแบบสื่อ ออกแบบการวัดผลประเมินผล ได้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และชุมชน	3.00	.59	3.50	.98	4.38	.77
	24. มีความรู้ความสามารถนำผลการประเมินมา ปรับปรุงวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน	2.77	.73	3.33	.59	4.00	.68

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

มาตรฐานที่	ตัวชี้วัดที่	ประเมินครั้งที่ 1		ประเมินครั้งที่ 2		ประเมินครั้งที่ 3	
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
7. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ	25. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ	2.72	.75	3.16	.51	4.33	.59
ความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร	26. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ	2.88	.67	3.33	.59	4.61	.60
8. ครูสามารถแสวงหาความรู้	27. มีนิสัยรักการแสวงหาความรู้ ข่าวสารจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน	3.11	.47	3.72	.75	4.33	.59
ความรู้และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	28. มีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	2.77	.73	3.11	.47	4.50	.70
ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	29. มีความรู้ความสามารถในกระบวนการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนแบบวิทยาศาสตร์	3.38	.69	3.38	.60	4.61	.60
9. ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	30. มีความรู้ความสามารถในการศึกษารายกรณีเกี่ยวกับผู้เรียนได้	2.77	.73	3.38	.69	4.27	.57
การแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	31. มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการสอนและพัฒนาสื่อ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน	3.33	.68	3.72	.75	4.61	.60
	รวม/เฉลี่ย องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน	3.04	.64	3.46	.67	4.36	.62
	องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผู้เรียน 6 มาตรฐาน 20 ตัวชี้วัด						
1 ผู้เรียนมีคุณธรรม	1. มีวินัย และมีความรับผิดชอบ	2.83	.70	3.22	.54	4.33	.59
จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	2. มีความประหยัด	3.00	.59	3.33	.59	4.55	.61
	3. มีเมตตากรุณา และเสียสละเพื่อส่วนรวม	3.38	.69	3.44	.70	4.16	.61
	4. มีความซื่อสัตย์ซื่อสัตย์สุจริต	3.11	.47	3.38	.69	4.38	.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

มาตรฐานที่	ตัวชี้วัดที่	ประเมินครั้งที่ 1		ประเมินครั้งที่ 2		ประเมินครั้งที่ 3	
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
2. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการเขียน	5. ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์	3.11	.47	3.16	.51	4.72	.57
	6. ผู้เรียนมีทักษะในการคิดสังเคราะห์	3.50	.70	3.50	.51	4.16	.61
	7. ผู้เรียนมีทักษะในการอ่านและการเขียน	3.22	.54	3.33	.48	4.83	.51
3. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะจำเป็นตามหลักสูตรในรายวิชาที่รับผิดชอบ	8. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ หรือภาษาไทย / วิทยาศาสตร์ / สังคมศึกษา 3.0 หรือ พละงานมัย / ศิลปะ / งานอาชีพและเทคโนโลยี 3.5	3.22	.54	3.11	.47	4.38	.60
	9. มีผลการเรียนรวบยอดระดับชาติ (NT) ในรายวิชาที่ทำการสอนไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติของกลุ่มสาระและช่วงชั้นที่รับผิดชอบ	2.83	.70	2.83	.51	4.66	.59
	10. ผู้เรียนมีความสนใจ ใฝ่รู้ และเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ	3.44	.70	3.55	.51	4.38	.60
4. ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้	11. ผู้เรียนรักการอ่านสามารถหาความรู้จากห้องสมุดทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.61	.70	3.72	.75	4.55	.61
	12. ผู้เรียนสามารถนำเสนอโครงการได้อย่างน้อย 2 เรื่อง / คน หรือกลุ่ม / ปี	3.22	.54	3.38	.69	3.66	.59
5. ผู้เรียนมีทักษะและรักการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่สุจริต	13. ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	3.61	.70	3.61	.77	4.16	.61
	14. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน	3.61	.70	3.72	.82	3.88	.67
	15. ผู้เรียนมีลักษณะนิสัยรักการทำงาน	3.38	.69	3.50	.70	4.50	.70
	16. ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่สุจริต	3.05	.53	3.38	.69	4.05	.87

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

มาตรฐานที่	ตัวชี้วัดที่	ประเมินครั้งที่ 1		ประเมินครั้งที่ 2		ประเมินครั้งที่ 3	
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
6. ผู้เรียนมี	17. ผู้เรียนมีสุขภาพกายที่แข็งแรง	3.61	.70	3.72	.82	4.38	.77
สุขภาพกาย	18. ผู้เรียนมีอารมณ์ที่แจ่มใสเบิกบานอยู่เสมอ	3.50	.70	3.83	.85	4.61	.60
สุขภาพจิตที่ดี	19. ผู้เรียนเว้นจากอบายมุข	3.38	.69	3.61	.77	4.27	.82
ปลอดจากสิ่ง	20. ผู้เรียนปลอดสารเสพติดที่กฎหมายกำหนด	3.33	.68	3.83	.85	4.11	.67
เสพติด							
	รวม / เฉลี่ย องค์ประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน	3.29	.63	3.45	.66	4.33	.64
	รวม / เฉลี่ยทั้งสิ้น	3.05	.62	3.46	.66	4.28	.66

จากตารางที่ 4.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูก่อน ระหว่าง และหลังการใช้ระบบประเมินจำแนกตามองค์ประกอบ จากการประเมิน 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมครั้งละ 3.05, 3.46, และ 4.28 ตามลำดับ สามารถพัฒนางานตามระบบประเมินให้ก้าวหน้าเป็นลำดับ ในการประเมินครั้งสุดท้าย ครูทุกคนสามารถพัฒนางานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ประเมินครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยรายตัวชี้วัดที่สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนางานได้เพียง 8 ตัวชี้วัด ประเมินครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยรายตัวชี้วัดที่สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนางานได้ทั้งสิ้น 35 ตัวชี้วัด และประเมินครั้งสุดท้าย พบว่า ผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.28 ผลการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ย 4.12, 4.36 และ 4.33 ตามลำดับ ซึ่งบรรลุเป้าหมายค่าเฉลี่ยรายองค์ประกอบ ($\bar{x}_0 = 4.00$) เมื่อพิจารณารายตัวชี้วัด พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนบรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัด ($\bar{x}_1 = 3.50$) ตัวชี้วัดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.83 เป็นตัวชี้วัดลำดับที่ 62 ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน ตัวชี้วัดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 3.66 เป็นตัวชี้วัดที่ 67 ผู้เรียนสามารถนำเสนอโครงการได้อย่างน้อย 2 เรื่อง / คน / ปี

ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างคะแนนพัฒนาตนเองของคณะครูผู้ร่วมวิจัย กับเป้าหมาย
ของการพัฒนางาน ($\bar{x}_0 = 4.00$)

หมายเลข ครู ผู้ถูก ประเมิน	ประเมิน ครั้งที่ 1	ต่ำกว่า (-) สูงกว่า(+) เป้าหมาย	ประเมิน ครั้งที่ 2	ต่ำกว่า (-) สูงกว่า(+) เป้าหมาย	ประเมิน ครั้งที่ 3	ต่ำกว่า (-) สูงกว่า(+) เป้าหมาย	รวมเฉลี่ย ผลการ ประเมิน 3 ครั้ง	
							\bar{x}	SD
ครูหมายเลข 1	4.06	+0.06	4.21	+0.21	4.63	+0.63	4.3000	.2955
ครูหมายเลข 2	3.00	-1.00	3.20	-0.80	4.05	+0.05	3.4167	.5575
ครูหมายเลข 3	2.76	-1.24	3.02	-0.98	4.10	+0.10	3.2933	.7106
ครูหมายเลข 4	3.90	-0.10	4.06	+0.06	4.55	+0.55	4.1700	.3387
ครูหมายเลข 5	3.99	-0.01	4.00	0.00	4.22	+0.22	4.0700	.1300
ครูหมายเลข 6	2.73	-1.27	3.04	-0.96	4.11	+0.11	3.2933	.7240
ครูหมายเลข 7	2.56	-1.44	3.02	-0.28	4.09	+0.09	3.2233	.7850
ครูหมายเลข 8	3.93	-0.07	4.06	+0.06	4.52	+0.52	4.1700	.3100
ครูหมายเลข 9	3.90	-0.10	4.05	+0.05	4.38	+0.38	4.1100	.2456
ครูหมายเลข 10	2.62	-1.38	3.02	-0.98	4.19	+0.19	3.2767	.8159
ครูหมายเลข 11	3.10	-0.90	3.54	-0.46	4.36	+0.36	3.6667	.6395
ครูหมายเลข 12	2.33	-1.67	3.00	-1.00	4.01	+0.01	3.1133	.8457
ครูหมายเลข 13	2.70	-1.30	3.49	-0.51	4.19	+0.19	3.4600	.7455

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

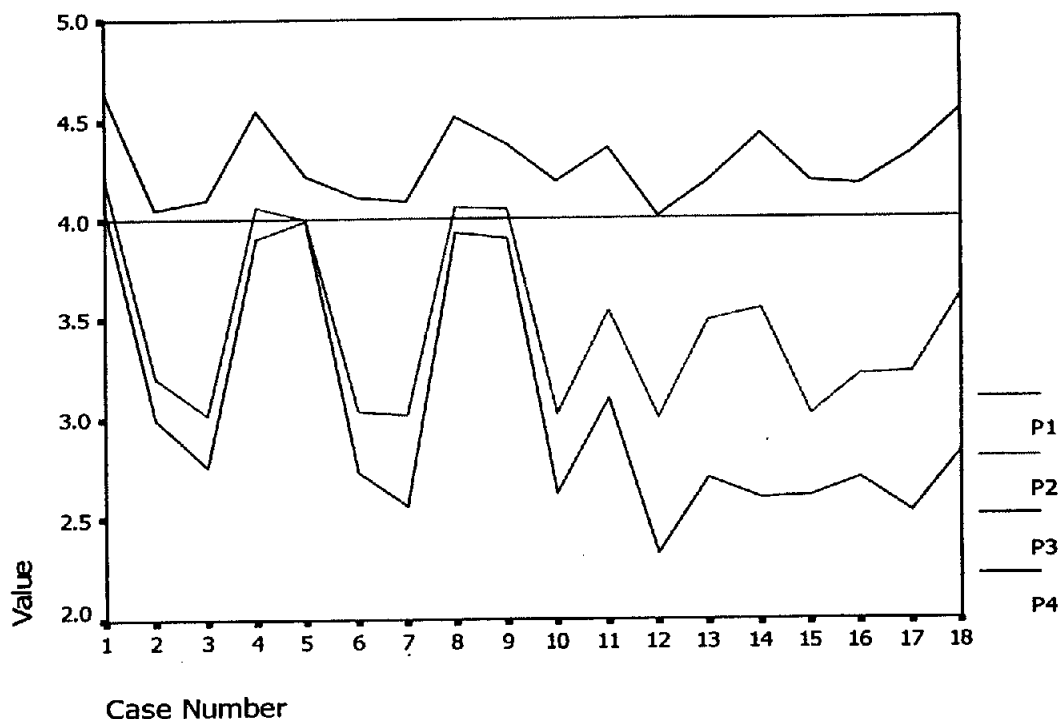
หมายเลข ครู ผู้ถูก ประเมิน	ประเมิน ครั้งที่ 1	ต่ำกว่า (-) สูงกว่า(+) เป้าหมาย	ประเมิน ครั้งที่ 2	ต่ำกว่า (-) สูงกว่า(+) เป้าหมาย	ประเมิน ครั้งที่ 3	ต่ำกว่า (-) สูงกว่า(+) เป้าหมาย	รวมเฉลี่ย ผลการ ประเมิน 3 ครั้ง	
							\bar{x}	SD
ครูหมายเลข 14	2.60	-1.40	3.55	-0.45	4.43	+0.43	3.5267	.9152
ครูหมายเลข 15	2.61	-1.39	3.02	-0.98	4.19	+0.19	3.2733	.8199
ครูหมายเลข 16	2.70	-1.30	3.21	-0.79	4.17	+0.17	3.3600	.7464
ครูหมายเลข 17	2.53	-1.47	3.22	-0.78	4.33	+0.33	3.3600	.9081
ครูหมายเลข 18	2.83	-1.17	3.62	-0.38	4.55	+0.55	3.6667	.8609
รวม / เฉลี่ย	3.05	-0.95	3.46	-0.54	4.28	+0.28	3.5972	.6327

จากตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างคะแนนพัฒนาตนเองของคณะครูผู้ร่วมวิจัยกับเป้าหมายของการพัฒนางาน ($\bar{x}_0 = 4.00$) ดังนี้

ประเมินครั้งที่ 1 ประเมินก่อนดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคล พบว่า ครูที่มีผลการปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพียง 1 ราย นอกนั้นมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมาย

ประเมินครั้งที่ 2 ประเมินระหว่างดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.46 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีครูที่สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้เพียง 5 ราย

ประเมินครั้งที่ 3 ประเมินสรุปผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.28 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ครูทุกคนสามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้ครบทุกราย ดังรายละเอียดในแผนภาพต่อไปนี้



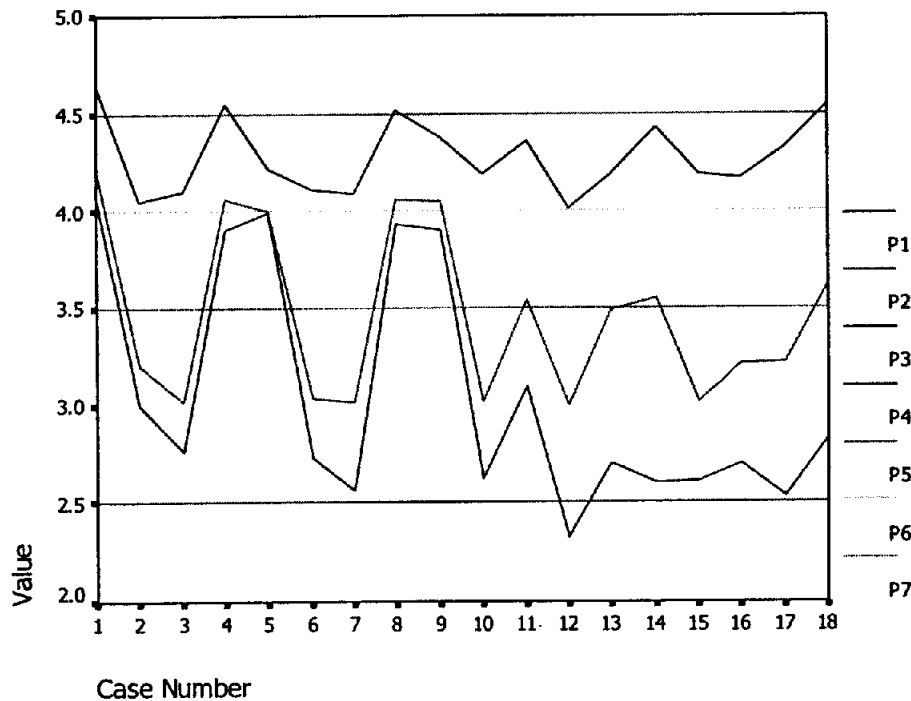
ภาพที่ 4.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างคะแนนพัฒนาตนเอง กับเป้าหมาย (ประเมิน 3 ครั้ง)

แผนภาพที่ 4.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างคะแนนพัฒนาตนเอง กับเป้าหมาย ($\bar{x}_0 = 4.00$) กล่าวคือ ประเมินก่อนดำเนินการ (p1) ประเมินระหว่างดำเนินการ (p2) ประเมินสรุปเพื่อตัดสินผลการปฏิบัติงาน (p3) และเป้าหมายของการพัฒนางาน (p4) ผลการพัฒนาตนเองของคณะครูมีความก้าวหน้าเป็นลำดับ ดังนี้

ประเมินครั้งที่ 1 ประเมินก่อนดำเนินการ เพื่อทราบสถานภาพการปฏิบัติงานก่อนการพัฒนา พบว่า มีครูเพียง 1 ราย ที่มีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของการพัฒนางานได้นอกนั้นมีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและระดับน้อย ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมาย

ประเมินครั้งที่ 2 ประเมินระหว่างดำเนินการ เพื่อทราบความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูทุกคนพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ที่ก้าวหน้าเป็นลำดับ มีครูที่ปฏิบัติงานได้ในระดับดีเด่นสามารถบรรลุเป้าหมาย จำนวน 5 ราย ได้แก่ ครูหมายเลขที่ 1,4,5,8,9. นอกนั้นมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมาย

ประเมินครั้งที่ 3 ประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานในภารกิจตามระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน พบว่า ครูทุกคน มีผลการปฏิบัติงานได้ในระดับดีเด่น และระดับดีเยี่ยม สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้ ครบถ้วนทั้ง 18 ราย



ภาพที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคลกับเกณฑ์

จากแผนภาพที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างผลการปฏิบัติงานครูรายบุคคลกับเกณฑ์การตัดสินผลการปฏิบัติงาน จากการประเมิน 3 ครั้ง รายละเอียด ดังนี้ ครั้งที่ 1 (p1) ประเมินก่อนดำเนินการ ครั้งที่ 2 (p2) ประเมินความก้าวหน้าในระหว่างดำเนินการ ครั้งที่ 3 (p3) ประเมินสรุปผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ กับเกณฑ์โดยจำแนกเป็น p4 ครูผู้มีผลงานระดับน้อย P5 ครูผู้มีผลงานระดับปานกลาง P6 ครูผู้มีผลงานระดับดีเด่น P7 ครูผู้มีผลงานระดับดีเยี่ยม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์แล้ว สามารถคัดกรองผลการปฏิบัติงานของครู ได้ดังนี้

ประเมินครั้งที่ 1 ไม่มีครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม แต่มีครูผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น 1 ราย มีครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง 4 ราย ครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อย จำนวน 12 ราย และมีครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 ราย

ประเมินครั้งที่ 2 ไม่มีครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม มีครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น 5 ราย ครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง 4 ราย ครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อย 9 ราย และไม่มีครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

ประเมินครั้งที่ 3 มีครูผู้ผลการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม 4 ราย ครูผู้ผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น 14 ราย ไม่มีครูผู้ผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ระดับน้อย และ ไม่มีครูผู้ผลการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.3 สรุปผลการประเมินเพื่อคัดกรองผลการปฏิบัติงานของครู โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ประเมินครั้งที่	ครู Grade A (4.50- 5.00)	ครู Grade B (4.00- 4.49)	ครู Grade C (3.50- 3.99)	ครู Grade D (2.50- 3.49)	ครู Grade E (0.01- 2.49)	รวม (ราย)
ครั้งที่ 1	-	1	4	12	1	18
ครั้งที่ 2	-	5	4	9	-	18
ครั้งที่ 3	4	14	-	-	-	18

จากตารางที่ 4.3 สรุปผลการประเมินเพื่อคัดกรองผลการปฏิบัติงานของครู โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดสินผลการปฏิบัติงานตามระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน จากการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนมาใช้ โดยประเมินก่อนดำเนินการ ประเมินระหว่างดำเนินการ ประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย และได้นำผลการประเมินทั้ง 3 ครั้ง มาหาค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ สามารถคัดกรองครูผู้ผลงานในระดับต่างๆ ได้ดังนี้

ประเมินครั้งที่ 1 ไม่มีครู Grade A แต่มีครู Grade B จำนวน 1 ราย มีครู Grade C จำนวน 4 ราย ครู Grade D จำนวน 12 ราย และมีครู Grade E จำนวน 1 ราย

ประเมินครั้งที่ 2 ไม่มีครู Grade A แต่มีครู Grade B จำนวน 5 ราย ครู Grade C จำนวน 4 ราย ครู Grade D จำนวน 9 รายและไม่มีครู Grade E

ประเมินครั้งที่ 3 มีครู Grade A จำนวน 4 ราย ครู Grade B จำนวน 14 ราย ไม่มีครู Grade C ครู Grade D และไม่มีครู Grade E

ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคามที่พัฒนาขึ้นโดยการมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน ปฏิบัติง่าย ใช้เวลาน้อย เมื่อนำไปใช้แล้วคณะครูผู้ร่วมวิจัยมีการพัฒนาตนเองมากขึ้นเป็นลำดับ จนสามารถพัฒนางานในบทบาทหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนางานได้ครบทุกคน สามารถคัดกรองผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนได้ จึงสรุปได้ว่า ระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพและพัฒนาการของครูผู้ร่วมวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ได้นำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของระบบตามผลการรับรู้ของครูผู้ร่วมวิจัย และตอนที่ 2 เป็นผลการเรียนรู้และพัฒนาการของครูผู้ร่วมวิจัย

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของระบบตามผลการรับรู้ของครูผู้ร่วมวิจัย

ประสิทธิภาพของระบบตามผลการรับรู้ของครูผู้ร่วมวิจัย วิเคราะห์จากแบบสอบถามที่ใช้สอบถามคณะครูผู้ร่วมวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพของระบบตามผลการรับรู้ของครูผู้ร่วมวิจัย กับเกณฑ์การประเมินทั่วไป ($\bar{x}_2 = 3.75$, $N = 18$)

ประเด็น / รายการประเมิน	ระดับประสิทธิภาพของระบบตามผลการรับรู้ของครูผู้ร่วมวิจัย		
	\bar{X}	SD	t
ความสามารถของระบบประเมิน			
1. ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้น มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ครอบคลุมภารกิจครูผู้สอนได้ทุกตัวชี้วัด เมื่อนำไปปฏิบัติแล้ว สามารถเข้าสู่การประเมินบุคคล ประเมินองค์กรได้ตลอดเวลา	4.27	.57	3.89*
2. กระบวนการประเมินตามระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือ น้ำหนักคะแนน คณะกรรมการผู้ประเมิน ขั้นตอนการประเมิน และผลของการประเมิน สามารถจำแนกครูผู้มีความสามารถระดับต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับได้ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน	4.11	.58	2.62*
3. องค์กรประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด เกณฑ์ และกระบวนการประเมิน ตามระบบประเมินที่ร่วมกันพัฒนาขึ้นสามารถนำมาใช้กำหนดนโยบายในการพัฒนาโรงเรียน ได้เป็นปีๆ ไป	4.16	.61	2.85*
4. การนำระบบประเมินมาใช้ สามารถพัฒนาผู้เรียน พัฒนาครู พัฒนาโรงเรียนได้ ผลการประเมินสามารถคัดกรองผลงานครูให้เป็นที่ยอมรับได้ของทุกฝ่าย และสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูผู้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ได้จริง	4.72	.57	7.18*
รวม / เฉลี่ย ความสามารถของระบบประเมิน	4.31	.58	4.13*
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบประเมิน			
5. ระบบประเมินที่พัฒนาแล้ว สามารถนำมาใช้ได้ง่าย สะดวก มีแนวปฏิบัติและขั้นตอน ประเมินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.33	.68	3.60*

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็น / รายการประเมิน	ระดับประสิทธิภาพของระบบตามผลการรับรู้ของครูผู้ร่วมวิจัย		
	\bar{X}	SD	t
6. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ภายใต้การนำระบบประเมินมาใช้ทำให้สัมฤทธิ์ผลของงานเป็นไปตามเป้าหมาย มีความถูกต้องและประหยัดเวลา	4.38	.60	4.46*
7. การปฏิบัติงานภายใต้ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ แต่การนำระบบประเมินมาใช้จะทำให้ครูผู้สอนอ่อนจุดแข็ง รู้แนวปฏิบัติ รู้เป้าหมาย รู้แนวทางแก้ปัญหา และมีความสุขกับการทำงาน	4.38	.69	3.88*
8. การปฏิบัติงานตามระบบประเมินทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ตามภารกิจของครูผู้สอนทุกประการ	4.55	.70	4.84*
รวม / เฉลี่ยประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบประเมิน	4.41	.66	4.19*
ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ			
9. มาตรฐานในระบบประเมิน มีลักษณะเป็นรูปธรรม จึงเป็นไปได้ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริงๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดได้	4.27	.66	3.34*
10. เกณฑ์การให้คะแนนในการประเมินจะใช้หลักฐาน ร่องรอยการทำงานเป็นหลักในการประมาณค่าเป็นตัวเลขทุกตัวชี้วัด จึงเป็นไปได้ที่คะแนนจากการประเมินจะตรงกับผลการปฏิบัติงานจริงของผู้ถูกประเมิน	4.16	.61	2.85*
11. การปฏิบัติงานภายใต้การนำระบบประเมินมาใช้ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกทาง ไม่สับสน ประหยัดเวลา และทำงานอย่างเป็นระบบ จึงเป็นไปได้ที่ผลของการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ทันเวลา	4.38	.69	3.88*
12. ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และ เกณฑ์ นำไปใช้ได้ง่าย สะดวก ประหยัดเวลา เมื่อนำมาปฏิบัติจึงมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้ผลงานมีความสมบูรณ์ มีหลักฐาน และมีความพร้อมที่จะรับการประเมินได้ตลอดเวลา	4.77	.54	7.95*
รวม / เฉลี่ย ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.39	.62	4.50*
ความเหมาะสมของระบบประเมิน			
13. ผลการประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนด้วยเครื่องมือ ตามระบบประเมินที่พัฒนาขึ้น จะให้ความเที่ยงธรรม เหมาะสมกับผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง คะแนนที่ได้จะเท่ากันหรือใกล้เคียงกันแม้จะใช้ผู้ประเมินต่างกัน	4.44	.70	4.18*
14. มาตรฐานและตัวชี้วัดตามระบบประเมินที่พัฒนาแล้ว มีจำนวนพอเหมาะพอดีไม่มากหรือน้อยเกินไป สามารถครอบคลุมภารกิจครูผู้สอนได้ครบถ้วน	4.50	.70	4.50*

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็น / รายการประเมิน	ระดับประสิทธิภาพของระบบตามผลการรับรู้ของครูผู้ร่วมวิจัย		
	\bar{X}	SD	t
15. เป้าหมายของเกณฑ์ที่กำหนด มีความเหมาะสมพอดีไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป ทุกคนที่ปฏิบัติงานตามปกติจะสามารถบรรลุเป้าหมายนั้นได้	4.66	.59	6.54*
16. ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนที่พัฒนาแล้ว มีความเหมาะสมกับศักยภาพและบริบทของผู้เรียน ครูผู้สอน และของโรงเรียนทุกประการ	4.61	.69	5.23*
รวม / เฉลี่ย ความเหมาะสมของระบบประเมิน	4.55	.67	5.11*
รวม / เฉลี่ยทั้งสิ้น	4.41	.67	4.48*

$P < .05$

ตารางที่ 4.5 ความคาดหวังในการนำระบบประเมินไปใช้ในอนาคต

ประเด็น / รายการประเมิน	ระดับความคาดหวัง		
	\bar{X}	SD	t
ความคาดหวังในการนำระบบประเมินมาใช้อย่างต่อเนื่อง			
17. การประเมินผลงานครูตามระบบประเมินจะสร้างความเที่ยงธรรมให้เกิดขึ้นและจะเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้งานได้ก้าวหน้าต่อไป จึงคิดว่าจะนำระบบประเมินมาใช้อย่างต่อเนื่อง	4.44	.61	4.78*
18. การปฏิบัติงานตามระบบประเมิน สามารถปฏิบัติงานได้เป็นระบบระเบียบ ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา พร้อมทั้งจะเข้าสู่การประเมินได้ตลอดเวลา จึงคิดว่าจะนำระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนมาใช้ต่อไป	4.33	.68	3.60*
19. ระบบประเมินที่พัฒนาขึ้น เป็นความจำเป็นที่ครูผู้สอนจะต้องมีจะต้องใช้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน พัฒนาโรงเรียนได้ถูกทิศทาง ประหยัดเวลา จึงคิดว่า จะนำระบบประเมินมาใช้อย่างต่อเนื่อง	4.22	.64	3.09*
20. เชื่อว่าการนำระบบประเมินมาใช้ จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร พัฒนางานครูผู้สอนให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ และพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียนได้ จึงคิดว่าจะนำระบบประเมินมาใช้พัฒนางานตลอดไป	4.83	.51	8.93*
รวม / เฉลี่ย ความคาดหวังในการนำระบบประเมินมาใช้อย่างต่อเนื่อง	4.44	.61	4.80*

$P < .05$

จากตารางที่ 4.4. และ 4.5 จากการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพของระบบตามผลการรับรู้ของครูผู้ร่วมวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพของระบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.41 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านความสามารถของระบบประเมิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับ การนำระบบประเมินมาใช้ สามารถพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการ พัฒนาโรงเรียนได้ ผลการประเมินสามารถคัดกรองผลงานครูให้เป็นยอมรับได้ของทุกฝ่าย และสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูผู้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้จริง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.72 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบประเมิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.41 เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานตามระบบประเมินทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ตามภารกิจของครูผู้สอนทุกประการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.55 ด้านความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.39 ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเกี่ยวกับ ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และ เกณฑ์ นำไปใช้ได้ง่าย สะดวก ประหยัดเวลา เมื่อนำมาปฏิบัติจึงมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้ผลงานมีความสมบูรณ์ มีหลักฐาน และมีความพร้อมที่จะรับการประเมินได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.77 ด้านความเหมาะสมของระบบประเมิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.55 ความเหมาะสมของระบบประเมินเกี่ยวกับ เป้าหมายของเกณฑ์ที่กำหนด มีความพอเหมาะพอดีไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป ทุกคนที่ปฏิบัติงานตามปกติจะสามารถบรรลุเป้าหมายนั้นได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.66

ความคาดหวังการนำระบบประเมินมาใช้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.44ความคาดหวังเกี่ยวกับ. เชื่อว่าการนำระบบประเมินมาใช้ จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร พัฒนางานครูผู้สอนให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ และพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียนได้ จึงคิดว่าจะนำระบบประเมินมาใช้พัฒนางานตลอดไป. มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.83 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่างประสิทธิภาพของระบบและความคาดหวังการนำระบบประเมินมาใช้อย่างต่อเนื่อง กับเกณฑ์การประเมิน ($\bar{x}_2 = 3.75$) พบว่า ค่าเฉลี่ยรายข้อประสิทธิภาพของระบบประเมินและความคาดหวังการนำระบบประเมินมาใช้อย่างต่อเนื่อง สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการเรียนรู้และพัฒนาการของครูผู้ร่วมวิจัย

1. การเรียนรู้ และพัฒนาการจากการใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน

การเรียนรู้และพัฒนาการของคณะครูผู้ร่วมวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ใช้ถามครูผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย นำผลการสอบถามมาวิเคราะห์ค่าสถิติแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน ($\bar{x}_2 = 3.75$) และ แปลผล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้และพัฒนาการจากการใช้ระบบของครูผู้ร่วมวิจัยกับเกณฑ์การประเมินทั่วไป (N = 18)

ประเด็น/รายการประเมิน	พัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย		
	\bar{x}	SD	t
การมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประเมิน			
1. มีส่วนร่วมในการประชุมอภิปรายกลุ่ม การนำเสนอปัญหาการประเมินผลงานครูที่โรงเรียน ใช้อุปกรณ์และแนวทางปรับปรุงแก้ไขระบบประเมินเดิม ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานจริง	4.11	.58	2.62*
2. มีส่วนร่วมในการประชุมอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับการวิพากษ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัดและเกณฑ์ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานครูผู้สอน ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ทุกภารกิจ	4.38	.69	3.88*
3. มีส่วนร่วมในการประชุมอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพของระบบประเมิน ให้มีความเที่ยง ความตรง ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และมีความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน ครู โรงเรียนและชุมชน	4.16	.61	2.85*
4. การมีส่วนร่วมในการนำระบบประเมินมาใช้ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการให้น้ำหนักคะแนน มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานครู และมีส่วนร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมของผลการประเมินผลงานครู	4.61	.69	5.23*
รวม / เฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประเมิน	4.31	.64	3.64*
การเรียนรู้จากระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน			
5. ได้ศึกษา ทบทวน และฝึกฝนตนเองตามระบบประเมินในองค์ประกอบการปฏิบัติ คน ให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีจรรยาบรรณ ปฏิบัติตนตามกฎหมายบ้านเมืองและระเบียบของทางราชการอยู่ตลอดเวลา	4.22	.42	4.68*
6. ได้รับความรู้ และเข้าใจภารกิจจากระบบประเมิน โดยการทบทวนและฝึกทักษะ ในการปฏิบัติงานตามระบบประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง งานที่ได้รับมอบหมายและงานพิเศษอยู่เสมอ	4.27	.66	3.34*

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็น/รายการประเมิน	พัฒนาการของ กลุ่มเป้าหมาย		
	\bar{X}	SD	t
7. ได้เรียนรู้ ทบทวน ผักผ่อนตนเองในองค์ประกอบการปฏิบัติงานตามระบบประเมิน จรมิทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสื่อการเรียน การพัฒนาการเรียน การสอน และการวิจัยพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน	4.38	.69	3.88*
8. ได้เรียนรู้และฝึกทักษะในการปฏิบัติงานตามระบบระบบประเมิน จรมิความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และการพัฒนา ผู้เรียนทุกองค์ประกอบ ทุกมาตรฐานและทุกตัวชี้วัด	4.66	.48	8.01*
รวม /เฉลี่ย การเรียนรู้จากระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน	4.38	.56	4.97*
ความกระตือรือร้นในการพัฒนางานของกลุ่มเป้าหมาย			
9. มุ่งมั่นพัฒนาตนเองตามระบบประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติตน ให้เป็นผู้อยู่ใน ระเบียบวินัยของทางราชการ รักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย บ้านเมืองและระเบียบของทางราชการ ได้อย่างสม่ำเสมอ	4.33	.68	3.60*
10. มุ่งมั่นพัฒนาตนเองตามระบบประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในด้าน การจัดการ เรียนการสอน จัดทำงานธุรการ งานประจำ งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย งานพัฒนา หลักสูตร งานวัดผลประเมินผล ได้อย่างสม่ำเสมอ	4.27	.57	3.89*
11. มุ่งมั่นพัฒนาการสอน พัฒนาสื่อ วัดผลประเมินผลด้วยวิธีต่างๆและนำผลการ ประเมินมาปรับปรุงวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของ หลักสูตรอยู่เสมอ	4.44	.70	4.18*
12. มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานตามภารกิจในระบบประเมินการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนทุกองค์ประกอบ ทุกมาตรฐานและทุกตัวชี้วัดอยู่เสมอ	4.72	.57	7.18*
รวม /เฉลี่ย ความกระตือรือร้นในการพัฒนางานของกลุ่มเป้าหมาย	4.44	.55	4.71*
ความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน			
13. มีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประเมิน การนำระบบ ประเมินมาใช้ มีส่วนร่วมในการประเมิน และมีความพึงพอใจในผลของการประเมิน ที่ได้ ซึ่งมีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับได้ของทุกฝ่าย	4.33	.68	3.60*
14. มีความพึงพอใจในองค์ประกอบการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และองค์ประกอบ การพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสามารถครอบคลุมภารกิจครูผู้สอนได้ ทุกมาตรฐานและทุกตัวชี้วัด	4.22	.64	3.09*

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็น/รายการประเมิน	พัฒนาการของ กลุ่มเป้าหมาย		
	\bar{X}	SD	t
15. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามระบบประเมินที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น โดยการปฏิบัติงานตามปกติ ก็สามารถพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายและเข้าสู่การประเมินทุกกรณีได้ด้วยความสะดวกสบายใจ	4.44	.61	4.78*
16. มีความพึงพอใจในการนำระบบประเมินมาใช้ ที่ได้เรียนรู้ภารกิจ นำไปสู่การปฏิบัติงานได้โดยสะดวก รู้จุดเด่นจุดด้อย รู้แนวทางแก้ปัญหาที่ปรึกษา ผลการปฏิบัติงาน มีร่องรอย มีหลักฐาน สามารถใช้ประกอบการประเมินเพื่อขอเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ ขอความชอบ ขอเลื่อนวิทยฐานะได้	4.77	.54	7.95*
รวม / เฉลี่ยความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน	4.44	.61	4.85*
รวม / เฉลี่ย ทั้งสิ้น	4.41	.58	4.83*

$P < .05$

จากตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้ และพัฒนาการจากการใช้ระบบของครูผู้ร่วมวิจัยกับ เกณฑ์การประเมินทั่วไป พบว่า ผลการเรียนรู้และพัฒนาการจากการใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.41 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประเมิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.31 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมในการนำระบบประเมินมาใช้ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้น้ำหนักคะแนน มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานครูและมีส่วนร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมของผลการประเมินผลงานครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.61 ด้านการเรียนรู้จากระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.38 และการเรียนรู้จากระบบประเมินเกี่ยวกับ ได้เรียนรู้และฝึกทักษะในการปฏิบัติงานตามระบบประเมิน จนมีความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และการพัฒนาผู้เรียนทุกองค์ประกอบ ทุกมาตรฐานและทุกตัวชี้วัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.66 ด้านความกระตือรือร้นในการพัฒนางานของกลุ่มเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.44 และความกระตือรือร้นในการพัฒนางานของกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานตามภารกิจในระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนทุกองค์ประกอบ ทุกมาตรฐานและทุกตัวชี้วัดอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.72 ด้านความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบประเมินการปฏิบัติงาน

ครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.44 ความพึงพอใจเกี่ยวกับ การนำระบบประเมินมาใช้ ที่ได้เรียนรู้การกิจ นำไปสู่การปฏิบัติงานได้โดยสะดวก รู้จุดเด่นจุดด้อย รู้แนวทางแก้ปัญหาที่มีที่ปรึกษา ผลการปฏิบัติงาน มีร่องรอย มีหลักฐาน สามารถใช้ประกอบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ ขอความชอบ ขอเลื่อนวิทยฐานะได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่มากที่สุดที่ 4.77

เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่างค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้ และพัฒนาการจากการใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงาน ครูผู้สอน กับ เกณฑ์การประเมินทั่วไป พบว่า ค่าเฉลี่ยรายข้อของผลการเรียนรู้ และพัฒนาการจากการใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงาน ครูผู้สอน สูงกว่าเกณฑ์การประเมิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบประเมิน

ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามที่ใช้ถามคณะครูผู้มีส่วนร่วมวิจัย โดยวิเคราะห์ค่าความถี่จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่คล้ายคลึงกัน ก็จัดให้เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะประเด็นเดียวกัน รายละเอียดตามตารางวิเคราะห์ค่าความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูผู้ร่วมวิจัยต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ค่าความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูผู้ร่วมวิจัย (N = 18)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
ข้อ. 1 ในการพัฒนาระบบประเมินในปีการศึกษา 2547- 2548 ที่ผ่านมามีใครหรือ	มีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆของคณะครูผู้ร่วมวิจัย		
	1. ขึ้นสำรวจปัญหาและความต้องการจำเป็น	18	100.00
	2. ขึ้นวางแผนและเตรียมการ	18	100.00
	3. ขึ้นกร่างระบบประเมินการปฏิบัติงานของครู	18	100.00
	4. ขึ้นวิพากษ์ความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไข	18	100.00
	5. ขึ้นนำระบบประเมินไปใช้ในการพัฒนางาน	18	100.00
	6. ขึ้นกำหนดการประเมินและดำเนินการประเมิน	18	100.00
	7. อื่นๆ	0	0.00

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
ข้อ 2 ท่านได้เรียนรู้อะไรบ้างจากการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนไปใช้	สิ่งที่ได้เรียนรู้จากระบบประเมิน		
	1. ได้เรียนรู้การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามบทบาทหน้าที่ และการพัฒนาผู้เรียน	18	100.00
	2. ได้เรียนรู้การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดและเกณฑ์	18	100.00
	3. ได้เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและการประเมินตนเองเพื่อหาจุดเด่นจุดด้อย	18	100.00
	4. ได้เรียนรู้การเก็บรักษาหลักฐานเอกสารที่เป็นร่องรอยการปฏิบัติงานไว้เป็นหมวดหมู่	18	100.00
	5. อื่นๆ	0	0.00
ข้อ 3 สิ่งที่ได้เรียนรู้ในข้อ 2 มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินอะไรบ้าง	1. ผลดีจากการเรียนรู้ในข้อ 2		
	- สร้างผลงานทางวิชาได้จากการปฏิบัติงานปกติ	15	83.33
	- พัฒนางานตามบทบาทหน้าที่สู่เป้าหมายได้จริง	14	77.77
	- มีความพร้อมที่เข้าสู่การประเมิน ได้ตลอดเวลา	18	100.00
	- สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นได้	18	100.00
	2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้ระบบประเมิน		
- ควรปรับปรุงมาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ให้ท้าทายมากขึ้นเป็นลำดับ	12	66.66	
- ยังไม่ควรปรับปรุงเพราะพึงจะนำมาใช้งานบางอย่างยังไม่ชำนาญ	6	33.33	
ข้อ 4 เมื่อนำระบบประเมินมาใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูจริง ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบหรือไม่	ความพึงพอใจในระบบประเมิน		
	1. พึงพอใจระดับมากเนื่องจาก สะท้อนผลการปฏิบัติงานได้ แก้ปัญหาการประเมินได้ สร้างความสามัคคีได้ สร้างขวัญกำลังใจให้กับคนทำงานได้	14	77.77
	2. พึงพอใจระดับปานกลาง เพราะการตัดสินใจในเรื่องใดๆต้องใช้เวลาทำให้ทำงานล่าช้าไม่ทันกาล	3	16.66
	3. อื่นๆ	1	5.55

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
ข้อ 5 เมื่อเปรียบเทียบระบบประเมินที่มีอยู่ก่อนกับระบบประเมินที่ร่วมกันพัฒนาขึ้นนั้น มีความเหมือนและมีความแตกต่างกันอย่างไรบ้าง ท่านคิดว่าจะสมควรนำระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ต่อไปหรือไม่ อย่างไร	1. เปรียบเทียบระบบประเมินเดิมกับระบบใหม่		
	- ส่วนที่ยังเหมือนเดิม เห็นว่า ทำงานเดิม ใช้เวลาเท่าเดิม งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายยังเหมือนเดิม	18	100.00
	- ส่วนที่ต่างจากเดิม เห็นว่า ทำงานเป็นทีม เน้นการทำงานที่มีหลักฐาน เน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นหลัก เน้นการมีส่วนร่วม มีที่ปรึกษา	18	100.00
	2. การนำระบบประเมินไปใช้อย่างต่อเนื่อง		
	- สมควรนำระบบประเมินไปใช้อย่างต่อเนื่อง	17	94.44
	- น่าจะปล่อยให้ครูดำเนินการเอง	1	5.55

จากตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ค่าความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูผู้ร่วมวิจัย สามารถสรุปความคิดเห็นเป็นรายข้อได้ดังนี้

ข้อ. 1 ในการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงาน ในระหว่างปีการศึกษา 2547 ถึงปีการศึกษา 2548 ที่ผ่านมานั้น คณะครูผู้ร่วมวิจัย เห็นว่า มีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจปัญหาและความต้องการ การวางแผน การยกร่างระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การวิพากษ์ความเหมาะสมของระบบและการปรับปรุง การนำระบบประเมินไปใช้ มีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาการประเมิน ดำเนินการประเมิน และมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการผู้ประเมิน

ข้อ 2 สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนมาใช้ นั้น คณะครูเห็นว่า ได้เรียนรู้แนวทางการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ รู้แนวทางในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และรู้แนวทางการพัฒนาผู้เรียน ได้เรียนรู้การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนางาน มาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ ได้เรียนรู้การแก้ปัญหาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การประเมินตนเองโดยการค้นหาจุดเด่นจุดด้อยและได้เรียนรู้การเก็บเอกสารหลักฐานไว้เป็นร่องรอย การปฏิบัติงานไว้เป็นหมวดหมู่

ข้อ 3 ครูผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่ เห็นว่า สิ่งที่ได้เรียนรู้ในข้อ 2 มีผลดีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินดังนี้ คือ

สร้างผลงานทางวิชาการได้จากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานมุ่งสู่เป้าหมายได้จริง สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นได้ และมีความพร้อมที่จะเข้าสู่การประเมินใดๆ ได้ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน นั้น ครูมีความคิดเห็นเป็น 2 อย่าง ดังนี้ กลุ่มแรกเห็นว่า ควรปรับปรุงให้มาตรฐาน ตัวชี้วัดและเกณฑ์ให้มีความท้าทายมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ และครูอีกส่วนหนึ่งเห็นว่า ยังไม่ควรปรับปรุงเพราะเพิ่งจะนำระบบประเมินมาใช้งานบางอย่างครูบางคนยังไม่มีประสบการณ์

ข้อ 4 ความพึงพอใจต่อการนำระบบประเมินมาใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานจริงนั้น คณะครูมีความคิดเห็น ดังนี้ ครูส่วนใหญ่เห็นว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก เพราะสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้ แก้ปัญหาการประเมินได้ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับคนทำงานได้ แต่ครูอีกส่วนหนึ่งมีความพึงพอใจระดับปานกลาง เพราะว่า ในการตัดสินใจในเรื่องใดๆ จะต้องใช้มติทำให้การทำงานล่าช้าไม่ทันกาล

ข้อ 5 ความเหมือนและความแตกต่าง ของระบบประเมินที่มีอยู่ก่อนกับระบบประเมินที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น และสมควรจะนำระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ต่อไปอีกหรือไม่ นั้น เมื่อเปรียบเทียบระบบประเมินเดิมกับระบบใหม่แล้ว คณะครู เห็นว่า (1) ส่วนที่ยังเหมือนเดิม ได้แก่ ทำงานตามปกติ สอนในชั้นเรียนเดิม ใช้เวลาทำงานเท่าเดิม งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ยังคงทำตามปกติเหมือนเดิม (2) ส่วนที่ต่างไปจากเดิม ได้แก่ ทำงานเป็นทีม มีคณะที่ปรึกษา เน้นการทำงานมีหลักฐาน เน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นหลัก วิธีการประเมินผลงานเน้นการประเมินแบบมีส่วนร่วม นำหนักของคะแนนจะต้องผ่านมติที่ประชุม ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ของทุกฝ่าย ส่วนการนำระบบประเมินไปใช้อย่างต่อเนื่อง ครูส่วนใหญ่เห็นว่า สมควรนำระบบประเมินไปใช้อย่างต่อเนื่อง

ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษา

ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาภายหลังการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมาใช้ ประเมินจากการสอบถามคณะกรรมการสถานศึกษาหลังจากที่โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน มาจนสิ้นสุดโครงการแล้ว โดยการสอบถามคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน จำนวน 15 คน แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินทั่วไป (\bar{x}_2) สามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาภายหลัง
การนำระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไปใช้กับเกณฑ์การประเมินทั่วไป
($\bar{x}_2 = 3.75$, $N = 15$)

ประเด็น / รายการประเมิน	พัฒนาการของ กลุ่มเป้าหมาย		
	\bar{x}	SD	t
ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน			
1. การรักษาความสะอาดร่างกาย ความสะอาดของเสื้อผ้าและเครื่อง แต่งกายของนักเรียนที่เป็นบุตรหลาน หรือนักเรียนทั่วไปของโรงเรียน	4.06	.45	2.679*
2. นักเรียนเป็นผู้มีวินัย รู้จักรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความ ประหยัด รู้จักการออมและใช้จ่ายที่เหมาะสม	4.26	.59	3.371*
3. นักเรียนเป็นผู้มี กิริยามารยาทเรียบร้อย เป็นผู้มีส่วนร่วมการระ ดมเงินบริจาค ครูอาจารย์ ไม่เป็นปัญหาของชุมชน	4.06	.25	4.750*
4. นักเรียนเป็นผู้มีส่วนร่วมใน การรักษาทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวม การ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชน	4.13	.35	4.219*
5. นักเรียนส่วนมากเป็นผู้ที่มีความรู้ สามารถอ่านออก เขียนได้ คิด คำนวณได้ เหมาะสมกับชั้นเรียน	4.73	.59	6.416*
6. นักเรียนเป็นผู้รักการทำงานเกี่ยวกับงานบ้านงานอาชีพ และงานที่ เกี่ยวกับหลักสูตร เห็นว่านักเรียนเป็นผู้มีความขยัน มีความรับผิดชอบ	4.33	.48	4.630*
7. มีความพึงพอใจในผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน จากการจัดการเรียนการสอน การฝึกฝน ฝึกอบรมของคณะครูในโรงเรียน	4.66	.61	5.752*
รวม / เฉลี่ย ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	4.31	.47	4.545*
ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับครู			
8. การมาปฏิบัติหน้าที่ของครูที่ตรงตามเวลาหรือมาโรงเรียนก่อนเวลาเข้า เรียนและกลับบ้านหลังเวลาเลิกเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.20	.41	4.209*
9. การแต่งกายของครูสุภาพ เหมาะสม เป็นระเบียบเรียบร้อยถูกกาลเทศะ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน	4.46	.63	4.337*

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเด็น / รายการประเมิน	พัฒนาการของ กลุ่มเป้าหมาย		
	\bar{X}	SD	t
10. ครูทุกคนเป็นผู้มีกิจวัตรจากสภาพเรียบร้อย เป็นคนดีมีศีลธรรม เป็นคนที่มีเหตุมีผล เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน	4.33	.61	3.660*
11. ครูทุกคนสามารถจัดการสอนให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	4.60	.50	6.492*
12. ครูสามารถวางคนได้เหมาะสม เป็นต้นแบบที่ดีให้นักเรียนได้ทั้งในขณะที่ทำการสอน อยู่ในชุมชน อยู่ตามลำพัง อยู่ที่บ้าน และอยู่ในที่สาธารณะ	4.40	.63	3.980*
13. ครูทุกคนเป็นผู้ที่เอาใจใส่ ให้ความรักความอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งของนักเรียนโดยเท่าเทียมกัน	4.46	.63	4.337*
14. มีความพึงพอใจในผลที่เกิดขึ้นกับครู ซึ่งครูทุกคนมุ่งมั่นในการสอน ฝึกอบรมนักเรียนให้เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และอยู่ในชุมชนได้อย่างเป็นสุข	4.66	.48	7.276*
รวม / เฉลี่ย ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับครู	4.44	.55	4.898*
ความพึงพอใจในผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน			
15. ระบบการรักษาความปลอดภัยนักเรียน เช่น การบำรุงเส้นทางคมนาคม ระหว่างหมู่บ้านกับโรงเรียน การรักษาความปลอดภัยในการเดินทางมาโรงเรียน ได้รับการเอาใจใส่ดูแลอยู่เสมอ	4.26	.45	4.372*
16. โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อม ดูแลรักษา ห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ถนนภายใน บริเวณว่าง สนามกีฬา และห้องสุขา ให้มีความสะอาดน่าใช้ ร่มรื่น น่าอยู่ น่าเรียน อยู่เสมอ	4.20	.41	4.209*
17. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ และการให้บริการ อย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสอบถาม ให้บริการกับผู้ปกครองนักเรียนสะดวกรวดเร็ว	4.53	.63	4.741*

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเด็น / รายการประเมิน	พัฒนาการของ กลุ่มเป้าหมาย		
	\bar{X}	SD	t
18. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โดยยึดหลักการอนุรักษ์ สืบทอด และพัฒนาจากภูมิปัญญาของท้องถิ่น โดยให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น	4.73	.59	6.416*
19 มีการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ โดยได้รับความสนใจ ความร่วมมือ สร้างความเข้าใจ ความสามัคคีระหว่างชุมชนกับโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	4.13	.35	4.219*
20. มีความพึงพอใจในผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน โดยที่โรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาขีดความสามารถของครู ให้มีความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา	4.80	.56	7.254*
รวม / เฉลี่ย ความพึงพอใจในผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน	4.44	.49	5.021*
รวม / เฉลี่ย ทั้งหมด	4.32	.50	6.495*

$P < .05$

จากตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาภายหลังการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไปใช้กับเกณฑ์การประเมินทั่วไป พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาในการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนมาใช้ อยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยทั้งสิ้น 4.32 เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยรายด้านมีรายละเอียดดังนี้ ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.31 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับ ผลการเรียนของนักเรียน ในด้านเป็นผู้ที่มีความรู้ สามารถอ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณได้ เหมาะสมกับชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.73 ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.44 ค่าเฉลี่ยรายข้อสูงที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในผลที่เกิดขึ้นกับครู ซึ่งครูทุกคนมุ่งมั่นในการสอน สึกอบรมนักเรียนให้เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และอยู่ในชุมชนได้อย่างเป็นสุข มีค่าเฉลี่ย 4.66 ความพึงพอใจในผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.44 ค่าเฉลี่ยรายข้อสูงที่สุด ได้แก่ มีความพึงพอใจในผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน โดยที่โรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนา

ขีดความสามารถของครู ให้มีความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.80

เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่างความพึงพอใจในผลการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติครูผู้สอนกับเกณฑ์การประเมินทั่วไป ($\bar{x}_2 = 3.75$) พบว่า ค่าเฉลี่ยรายข้อความพึงพอใจในผลการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติครูผู้สอน สูงกว่าเกณฑ์การประเมินทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อนำระบบประเมินไปใช้ชี้ให้เห็น ความสามารถและประสิทธิผลของระบบ นำมาใช้ได้ง่าย สะดวก ประหยัดเวลา ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ตามภารกิจของครูผู้สอน มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มาตรฐาน ตัวชี้วัดและเกณฑ์มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และเป็นที่คาดหวังได้ว่าคณะครูผู้ร่วมวิจัยจะนำระบบประเมินไปใช้อย่างต่อเนื่อง จึงสรุปได้ว่าระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม ด้วยระเบียบวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม ด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้นด้วยระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขอบเขตของการวิจัย

1) การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 2) ประเด็นที่มุ่งศึกษา ได้แก่ ระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นโดยการมีส่วนร่วม 3) แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย คณะครูโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ คณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดโรงเรียน 4) ผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมิน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย จำนวน 13 คน 5) เนื้อหาสาระ เป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้แก่ การปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และการพัฒนาผู้เรียน 6) ระยะเวลา เริ่มพัฒนา เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2548 สิ้นสุดเมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2550 เป็นเวลา 2 ปีการศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัยด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ 1) วางแผนและเตรียมการ 2) พัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 3) ตรวจสอบความเหมาะสมของระบบ 4) นำระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไปใช้ 5) ประเมินผลการใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในงานวิจัยนี้ ประชากร เป็นข้าราชการครู พนักงานของรัฐ โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครู พนักงานของรัฐ โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2548 - 2549

จำนวน 18 คน ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้ร่วมวิจัย เป็นผู้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติการและให้ข้อมูล

กลุ่มผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มเป้าหมาย เป็นครูผู้สอน พนักงานของรัฐ และผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 18 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย จำนวน 13 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน จำนวน 15 คน

ตัวแปร / ประเด็นที่มุ่งศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่สังเคราะห์ขึ้นด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของระบบ และพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอน 2) แบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยใช้แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เก็บข้อมูลจากครูทุกคน จำนวน 18 คน จากการประเมิน 3 ครั้ง โดยประเมินก่อน ระหว่าง และประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัยด้วยวิธีประเมินแบบมีส่วนร่วม 2) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากครูทุกคน เพื่อทราบผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบและพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย ใช้สอบถามหลังจากการดำเนินการวิจัยสิ้นสุดลง และสอบถามคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 18 คน เพื่อทราบความพึงพอใจในผลการพัฒนาโรงเรียนตามระบบประเมิน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลเชิงคุณลักษณะใช้วิเคราะห์เนื้อหา ด้วยการจัดกลุ่มความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันเป็นความคิดเห็นประเด็นเดียวกันแล้วสรุปเป็นความถี่ประเภทเดียวกัน 2) ข้อมูลเชิงสถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และทดสอบ t-test ด้วยโปรแกรม SPSS 10.0 for window 3) การวิเคราะห์ความตรงของระบบประเมิน ความตรงภายใน PAR ใช้การประชุมอภิปรายกลุ่ม (Focused group) ความตรงภายนอกวิเคราะห์ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมิน และทดสอบจากกลุ่มผู้รู้แน่ชัด 2 กลุ่ม

1. สรุปผลการวิจัย

ลักษณะของระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคามในครั้งนี้ ได้ดำเนินการ และสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ลักษณะของระบบประเมิน

ลักษณะของระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ รูปแบบของระบบและแนวปฏิบัติ รายละเอียดดังนี้

1.1.1 รูปแบบของระบบ ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนได้พัฒนาขึ้นโดยการมีส่วนร่วมของคณะครูโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญคือ

1) สร้างความตระหนัก ได้แก่ สสำรวจความรู้ความเข้าใจและความพร้อมเกี่ยวกับการประเมิน สร้างจิตสำนึกร่วมกันในการพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่

2) วางแผนและเตรียมการ ได้แก่ สสำรวจปัญหาและความต้องการ วางแผนจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาระบบประเมิน พัฒนาระบบประเมินและเครื่องมือประเมิน ตรวจสอบคุณภาพของระบบ กำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน และกำหนดการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

3) จัดทำเอกสารหลักฐานสนับสนุนการปฏิบัติงาน

4) ดำเนินการพัฒนางานตามระบบประเมินที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ 1) ปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ตามปกติ 2) ประเมินตนเองด้วยการเปรียบเทียบผลงานที่ได้กับตัวชี้วัดและเกณฑ์ 3) ตรวจสอบติดตามผลการพัฒนางาน ด้วยวิธีประเมินก่อนการดำเนินงาน ประเมินระหว่าง และประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย

5) ประเมินความก้าวหน้าและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ 1) กำหนดระยะเวลาการประเมิน 2) ดำเนินการประเมิน 3) พัฒนาจุดด้อยและรักษาจุดเด่น 4) สร้างระบบนิเทศภายในโดยวิธีเพื่อนช่วยเพื่อน

6) ประเมินสรุปเพื่อตัดสินผลการปฏิบัติงานและนำเสนอผลการปฏิบัติงานต่อผู้เกี่ยวข้อง

1.1.2 แนวปฏิบัติในการประเมิน ประกอบด้วย

1) คณะกรรมการผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธาน และ ครูอีกอย่างน้อย 2 คนเป็นกรรมการ หรือ จะใช้วิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ถูกประเมินและครูผู้เป็นกลางอีก 1 คน อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันประเมิน

2) วิธีประเมิน ดำเนินการดังนี้ 1) ประเมินในองค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติตนใน 4 มาตรฐาน 24 ตัวชี้วัดเสียก่อน เมื่อผู้ถูกประเมินสามารถผ่านการประเมินในองค์ประกอบที่ 1 จึงดำเนินการประเมินต่อไป 2) ประเมินในองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงานมี 9 มาตรฐาน 31 ตัวชี้วัด และประเมินในองค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผู้เรียน 6 มาตรฐาน 20 ตัวชี้วัดต่อไป ถ้าเป็นการประเมินเพื่อเลื่อนชั้นเลื่อนระดับ เพื่อให้ความชอบ หรือให้รางวัลเชิดชูเกียรติ ถ้าผู้ถูกประเมินไม่ผ่านการประเมินในองค์ประกอบที่ 1 ให้ยุติการประเมินครูผู้นั้นเสียถือว่าครูผู้นั้นไม่ผ่านการประเมิน ถ้าเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาให้ทำการประเมินในทุกองค์ประกอบ และทุกคนตามปกติ

3) สรุปผลการประเมิน หลังจากทีคณะกรรมการผู้ประเมินได้ร่วมกันประเมินครูจนครบทุกคนแล้ว ให้คณะกรรมการผู้ประเมินสรุปคะแนนจากผลการประเมิน นำมาหาค่าสถิติ รายองค์ประกอบ และตัวชี้วัด แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตัดสินผลการปฏิบัติงาน สรุปผลการประเมินในแต่ละครั้งว่า มีครูผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ผ่านการประเมินในระดับต่างๆ อย่างละกี่คน

4) ระยะเวลาการประเมิน ระยะเวลาการประเมินผลงานครูที่เหมาะสม ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 ครั้ง โดยดำเนินการประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง ดังนี้ ประเมินครั้งที่ 1 เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 1 ประเมินครั้งที่ 2 เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 2 ระยะเวลาดังกล่าวนี้ เป็นช่วงเวลาที่ครูสามารถสรุปผลการปฏิบัติงานของตน ได้ครบทุกรายการ

1.2 ผลการใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน

ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้น โดยการมีส่วนร่วม เมื่อนำไปใช้ในโรงเรียนเป็นเวลา 2 ปีการศึกษา สามารถสรุปผลการใช้ได้ ดังนี้

1.2.1 ความเหมาะสมของระบบ

ในงานวิจัยนี้ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานครู 3 ครั้ง กล่าวคือ ประเมินก่อนดำเนินการเพื่อทราบสภาพปัจจุบัน ประเมินระหว่างดำเนินการเพื่อทราบความก้าวหน้าและจุดที่จะต้องปรับปรุง ประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัยเพื่อทราบความเหมาะสมของระบบ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนจากผลการประเมินแล้วชี้ให้เห็นความเหมาะสมของระบบ ดังนี้

1) มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน ระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นสามารถพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ที่ครูผู้สอนได้จริง พิจารณาได้จากผลการประเมินก่อน ระหว่าง และประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย พบว่า ผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ สามารถพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนก้าวหน้ามากขึ้นๆ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ประเมินครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยรายตัวชี้วัดที่

บรรลุปเป้าหมายได้เพียง 8 ตัวชี้วัด ประเมินครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ย รายตัวชี้วัดที่บรรลุปเป้าหมาย 35 ตัวชี้วัด และประเมินครั้งสุดท้าย ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบ เมื่อพิจารณารายตัวชี้วัด พบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูทุกคนบรรลุปเป้าหมายทุกตัวชี้วัด

2) มีผลต่อพัฒนาการของครูรายบุคคล การนำระบบประเมินไปใช้ทำครุมีพัฒนาการมากขึ้นตามลำดับ พิจารณาจากผลการประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการใช้ระบบประเมิน โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูรายบุคคลกับเกณฑ์ ซึ่งคณะครูผู้ร่วมวิจัยสามารถพัฒนาตนเองได้ ดังนี้ ประเมินก่อนดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคล พบว่า ครูที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุปเป้าหมายมี 1 ราย ประเมินระหว่างดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคล พบว่า มีครูที่สามารถพัฒนาตนเองบรรลุปเป้าหมายได้ 5 ราย ประเมินหลังการใช้ระบบประเมิน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคล พบว่า ครูทุกคนสามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุปเป้าหมายได้ครบ

3) มีผลต่อการคัดกรองผลการปฏิบัติงานของครู พิจารณาจากผลการประเมินต่อเนื่อง รวม 3 ครั้ง แล้วเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินกับเกณฑ์ชี้ให้เห็นความสามารถในการคัดกรองผลการปฏิบัติงานของครูได้ ดังนี้ ประเมินก่อนดำเนินการ พบว่า ไม่มีครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม(Grade A) แต่มีครูระดับดีเด่น(Grade B) 1 ราย ระดับปานกลาง (Grade C) 4 ราย ระดับน้อย(Grade D) 12 ราย และระดับน้อยที่สุด (Grade E) 1 ราย ประเมินระหว่างดำเนินการ พบว่า ไม่มีครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยมแต่มีครูระดับดีเด่น 5 ราย ระดับปานกลาง 4 ราย ระดับน้อย 9 ราย และไม่มีครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด ประเมินหลังการใช้ระบบประเมิน พบว่า มีครูผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเยี่ยม 4 ราย ครูระดับดีเด่น 14 ราย ไม่มีครูผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

โดยสรุป เมื่อนำระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ สามารถพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ครูผู้สอนให้บรรลุปเป้าหมายได้ และสามารถคัดกรองผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนได้ ซึ่งพัฒนาการของคณะครูก่อเป้าหมายเหล่านี้ ส่วนหนึ่งเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากการใช้ระบบประเมิน จึงสรุปได้ว่า ระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม

1.2.2 ประสิทธิภาพของระบบ

ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบที่พัฒนาขึ้นตามความรับรู้ของคณะครูผู้ร่วมวิจัยและคณะกรรมการสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้ ความรับรู้ของคณะครูผู้ร่วมวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพของระบบประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านความสามารถของระบบ ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลของระบบ ความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ ความเหมาะสมของระบบ และด้านความคาดหวังการนำระบบประเมินไปใช้อย่าง ต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับมากที่สุด ซึ่งให้เห็นว่าประสิทธิภาพของระบบมีค่าเป็น บวกทุกด้าน จากการทดสอบค่าเฉลี่ยรายข้อในประสิทธิภาพของระบบและความคาดหวังการนำ ระบบประเมินไปใช้อย่างต่อเนื่อง พบว่า สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทุกข้อ

1.2.3 การเรียนรู้และพัฒนาการจากการใช้ระบบประเมิน

ผลการนำระบบประเมินไปใช้ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมในการเรียนรู้และ พัฒนาการของกลุ่มเป้าหมายอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมใน การพัฒนาระบบประเมิน การเรียนรู้จากระบบประเมิน ความกระตือรือร้นในการพัฒนางานของ กลุ่มเป้าหมาย และด้านความพึงพอใจเกี่ยวกับการนำระบบประเมินไปใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากและระดับมากที่สุด จากการทดสอบค่าเฉลี่ยรายข้อในผลการเรียนรู้และพัฒนาการของ กลุ่มเป้าหมาย พบว่า สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทุกข้อ

1.2.4 ประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษา

ผลการประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้ ความพึงพอใจตามความรับรู้ของคณะกรรมการสถานศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมความพึง พอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในด้านผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ผลที่เกิดขึ้นกับครูและด้านผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายข้อความพึงพอใจในผลการพัฒนา ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทุกข้อ

โดยสรุป ผลการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ เมื่อนำระบบประเมินไปใช้แล้ว ซึ่งให้เห็นว่า มีความเหมาะสม นำไปใช้ง่าย ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สามารถพัฒนางาน ตามบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนได้ จึงสรุปได้ว่า ระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ

2. อภิปรายผล

จากการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในครั้งนี้ มีข้อคิดที่สามารถ นำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ลักษณะและประสิทธิภาพของระบบ

2.1.1 ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้นนั้น เมื่อนำระบบประเมินไปใช้ในโรงเรียนแล้ว จะให้เห็นข้อดีในลักษณะของระบบและประสิทธิภาพของระบบ ดังนี้คือ ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสามารถพัฒนางานในบทบาทหน้าที่ที่ครูผู้สอนได้จริง เนื่องจากลักษณะของระบบประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการพัฒนาระบบที่สำคัญ คือ สร้างความตระหนัก วางแผนและเตรียมการ กำหนดหลักฐานเอกสารสนับสนุนการปฏิบัติงาน ดำเนินการตามระบบประเมิน ประเมินความก้าวหน้าและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ประเมินสรุป และการรายงาน จากขั้นตอนสำคัญทั้ง 6 ขั้นนี้การสร้าง ความตระหนัก เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญที่สุดเพราะเมื่อสามารถสร้างความตระหนักในหน้าที่ให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนได้แล้ว งานทุกอย่างจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีพัฒนาการมากขึ้นเป็นลำดับ ส่วนขั้นอื่นๆก็มีความสำคัญเช่นเดียวกันเพราะสามารถเอื้อต่อการปฏิบัติงานได้ง่าย สะดวก ประหยัดเวลา เช่น การวางแผน และเตรียมการเป็นขั้นของการตัดสินใจว่าเมื่อถึงเวลานั้นๆจะทำอะไร ทำที่ไหน ทำกับใคร ทำอย่างไร ใครเป็นผู้ทำ เมื่อจัดวางภารกิจได้ลงตัวแล้วให้ลงมือปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนงานจะก้าวหน้าไปได้เรื่อยๆ การวางแผนที่ดีก็สามารถรับประกันได้ว่าผลงานที่ได้จะดีตามไปด้วย การกำหนดหลักฐานเอกสารสนับสนุนจะสามารถใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงการปฏิบัติงานได้ การดำเนินการตามระบบประเมิน เป็นขั้นตอนที่สามารถทำให้งานดำเนินไปอย่างเป็นระบบไม่สับสน สามารถตรวจสอบ กำกับติดตามได้ว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนหรือไม่ มีปัญหาอะไรหรือไม่ ถ้ามีจะแก้ไขอย่างไร ประเมินระหว่างดำเนินการทำให้ทราบจุดเด่นที่จะต้องรักษาสภาพและจุดด้อยเพื่อปรับปรุงให้ถึงเกณฑ์ งานจะได้ก้าวหน้าเป็นลำดับ ประเมินสรุปจะเป็นการประเมินเพื่อตัดสินใจว่าการพัฒนางานที่ดำเนินมาตั้งแต่ต้นจนจบนั้นบรรลุเป้าหมายหรือไม่ สมควรที่จะดำเนินการต่อไปหรือยกเลิกโครงการ และ 2) แนวปฏิบัติ ได้แก่ (1) กรรมการผู้ประเมิน เป็นผู้บริหาร ครูผู้สอน 1 คน และผู้ถูกประเมิน (2) วิธีประเมิน ประเมินแบบมีส่วนร่วมในองค์ประกอบ 1-3 (3) ระยะเวลาการประเมิน ให้ประเมินปีละ 2 ครั้ง เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 ข้อดีของแนวปฏิบัติ ก็คือ เป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วม ผลการประเมินจึงโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นที่ยอมรับได้ของทุกฝ่าย ไม่มีอคติกับใคร คะแนนที่ได้ประเมินจากหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงาน ดังนั้นระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นสามารถสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นได้ สามารถพัฒนาผู้เรียน พัฒนาครู และพัฒนาโรงเรียนได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของบุญศรี พรหมมาพันธุ์และคณะ (2547) เรื่อง การพัฒนาเครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ระบบติดตามประเมินผลการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระบบการประเมินตนเอง

ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้ 1) การสร้างความตระหนักให้บุคลากรในหน่วยงาน 2) การเตรียมความพร้อมของบุคลากร 3) การวางแผนการประเมิน 4) ขั้นตอนการประเมิน 5) การเขียนรายงานและการเผยแพร่ 6) การนำผลการประเมินไปใช้ เมื่อนำไปแล้วจะสามารถประเมินตนเองและสามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาระบบประเมินมีลักษณะเดียวกันกับการวางแผนทั่วไป ซึ่งจะต้องมีการสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหาวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างทางเลือกที่หลากหลาย การดำเนินการตามทางเลือกที่เหมาะสม การกำกับติดตามการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนของชัยขงศ์ พรหมวงศ์ (2523 อ้างถึงใน ญาดา มุมบ้านเช่า 2546)

สิ่งที่สำคัญที่สุดของระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนก็คือ เป็นวิธีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอีกรูปแบบหนึ่ง โดยเริ่มจากการพัฒนาครู เมื่อครูได้รับการพัฒนาแล้วก็จะพัฒนาหลักสูตร พัฒนาระบบการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียน ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้น ซึ่งเป็นการสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 : 45-46) เมื่อนำระบบประเมินที่ร่วมกันพัฒนาขึ้นไปใช้แล้ว สามารถพัฒนางานในบทบาทหน้าที่ครูผู้สอนได้ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนได้ หลังการใช้ระบบประเมินแล้วคณะครูผู้ร่วมวิจัย และคณะกรรมการสถานศึกษามีความพึงพอใจในผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ผลที่เกิดขึ้นกับครู และผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะครูผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ออกแบบขั้นตอนการพัฒนาระบบประเมินทั้ง 6 ขั้นด้วยตนเอง ระบบที่ได้จึงเป็นระบบที่ดีเมื่อนำไปใช้จริงจึงสามารถประกันคุณภาพภายในได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรสา โกศลนันทกุล ที่กล่าวว่า เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ซึ่งมีผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและประชากรของประเทศชาติโดยรวม ทิศทางการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใน สามารถทำได้ ดังนี้ 1) ศึกษาและการเตรียมความพร้อม สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน 2) การวางแผนประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานที่จะต้องทำได้แก่ การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน การจัดทำฐานข้อมูล การจัดทำธรรมนูญโรงเรียน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และการ

จัดทำแผนปฏิบัติการ 3) การนำแผนประกันคุณภาพมาใช้ ได้แก่ การทบทวนความเข้าใจ การพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติงานตามแผน การนิเทศกำกับติดตาม 4) การประเมินตนเอง หมายถึง เมื่อพัฒนางานไปได้ห้วงเวลาหนึ่งแล้วจัดให้มีการประเมินตนเอง สรุปผล และรายงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบ 5) การพัฒนาและปรับปรุง พบตนเองด้วยการประเมิน เมื่อพบจุดอ่อนจุดแข็งของตนแล้ว ให้นำจุดอ่อนไปปรับปรุงและรักษาคุณภาพของจุดแข็งไว้ให้ได้ 6) การเตรียมการเพื่อรองรับการประเมินภายนอก โดยการเตรียมเอกสาร หลักฐานที่แสดงถึงร่องรอยในการพัฒนางานในรอบปีที่ผ่านมา ในการพัฒนาจากข้อ 1-6 นี้เรียกว่าการวางแผนพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน (อรสา โกศลนันทกุล. สัมมนาการประกันคุณภาพการศึกษา, ในประมวลสารเศรษฐวิชา สัมมนาการประเมินการศึกษา 2545 : 141-143)

2.1.2 การพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ ในครั้งนี้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบการปฏิบัติคน การปฏิบัติงาน และองค์ประกอบการพัฒนาผู้เรียน แต่ละองค์ประกอบมุ่งปฏิรูปการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยการพัฒนาครูให้มีวินัย มีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ มีทักษะในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง และสามารถปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายได้ ตลอดจนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีสารบัญญัติที่มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปครู ปฏิรูประบบการเรียนการสอน และปฏิรูประบบบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทิศทางการปฏิรูปได้มีสารบัญญัติ ในมาตรา 7- 24 มุ่งปฏิรูประบบการเรียนการสอน มาตรา 15 - 21 มุ่งปฏิรูประบบบริหารการศึกษา มาตรา 22 - 27 มุ่งปฏิรูปหลักสูตร ส่วนการปฏิรูปครูได้กำหนดไว้ในมาตรา 52 - 56 (พระราชบัญญัติศึกษาแห่งชาติ : 5 - 53)

ในส่วนขององค์ประกอบการปฏิบัติคน ได้กำหนดมาตรฐานครอบคลุมการปฏิบัติตนตามการรักษาวินัยของข้าราชการครู การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู การปฏิบัติตนตามกฎหมายบ้านเมือง การปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการ เมื่อครูสามารถวางตนได้ดีทั้งในขณะที่ทำการสอน ขณะที่ปฏิบัติภารกิจส่วนตัว หรือขณะที่ร่วมกิจกรรมของชุมชนจะทำให้ครูมีความสง่างามสมกับที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการรักษาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคุรุสภาที่กำหนดไว้ดังนี้ การรักษาวินัย 12 ข้อ ได้แก่ 1) สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข 2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เสียสละ รักษาคำมั่นของทางราชการ 3) ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐ 4) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการ

โดยชอบด้วยระเบียบและกฎหมาย 5) ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้แก่ราชการและผู้เรียน 6) ประพฤติคนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สังคม สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี 7) ไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา ร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความจริง 8) ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ในตำแหน่งหน้าที่ 9) ไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ 10) ไม่เป็นกรรมการ ผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท 11) วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ 12) รักษาเกียรติยศชื่อเสียงไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 9 ข้อ ได้แก่ 1) ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน แก่ศิษย์โดยเสมอหน้ากัน 2) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3) ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ 4) ครูต้องไม่ทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญาของศิษย์ 5) ครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ 6) ครูย่อมพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ 7) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรวิชาชีพ 8) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ 9) ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

ในส่วนขององค์ประกอบการปฏิบัติงานและองค์ประกอบการพัฒนาผู้เรียน ได้กำหนด มาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ให้มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เมื่อนำระบบประเมินไปใช้แล้วครูผู้สอนจึงสามารถปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน และพัฒนาผู้เรียนได้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น และสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นได้ ทำให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน นักเรียนที่จบชั้นสูงสุดของโรงเรียนก็จะเป็นที่ต้องการของโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และเป็นที่ต้องการของสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการพิจารณาได้มีการปรับปรุง ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน คณะครูผู้ร่วมวิจัยจึงสามารถปฏิบัติตามได้ง่าย ใช้เวลาน้อยและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ผลผลิตของโรงเรียนที่ได้จึงออกมาเป็นที่ต้องการของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 พ.ศ. 2549-2553 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานผู้เรียน 7 มาตรฐาน ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมี

สุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ คนตรี และกีฬา ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมาตรฐานด้านครู 2 มาตรฐาน ได้แก่ ครูมีวุฒิ / ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีครูเพียงพอ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ

2.1.3 เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ใช้วิธีประเมินแบบ อิงเกณฑ์ เน้นการประเมินผลสัมฤทธิ์และการพัฒนางาน การให้น้ำหนักคะแนนจะเน้นงานตาม นโยบายของโรงเรียนที่ผ่านมติที่ประชุมครูแล้วเป็นหลักในการให้น้ำหนักคะแนน การให้คะแนนแต่ละตัวชี้วัดจะเน้นหลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติงาน เมื่อนำแบบประเมินไปใช้ประเมินการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนจริงๆ สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้ตามสภาพจริง ผลการประเมินที่ได้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเครื่องมือที่ใช้ประเมินมีความตรง ความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ตามภารกิจของครูผู้สอน นำไปใช้ได้ง่าย ประหยัดเวลา เกณฑ์ในการ พิจารณาสามารถตีค่าเป็นตัวเลขได้ตรงกันแม้จะใช้ผู้ประเมินหลายคน สารสนเทศจากการ ประเมินนำไปปรับปรุงพัฒนาครูและผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ตลอดจนครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมใน การพัฒนาเครื่องมือประเมิน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการประเมินบุคคล และมีส่วนร่วม ในการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ จงดี แซ่ตัน (2545) ที่ได้ทำการศึกษาความ เหมาะสมของวิธีการประเมินตัวบ่งชี้มาตรฐานการศึกษาในการประเมินผลภายในโรงเรียน การศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็น โรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังกัด กทม. สข. และ สปข. จำนวน 30 โรงเรียน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) การประเมินผลภายในของโรงเรียนมากกว่า ครึ่งหนึ่งเป็นการประเมินเฉพาะกิจ เน้นการประเมินแบบอิงเกณฑ์ เก็บรวบรวมโดยใช้เครื่องมือ ประเมิน 2) การประเมินผลภายใน ส่วนใหญ่เป็นการประเมินเฉพาะกิจยกเว้น สข. และ สปข. ที่ การประเมินแทรกอยู่ในการทำงานตามปกติ 3) การวิเคราะห์ความเหมาะสมของวิธีการประเมิน ภายในโดยใช้เกณฑ์ 7 ด้าน ได้แก่ ความตรง ความครบถ้วน ความถูกต้อง ความคงที่ ความทัน กาล ความง่ายต่อการปฏิบัติ และรายงานการวิจัยของสุวิมล ว่องวาณิช (2545) ได้ทำการศึกษา การพัฒนามาตรฐานคุณภาพครู และผู้บริหารสถานศึกษาและการวางระบบประเมินภายใน กลุ่ม ตัวอย่างเป็น เอกสาร ผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 2,520 คน ประชาชน 500 คน กรรมการประเมินโรงเรียน 24 คน นักวิชาการ 45 คน ครู 1,214 คน ศึกษานิเทศก์ 60 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผลการพัฒนามาตรฐานคุณภาพวิชาชีพและตัวบ่งชี้ การปฏิบัติงานของ

ครูจำแนกระดับคุณภาพได้เป็น 4 ระดับ ทั้งนี้จะไม่มีการนำคุณภาพแต่ละตัวบ่งชี้มาจัดกระทำเป็นคะแนนรวม เนื่องจากต้องการให้มาตรฐานคุณภาพที่จัดทำขึ้นสามารถนำไปใช้เพื่อการประเมินภายใน อันเป็นหลักของการประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง 2) ผลการออกแบบระบบประเมินคุณภาพภายใน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ที่เหมาะสมจะประเมินครูมากที่สุดคือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานศึกษา ผู้ที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุดคือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ในการประเมินคุณภาพครูและผู้บริหารควรอิงเกณฑ์มาตรฐานเปรียบเทียบกันเองในเขตพื้นที่การศึกษา โดยทดสอบกับตัวบ่งชี้ และควรให้น้ำหนักกับกระบวนการปฏิบัติงานและผลผลิตที่เกิดกับผู้เรียนอย่างเท่าเทียมกัน การวิจัยนี้ให้ผลผลิต 2 ส่วน ดังนี้ ผลผลิตส่วนที่ 1 คือ ระบบประเมินคุณภาพภายในสำหรับครูและผู้บริหาร ผลผลิตส่วนที่ 2 คือ คู่มือผลการทดลองใช้กับสถานศึกษานำร่อง พบว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นสามารถให้ข้อมูลที่แสดงผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคลและระดับสถานศึกษา รายงานผลการประเมินจะสามารถแสดงจุดแข็งจุดอ่อน ของครูและผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้องเห็นว่า ระบบดังกล่าวมีประโยชน์ต่อการพัฒนาครูในระดับมาก

2.2 ประสิทธิภาพของระบบที่ผ่านกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.2.1 พัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย จากผลการวิจัยพบว่าระหว่างร่วมกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คณะครูผู้ร่วมวิจัยหรือกลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการด้านความรู้ ความเข้าใจและเกิดความตระหนักในงานตามบทบาทหน้าที่ และมีพัฒนาการตามระบบประเมินมากขึ้นเป็นลำดับ โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง (Authentic Assessment) และประเมินจากแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะครูผู้ร่วมวิจัยได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น มีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการพัฒนาระบบ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่ผ่านกระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน จึงเกิดการเรียนรู้ไปตามขั้นตอนจนกระทั่งเกิดความเข้าใจและรู้แจ้งในเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในประเด็นที่ว่าจะต้องเริ่มจากความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อปัญหาจากนั้นจะนำไปสู่ความเข้าใจและการกระทำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งของตนเองและองค์กร (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538) และยังสอดคล้องกับกับผลงานวิจัยของ Hoare, Tony Richard (1995) ที่กล่าวว่า It is argued that though using PAR methods there will be greater participation throughout the rest of planning process, skills will be built within the community, and the resulting plan will be more relevant to the community need.

ซึ่งเทคนิคกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจและเกิดความตระหนักในงานตาม บทบาทหน้าที่ให้เกิดขึ้นที่สำคัญคือ คณะครูผู้ร่วมวิจัยได้เกิดการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และคิด อย่างมีวิจารณญาณ โดยวิธีการประชุมอภิปรายกลุ่ม (Focused Group) การประชุมกลุ่มย่อย (Sub Meeting) โดยการเคารพและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน กระบวนการสร้างความรู้ ความ เข้าใจ ความตระหนักเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ กมล สุคประเสริฐ (2540) ที่กล่าวว่า กระบวนการสร้างความรู้ของมนุษย์เกิดจากเอาข้อมูลมาวิเคราะห์ จำแนกเป็นหมวดหมู่ สร้างสรรค์ ทำให้เกิดความรู้ใหม่ และนำมาเปรียบเทียบทดสอบความรู้และรับเอาส่วนที่กลมกลืนกับความรู้เดิม ทำให้เกิดสติปัญญาและเกิดเป็นกระบวนการคิดที่ยั่งยืน

2.2.2 ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการนำระบบประเมินไปใช้ ทำให้มีการปรับปรุง พัฒนาระบบการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดและเกณฑ์การพัฒนาด้านผู้เรียน ที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น จากประเมินพบว่าผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ และการเขียน มีความรู้และทักษะจำเป็นตาม หลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และผู้เรียนมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีปลอด จากสิ่งเสพติด ตลอดจนสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้บรรลุเป้าหมายตาม แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อนำระบบประเมินการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้นด้วยระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) มาใช้นั้น ทำให้ครูผู้สอน เข้าใจบทบาทหน้าที่และภารกิจหลักของตนแล้วก็สามารถนำความรู้ ความสามารถของตนพัฒนา ผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ได้เรียน เต็มตามเวลา เต็มตามหลักสูตร และเต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ มาณี ไชยธีรานุกัณฐศิริ และคณะ (2541) ได้ทำการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียน ครอบครัวยุโรป โรงเรียนและชุมชนผ่านกระบวนการสิ่งแวดล้อมศึกษา ที่โรงเรียนบ้านไผ่ล้อม ตำบล ไผ่หู่ช้าง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า หลังจากการวิจัยปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างมีพัฒนาที่ดีขึ้น ความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมของนักเรียนและประชาชน ด้านสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตดีขึ้นทุกด้าน และรายงานการวิจัยของ มาริสา โทเศษะโยธิน (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ในการพัฒนาอาชีพด้วย วิธีเกษตรธรรมชาติและการจัดการด้านธุรกิจชุมชนแบบพึ่งพาตนเองของประชาชนที่อาศัยใน หมู่บ้านทับทิมสยาม 02 ประชากรและกลุ่มอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ในอำเภอคลองหาด ผู้นำชุมชน และ เกษตรกร ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีพัฒนาการที่ดีมีทักษะในการปฏิบัติงานเกษตร ธรรมชาติเพิ่มมากขึ้น คราวเรือนเกษตรกรมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมในเชิง

บวก มีการลดการใช้สารเคมี การเกษตรมีการใช้สมุนไพรในการกำจัดศัตรูพืชและมีการใช้ปุ๋ยหมักทดแทนปุ๋ยเคมีเพิ่มมากขึ้น

2.2.3 ผลที่เกิดขึ้นกับครูหลังจากการนำระบบประเมินไปใช้ ทำให้ครูมีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น จากประเมินพบว่าครูมีการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของข้าราชการครู มีการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีการปฏิบัติงานตาม กฎหมายบ้านเมือง และ ระเบียบของทางราชการ ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อนำระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้นด้วยระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) มาใช้นั้น ทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ถูกทิศทาง ปฏิบัติงานเพื่อแข่งกับตัวเองให้เข้าสู่เป้าหมายตามตัวชี้วัด ทำให้ครูมีการพัฒนาตนเองที่ดี มีฐานข้อมูลและสารสนเทศพร้อมที่จะเข้าสู่การประเมินบุคคล หรือประเมินองค์กรได้ตลอดเวลา ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยจิตสำนึก ไม่สับสนในภารกิจ รู้เป้าหมายโดยไม่ต้องรอคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ อรพรรณ เกตุแก้ว (2548) ได้พัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพการดูแลสุขภาพผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้านสำหรับทีมสุขภาพ โดยวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้าน กลุ่มผู้ดูแล กลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ ผลการวิจัยมีข้อค้นพบดังนี้ 1) ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า มีความพึงพอใจในการดูแลผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้านตามตัวชี้วัด เป็นอย่างมาก 2) ความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้านของกลุ่มเป้าหมายโดยรวม พบว่า มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะพอที่จะเป็นแกนนำต่อไปได้ ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นชาวบ้านไม่ได้รับการฝึกทักษะยินดีจะร่วมมือกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อไปในอนาคต 3) พฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและชาวบ้านให้ความร่วมมือ มีความกระตือรือร้น มีพัฒนาการตามตัวชี้วัดเป็นอย่างมาก 4) กลุ่มเป้าหมายมีแนวโน้มในการนำตัวชี้วัดไปใช้จริงในอนาคต และรายงานการวิจัยของ Mensah Dartey, Virgil Nunya (2004) ได้ทำการรณรงค์ต่อต้าน HIV / AIDS ในประเทศกานา โดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ผลการรณรงค์ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความรู้ความเข้าใจที่ดีขึ้น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกันต่อต้าน AIDS ด้วยจิตสำนึกโดยจำแนกการต่อต้านAIDS ออกเป็น 3 แนวทาง คือ การร่วมกันแก้ปัญหาโดยการวางแผน การร่วมกันแก้ปัญหาโดยเทคนิค และการร่วมกันแก้ปัญหาโดยวัฒนธรรม ผู้คิดเชื่อและ

กลุ่มเสี่ยงสามารถเข้าถึงความรู้ข่าวสาร การป้องกันตนเอง สามารถลดจำนวนผู้ติดเชื้อ AIDS ลงได้ตามเป้าหมาย

2.2.4 ผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนหลังจากการนำระบบประเมินไปใช้ ทำให้โรงเรียนมีพัฒนาการมากขึ้นเป็นลำดับ จากการประเมินพบว่าโรงเรียนมีพัฒนาการในเชิงบวกทุกด้าน หลักฐานที่ยืนยันว่าโรงเรียนมีพัฒนาการมากขึ้นทุกด้าน คือ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) โดยที่คณะผู้ประเมินได้เดินทางมาตรวจเยี่ยมสถานศึกษา เมื่อวันที่ 20- 22 กุมภาพันธ์ 2549 ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ใน 3 ช่วงชั้น ได้แก่ ช่วงชั้นที่ 1 ระดับปฐมวัย ช่วงชั้นที่ 2-3 ระดับประถมศึกษา และช่วงชั้นที่ 4 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แต่ละช่วงชั้นทำการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน 7 มาตรฐาน ด้านครู 2 มาตรฐาน ด้านผู้บริหาร 5 มาตรฐาน ผลการประเมินของคณะกรรมการผู้ประเมินภายนอก มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ระดับปฐมวัย (1) มาตรฐานด้านผู้เรียน มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ มาตรฐานที่ 2, 3, 4, 5, 6, และมาตรฐานที่ 7 ผลการประเมินอยู่ในระดับดี ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 (2) มาตรฐานด้านครู มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ มาตรฐานที่ 8, 9, (3) มาตรฐานด้านผู้บริหาร มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากทั้ง 5 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 10, 11, 12, 13, และมาตรฐานที่ 14 2) ระดับประถม และมัธยมศึกษา (1) มาตรฐานด้านผู้เรียน มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ มาตรฐานที่ 2, 3, 4, 5, 6, และมาตรฐานที่ 7 ผลการประเมินอยู่ในระดับดี ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 (2) มาตรฐานด้านครู มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ มาตรฐานที่ 8, 9, (3) มาตรฐานด้านผู้บริหาร มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากทั้ง 5 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 10, 11, 12, 13, และมาตรฐานที่ 14 การที่โรงเรียนสามารถผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีและมากได้นั้น ทั้งนี้ส่วนหนึ่งน่าจะเป็นผลมาจากการที่โรงเรียนได้นำระบบประเมินไปใช้ ในการพัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูซึ่งได้ทำการประเมินมาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บังเกิดผลดีต่อนักเรียน ต่อครู และบังผลดีต่อโรงเรียน กล่าวคือ นักเรียนมีผลงานจากเพิ่มสะสมงาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น มีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครูได้รับการแก้ปัญหา โดยการมีส่วนร่วม ครูทำงานด้วยจิตสำนึก รู้ปัญหา รู้หน้าที่ รู้วิธีแก้ปัญหาของตน ครูมีหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงานในรอบปี เมื่อผู้เรียนและครูมีพัฒนาการที่ดี โรงเรียนก็ได้รับผลดีตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ William, Foote & Whyte (1991) ได้ทำการวิจัยแบบ PAR ในบริษัท Xerox ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลของการนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้ พบว่า บริษัทมีการบริหารจัดการในเชิงบวก ประชากรกรกลุ่มเป้าหมายสามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวของเขาเอง ผู้บริหาร คนงาน สหภาพแรงงาน และที่ปรึกษาต่าง

ก็เรียนรู้ซึ่งกัน และกัน ซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาของบริษัท Xerox ประสบผลสำเร็จ บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจที่ดี

2.2.5 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) มีการปฏิบัติงานแบบประชาธิปไตย การนำระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้นด้วยระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้นั้น คณะครูผู้ร่วมวิจัยมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามปกติด้วยความรู้สึกที่ดีและมีความสุขกับการทำงาน ไม่มีแรงกดดันจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวางแผน การตัดสินใจ การออกแบบพัฒนาใช้วิธีการแบบมีส่วนร่วมของคณะครู การตัดสินใจดำเนินงานทุกขั้นตอนขึ้นอยู่กับมติที่ประชุมซึ่งเป็นพลวัตในการขับเคลื่อนงานตามบทบาทหน้าที่ไปสู่เป้าหมายได้อย่างเป็นระบบภายใต้เงื่อนไขของระยะเวลา องค์กรประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และ เกณฑ์ที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น การพัฒนางานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานใช้ระบบประชาธิปไตยโดยยึดมติที่ประชุมถือเป็นที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2545) ได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ไว้ว่า เป็นกระบวนการประชาธิปไตยอย่างหนึ่ง ที่บุคคลจำนวนหนึ่งนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยและการลงมือกระทำด้วยตนเองมาปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสังคมของตน ดังนั้นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นรูปแบบการวิจัยที่ประชาชนที่เคยเป็นประชากรที่ถูกวิจัยกลับบทบาทเปลี่ยนเป็นผู้ร่วมในการกระทำวิจัยนั่นเอง โดยการมีส่วนร่วมนี้จะต้องมีตลอดกระบวนการวิจัย นับตั้งแต่การตัดสินใจ จนกระทั่งการกระจายความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปสู่การลงมือปฏิบัติ

2) เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) การนำระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้นด้วยระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) มาใช้นั้น ทำให้คณะครูผู้ร่วมวิจัยสามารถกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเองได้โดยเปรียบเทียบกับ ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในระบบประเมิน สามารถสร้างผลงานทางวิชาการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและ สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบของการปฏิบัติงานตามปกติแต่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของการทำงานเป็นทีม ซึ่ง เป็นตัวชี้้นำการปฏิบัติงานทำให้ทุกคนมีจิตสำนึกร่วมกัน มีความตระหนักในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เมื่อพบปัญหาจะแก้ปัญหาด้วยระบบการพึ่งพา มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทุกปี สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ระบบประเมินมีความสมบูรณ์มากขึ้นเป็นลำดับ ครูมีความพึงพอใจในการนำระบบประเมินไปใช้และจะนำไปใช้อย่างตลอดไปซึ่งจะเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2545)

ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะเด่นของ PAR อีกอย่างหนึ่งคือ PAR เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพราะกระบวนการของ PAR จะสร้างความตระหนักถึงความเป็นตัวของตัวเอง (Self Awareness) การสร้างความตระหนักในตนเองให้เกิดขึ้นกับประชาชนนั้นต้องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในกระบวนการวิจัยอย่างมีส่วนร่วม โดยที่ PAR จะช่วยให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง พัฒนาอัตมโนทัศน์ (Self concept) ของประชาชน นักวิจัย PAR จึงต้องเลิกพะวงถึงกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ให้ได้มาซึ่งคำตอบเพียงอย่างเดียว แต่ควรคำนึงถึงการสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนที่เราทำงานด้วย ให้เขาสามารถรู้จักตนเอง สะท้อนตัวเองออกมา โดยการยอมรับการวิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา เพราะการที่เราค้นหาตัวเองพบจะทำให้เราสามารถยอมรับผู้อื่นได้และทำให้คิดสิ่งต่างๆ ในลักษณะของกลุ่มมากกว่าตนเอง นั่นคือบุคคลและกลุ่มจะต้องเกื้อหนุนกันในการเรียนรู้ และร่วมมือกับการเปลี่ยนแปลงสังคมของเขาได้อย่างยั่งยืน

3) สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ การนำระบบประเมินการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้นด้วยระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ไปใช้นั้น สามารถสร้างความสามัคคีในหมู่คณะได้ สามารถทำลายเงื่อนไขการแบ่งขั้วแบ่งกลุ่มของครูได้ ครูทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่อกันไม่แบ่งเป็นฝักเป็นฝ่าย ร่วมกันปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเต็มความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีเครื่องมือประเมินที่มีตัวชี้วัดและเกณฑ์เป็นรูปธรรมที่สามารถประมาณค่าเป็นตัวเลขได้ การให้น้ำหนักคะแนนรายตัวชี้วัดเป็นไปตามนโยบายของโรงเรียนที่ผ่านมติที่ประชุมแล้ว ที่สำคัญที่สุดคือใช้วิธีประเมินแบบโปร่งใสโดยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ผู้ถูกประเมินและครูผู้สอนอีกหนึ่งคนร่วมกันประเมินผลการประเมินจึงเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย ดังนั้นครูทุกคนจึงปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ ไม่มีแรงกดดัน ไม่มีการชิงดีชิงเด่น มีการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นหมู่คณะ จึงสามารถสร้างความสามัคคีในหมู่คณะได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Susan E. Smith และคนอื่นๆ (1997) ได้นำเสนอหลักการของ PAR ไว้ว่า เป็นการพัฒนาวัฒนธรรมแบบเห็นอกเห็นใจกัน (Develop a compassionate culture) ประชาชนจะดูแลซึ่งกันและกัน และมีจุดยืนร่วมกันอย่างแข็งขันในการแบ่งปันความยากลำบาก การเข้ามาร่วมกันทั้งในด้านเรื่องราว ด้านประสบการณ์ และค่านิยมต่างๆ เขามีจุดร่วมกันที่แน่นอน เขาแสวงหาการเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นๆ และสร้างความสำนึกในชุมชน บุคคลและสถานที่ วิธีที่หลากหลาย คนมาร่วมกันอภิปรายเพื่อรวมกันในการพัฒนาจะเน้นคำถามที่สำคัญๆ เช่น เราคือใคร ทำไมเราอยู่ที่นี่ พวกเราเชื่ออะไร จุดประสงค์ของพวกเราเพื่ออะไร เราจะทำงานร่วมกันได้อย่างไร คำตอบที่ได้คือ เราเป็นพวกเดียวกัน อยู่ด้วยกัน มีความเชื่ออย่างเดียวกัน มีจุดประสงค์ร่วมกัน มีความรักให้กัน มีความสามัคคีกันเท่านั้นจึงจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) สร้างความสำเร็จให้กับองค์กร การนำระบบประเมินการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้นด้วยระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้นั้น สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้จริง กล่าวคือ ระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นโดยการมีส่วนร่วมของคณะครู ศึกษานิเทศก์แห่งความสำเร็จอยู่ที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการสะท้อนปัญหาของตนเองและปัญหาของสถานศึกษา ร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหา ร่วมกันวางแผนและจัดทำโครงการ ร่วมกันพัฒนาระบบประเมินและออกแบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน ร่วมกันกำหนดเครื่องมือประเมินภายใน ลงมือปฏิบัติงานตามระบบประเมินที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น ดำเนินการประเมินภายในแบบมีส่วนร่วม ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เข้าสู่มาตรฐาน ตัวชี้วัดและเกณฑ์ เมื่อทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจออกแบบการพัฒนางาน ออกแบบการพัฒนาตนเอง ออกแบบการประเมิน และมีส่วนร่วมในการประเมิน การปฏิบัติงานของครูเป็นตามความต้องการของตน จึงสามารถแก้ปัญหาของครู ปัญหาของสถานศึกษา และสามารถผ่านการประเมินภายนอกได้โดยไม่มียากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของคณะครูทุกชั้นตอนโดยเริ่มจากจาก สร้างความตระหนัก วางแผนและเตรียมการ กำหนดเอกสารสนับสนุนการปฏิบัติงาน ดำเนินการพัฒนา ประเมินความก้าวหน้าและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ ประเมินสรุปและนำเสนอผลการปฏิบัติงานต่อผู้เกี่ยวข้อง เมื่อนำไปใช้จริงจึงสามารถพัฒนาโรงเรียนมุ่งสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์หมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 72 โรงเรียนได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในโรงเรียนได้ให้ความสนใจที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในทุกด้าน แต่ผลของการทำงานของสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติเป็นเรื่องใหม่ ครูส่วนมากยังไม่เข้าใจทิศทางการพัฒนางานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียน ส่วนการวิจัยที่เกี่ยวข้องการวางระบบประเมินภายในสถานศึกษา ซึ่งให้เห็นว่า การกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การสร้างเครื่องมือประเมินผลภายใน การสร้างคู่มือปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ระดับคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีข้อค้นพบที่สำคัญคือ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นดำเนินการ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน โรงเรียนทุกคนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย ส่วนโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับต่ำนั้น ส่วนมากเป็นการวางแผนที่เป็นผลมาจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยบุคลากรในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งสองรูปแบบนี้

จึงแตกต่างกัน และสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ วรรณิการ์ ประกอบทรัพย์ (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมอนุรักษ์แม่น้ำท่าจีนของสมาชิกสภาตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี สุพรรณ ฌ บางช้าง และคณะ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์กรชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา บำเพ็ญ เขียวหวาน (2540) ได้ทำการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เรื่องการมีส่วนร่วมขององค์กรชาวบ้านในการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพังงา เฉลิมศักดิ์ ชุมนุม (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศโดยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สมใจ เข้มเจริญ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้” ศึกษากรณีตำบลสระเตียบ อำเภอสอง จังหวัดแพร่ สุริยา ยี่ซุน (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ในระบบป่าชุมชน” ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลศรีสะเกอ อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา และรายงานการวิจัยของ นริศ ธนประสพ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าชายเลนของประชาชนในท้องถิ่น” ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแห่งสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการขึ้นอยู่กับระดับการมีส่วนร่วมของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ถ้าประชากรมีส่วนร่วมในระดับมากผลสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการจะอยู่ในระดับมาก ถ้าประชากรมีส่วนร่วมในระดับน้อยผลสำเร็จในการดำเนินงานจะอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชากรขึ้นอยู่กับระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทุกขั้นตอนก่อนที่จะดำเนินงานตามโครงการนั้นๆ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 คำแนะนำในการนำระบบประเมินไปใช้

เงื่อนไขความสำเร็จจากการนำระบบประเมินไปใช้ ไม่ใช่ข้อค้นพบจากการวิจัยแต่เพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงการค้นพบการประกันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยหมายถึง ได้มีการสร้างจิตสำนึกที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในความเป็นครู ตระหนักในหน้าที่โดยมุ่งไปสู่การสอนการอบรมนักเรียนให้เป็นมนุษย์ได้อย่างสมบูรณ์ ผลงานที่ได้ปฏิบัติมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้จากผู้ประเมิน และเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษามีภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์มุ่งสู่อนาคตได้ตามที่คาดหวัง สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการประเมินตนเองโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ หรือระดับคุณภาพการปฏิบัติงานที่ได้พัฒนาขึ้น ผู้ที่เริ่มจากคุณภาพระดับ 1 ให้ศึกษาทำ

ความเข้าใจกับระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ศึกษาองค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ ทุกตัว ค่อยๆก้าวไปสู่ระดับคุณภาพที่ระดับ 2 จาก 2 ไปสู่ 3 , 4 และ 5 ตามลำดับได้ อย่างมั่นคง เมื่อก้าวไปถึงคุณภาพระดับ 5 ทุกตัวชี้วัดแล้ว ท่านจะเป็นผู้ผ่านผลการประเมินได้ทุกกรณี และขอเสนอแนะวิธีการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนไปใช้ส่วนตัว สามารถทำได้ ดังนี้

- 1) ผู้สนใจที่จะนำผลการวิจัย หรือระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนไปใช้จะต้องเป็นครูผู้สอนที่ทำการสอนในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่านั้น
- 2) ศึกษา ทำความเข้าใจกับระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ในคู่มือประเมิน การปฏิบัติงานครูผู้สอน ทุกมาตรฐาน ทุกตัวชี้วัด และทุกระดับคุณภาพ โดยละเอียด
- 3) ประเมินตนเองโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่กำลังกระทำอยู่กับ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ แล้วตัดสินผลงานของตนเองจากระดับคุณภาพที่กำหนดไว้
- 4) แสดงผลการประเมินตนเองด้วยการเขียนเป็นตารางจำแนกเป็น องค์ประกอบแต่ละด้าน แสดงมาตรฐานการปฏิบัติงานรายชื่อ แต่ละข้อแสดงตัวชี้วัด ในแต่ละตัวชี้วัดแสดงระดับคุณภาพที่ได้จากการประเมินตนเอง
- 5) สรุปผลการประเมินตนเองในสภาพปัจจุบันว่า ตัวชี้วัดที่ 1 - 75 ตัวชี้วัด ไດบ้าง มีคุณภาพอยู่ในระดับ 1 - 2 - 3 - 4 และ 5 จะต้องพัฒนาตนเองอีกกี่ตัวชี้วัด
- 6) วางแผนพัฒนาตนเองกับปัญหาที่พบ โดยร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน กำหนดเป้าหมายให้กระจ่างชัด กำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน มีปัญหาปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน เสียก่อน ถ้าผู้เพื่อนร่วมงานตอบไม่ได้ให้ศึกษาจากผู้รู้ หรือ จากการศึกษาดูงาน
- 7) เมื่อสิ้นปีการศึกษา เขียนรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) รวบรวมผลงานตลอดปี สร้างฐานข้อมูลสารสนเทศของตนเองให้ได้ตามเป้าหมาย เก็บร่องรอยการปฏิบัติงานที่สามารถใช้เป็นหลักฐานอ้างอิง หรือถ่ายเอกสาร จัดเก็บไว้เป็นหมวดหมู่ทุกปีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 8) คำแนะนำการนำไปใช้ในระดับสถานศึกษา ให้ดำเนินการเหมือนกับการนำไปใช้ส่วนตัวจากข้อ 1.1.1 – 1.1.7 แต่จะต้องนำเข้าสู่ที่ประชุมครูเสียก่อน โดยมีการอภิปรายถึงผลดีผลเสียที่จะนำระบบประเมินไปใช้ในสถานศึกษา โดยชี้ให้คณะครูได้มองเห็นความต้องการจำเป็น และมองเห็นทิศทางการพัฒนางานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การประกันคุณภาพ การศึกษาและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียน ถ้าพบว่าครูส่วนมากยังไม่เห็นสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของคนที่ควรจัดศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ผ่านการประเมินภายนอกในระดับดีและ

ตีมากมาแล้ว เมื่อคณะครูมองเห็นปัญหาและเกิดความตระหนักแล้วก็ดำเนินงานโดยการมีส่วนร่วมของคณะครูทุกคนในทุกขั้นตอนของการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เมื่อมีการประเมินแต่ละครั้งควรดำเนินการประเมินแบบมีส่วนร่วม การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงานควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโดยเฉพาะ สรุปผลการประเมินและรายงานผู้บริหาร สถานศึกษารายงานในที่ประชุมคณะครู โดยจัดทำเป็นแผนภูมิเส้นตรงกำหนดหมายเลขครูผู้ถูกประเมิน โดยไม่ระบุชื่อ แต่ข้อมูลผลการประเมินของครูแต่ละคนควรแจ้งให้ทราบเป็นส่วนตัวและควรแจ้งให้ผู้ถูกประเมินด้วยว่าควรปรับปรุงในตัวชี้วัดใดเมื่อมีปัญหาควรแก้ปัญหามาแบบพึ่งพาหรือแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพราะเชื่อว่าในสถานศึกษาหนึ่งๆจะต้องมีครูผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางครบทุกกลุ่มสาระ ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 ครั้งเมื่อสิ้นภาคเรียนหนึ่งๆ เมื่อสิ้นปีการศึกษาให้ดำเนินการประชุมอภิปรายกลุ่มว่าควรปรับปรุงระบบประเมินในมาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์อะไรบ้าง เพื่อให้ระบบประเมินมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.1.2 เจื่อนใจความสำเร็จบางประการเกี่ยวกับการนำระบบประเมินมาใช้

การนำระบบประเมินไปใช้นั้น มีเหตุปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาคณะครูมุ่งไปสู่ความสำเร็จได้ นั่นคือการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่นำระบบประเมินไปใช้ ถ้าหากบุคลากรภายในทุกคนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนแล้วสิ่งที่จะตามมาคือ ความร่วมมือ ความตระหนักในหน้าที่ ตั้งใจทำงาน มีความรู้สึกที่ดีและมีความสุขกับงาน ในที่สุดการพัฒนาตามระบบประเมินก็จะประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ ดังนั้นเจื่อนใจความสำเร็จบางประการจึงขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยต่อไปนี้

1) ปัญหาและความต้องการ จะต้องไม่ลืมว่า ปัญหาและความต้องการที่จะพัฒนาของผู้บริหารหรือของนักพัฒนาไม่ใช่ปัญหาของประชากร เมื่อใดที่ประชากรเห็นว่าสิ่งที่ผู้บริหารต้องการพัฒนานั้นไม่เป็นปัญหาก็จะไม่มีความต้องการที่จะพัฒนา ดังนั้นจึงควรจัดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประชากรเห็นปัญหาและเกิดความต้องการที่จะพัฒนา เช่น การศึกษาดูงาน การประเมินการปฏิบัติงาน การประชุมทางวิชาการ ฯลฯ เพื่อที่จะให้บุคลากรทุกคนได้เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานขององค์กรของตนกับองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ แล้วทุกคนจะมองเห็นปัญหาของตนและเกิดความต้องการที่จะพัฒนางานของตนเอง เมื่อบุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้ตระหนักถึงปัญหา และเกิดความต้องการที่จะพัฒนาแล้ว จึงนำระบบประเมินมาใช้ทันที

2) เจื่อนใจของเวลา การนำระบบประเมินไปใช้ไม่ใช่งานโครงการตามปกติที่จะประสบผลสำเร็จภายใน 6 เดือน หรือ 1 ปี แต่เป็นโครงการต่อเนื่องจะต้องใช้เวลาและการรอคอยจึงจะประสบผลสำเร็จ โดยรักษาจุดแข็ง พัฒนาจุดอ่อน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายทุกตัวชี้วัด

3) การนำระบบประเมินไปใช้ในครั้งแรกนั้น ไม่ควรเน้นความสมบูรณ์ของระบบมากนักเพราะ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สมบูรณ์ได้ในภายหลังได้ แต่จะเน้นกระบวนการพัฒนา ได้แก่ ความต้องการ ความพร้อม การมีส่วนร่วม การจัดทำโครงการ กิจกรรมในการพัฒนาระบบ การสร้างเครื่องมือ การดำเนินงานตามโครงการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ฯลฯ จะต้องผ่านอภิปรายและลงมติเห็นชอบ โดยผ่านการประชุมอภิปรายกลุ่ม (Focused Group) ของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานทุกครั้ง

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยที่มีลักษณะคล้ายกับการวิจัยนี้ ที่ควรทำหรือสามารถทำได้ เช่น ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานที่เจาะลึกยิ่งขึ้น ได้แก่

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประเมินปฏิบัติงานครูผู้สอนในทุกกลุ่มสาระ ได้แก่ การพัฒนาระบบประเมินปฏิบัติงานครูผู้สอนคณิตศาสตร์ การพัฒนาระบบประเมินปฏิบัติงานครูผู้สอนภาษาไทย การพัฒนาระบบประเมินปฏิบัติงานครูผู้สอนสังคมศึกษา ฯลฯ

3.2.2 ควรดำเนินศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยใช้เทคโนโลยีด้วยระบบไอที แบบออนไลน์ ซึ่งสามารถดำเนินการประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานและเรียกดูข้อมูลได้ทันที

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล สุคประเสริฐ (2540) การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักงานประสานงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ
- _____ (2543) คณิตศาสตร์ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา กรุงเทพมหานคร พริกหวานกราฟฟิค
- กรรณิการ์ ประกอบทรัพย์ (2540) “การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์แม่น้ำท่าจีนของสมาชิกสภาตำบล ในจังหวัดสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา สิ่งแวดล้อมศึกษา กรุงเทพมหานครบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- การวิจัยและพัฒนาระบบการเรียนรู้, สถาบัน (2548) *เรียนรู้...สู่คุณภาพสถานศึกษา* ใน *โครงการระบบ ดีโรงเรียนมีคุณภาพ (Healthy System Healthy School)* กรุงเทพมหานคร หจก.เจ เอ็นที
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ (2544) *PBB ระบบ บประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน* <http://www.Onpec.go.th/pbb.htm> มหาสารคาม หยกศึกษาศึกษาภัณฑ์การพิมพ์
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ (2548) *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547* ใน หนังสือที่ ศช 02063 / ว 17 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2548
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2540) *ระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา แห่งชาติ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชวนพิมพ์
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน (2547) *หนังสือด่วนที่สุดที่ นร 1008.1 / ว 7* ลงวันที่ 12 เมษายน 2547 <http://www.moe.go.th/webld/NAMO/Web-law02.htm>
- จงดี แซ่ตัน (2545) “ความเหมาะสมของวิธีการประเมินตัวบ่งชี้มาตรฐานการศึกษาในการ ประเมินผลภายในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- เจดศักดิ์ ชุมชุม (2540) *รายงานการวิจัยเรื่องกรณีศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ แบบมี ส่วนร่วม การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์โดยวิธีการทางคุณภาพ โรงเรียนบ้านท่ามะขาม ต.ตะนาวศรี อ.สวนผึ้ง จ.ราชบุรี* กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์

- ชวลิต ศรีพวงผกาพันธ์ (2546) “ระดับปัญหาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ชัยงค์ พรหมวงศ์ (2523) “กระบวนการสันนิเวนาการและระบบสื่อการสอน” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา (*Educational Technology And Communication*) หน่วยที่ 2 นนทบุรี ฝ่ายการพิมพ์สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม (2544) *จิตวิทยาการเรียนการสอน* กรุงเทพมหานคร ฝ่ายการพิมพ์ภาควิชาปรัชญาธรรมและจริยศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
- ญาคา มุมบ้านเช่า (2546) *การพัฒนาระบบควบคุมคุณภาพมหาบัณฑิต วิชาเอกประเมินการศึกษา* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ดิเรก ทวยมีฤทธิ์ (2543) “ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและขั้นตอนการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ทองหล่อ เดชไทย (2545) *หลักการบริหารงานสาธารณสุข พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร สามเจริญพาณิชย์
- นริศ ธนประสพ (2539) “การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าชายเลนของประชาชนในท้องถิ่น” ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
- นิพนธ์ ยศดา (2541) “ผลการปฏิบัติงานเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- นิตยา เงินประเสริฐศรี (2546) *เอกสารประกอบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน* มหาวิทยาลัยมหิดล

- นิรัตน์ ทะมิพันธ์ (2543) “การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภารกิจของสถานศึกษา”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม
- นิตา ชูโต (2541) การประเมินโครงการ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มาสเตอร์เพรส
 บำเพ็ญ เขียวหวาน (2540) “การวิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่องการมีส่วนร่วมขององค์กรชาวบ้านในการ
 พัฒนางานส่งเสริมการเกษตรจังหวัดพังงา” กรุงเทพมหานคร กรมส่งเสริม
 การเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ประเวศ ปิงสี (2542) “ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- พิชิตเดช ชัดดิยะ (2542) *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการประเมิน* นนทบุรี สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- _____ (2542) “การพัฒนาแบบจำลองการเรียนการสอนภาคปฏิบัติในวิทยาลัยเทคนิค”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พันธุ์ทิพย์ रामสูต (2545) *การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม* สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข
 อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล
- พนมชัย นันทะศรี (2547) “รายงานการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมใน
 กระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี เขต 3” วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตร
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พสุ เดชะรินทร์ (2545) *เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balance Scorecard และ Key
 Performance Indicators*. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เพ็ญศรี รัตนะ (2540) “การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมของกรมการพัฒนา
 ชุมชนศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอุบลราชธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2525) “บทบาทโรงเรียนต่อชุมชน” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาโรงเรียนกับ
 ชุมชน* หน่วยที่ 2 นนทบุรี ฝ่ายการพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- มาณี ไชยธีรานุกูลศิริ และคณะ (2541) "รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาที่มีผลต่อการยอมรับ
นวัตกรรมการของประชาชน ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเฝ้า
ระวังคุณภาพน้ำบริโภคในหมู่บ้าน" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและ
มานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มาตรฐานวิชาชีพ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ใน เอกสาร
วิชาการ ลำดับที่ 1 / 2548
- มาริสตา โกเศษะโยธิน (2543) รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพ
ด้วยวิธีเกษตรกรรมธรรมชาติและการจัดการด้านธุรกิจชุมชนแบบพึ่งพาตนเอง ของ
ประชาชนที่อาศัยในหมู่บ้านทับทิมสยาม 02 คณะกรรมการการวิจัยการศึกษา การ
ศาสนาและวัฒนธรรม กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (2540) ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 114 ตอน
ที่ 55 ก หน้า 10 11 ตุลาคม 2540
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2548) (องค์การมหาชน), สำนักงาน มาตรฐาน
การศึกษาและตัวบ่งชี้รอบที่สอง พ.ศ. 2549-2553
- ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา (2542) เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร
กระทรวงศึกษาธิการ
- ราชบัณฑิตยสถาน (2539) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2539 กรุงเทพมหานคร
อักษรเจริญทัศน์
- วลัยภรณ์ ดาวสุวรรณ (2538) "การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
บึงขุนทะเล" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุภาภรณ์ จันทวานิช (2543) วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริวัตร บุญประสพ (2541) "ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษา ศึกษา
กรณี โรงเรียนชุมชนบ้านสวาย สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์"
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

- สถาพร อิทธิพงษ์ (2539) “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสภาตำบลในการอนุรักษ์ป่าชายเลน
ศึกษากรณีอำเภอท่าใหม่และกิ่งอำเภอยายอาม จังหวัดจันทบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล
- สมใจ เข้มเจริญ (2541) “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ตำบล
สะเอียบ อำเภอสอง จังหวัดแพร่” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สมพงษ์ ไสภิน (2542) “การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สัญญา สุติพันธุ์วิหาร (2539) “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อปัญหามลพิษทางน้ำจากชุมชน
กรณีศึกษาเทศบาลเมืองภูเก็ต” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาสิ่งแวดล้อม
กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุวัฒน์ พรมวัง (2542) “สภาพปัญหาผลการปฏิบัติงานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม
- สุกัญญา แซ่มซ้อย (2545) “การวิเคราะห์หมโนทัศน์และการปฏิบัติงานประเมินผลภายใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม
- สุพักตร์ พิบูลย์ (2545) “การประยุกต์ใช้เทคนิคการประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษา” ใน *ประมวล
สาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตการประเมินการศึกษา* นนทบุรี
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- _____ (2545) “แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการประเมิน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการประเมิน
และการจัดการประเมินโครงการประเมิน* หน่วยที่ 1 นนทบุรี สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- _____ (2545) “การประเมินบุคลากร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการประเมิน
การศึกษา* หน่วยที่ 11 นนทบุรี สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- สุพรรณ ฌ บางช้าง และคณะ (2541) การพัฒนาองค์กรชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวิมล ว่องวานิช (2545) การพัฒนามาตรฐานคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาและการวาง
ระบบการประเมินภายใน ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวรรณ สุริยา (2547) คู่มือการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูและลูกจ้าง โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ มหาสารคาม
- สุริยา พิษุน (2543) “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ในระบบป่าชุมชน
ตำบลศรีละกอ อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุภาพรรณ ฌ บางช้าง และคณะ การพัฒนาองค์กรชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อรวรรณ เกตุแก้ว (2548) “การพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพการดูแลสุขภาพผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้านสำหรับ
ทีมสุขภาพโดยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญา
ดุฎีบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- อรสา โกศลนันทกุล (2545) “สัมมนาการประกันคุณภาพการศึกษา” ใน ประมวลสาระชุดวิชา
สัมมนาการประเมินการศึกษา หน่วยที่ 5 นนทบุรี สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
- อ่องจิต เมชยะประภาส (2548) “เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ ครั้งที่ 3 ในโครงการ
ปรัชญาดุฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์” การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มหาวิทยาลัย
รามคำแหง
- อำนาจ สาระชาติ (2543) “ผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

อำนาจ สุทธิคุณ (2543) “ผลการปฏิบัติงานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปลาปากจังหวัดนครพนม” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Alkin, R.C. (1972). “Evaluation Theory Development” in Weiss, C. H. (ed) *Evaluating
Action Program Reading in Social Action and Evaluation* Boston Massachusetts
Allyn & Bacon.

Cohen Jon M. and Uphoff Normal T. (1980). *Participation's Place in Rural Development*
“Seeking Clarity Through Specificity”.

Delaney, Rebecca K. (2000). *Parent Participation in District - Level Curriculum Decision*
–*Making A Year in the life of School District* Dissertation Abstracts
International 60(7) : 2349 January.

Erwin , William (1976). *Participation Management* “Concept Theory and Implementation”
Atlanta Georgia State University.

Krissana Hemachai. (2001). *Parent's Participation in the Process of Health Promoting
School Program in pilot School of health Promotion Center Region 6* Thesis
of degree Of Master of Science (Public Health) Major in family Health
Mahidol University.

Mensah Dartey, Virgil Nunya (2004). “Full Citation & Abstract” *The participatory Action
Research* [http : // library. stou.ac.th](http://library.stou.ac.th).

William, Foote & Whyte (1991). “Full Citation & Abstract” *The participatory Action
Research* [http : // library. stou.ac.th](http://library.stou.ac.th).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายงานการประชุมอภิปรายกลุ่ม

(Focused group)

รายงานการประชุมปฏิบัติการอภิปรายกลุ่ม (Focus group)

ครั้งที่ 1 / 2548

ณ ห้องสมุด อาคาร 4 โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2548

----- 000 -----

1. รายชื่อผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง / สถานภาพ	หน้าที่รับผิดชอบ
1	นายสุวรรณ สุริยา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	บริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน
2	นางอึ้งฉัตร กันปัญญา	ข้าราชการครู	หัวหน้าสายปฐมวัย และ ครูประจำชั้นปฐมวัยปีที่ 1
3	นางจิตรดา กวฏตานนท์	ครู / พนักงานของรัฐ	ครูประจำชั้นปฐมวัยปีที่ 2
4	นางอุมาพร สุริยา	ข้าราชการครู	หัวหน้าสายประถมศึกษา และ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
5	นางเสงี่ยม หมั่นแก้ว	ข้าราชการครู	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
6	นางปริศนา ยอดสะเทิน	ข้าราชการครู	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
7	นางพิกุลทอง กระทุ่มจันทร์	ครู / พนักงานของรัฐ	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
8	นายสมพงษ์ อามาตย์	ข้าราชการครู	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
9	นางจิตติมา นนทันทภา	ข้าราชการครู	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
10	นายไพศาล ม่วงอุดทา	ข้าราชการครู	ครูผู้สอนภาษาต่างประเทศ
11	นายเกตจันทร์ เหมือนสิงห์	ข้าราชการครู	ครูผู้สอนคณิตศาสตร์
12	นายสุชาติ พรหมธิดา	ข้าราชการครู	ครูผู้สอนพลานามัยและสุขศึกษา
13	นายศรีจันทร์ เชิดรัมย์	ครู / พนักงานของรัฐ	ครูผู้สอนคอมพิวเตอร์
14	นายประเสริฐ พวงศรีเคน	ข้าราชการครู	หัวหน้าสายมัธยมศึกษา และ หัวหน้ากลุ่มสาระคณิตศาสตร์
15	นางอุไรวรรณ ล่อคงบัง	ข้าราชการครู	หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ
16	นายณรงค์ มาวัน	ข้าราชการครู	หัวหน้ากลุ่มสาระสังคมศึกษา
17	นายปรัชญา คงงาม	ข้าราชการครู	หัวหน้ากลุ่มสาระพลานามัย
18	นางสาวมณิรัตน์ หวันวิเศษ	ข้าราชการครู	หัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์

2. รายชื่อผู้ไม่มาประชุม

ไม่มีใครขาดการประชุม

3. รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

เลขที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายสวาส ท่อนเสาร์	นายกสมาคมครูผู้ปกครองนักเรียน	สวาส ท่อนเสาร์

4. ประธานในที่ประชุม

ในการประชุมครั้งนี้มีนายสุวรรณ สุริยา ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นประธานในที่ประชุม

5. เริ่มประชุมเวลา

หลังจากที่ได้ตรวจสอบองค์ประชุมครบแล้ว ประธานได้เปิดการประชุมเมื่อเวลา 09.00 น.

6. ระเบียบวาระการประชุม

- ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานจะแจ้งให้ทราบ

ประธาน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 แจ้งให้ทราบว่า ในช่วงปลายปีนี้ จะมีการประเมินในมาตรการที่ 3 เพื่อประเมินครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ห่อนสมรรถภาพให้ออกจากราชการ โดยได้รับเงินพิเศษ 8 เท่าของเงินเดือนปัจจุบัน จึงขอให้ครูทุกคนเตรียมตัว เตรียมใจ และจัดเตรียมผลงาน ไว้ให้พร้อมเพื่อรอรับการประเมินได้ทันที

- ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายการประชุมครั้งที่แล้ว

ประธาน เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก จึงไม่มีรายงานการประชุม

- ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา

ประธาน เนื่องสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 จะให้โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนแล้วรายงานผลการประเมินให้ทราบ จึงได้มอบหมายให้นายประเสริฐ พวงศรีเคน ไปศึกษาเกี่ยวกับระบบประเมินการปฏิบัติงานครูของคุรุสภา และของหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ผลการศึกษาเป็นอย่างไรขอให้ชี้แจง

ผู้ศึกษา ได้ศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจัดทำขึ้นหลายหน่วยงาน เช่น หน่วยงานบังคับบัญชา มาตรฐานครุคณิตศาสตร์ / ครูวิทยาศาสตร์ ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยทั่วไปแล้ว มีลักษณะใกล้เคียงกัน บางส่วนก็แตกต่างกัน แต่มาตรฐานวิชาชีพครูที่ได้รับการอ้างอิงอย่างสม่ำเสมอคือ “มาตรฐานวิชาชีพครู ของ กุรุสภา” ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 25437 ดังนี้

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ประธาน ในระหว่างที่ศึกษามาตรฐานวิชาชีพครูนี้ หากมีท่านใดสงสัยก็โปรดถามได้ หลังจากที่ได้ศึกษามาตรฐานวิชาชีพครูนานพอสมควรแล้ว จึงขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นส่วนตัวของแต่ละปัญหาและขอมติ

มติที่ประชุม หลังจากที่ได้อภิปรายถึงปัญหาต่างๆแล้วที่ประชุมมีมติ ดังนี้

1. การประเมินบุคคลในปัจจุบันนี้ เห็นว่า คณะกรรมการผู้ประเมินไม่นำเอามาตรฐานวิชาชีพครูมาเป็นเครื่องมือวัด 14 เสียง และเห็นว่าอิงอยู่บ้าง 4 เสียง
2. ตัวชี้วัดในมาตรฐานวิชาชีพครู เห็นว่า เป็นนามธรรมวัดได้ยาก 16 เสียง และเห็นว่า พอใช้ได้อยู่บ้างถ้าผู้ประเมินไม่มีอคติลำเอียง
3. การจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานวิชาชีพครู เชื่อว่าไม่สามารถพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตรได้ 13 เสียง และเชื่อว่าพอได้ 5 เสียง
- 4) เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินผ่าน หรือไม่ผ่าน เห็นว่า ไม่มีเกณฑ์ตัดสิน 18 เสียง
- 5) เป้าหมายตามมาตรฐานวิชาชีพครู เห็นว่ากำหนดไว้สูงเกินไป 18 เสียง

ประธาน จากการสำรวจความคิดเห็นของที่ประชุมนี้ เกี่ยวกับเครื่องมือประเมินของทางราชการ ที่ใช้อยู่ สามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานครูไม่อิงมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ตัวชี้วัดเป็นนามธรรมวัดได้ยาก ไม่มีความเป็นปรนัย ครูเชื่อว่าถ้าดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานวิชาชีพตามที่คุรุสภากำหนดจะทำให้ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ คณะกรรมการผู้ประเมินที่ได้รับการแต่งตั้งไม่นำมาตรฐานวิชาชีพไปเป็นเครื่องมือในการประเมิน และมาตรฐานวิชาชีพไม่มีเกณฑ์การ

ตัดสินผ่าน หรือไม่ผ่าน แต่มีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้สูงมาก ปฏิบัติตามได้ยาก ขณะเดียวกัน นายประเสริฐ พวงศรีเคน ผู้ที่ได้ศึกษาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็มีความคิดเห็นเช่นเดียวกันกับที่ประชุมนี้ จึงได้ทำบันทึกเสนอเพื่อขออนุมัติ ดำเนินการ พัฒนาระบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานครูผู้สอน เพื่อพัฒนามาตรฐาน ตัวชี้วัด เกณฑ์ ระบุเอกสารอ้างอิงที่จำเป็นจะต้องจัดทำขึ้นเพื่อเป็นหลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติงานได้ พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นสิ่งที่ดีที่สามารถแก้ปัญหาความ ไม่เป็นปรนัยของเครื่องมือประเมินที่ ทางคุรุสภากำหนดได้ ซึ่งจะช่วยให้คุณครูทุกคนจะได้พัฒนาตนเองเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ รายละเอียดขอเชิญผู้ศึกษาแจ้งให้ที่ประชุมทราบ เพื่อร่วมกันพิจารณาว่า ที่ประชุมนี้จะ อนุมัติให้ดำเนินการหรือไม่

ผู้ศึกษา ได้แจกรายละเอียดของวัตถุประสงค์ เป้าหมายแล้วเพื่อให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาดังนี้
วัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานครู 2) เพื่อสร้าง ฐานข้อมูลของครูแต่ละคนในการพัฒนาตนเอง 3) เพื่อเก็บหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงานในรอบปี และ 4) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการประเมินครูทุกรูปแบบ

เป้าหมาย 1) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานรายด้าน 2) กำหนดตัวชี้วัด 3) กำหนดเกณฑ์ การประเมินที่เหมาะสม 4) พัฒนาตนเองให้ได้ระดับคุณภาพของแต่ละตัวชี้วัด 5) ในการประเมินการ ปฏิบัติงานจะไม่ใช้คะแนนรวมเพื่อตัดสิน แต่ถ้าพบว่าตัวชี้วัดใดไม่ผ่านเกณฑ์ให้พัฒนาตัวชี้วัดนั้นๆ ผ่านเกณฑ์ให้จงได้ 6) เก็บหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติในรอบปี ซึ่งเป็นการสร้างฐานข้อมูลให้กับ ตนเองเพื่อรองรับการประเมินการปฏิบัติงานในการขอเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ขอเลื่อนวิทย ฐานะ ประเมินในมาตราการที่ 3 ประเมินบุคคลเพื่อการยกย่องเชิดชูเกียรติ

วิธีการดำเนินงาน 1) เชิญคุณครูทุกคนเป็นคณะผู้ศึกษาพัฒนาระบบประเมิน หรือการ เป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย 2) ร่วมกันศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงานครูตามที่ คุรุสภา หรือ สำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) หรือ มาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน บังคับบัญชากำหนด 3) ยกร่างมาตรฐานรายด้าน แต่ละด้านกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละ มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัดและกำหนดเกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และระดับน้อยที่สุดและแต่ละตัวชี้วัดกำหนดหลักฐานอ้างอิงไว้ด้วย 4) จัดทำ เป็นรูปเล่มเพื่อใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน 5) ดำเนินการพัฒนาตนเองเข้าสู่มาตรฐานด้านต่างๆ 6) เก็บหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงานให้เป็นระบบเพื่อให้เป็นฐานข้อมูลสำหรับตนเองเพื่อรองรับการ ประเมิน

ภารกิจ และกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน ภารกิจ ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและ ปัญหาของระบบประเมินที่ใช้กันอยู่ 2) วางแผนในการพัฒนาฐานข้อมูลและยกร่างระบบประเมินการ ปฏิบัติงานครู 3) ยกร่างระบบประเมินผล การปฏิบัติงานครูผู้สอน และร่วมกันพิจารณา 4) จัดทำ องค์กรประกอบ มาตรฐานการปฏิบัติงานและตัวชี้วัด ให้เป็นรูปเล่ม 5) พัฒนาตนเองเข้าสู่ระบบประเมิน เข้าสู่มาตรฐานและตัวชี้วัดทุกด้าน 6) ปรับปรุงแก้ไขระบบประเมินตามปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน 7) เก็บหลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการประเมิน

ปฏิทินการปฏิบัติงาน

ภารกิจ	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ประเมินสภาพปัจจุบันปัญหาการประเมินการปฏิบัติงานครูที่ใช้กันอยู่และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมอภิปรายกลุ่มครั้งที่ 1 / 2547	15 มิ.ย. - 3 ก.ค. 48	คณะครู
2. ขร่างเครื่องมือประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุม	3-17 ก.ค. 48	ผู้วิจัย
3. ประชุมครั้งที่ 2/2547 เพื่อ กำหนดเป้าหมายการพัฒนางาน และกรอบการประเมินการพัฒนางาน วิพากษ์เครื่องมือ ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์ กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน	17-31 ก.ค. 48	คณะครู
4. หาคำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทดสอบความตรง Know group 2 กลุ่ม	1-14 ส.ค. 48	ผู้วิจัย
5. ประชุมอภิปรายกลุ่ม(Focus Group)ครั้งที่ 3 / 2547 เพื่อร่วมกันพิจารณากำหนดรูปแบบเอกสาร แบบพิมพ์ใช้บันทึกร่องรอยการปฏิบัติงาน	1-15ส.ค. 48	คณะครู
6. ทดลองใช้ระบบประเมิน โดยพัฒนาตนเองตามบทบาทหน้าที่เข้าสู่มาตรฐาน ตัวชี้วัด และ เกณฑ์ เก็บหลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติงาน ทุกด้าน / ทุกคน	1 ส.ค. 48 ถึง 1 เม.ย 50	คณะครู
7. ประเมินก่อนการดำเนินงานและประเมินความก้าวหน้าระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	สค.48-มีค. 50	ผู้วิจัย
8. นิเทศงานภายในอย่างต่อเนื่อง	สค.48-มีค. 50	คณะครู
8. ประเมินสรุปผลการดำเนินงานและนำเสนอผลการปฏิบัติงานแก่ผู้เกี่ยวข้อง	1-31 มี.ค. 50	ผู้วิจัย
9. ประเมินสรุปผลการนำระบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานมาใช้	1-31 มี.ค.50	ผู้วิจัย

ประธาน ขอให้ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาในรายละเอียดของวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน และปฏิทินการปฏิบัติงาน

มติที่ประชุม หลังจากที่ได้อภิปรายพอสมควรแล้วที่ประชุมมีมติอนุมัติให้ดำเนินการได้ตามที่ขออนุมัติทุกประการ ด้วยเสียงที่เป็นเอกฉันท์ (18 เสียง)

- ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ประธาน มีคุณครูท่านใดยังมีข้อข้องใจที่ควรปรึกษาหารือหรือไม่ ถ้ามีโปรดยกมือที่ประชุม ไม่มีผู้ใดยกมือแสดงข้อข้องใจหรือมีปัญหาแต่อย่างใด

ประธาน ขอขอบคุณ คุณครูทุกคนที่ให้ความร่วมมือด้วยดี เมื่อไม่มีผู้ใดสงสัย ข้องใจแล้วข้าพเจ้าขอปิดการประชุม

5. เลิกประชุมเวลา 12.00 น.

6. ผู้จัดบันทึกการประชุม นายประเสริฐ พวงศรีเคน

ตำแหน่ง

ประเสริฐ พวงศรีเคน

(นายประเสริฐ พวงศรีเคน)

รายงานการประชุมปฏิบัติการอภิปรายกลุ่ม (Focus group)

ครั้งที่ 2 / 2548

ณ ห้องสมุด อาคาร 4 โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2548

— 000 —

1. รายชื่อผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง / สถานภาพ	หน้าที่รับผิดชอบ
1	นายสุวรรณ สุริยา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	บริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน
2	นางสัจฉัตร กันปัญญา	ข้าราชการครู	หัวหน้าสายปฐมวัย และ ครูประจำชั้นปฐมวัยปีที่ 1
3	นางจิตรลดา กวภูตานนท์	ครู / พนักงานของรัฐ	ครูประจำชั้นปฐมวัยปีที่ 2
4	นางอุมาพร สุริยา	ข้าราชการครู	หัวหน้าสายประถมศึกษา และ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
5	นางเสงี่ยม หมั่นแก้ว	ข้าราชการครู	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
6	นางปริศนา ยอดสะเทิน	ข้าราชการครู	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
7	นางพิกุลทอง กระทุ้มจันทร์	ครู / พนักงานของรัฐ	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
8	นายสมพงษ์ อามาตย์	ข้าราชการครู	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
9	นางจิตติมา นนทันทภา	ข้าราชการครู	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
10	นายไพศาล ม่วงอุคทา	ข้าราชการครู	ครูผู้สอนภาษาต่างประเทศ
11	นายเกตจันทร์ เหมือนสิงห์	ข้าราชการครู	ครูผู้สอนคณิตศาสตร์
12	นายสุชาติ พรหมธิดา	ข้าราชการครู	ครูผู้สอนพลานามัยและสุขศึกษา
13	นายศรีจันทร์ เชิดรัมย์	ครู / พนักงานของรัฐ	ครูผู้สอนคอมพิวเตอร์
14	นายประเสริฐ พวงศรีเคน	ข้าราชการครู	หัวหน้าสายมัธยมศึกษา และ หัวหน้ากลุ่มสาระคณิตศาสตร์
15	นางอุไรวรรณ ล้อคงบัง	ข้าราชการครู	หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ
16	นายณรงค์ มาวัน	ข้าราชการครู	หัวหน้ากลุ่มสาระสังคมศึกษา
17	นายปรัชญา คงงาม	ข้าราชการครู	หัวหน้ากลุ่มสาระพลานามัย
18	นางสาวมณีรัตน์ หวันวิเศษ	ข้าราชการครู	หัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์

2. รายชื่อผู้ไม่มาประชุม

ครูทุกคนในโรงเรียนมาประชุมครบ ไม่มีผู้ใดขาดการประชุม

3. รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

เลขที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายสวาส ท่อนเสาร์	นายกสมาคมครูผู้ปกครองนักเรียน	สวาส ท่อนเสาร์

4. ประธานในที่ประชุม

การประชุมครั้งนี้มีนายสุวรรณ สุริยา ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นประธานในที่ประชุม

5. เริ่มประชุมเวลา

หลังจากที่ได้ตรวจสอบองค์ประชุมครบแล้ว ประธานได้เปิดการประชุมเมื่อเวลา 09.00 น.

6. ระเบียบวาระการประชุม

- ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานจะแจ้งให้ทราบ

ประธาน ขอแจ้งเรื่องการจัดทำ MOU (Memorandum Of Understanding) ด้วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้มีคำสั่งให้ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนจัดทำ MOU หรือบันทึกช่วยจำว่าจะให้สัญญาว่าจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จจะได้อย่างไรบ้าง แล้วให้ครูในโรงเรียนทำ MOU ไว้กับผู้อำนวยการโรงเรียนทุกคน หลังจากทิ้งช่วงให้ระยะเวลาทำงานตาม MOU แล้วก็แต่งตั้งคณะกรรมการออกประเมินผลสัมฤทธิ์ตาม MOU นั้นๆ รูปแบบ เนื้อหาสาระของการประเมิน และคณะกรรมการประเมินจะประกอบด้วยใคร ขณะนี้ยังไม่ได้กำหนด ดังนั้นจึงจะให้คณะครูได้จัดทำ MOU ไว้กับผู้อำนวยการโรงเรียนทุกคน แล้วดำเนินการตามได้ทำ MOU ไว้ และการดำเนินงานพัฒนาฐานข้อมูลการปฏิบัติงานของครูที่กำลังดำเนินการอยู่ นับได้ว่า พวกเราได้มาถูกทางแล้ว

- ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายการประชุมครั้งที่แล้ว

ประธาน ขอให้คุณครูทุกคนตรวจรายงานการประชุมอย่างละเอียดอีกครั้งหนึ่ง มีข้อความใดที่ผู้บันทึกได้สรุปเนื้อหาผิดพลาดไป หรือเนื้อความตกหล่นหายไปบ้าง โปรดเสนอเพื่อการแก้ไขให้ถูกต้อง

สมาชิกผู้เข้าประชุม รายงานการประชุมนี้ได้ตรวจสอบอย่างละเอียดแล้ว ปรากฏว่าถูกต้อง ไม่มีที่แก้ไข
มติที่ประชุม หลังจากที่คุณครูทุกคนได้ตรวจรายงานการประชุมเสร็จเรียบร้อยแล้ว ที่ประชุมมีมติรับรอง

- ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา

ประธาน สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว ที่ประชุมได้มอบหมายให้นายประเสริฐ พวงศรีเคน เป็นผู้ศึกษาค้นคว้า ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้วิจัย” ได้หลอมรวมมาตรฐานการประเมินจากแหล่งต่างๆ ให้มาเป็นแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัด และกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนของเรา ผลจากการศึกษาเป็นอย่างไร ขอเชิญผู้วิจัย รายงานผลต่อที่ประชุม

ผู้วิจัย ขอขอบคุณท่านประธานที่ให้โอกาสข้าพเจ้าได้รายงานต่อที่ประชุมขอเรียนให้ทราบดังนี้

1. องค์ประกอบการประเมิน โปรดดูรายละเอียดใน องค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด ที่แนบ พร้อมกับระเบียบวาระการประชุม

2. ร่วมกันวิพากษ์ องค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน ที่นำเสนอว่า มีความเหมาะสม สะดวกในการใช้ ปฏิบัติตามได้ง่าย และมีความเป็นไปได้ มากน้อยเพียงใด ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา

ประธาน ตามที่ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ประกอบการประเมิน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การรักษาวินัย มี 12 มาตรฐาน 23 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 2 การรักษารายบรรณ มี 9 มาตรฐาน 18 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ มี 3 มาตรฐาน 6 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 4 การปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง มี 16 มาตรฐาน 47 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบที่ 5 การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มี 7 มาตรฐาน 26 ตัวชี้วัด

รวมทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ 45 มาตรฐาน 125 ตัวชี้วัด ส่วนรายละเอียดอยู่ในเอกสาร

ประกอบการประชุมซึ่งอยู่ในมือของท่านแล้ว ขอให้คุณครูทุกคนในที่ประชุมนี้ร่วมกันพิจารณาเป็น เรื่องๆ ไป

สมาชิกผู้เข้าประชุม ได้ศึกษาองค์ประกอบการประเมินมาแล้วโดยละเอียด เห็นว่า มีองค์ประกอบ และตัวชี้วัดมากเกินไปจนจำเป็น บางองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดสามารถหลอมรวมกันได้ เพื่อให้การพัฒนากระบวนการประเมินมาตรฐานครูผู้สอนให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น จึงขอเสนอให้ แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

1. นายประเสริฐ พวงศรีเคน ประธานกรรมการ

2. นายสมพงษ์ อามาตย์ กรรมการ

3. นายไพศาล ม่วงอุคทา กรรมการ

4. นางสาวณิรัตน์ หวันวิเศษ กรรมการและเลขานุการ

ผลการแก้ไขปรับปรุงเป็นอย่างไร จะนำเสนอที่ประชุมในครั้งต่อไป

อนึ่ง เพื่อไม่เป็นการเสียเวลา ให้คณะกรรมการคณะนี้กำหนดเอกสาร

สนับสนุนการปฏิบัติงาน และนำเสนอในคราวเดียวกัน

ประธาน ตามที่มีผู้เสนอขอแก้ไขปรับปรุงองค์ประกอบการประชุม กำหนดเอกสารสนับสนุน

การปฏิบัติงาน และขอแต่งตั้งคณะกรรมการแก้ไขปรับปรุง 4 ราย ผลการแก้ไข

ปรับปรุงจะนำเสนอเข้าสู่ที่ประชุมครั้งต่อไป ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา

มติที่ประชุม หลังจากที่ประชุมมีการอภิปรายกันพอสมควรแล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ด้วยเสียงที่เป็นเอกฉันท์ (18 เสียง)

- ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ประธาน เป็นว่า คณะกรรมาธิการระบบประมินการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดตามที่นำเสนอ ไป

ดำเนินการก่อนหากมีปัญหาจึงขอปรับปรุงแก้ไขต่อไป และมีคุณครูท่านใดยังมีข้อข้องใจที่ควร

ปรึกษาหารือเกี่ยวกับเรื่องนี้ หรือเรื่องทีนอกเหนือ จากนี้หรือไม่ ถ้ามีโปรดยกมือ

ที่ประชุม ไม่มีผู้ใดยกมือแสดงข้อข้องใจหรือมีปัญหาแต่อย่างใด

ประธาน ขอขอบคุณ คุณครูทุกคนที่ให้ความร่วมมือด้วยดี เมื่อไม่มีผู้สงสัย ข้อใจแล้ว ข้าพเจ้าขอปิดการ

ประชุม

7. เลิกประชุมเวลา 12.00 น.

8. ผู้จัดบันทึกการประชุม นายประเสริฐ พวงศรีเคน

สำเนาถูกต้อง

ประเสริฐ พวงศรีเคน

(นายประเสริฐ พวงศรีเคน)

รายงานการประชุมปฏิบัติการอภิปรายกลุ่ม (Focus group)

ครั้งที่ 3 / 2548

ณ ห้องสมุด อาคาร 4 โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2548

---- 000 ----

1. รายชื่อผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง / สถานภาพ	หน้าที่รับผิดชอบ
1	นายสุวรรณ สุริยา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	บริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน
2	นางอิ่งฉัตร กันปัญญา	ข้าราชการครู	หัวหน้าสายปฐมวัย และ ครูประจำชั้นปฐมวัยปีที่ 1
3	นางจิตรลดา ภวภูตานนท์	ครู / พนักงานของรัฐ	ครูประจำชั้นปฐมวัยปีที่ 2
4	นางอุมาพร สุริยา	ข้าราชการครู	หัวหน้าสายประถมศึกษา และ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
5	นางเสงี่ยม หมั่นแก้ว	ข้าราชการครู	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
6	นางปริศนา ยอดสะเทิน	ข้าราชการครู	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
7	นางพิกุลทอง กระทุ้มจันทร์	ครู / พนักงานของรัฐ	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
8	นายสมพงษ์ อามาตย์	ข้าราชการครู	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
9	นางจิตติมา นนทน์ภา	ข้าราชการครู	ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
10	นายไพศาล ม่วงอุดทา	ข้าราชการครู	ครูผู้สอนภาษาต่างประเทศ
11	นายเกตจันทร์ เหมือนสิงห์	ข้าราชการครู	ครูผู้สอนคณิตศาสตร์
12	นายสุชาติ พรหมธิดา	ข้าราชการครู	ครูผู้สอนพลานามัยและสุขศึกษา
13	นายศรีจันทร์ เชิดรัมย์ย์	ครู / พนักงานของรัฐ	ครูผู้สอนคอมพิวเตอร์
14	นายประเสริฐ พวงศรีเคน	ข้าราชการครู	หัวหน้าสายมัธยมศึกษา และ หัวหน้ากลุ่มสาระคณิตศาสตร์
15	นางอุไรวรรณ ล้อคงบัง	ข้าราชการครู	หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ
16	นายณรงค์ มาวัน	ข้าราชการครู	หัวหน้ากลุ่มสาระสังคมศึกษา
17	นายปรัชญา คงงาม	ข้าราชการครู	หัวหน้ากลุ่มสาระพลานามัย
18	นางสาวมณีรัตน์ หวันวิเศษ	ข้าราชการครู	หัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์

2. รายชื่อผู้ไม่มาประชุม

ครูทุกคนในโรงเรียนมาประชุมครบ ไม่มีผู้ใดขาดการประชุม

3. รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

เลขที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายสวาส ท่อนเสาร์	นายกสมาคมครูผู้ปกครองนักเรียน	สวาส ท่อนเสาร์

4. ประธานในที่ประชุม

การประชุมครั้งนี้มีนายสุวรรณ สุริยา ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นประธานในที่ประชุม

5. เริ่มประชุมเวลา

หลังจากที่ได้ตรวจสอบองค์ประชุมครบแล้ว ประธานได้เปิดการประชุมเมื่อเวลา 09.00 น.

6. ระเบียบวาระการประชุม

- ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานจะแจ้งให้ทราบ

ประธาน ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จะได้มีการจัดแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ ระหว่างวันที่ 21-22 ธันวาคม 2548 ที่โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรพ์ และ

โรงเรียนอนุบาลนาเชือก โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนจะต้องส่งนักเรียนเข้าประกวดทุกกิจกรรมตามระดับชั้นของโรงเรียนที่เปิดทำการสอน ผู้มีสิทธิ์เข้าแข่งขันในระดับเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องชนะเลิศในการแข่งขันระดับกลุ่มโรงเรียนเสียก่อน

โรงเรียนของเราเคยประสบความสำเร็จได้รับรางวัลระดับดีเยี่ยมในระดับเขตฯ มาแล้วหลายกิจกรรมติดต่อกันมาหลายปี ในปีนี้ขอให้ครูผู้สอนในรายวิชาต่างๆเตรียมความพร้อมเพื่อส่งนักเรียนเข้าร่วมประกวดในกิจกรรมต่างๆให้มากที่สุด

- ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ประธาน ขอให้ผู้เข้าประชุมทุกท่านอ่านรายละเอียดรายงานการประชุมครั้งที่แล้วที่ได้มอบให้ พร้อมกับระเบียบวาระการประชุม

มติที่ประชุม หลังจากที่มีผู้เข้าประชุมได้ศึกษารายละเอียดของรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว ที่ประชุม
มีมติรับรอง โดยไม่มีผู้ขอแก้ไขแต่อย่างใด

- ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา

ประธาน สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้วซึ่งที่ประชุมได้แก้ไขระบบประเมินการปฏิบัติงาน และได้อนุมัติให้
นำเครื่องมือไปใช้ แต่ยังคงขาดเอกสารแบบพิมพ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการบันทึกร่องรอยการปฏิบัติงาน
เรื่องนี้ ได้มอบหมายให้ผู้วิจัยไปศึกษาในรายละเอียด ผลการศึกษาเป็นอย่างไรขอให้ผู้วิจัยนำเสนอต่อที่
ประชุมเพื่อพิจารณา

ผู้วิจัย ขอขอบคุณท่านประธานที่ให้โอกาสนำเสนอผลการศึกษาเอกสารหลักฐานเพื่อบันทึกร่องรอยการ
ปฏิบัติงาน รายละเอียดอยู่ในเอกสารประกอบการประชุม ดังนี้

1. การปฏิบัติตามระเบียบวินัยของข้าราชการ เอกสารหลักฐานอ้างอิงที่จำเป็นต้องใช้ประกอบด้วย

1) สมุดบันทึกเหตุการณ์ รูปแบบเขียนเป็นความเรียง ระบุวันเวลา เหตุการณ์

หรืองานที่ได้ปฏิบัติ

2) ภาพถ่าย ถ้ามีกิจกรรมสำคัญให้บันทึกภาพไว้แนบในบันทึกเหตุการณ์ เป็นหลักฐาน

3) สมุดบันทึกการสอนเสริมนอกเวลา / ทำงานนอกเวลา ใช้เป็นตารางที่กำหนดเอง

เพื่อตอบคำถามที่ว่า มีการขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษา วัน เดือน ที่สอนเสริม ทำไมจึง สอน
เสริม จำนวนนักเรียน รายวิชาที่สอน ผลการสอนเป็นอย่างไร

4) รายงานโครงการใช้รูปแบบความเรียงระบุวันเดือนปีโครงการ วัตถุประสงค์

เป้าหมายของโครงการ กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ ผลสัมฤทธิ์โครงการ บรรลุเป้าหมายเพียงใด

5) หนังสือขอบคุณ หรือ หนังสือชมเชย หรือ เกียรติบัตร

2. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เอกสารที่จำเป็นต้องใช้ประกอบด้วย

1) บันทึกการอบรมนักเรียน ใช้แบบตาราง หรือเขียนเป็นความเรียงก็ได้ ระบุ

ข้อความว่า มีการอบรมนักเรียนเรื่องใด สถานที่อบรมในห้องเรียนหรือหน้าเสาธง การติดตาม ผล
การอบรมทำอย่างไร ได้ผลหรือไม่

2) บันทึกผลหลังสอน ใช้บันทึกในแผนการสอนไว้เป็นหลักฐานว่ามีการทำกิจกรรม

อะไร ผลที่ได้รับเป็นอย่างไร

3) บันทึกการพัฒนาตนเอง รูปแบบให้ใช้บันทึกข้อความ และความเรียงระบุ เหตุการณ์ว่า

ได้ไปพัฒนาตนเองในเรื่องใด อ้างคำสั่ง หรือหนังสือเชิญ ความรู้ที่ได้นำมา ปรับปรุงกระบวนการเรียนการ
สอนอย่างไร

4) หลักฐานอ้างอิง ได้แก่ เกียรติบัตร วุฒิบัตร ภาพถ่าย ใบเสร็จรับเงิน ตารางการ

อบรม เอกสารเผยแพร่

3. การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ เอกสารที่จำเป็นต้องใช้ประกอบด้วย

1) สำเนาทะเบียนคุมวันลา เอกสารของฝ่ายบริหาร ใช้วิธีถ่ายเอกสารและรับรองสำเนา

2) เอกสารอ้างอิง ได้แก่ ภาพถ่าย เกียรติบัตร สำเนาบัตรประชาชน สำเนาใบขับขี่

เอกสารเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น แผ่นพับข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ

4. ปริมาณงานที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน เอกสารที่จำเป็นต้องใช้ประกอบด้วย

1) รายงานการประเมินตนเอง (SAR) จัดทำรายละเอียดเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ประกอบด้วย ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการลา ประวัติการพัฒนาตนเอง(การศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน) ผลงานที่ภาคภูมิใจ รูปแบบการนำเสนอจะทำการตารางหรือความเรียงอย่างใดอย่างหนึ่ง

ตอนที่ 2 การพัฒนางาน ประกอบด้วย (1) งานเฉพาะตำแหน่ง (2) งานที่ได้รับมอบหมาย ให้อ้างคำสั่งเสียก่อนแล้วนำเสนอด้วยรูปแบบความเรียงระบุว่าแต่ละงานมีลักษณะอย่างไร ผลของการดำเนินงานเป็นอย่างไร สรุปจุดแข็ง จุดอ่อน และการแก้ไขทุกงาน

ตอนที่ 3 เอกสารอ้างอิง ประกอบด้วย ภาพถ่ายกิจกรรม คำสั่ง เกียรติบัตร หนังสือชมเชย

2) แผนการสอน รูปแบบการเขียน ประกอบด้วย ส่วนหัวแผน ผลการเรียนรู้ที่

คาดหวัง สำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล ข้อเสนอแนะของผู้อำนวยการสถานศึกษา บันทึกผลหลังการเรียนรู้

3) การวิเคราะห์ผู้เรียน นำเสนอด้วยความเรียง ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนตัว ชื่อ สกุล ชื่อ

บิดามารดา สถานภาพบิดามารดา สถานภาพครอบครัว บ้านเลขที่ หมู่ที่ สภาพที่อยู่อาศัย อาชีพ มีที่ดินทำกินหรือไม่ ฐานะบิดามารดา จำนวนพี่น้องท้องเดียวกัน ปัญหาสุขภาพ พาหนะที่ใช้ สถานภาพเครื่องเขียนแบบเรียนเครื่องแต่งกาย อาหารและจำนวนมือ เพื่อนและการคบเพื่อน 2) ข้อมูลด้านการเรียน ความรู้พื้นฐานทางคณิตศาสตร์ด้านการบวกลบคูณหารจำนวนนับ เศษส่วน ทศนิยม ความรู้พื้นฐานภาษาไทยด้านการอ่าน การเขียน ความรู้พื้นฐานด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ความรู้พื้นฐานด้านการทำงานและเทคโนโลยี ได้แก่ ความรู้พื้นฐานด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ด้านช่างไม้ ช่างปูน ช่างเชื่อมโลหะ และความรู้พื้นฐานการเกษตร

4) กำหนดการสอนและตารางสอน นำเสนอในรูปแบบตาราง ได้แก่ ตารางสอน และตารางกำหนดการสอน สำหรับกำหนดการสอน ประกอบด้วย หลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และกำหนดการสอนรายชั่วโมงตลอดปี ตัวอย่าง ดังนี้

สาระการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐานชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

บทที่ เรื่อง	สาระการเรียนรู้ (ภาคเรียนที่ 2)	จำนวน ชั่วโมง
4. เศษส่วน และ ทศนิยม	เศษส่วนและทศนิยม (รวม)	20
	1) การเปรียบเทียบเศษส่วนและทศนิยม	2
	2) การบวก ลบ คูณ หาร เศษส่วนและทศนิยม	12
	3) โจทย์ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวกับเศษส่วนและทศนิยม	4
	4) การเขียนเศษส่วนด้วยทศนิยมและเขียนทศนิยมซ้ำเป็นเศษส่วน	2

5) ผลงานทางวิชาการ ได้แก่ งานวิจัยในชั้นเรียน รายงานการผลิตและการใช้สื่อการสอน งานวิจัยทั่วไป งานแปล เอกสารประกอบการสอน สำหรับงานแปล และเอกสารประกอบการสอน จะต้องเขียนรายงานการนำไปใช้ประกอบอีกส่วนหนึ่งต่างหาก องค์ประกอบของงานวิชาการมี 3 ส่วน ได้แก่ (1) ส่วนหน้า ประกอบด้วย กิตติกรรมประกาศ บทคัดย่อ สารบัญ สารบัญตาราง สารบัญแผนภาพ (2) ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย บทนำ เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง วิธีดำเนินการ การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปและอภิปรายผล (3) ส่วนอ้างอิง ประกอบด้วย บรรณานุกรม ภาคผนวก

6) แบบบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6) โรงเรียนจัดซื้อ

7) สมุดกระเขียนสะสม โรงเรียนจัดซื้อ

8) สมุดบันทึกการแนะแนว ใช้บันทึกแบบตาราง ดังนี้

บันทึกการแนะแนวนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

วันเดือนปี	ชื่อ สกุล	สภาพปัญหาที่พบ	การแนะแนว / การแก้ปัญหา	การติดตามผล

9) สมุดบันทึกสุขภาพ โรงเรียนจัดซื้อ

10) สมุดบันทึกการเยี่ยมบ้านนักเรียนและผู้ปกครอง ใช้รูปแบบตาราง ดังนี้

บันทึกการเยี่ยมบ้านนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

วันเดือนปี	ชื่อ สกุล	สภาพปัญหา	เนื้อสาระการเยี่ยมและสนทนา	การติดตามผล

11) แบบบันทึกผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ปพ.4) โรงเรียนจัดซื้อ

12) แบบบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ปพ.5)

13) คลังข้อสอบรายวิชา ประกอบด้วย แบบทดสอบกลางภาค และปลายภาค บรรจุหมึกของเขียนชื่อรายวิชากำกับ เก็บไว้เป็นหมวดหมู่ การทดสอบแต่ละครั้งจะใช้ชุดใดก็ได้ ตัวอย่างแบบทดสอบให้นำไปปิดไว้ในสมุดนัมเบอร์เพื่อนำเสนอ

14) แบบบันทึกการสอนแทน นำเสนอด้วยรูปแบบตาราง ดังนี้

บันทึกการสอนแทน

วันเดือนปี	ชื่อสกุลผู้สอนแทน	รายวิชาที่สอนแทน	เนื้อหาสาระการสอน	เวลาที่สอน

15) แบบบันทึกผลการพัฒนาการอ่าน คิดวิเคราะห์และการเขียน โรงเรียนจัดซื้อ

2. งานที่ได้รับมอบหมาย เอกสารที่จำเป็นต้องใช้ ได้แก่

1) รายงานการประเมินตนเองเกี่ยวกับงานธุรการที่ได้รับมอบหมาย รูปแบบการนำเสนอ ประกอบด้วยคำสั่งที่มอบหมายงานธุรการ เช่น งานสารบรรณ บรรณารักษ์ งานทะเบียน วัตถุประสงค์และประเมินผล งานวิชาการ งานการเงิน งานควบคุมการก่อสร้าง งานพัสดุครุภัณฑ์ งานอาคารสถานที่ ฯลฯ เขียนบรรยายลักษณะงาน ผลของการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางแก้ปัญหา

2) สมุดมอบหมายการงาน นำเสนอตามรูปแบบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

3) แบบบันทึกช่วยจำ (MOU) นำเสนอตามรูปแบบที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

4) สมุดบันทึกเหตุการณ์ นำเสนอด้วยรูปแบบ ดังนี้

ใช้สมุดนัมเบอร์ หรือใช้กระดาษขนาด A 4 พิมพ์รูปแบบสำหรับเติมข้อความ โดยข้อความที่ใช้เป็นข้อความอิสระจะบันทึกตามรู้สึกและเหตุการณ์ที่เป็นจริง เพื่อที่จะสื่อความให้ผู้อื่นรู้ว่า

- เหตุการณ์ที่กล่าวถึงนี้ มันคืออะไร
- มีการทำกิจกรรมดังกล่าวนี้อยู่ที่ไหน
- ทำกิจกรรมนี้ ทำเมื่อใด (ระบุวัน เวลา สถานที่ให้แน่นอน)
- กิจกรรมดังกล่าวนี้มีวิธีการทำอย่างไร มีใครบ้างเข้าร่วมกิจกรรมนี้จำนวนเท่าใด
- มีภาพถ่ายหรือไม่

อย่างไรก็ตามอาจจะใช้อาจเปลี่ยนไปใช้รูปแบบตารางก็ได้ ดังนี้

แบบบันทึกการเหตุการณ์

วันเดือนปี	เหตุการณ์ / กิจกรรม	จำนวน หรือ ชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เนื้อหาสาระของเหตุการณ์ หรือกิจกรรม	หลักฐานอ้างอิง

5) รายงานการประเมินโครงการ การนำเสนอผลงานใช้รูปแบบการวิจัย ดังนี้

(1) ส่วนหน้า ประกอบด้วย กิตติกรรมประกาศ บทคัดย่อ สารบัญ สารบัญตาราง สารบัญแผนภาพ (2) ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย บทนำ เอกสารและวรรณกรรมที่

เกี่ยวข้องกับ วิธีดำเนินการ การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปและอภิปรายผล และ (3) ส่วนอ้างอิง ประกอบด้วย บรรณานุกรม ภาคผนวก

- 6) เอกสารใดที่ไม่ได้ระบุไว้ในที่ประชุมนี้ หากท่านประสงค์จะทำให้กำหนดเอง
- ผู้วิจัย** เอกสารอ้างอิงที่จำเป็นมีเพียงเท่านี้ ขอให้ที่ประชุมพิจารณาในรายละเอียดว่า รูปแบบที่นำเสนอขาดตกบกพร่องสมควรแก้ไขอะไรบ้าง ขอเรียนเชิญท่านประธานในที่ประชุม ดำเนินการต่อไป
- ประธานที่ประชุม** มีผู้เข้าประชุมท่านใดสงสัย หรือขอแก้ไขส่วนใดก็ขอเชิญอภิปราย มีผู้ขออภิปรายแก้ไข ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สรุปได้ดังนี้
1. ขอกำหนดเองในเอกสารบางเรื่องในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบางที่ถ้าใช้รูปแบบที่กำหนดไว้แล้ว ไม่เหมาะสมกับธรรมชาติของงาน
 2. การประเมินโครงการ รูปแบบที่ใช้เป็นกรใช้รูปแบบการวิจัยนั้น เห็นว่ามีครุบางท่านอาจไม่มีความชัดเจน จึงขอเลือกใช้รูปแบบการรายงานการดำเนินงานตามโครงการ เท่านั้นซึ่งใช้การบรรยายภารกิจที่ได้ดำเนินงานตามขั้นตอนเท่านั้น
 3. ขอเพิ่มเติมรูปแบบเอกสารที่ได้กำหนดรูปแบบไว้แล้ว เนื่องจากเมื่อนำไปใช้จริง อาจจะสนองตอบการปฏิบัติงาน ไม่ได้ทั้งหมด
- มติที่ประชุม** หลังจากที่มีการอภิปรายพอสมควรแล้ว ที่ประชุมมีมติเห็นชอบและให้ใช้เอกสารอ้างอิง ตามที่ผู้วิจัยนำเสนอและในส่วนที่ขอแก้ไขเพิ่มเติมใน ข้อ. 1-3 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมได้ด้วยเสียงที่เป็นเอกฉันท์
- ประธาน** ถามที่ประชุมว่า มีผู้ใดมีปัญหาอะไรอีกหรือไม่ถ้ามีโปรดยกมือ เมื่อ ไม่มีผู้ยกมือแสดงว่า ไม่มีปัญหา ดังนั้นจึงขอขอบคุณผู้เข้าประชุมทุกคนที่ให้ความร่วมมือด้วยดี ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ หลังจากช่วยกันผลิตเอกสารอ้างอิงเสร็จแล้วก็ขอให้ทุกคนนำไปใช้จริง และข้าพเจ้าขอปิดการประชุม
7. เลิกประชุมเวลา 12.30 น.
8. ผู้จัดบันทึกการประชุม นายประเสริฐ พวงศรีเคน

สำเนาถูกต้อง
ประเสริฐ พวงศรีเคน
(นายประเสริฐ พวงศรีเคน)

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 1 สรุปผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานกับตัวชี้วัด
ของผู้เชี่ยวชาญ (IOC : N = 13)

มาตรฐานการปฏิบัติงานที่	ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน IOC				
		+1	0	-1	รวม	เฉลี่ย
1. ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของข้าราชการครู	1. สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข	13	0	0	13	1.00
	2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม รักษาผลประโยชน์ ของทางราชการ	12	1	0	12	0.92
	3. ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐ	12	1	0	12	0.92
	4. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ	13	0	0	13	1.00
	5. ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	12	1	0	12	0.92
	6. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน สังคมสุภาพเรียบร้อย และรักษาความสามัคคี	11	2	0	10	0.84
	7. ไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา ร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความจริง	13	0	0	13	1.00
	8. ไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่	11	2	0	10	0.84
	9. ไม่คัดลอก หรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ	12	1	0	12	0.92
	10. ไม่เป็นกรรมการ หรือผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือบริษัท	11	2	0	10	0.84
	11. วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่	12	1	0	12	0.92
	12. รักษาเกียรติยศชื่อเสียงไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าประพฤตชั่ว	11	2	0	10	0.84
	13. ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	13	0	0	13	1.00
2. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	14. รักเมตตาศิษย์ เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้เรียนโดยเสมอหน้ากัน	11	2	0	10	0.84
	15. อบรมสั่งสอนฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะนิสัยที่ดีให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ	12	1	0	12	0.92
	16. ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ	11	2	0	10	0.84
	17. ไม่กระทำการให้เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายอารมณ์ สังคม สติปัญญาแก่ศิษย์	11	2	0	10	0.84
	18. ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ปกติและไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้กับตนเอง	12	1	0	12	0.92
	19. พัฒนางานเองในด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ วิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง	13	0	0	13	1.00
	20. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์	12	1	0	12	0.92
	21. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย	12	1	0	12	0.92

มาตรฐานการปฏิบัติงานที่	ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน IOC				
		+1	0	-1	รวม	เฉลี่ย
3.ปฏิบัติตนตามกฎหมายบ้านเมือง	22. มีการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน	13	0	0	13	1.00
4 ปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการ และโรงเรียน	23. ปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการ	11	2	0	10	0.84
	24. ปฏิบัติตนตามระเบียบของโรงเรียน	11	2	0	10	0.84
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน	25. จำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนต่อสัปดาห์	13	0	0	13	1.00
	26. จำนวนชั้นเรียน และนักเรียนที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน	13	0	0	13	1.00
	27. จำนวนกิจกรรมและชั้นเรียนที่รับผิดชอบ	12	1	0	12	0.92
2. ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ	28. มีความรู้ความสามารถในการจัดทำงานธุรการประจำชั้น	11	2	0	10	0.84
	29. มีความรู้ความสามารถในการจัดทำข้อมูลในรายวิชา หรือกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ	11	2	0	10	0.84
	30. มีความรู้ความสามารถในการจัดทำงานธุรการที่ได้รับมอบหมาย	13	0	0	13	1.00
3.ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง	31. มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร	11	2	0	10	0.84
	32. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เรียน	11	2	0	10	0.84
	33. มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการสอน	12	1	0	12	0.92
	34. มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล	13	0	0	13	1.00
4. ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	35. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามโครงการ	11	2	0	10	0.84
	36. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาการ	11	2	0	10	0.84
	37. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานงบประมาณ	12	1	0	12	0.92
	38. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกิจการนักเรียน	12	1	0	12	0.92
	39. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์	13	0	0	13	1.00
5 ครูมีวิญญาณของความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม	40.ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ต่อผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน	11	2	0	10	0.84
	41.มีมนุษยสัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู	12	1	0	12	0.92
	42. มีความรับผิดชอบซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน	11	2	0	10	0.84
	43.มีการวางตนที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความประพฤติและบุคลิกภาพ	12	1	0	12	0.92

มาตรฐานการปฏิบัติงานที่	ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน IOC				
		+1	0	-1	รวม	เฉลี่ย
6. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	44.รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป้าหมายของหลักสูตร	12	1	0	12	0.92
	45.สามารถวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	11	2	0	10	0.84
	46.จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือตามคู่มือครูในรายวิชาที่รับผิดชอบ	13	0	0	13	1.00
	47. ครูมีความรู้ความสามารถในการออกแบบการสอน ออกแบบสื่อ ออกแบบการวัดผลประเมินผลได้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และชุมชน	11	2	0	10	0.84
	48. มีความรู้ความสามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนเปลี่ยนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	12	1	0	12	0.92
7. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร	49. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ	11	2	0	10	0.84
	50. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ	11	2	0	10	0.84
8.ครูมีความรู้ความสามารถในการแสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	51.มีนิสัยรักการแสวงหาความรู้ ข่าวสารจากแหล่งต่างๆเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน (ศึกษาอบรม งาน 200 ชม.)	11	2	0	10	0.84
	52. มีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	13	0	0	13	1.00
	53.มีความรู้ ความสามารถในการกระบวนการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนแบบวิทยาศาสตร์	11	2	0	10	0.84
9.ครูมีความรู้ความสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	54. มีความรู้ ความสามารถในการศึกษารายกรณีเกี่ยวกับผู้เรียนได้	11	2	0	10	0.84
	55. มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการสอน และพัฒนาสื่อเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน	13	0	0	13	1.00
1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	56.มีวินัย และมีความรับผิดชอบ	12	1	0	12	0.92
	57. มีความประหยัด	12	1	0	12	0.92
	58. มีเมตตากรุณา และเสียสละเพื่อส่วนรวม	12	1	0	12	0.92
	59. มีความซื่อสัตย์ซื่อสัตย์สุจริต	12	1	0	12	0.92
2.ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการเขียน	60. ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์	12	1	0	12	0.92
	61. ผู้เรียนมีทักษะในการคิดสังเคราะห์	11	2	0	10	0.84
	62. ผู้เรียนมีทักษะในการอ่านและการเขียน	12	1	0	12	0.92

มาตรฐานการปฏิบัติงานที่	ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน IOC				
		+1	0	-1	รวม	เฉลี่ย
3. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรในรายวิชาที่รับผิดชอบ	63. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ 2.5 หรือ ภาษาไทย / วิทยาศาสตร์ / สังคมศึกษา 3.0 หรือ พละ / ศิลปะ / การงานอาชีพและเทคโนโลยี 3.5	11	2	0	10	0.84
	64. มีผลการเรียนรวมยอดเยี่ยมระดับชาติ(NT)ในรายวิชาที่ทำการสอน ไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติของกลุ่มสาระและช่วงชั้นที่รับผิดชอบ	13	0	0	13	1.00
4. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้	65. ผู้เรียนมีความสนใจ ใฝ่รู้ และเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ	11	2	0	10	0.84
	66. ผู้เรียนรักการอ่านสามารถหาความรู้จากห้องสมุดทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	12	1	0	12	0.92
	67. ผู้เรียนสามารถนำเสนอโครงการได้อย่างน้อย 2 เรื่อง / คน หรือกลุ่ม / ปี	13	0	0	13	1.00
5. ผู้เรียนมีทักษะและรักการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่สุจริต	68. ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	13	0	0	13	1.00
	69. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน	13	0	0	13	1.00
	70. ผู้เรียนมีลักษณะนิสัยรักการทำงาน	11	2	0	10	0.84
	71. ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่สุจริต	13	0	0	13	1.00
6. ผู้เรียนมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีปลอดจากสิ่งเสพติด	72. ผู้เรียนมีสุขภาพกายที่แข็งแรง	13	0	0	13	1.00
	73. ผู้เรียนมีอารมณ์ที่แจ่มใสเบิกบานอยู่เสมอ	11	2	0	10	0.84
	74. ผู้เรียนเว้นจากอบายมุข	12	1	0	12	0.92
	75. ผู้เรียนปลอดสารเสพติดที่กฎหมายกำหนด	11	2	0	10	0.84
สรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)						
1. ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องระหว่างภารกิจครูผู้สอนกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นที่มีค่ามากกว่า 0.5 มีจำนวน 75 ตัวชี้วัด						
2. ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องระหว่างภารกิจครูผู้สอนกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 มีจำนวน 0 ตัวชี้วัด						

สรุปผลการประเมิน

- ค่าความสอดคล้องระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานกับตัวชี้วัดมีค่าน้อยกว่า 0.50 จำนวน - ตัวชี้วัด
- ค่าความสอดคล้องระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานกับตัวชี้วัดมีค่ามากกว่า 0.50 จำนวน 75 ตัวชี้วัด
- ตัวชี้วัดที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 ซึ่งจะต้องตัดทิ้งได้แก่ -

(ลงชื่อ) मुख วิสัย ประธานคณะผู้เชี่ยวชาญ
(นาย मुख วิสัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวหมู
ประธานกลุ่มโรงเรียน นาสินวนการแก่นก้ามปูลานสะแก.

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความตรงของเครื่องมือจาก Known Group ระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มปกติ (N = 15)

มาตรฐานการปฏิบัติงานที่	ตัวชี้วัด	ผลการทดสอบ Known group				
		กลุ่มสูง		กลุ่มปกติ		t
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของข้าราชการครู	1. สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข	4.53	.63	4.46	.63	1.00
	2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เที่ยงธรรมรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ	4.66	.61	3.00	.37	13.22*
	3. ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมติคณะรัฐมนตรีนโยบายของรัฐ	4.46	.51	4.40	.50	1.00
	4. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย	4.66	.61	4.60	.63	1.00
	5. ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	4.86	.61	4.60	.63	16.83*
	6. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียนสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคี	4.20	.56	3.00	.37	11.22*
	7. ไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา ร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความจริง	3.93	.59	2.46	.51	11.00*
	8. ไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่	3.93	.59	3.93	.59	1.00
	9. ไม่คัดลอก หรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ	3.80	.56	2.46	.51	10.58*
	10. ไม่เป็นกรรมการ หรือผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือบริษัท	4.46	.48	2.33	.73	23.48*
	11. วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่	4.40	.73	2.53	.48	13.48*
	12. รักษาเกียรติยศชื่อเสียงไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าประพฤตชั่ว	4.80	.56	2.46	.51	14.64*
	2. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	13. ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.60	.63	2.60	.63
14. รักเมตตาศิษย์ เอาใจใส่ช่วยเหลือให้กำลังใจแก่ผู้เรียนโดยเสมอหน้ากัน		4.53	.63	2.33	.48	15.19*
15. อบรมสั่งสอนฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะนิสัยที่ดีให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ		4.66	.61	2.60	.63	13.48*
16. ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และ จิตใจ		4.53	.63	2.37	.70	16.83*
17. ไม่กระทำการให้เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายอารมณ์ สังคม สติปัญญาแก่ศิษย์		4.66	.61	2.53	.51	16.00*
18. ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ปกติและไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้กับตนเอง		4.13	.83	2.66	.72	11.00*

มาตรฐานการปฏิบัติงานที่	ตัวชี้วัด	ผลการทดสอบ Known group				
		กลุ่มสูง		กลุ่มปกติ		t
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
	19. พัฒนาดตนเองในด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ วิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง	4.66	.61	2.73	.59	16.35*
	20. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์	4.53	.63	2.66	.61	20.54*
	21. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย	4.53	.63	2.93	.45	12.22*
3.ปฏิบัติตนตามกฎหมายบ้านเมือง	22. มีการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน	4.80	.41	2.60	.63	15.19*
4 ปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการ และโรงเรียน	23. ปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการ	4.60	.63	4.53	.91	1.00
	24. ปฏิบัติตนตามระเบียบของโรงเรียน	4.50	.41	2.53	.63	14.78*
5. ปริมาณงานที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน	25. จำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนต่อสัปดาห์	4.40	.53	2.53	.73	12.60*
	26. จำนวนชั้นเรียน และนักเรียนที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน	4.20	.56	2.53	.51	13.22*
	27. จำนวนกิจกรรมและชั้นเรียนที่รับผิดชอบ	4.20	.56	2.33	.48	20.54*
6. ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ	28. มีความรู้ความสามารถในการจัดทำงานธุรการประจำชั้น	4.53	.63	2.33	.48	15.19*
	29. มีความรู้ความสามารถในการจัดทำข้อมูลในวิชากลุ่มสาระที่รับผิดชอบ	4.60	.91	2.60	.63	9.16*
	30. มีความรู้ความสามารถในการจัดทำงานธุรการที่ได้รับมอบหมาย	4.53	.91	2.40	.25	9.90*
7. ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง	31. มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร	4.60	.91	2.06	.25	10.71*
	32. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เรียน	3.86	.83	2.60	.63	10.71*
	33. มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการสอน	4.46	.74	2.73	.59	14.66*
	34. มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล	4.53	.91	2.66	.72	8.67*
8. ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	35. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามโครงการ	4.13	.91	2.13	.35	9.16*
	36. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาการ	3.73	.79	2.53	.51	8.29*
	37. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานงบประมาณ	4.00	.75	2.26	.46	14.66*
	38. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกิจการนักเรียน	3.73	.79	2.00	.37	11.30*
	39. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์	4.33	.72	2.86	.51	11.00*
9 ครูมีวิญญานของความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม	40. ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจเอาใจใส่ต่อผู้เรียนอย่าง สม่ำเสมอเท่าเทียมกัน	4.46	.63	2.80	.56	13.22*
	41. มีมนุษยสัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู	4.26	.79	2.53	.63	14.66*
	42. มีความรับผิดชอบข้อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน	3.93	.70	2.53	.65	10.69*
	43. มีการวางตนที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความประพฤติ /บุคลิกภาพ	3.93	.88	2.06	.57	11.29*

มาตรฐานการปฏิบัติงานที่	ตัวชี้วัด	ผลการทดสอบ Known group				
		กลุ่มสูง		กลุ่มปกติ		t
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
10. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	44. รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป้าหมายของหลักสูตร	3.40	.50	2.13	.35	10.71*
	45. สามารถวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.60	.63	2.93	.46	13.22*
	46. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือตามคู่มือครูในรายวิชาที่รับผิดชอบ	4.00	.75	2.66	.61	10.58*
	47. ครูมีความรู้ความสามารถในการออกแบบการสอน ออกแบบสื่อ ออกแบบการวัดผลประเมินผลได้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และชุมชน	4.46	.91	2.60	.73	8.67*
	48. มีความรู้ความสามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนเปลี่ยนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.20	.94	2.86	.51	8.36*
11. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	49. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ	4.80	.56	2.93	.59	14.00*
	50. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ	4.46	.91	2.93	.59	9.28*
12. ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	51. มีนิสัยรักการแสวงหาความรู้ ข่าวสารจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน (4.53	.63	2.86	.51	13.22*
	52. มีความสามารถในการศึกษา วิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	4.13	.91	2.93	.45	6.87*
	53. มีความรู้ ความสามารถในการระดมทุนแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนแบบวิทยาศาสตร์	4.60	.63	2.40	.63	12.60*
13. ครูมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	54. มีความรู้ ความสามารถในการศึกษารายกรณีเกี่ยวกับผู้เรียนได้	4.60	.63	2.40	.63	16.83*
	55. มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการสอน และพัฒนาสื่อ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน	4.26	.88	2.66	.81	9.79*
14. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	56. มีวินัย และมีความรับผิดชอบ	4.46	.81	2.66	.91	9.00*
	57. มีความประหยัด	4.26	.88	2.66	.84	9.79*
	58. มีเมตตา กรุณา และเสียสละเพื่อส่วนรวม	4.33	.89	2.73	.70	9.79*
	59. มีความซื่อสัตย์ซื่อสัตย์สุจริต	4.53	.91	2.66	.72	8.67*
15. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการเขียน	60. ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์	4.40	.73	2.73	.59	13.22*
	61. ผู้เรียนมีทักษะในการคิดสังเคราะห์	4.13	.83	2.66	.61	11.00*
	62. ผู้เรียนมีทักษะในการอ่านและการเขียน	4.06	.88	2.73	.70	8.36*

มาตรฐานการปฏิบัติงานที่	ตัวชี้วัด	ผลการทดสอบ Known group				
		กลุ่มสูง		กลุ่มปกติ		t
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
16. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรในรายวิชาที่รับผิดชอบ	63. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ 2.5 ภาษาไทย / วิทยาศาสตร์ / สังคมศึกษา 3.0 พละนาฏย / ศิลปะ / การงานอาชีพเทคโนโลยี 3.5	4.33	.89	2.73	.79	9.79*
	64. มีผลการเรียนรวมขอระดับชาติ(NT)ในรายวิชาที่ทำการสอนไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติของกลุ่มสาระและช่วงชั้นที่รับผิดชอบ	4.20	.94	2.60	.73	9.79*
17. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้	65. ผู้เรียนมีความสนใจ ใฝ่รู้ และเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ	4.06	.79	2.93	.45	6.85*
	66. ผู้เรียนรักการอ่านสามารถหาความรู้จากห้องสมุดทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.20	.94	2.53	.74	8.91*
	67. ผู้เรียนสามารถนำเสนอโครงงานได้อย่างน้อย 2 เรื่อง / คน หรือกลุ่ม / ปี	4.06	.88	2.66	.72	8.57*
18. ผู้เรียนมีทักษะและรักการทำงานมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่สุจริต	68. ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.60	.63	2.60	.73	11.83*
	69. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน	4.60	.91	2.80	.67	9.00*
	70. ผู้เรียนมีลักษณะนิสัยรักการทำงาน	4.33	.89	2.80	.77	9.28*
	71. ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่สุจริต	4.26	.70	2.60	.63	13.22*
19. ผู้เรียนมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีปลอดจากสิ่งเสพติด	72. ผู้เรียนมีสุขภาพกายที่แข็งแรง	4.13	.91	2.86	.51	8.26*
	73. ผู้เรียนมีอารมณ์ที่แจ่มใสเบิกบานอยู่เสมอ	4.13	.74	3.20	.67	14.00*
	74. ผู้เรียนเว้นจากอบายมุข	4.13	.83	3.13	.63	7.24*
	75. ผู้เรียนปลอดสารเสพติดที่กฎหมายกำหนด	4.13	.83	3.13	.63	7.24*

ตาราง 3 วิเคราะห์

าระห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจากคณะกรรมการสถานศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- สมณเพศ	1	6.67
- ชาย	13	86.66
- หญิง	1	6.67
2. วุฒิการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	60.00
- ปริญญาตรี	4	26.67
- สูงกว่าปริญญาตรี	2	13.33
3. ประสบการณ์ในการเป็นกรรมการสถานศึกษา		
- เป็นครั้งแรก	3	20.00
- เคยเป็นมาแล้ว 1 ครั้ง	6	40.00
- เคยเป็นมาแล้ว 2 ครั้งขึ้นไป	6	40.00
4. อายุตัว		
36 – 40 ปี	3	20.00
41 – 45 ปี	4	26.67
46 ปีขึ้นไป	8	53.33
5. ลักษณะการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของครู		
- ตั้งใจมา หรือ มาตามหนังสือเชิญ	2	13.33
- มาเนื่องจากมารับส่งบุตร / หลานมาโรงเรียนเป็นประจำ	13	86.67
6. มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับโรงเรียน		
- เข้าใจบ้าง	1	6.67
- เข้าใจมากจากประสบการณ์และการอบรม สัมมนา	14	93.33
7. เวลาที่ให้กับโรงเรียนเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่		
- มีเวลามาก	14	93.33
- มีเวลาน้อยเนื่องจากติดภารกิจส่วนตัว	1	6.67

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
8. ความรู้สึกส่วนตัวที่คิดว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน		
- รู้สึกว่าเป็นเช่นนั้น	15	100
- มีความรู้สึกต่างคนต่างอยู่	0.00	0.00
9. แนวปฏิบัติในการเข้าประชุม		
- เข้าประชุมทุกครั้ง แสดงความคิดเห็น และฟังผู้อื่นด้วย	14	93.33
- เข้าประชุมเป็นบางครั้ง ส่วนมากฟังผู้อื่นอภิปราย	1	6.67
10. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาโรงเรียน		
- อุทิศตนเพื่อพัฒนาได้เต็มความสามารถ	15	100.00
- อุทิศตนเพื่อพัฒนาได้บ้าง	0	0.00

ตาราง 4 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของคณะครูผู้ร่วมวิจัย

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	9	50.00
หญิง	9	50.00
2. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	5.56
ปริญญาตรี	14	77.78
สูงกว่าปริญญาตรี	3	16.66
3. ตำแหน่ง		
ครู ก.ศ. 1	5	27.78
ครู ก.ศ. 2	11	61.11
ครู ก.ศ. 3	2	11.11

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
4. อายุตัว		
26 - 30 ปี	3	16.66
31 - 35 ปี	7	38.88
36 - 40 ปี	6	33.33
41 ปีขึ้นไป	2	11.11
5. อายุราชการ		
1-5 ปี	2	27.77
6 - 10 ปี	3	44.44
11 - 15 ปี	7	38.88
16 - 20 ปี	4	22.22
21 ปีขึ้นไป	2	27.78
6. ลักษณะการสอน / การปฏิบัติงาน		
สอนประจำชั้นสอนทุกรายวิชา / ทุกกลุ่มสาระ	2	11.11
สอนประจำรายวิชา / กลุ่มสาระ	6	33.33
ครูประจำชั้นและสอนรายวิชาหรือรายกลุ่มสาระ / อื่นๆ	10	55.56
7. ประสบการณ์เกี่ยวกับการสอน		
1 - 5 ปี	2	27.77
6 - 10 ปี	3	44.44
11 - 15 ปี	7	38.88
15 - 20 ปี	4	22.22
21 ปีขึ้นไป	2	27.78
8. จำนวนรายวิชา / กลุ่มสาระที่สอน		
1-2 รายวิชา / กลุ่มสาระและปฏิบัติงานอื่นๆ	8	44.44
3-4 รายวิชา / กลุ่มสาระ	9	50.00
5 รายวิชาขึ้นไป	1	5.56

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
9. จำนวนชั้นเรียนที่ทำการสอน		
1 ชั้นเรียน	2	11.11
2-3 ชั้นเรียน	6	33.33
4 ชั้นเรียนขึ้นไปและปฏิบัติงานอื่น	10	55.56
10. จำนวนชั่วโมงที่ทำการสอน / สัปดาห์		
≤ 15 ชั่วโมง	4	22.23
16-20 ชั่วโมง	8	44.44
21 ชั่วโมงขึ้นไป	6	33.33

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มปกติ

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	P1	4.5333	15	.6399	.1652
	P2	4.4667	15	.6399	.1652
Pair 2	P3	4.6667	15	.6172	.1594
	P4	3.0000	15	.3780	9.759E-02
Pair 3	P5	4.4667	15	.5164	.1333
	P6	4.4000	15	.5071	.1309
Pair 4	P7	4.6667	15	.6172	.1594
	P8	4.6000	15	.6325	.1633
Pair 5	P9	4.8667	15	.3519	9.085E-02
	P10	3.0667	15	.2582	6.667E-02
Pair 6	P11	4.2000	15	.5606	.1447
	P12	3.0000	15	.3780	9.759E-02
Pair 7	P13	3.9333	15	.5936	.1533
	P14	2.4667	15	.5164	.1333
Pair 8	P15	3.9333 ^a	15	.5936	.1533
	P16	3.9333 ^a	15	.5936	.1533
Pair 9	P17	3.8000	15	.5606	.1447
	P18	2.4667	15	.5164	.1333
Pair 10	P19	4.4667	15	.5164	.1333
	P20	2.3333	15	.4880	.1260
Pair 11	P21	4.4000	15	.7368	.1902
	P22	2.3333	15	.4880	.1260
Pair 12	P23	4.8000	15	.5606	.1447
	P24	2.4667	15	.5164	.1333
Pair 13	P25	4.6000	15	.6325	.1633
	P26	2.6000	15	.6325	.1633
Pair 14	P27	4.5333	15	.6399	.1652
	P28	2.3333	15	.4880	.1260
Pair 15	P29	4.6667	15	.6172	.1594
	P30	2.6000	15	.6325	.1633
Pair 16	P31	4.5333	15	.6399	.1652
	P32	2.7333	15	.7037	.1817
Pair 17	P33	4.6667	15	.6172	.1594
	P34	2.5333	15	.5164	.1333
Pair 18	P35	4.1333	15	.8338	.2153
	P36	2.6667	15	.7237	.1869
Pair 19	P37	4.6667	15	.6172	.1594
	P38	2.7333	15	.5936	.1533
Pair 20	P39	4.5333	15	.6399	.1652
	P40	2.6667	15	.6172	.1594
Pair 21	P41	4.5333	15	.6399	.1652
	P42	2.9333	15	.4577	.1182
Pair 22	P43	4.8000	15	.4140	.1069
	P44	2.6000	15	.6325	.1633
Pair 23	P45	4.6000	15	.9103	.2350
	P46	4.5333	15	.9155	.2364
Pair 24	P47	4.8000	15	.4140	.1069
	P48	2.5333	15	.6399	.1652
Pair 25	P49	4.4000	15	.7368	.1902
	P50	2.2000	15	.4140	.1069
Pair 26	P51	4.2000	15	.5606	.1447
	P52	2.5333	15	.5164	.1333
Pair 27	P53	4.2000	15	.5606	.1447
	P54	2.3333	15	.4880	.1260
Pair 28	P55	4.5333	15	.6399	.1652
	P56	2.3333	15	.4880	.1260
Pair 29	P57	4.6000	15	.9103	.2350
	P58	2.6000	15	.6325	.1633
Pair 30	P59	4.5333	15	.9155	.2364
	P60	2.4000	15	.5071	.1309
Pair 31	P61	4.6000	15	.9103	.2350
	P62	2.0667	15	.2582	6.667E-02
Pair 32	P63	3.8667	15	.8338	.2153
	P64	2.6000	15	.6325	.1633
Pair 33	P65	4.4667	15	.7432	.1919
	P66	2.7333	15	.5936	.1533
Pair 34	P67	4.5333	15	.9155	.2364
	P68	2.6667	15	.7237	.1869
Pair 35	P69	4.1333	15	.9155	.2364
	P70	2.1333	15	.3519	9.085E-02

a. The correlation and t cannot be computed because the standard error of the difference is 0.

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	P71	3.7333	15	.7988	.2063
	P72	2.5333	15	.5164	.1333
Pair 2	P73	4.0000	15	.7559	.1952
	P74	2.2667	15	.4577	.1182
Pair 3	P75	3.7333	15	.7988	.2063
	P76	2.0000	15	.3780	9.759E-02
Pair 4	P77	4.3333	15	.7237	.1869
	P78	2.8667	15	.5164	.1333
Pair 5	P79	4.4667	15	.6399	.1652
	P80	2.8000	15	.5606	.1447
Pair 6	P81	4.2667	15	.7988	.2063
	P82	2.5333	15	.6399	.1652
Pair 7	P83	3.9333	15	.7037	.1817
	P84	2.5333	15	.6399	.1652
Pair 8	P85	3.9333	15	.8837	.2282
	P86	2.0667	15	.4577	.1182
Pair 9	P87	3.4000	15	.5071	.1309
	P88	2.1333	15	.3519	9.085E-02
Pair	P89	4.6000	15	.6325	.1633
10	P90	2.9333	15	.4577	.1182
Pair	P91	4.0000	15	.7559	.1952
11	P92	2.6667	15	.6172	.1594
Pair	P93	4.4667	15	.9155	.2364
12	P94	2.6000	15	.7368	.1902
Pair	P95	4.2000	15	.9411	.2430
13	P96	2.8667	15	.5164	.1333
Pair	P97	4.8000	15	.5606	.1447
14	P98	2.9333	15	.5936	.1533
Pair	P99	4.4667	15	.9155	.2364
15	P100	2.9333	15	.5936	.1533
Pair	P101	4.5333	15	.6399	.1652
16	P102	2.8667	15	.5164	.1333
Pair	P103	4.1333	15	.9155	.2364
17	P104	2.9333	15	.4577	.1182
Pair	P105	4.6000	15	.6325	.1633
18	P106	2.4000	15	.6325	.1633
Pair	P107	4.6000	15	.6325	.1633
19	P108	2.8000	15	.6761	.1746
Pair	P109	4.2667	15	.8837	.2282
20	P110	2.6667	15	.8165	.2108
Pair	P111	4.4667	15	.9155	.2364
21	P112	2.6667	15	.7237	.1869
Pair	P113	4.2667	15	.8837	.2282
22	P114	2.6667	15	.8165	.2108
Pair	P115	4.3333	15	.8997	.2323
23	P116	2.7333	15	.7037	.1817
Pair	P117	4.5333	15	.9155	.2364
24	P118	2.6667	15	.7237	.1869
Pair	P119	4.4000	15	.7368	.1902
25	P120	2.7333	15	.5936	.1533
Pair	P121	4.1333	15	.8338	.2153
26	P122	2.6667	15	.6172	.1594
Pair	P123	4.0667	15	.8837	.2282
27	P124	2.7333	15	.7037	.1817
Pair	P125	4.3333	15	.8997	.2323
28	P126	2.7333	15	.7988	.2063
Pair	P127	4.2000	15	.9411	.2430
29	P128	2.6000	15	.7368	.1902
Pair	P129	4.0667	15	.7988	.2063
30	P130	2.9333	15	.4577	.1182
Pair	P131	4.2000	15	.9411	.2430
31	P132	2.5333	15	.7432	.1919
Pair	P133	4.0667	15	.8837	.2282
32	P134	2.6667	15	.7237	.1869
Pair	P135	4.6000	15	.6325	.1633
33	P136	2.6000	15	.7368	.1902
Pair	P137	4.6000	15	.9103	.2350
34	P138	2.8000	15	.6761	.1746
Pair	P139	4.3333	15	.8997	.2323
35	P140	2.8000	15	.7746	.2000

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	P141	4.2667	15	.7037	.1817
	P142	2.6000	15	.6325	.1633
Pair 2	P143	4.1333	15	.9155	.2364
	P144	2.8667	15	.5164	.1333
Pair 3	P145	4.1333	15	.7432	.1919
	P146	3.2000	15	.6761	.1746
Pair 4	P147	4.1333	15	.8338	.2153
	P148	3.1333	15	.6399	.1652
Pair 5	P149	4.1333	15	.8338	.2153
	P150	3.1333	15	.6399	.1652

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มปกติ

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	P1 - P2	6.667E-02	.2582	6.667E-02	-7.63E-02	.2097	1.000	14	.334
Pair 2	P3 - P4	1.6667	.4880	.1260	1.3964	1.9369	13.229	14	.000
Pair 3	P5 - P6	6.667E-02	.2582	6.667E-02	-7.63E-02	.2097	1.000	14	.334
Pair 4	P7 - P8	6.667E-02	.2582	6.667E-02	-7.63E-02	.2097	1.000	14	.334
Pair 5	P9 - P10	1.8000	.4140	.1069	1.5707	2.0293	16.837	14	.000
Pair 6	P11 - P12	1.2000	.4140	.1069	.9707	1.4293	11.225	14	.000
Pair 7	P13 - P14	1.4667	.5164	.1333	1.1807	1.7526	11.000	14	.000
Pair 9	P17 - P18	1.3333	.4880	.1260	1.0631	1.6036	10.583	14	.000
Pair 10	P19 - P20	2.1333	.3519	9.085E-02	1.9385	2.3282	23.482	14	.000
Pair 11	P21 - P22	2.0667	.5936	.1533	1.7379	2.3954	13.484	14	.000
Pair 12	P23 - P24	2.3333	.6172	.1594	1.9915	2.6751	14.642	14	.000
Pair 13	P25 - P26	2.0000	.5345	.1380	1.7040	2.2960	14.491	14	.000
Pair 14	P27 - P28	2.2000	.5606	.1447	1.8895	2.5105	15.199	14	.000
Pair 15	P29 - P30	2.0667	.5936	.1533	1.7379	2.3954	13.484	14	.000
Pair 16	P31 - P32	1.8000	.4140	.1069	1.5707	2.0293	16.837	14	.000
Pair 17	P33 - P34	2.1333	.5164	.1333	1.8474	2.4193	16.000	14	.000
Pair 18	P35 - P36	1.4667	.5164	.1333	1.1807	1.7526	11.000	14	.000
Pair 19	P37 - P38	1.9333	.4577	.1182	1.6798	2.1868	16.358	14	.000
Pair 20	P39 - P40	1.8667	.3519	9.085E-02	1.6718	2.0615	20.546	14	.000
Pair 21	P41 - P42	1.6000	.5071	.1309	1.3192	1.8808	12.220	14	.000
Pair 22	P43 - P44	2.2000	.5606	.1447	1.8895	2.5105	15.199	14	.000
Pair 23	P45 - P46	6.667E-02	.2582	6.667E-02	-7.63E-02	.2097	1.000	14	.334
Pair 24	P47 - P48	2.2667	.5936	.1533	1.9379	2.5954	14.789	14	.000
Pair 25	P49 - P50	2.2000	.6761	.1746	1.8256	2.5744	12.602	14	.000
Pair 26	P51 - P52	1.6667	.4880	.1260	1.3964	1.9369	13.229	14	.000
Pair 27	P53 - P54	1.8667	.3519	9.085E-02	1.6718	2.0615	20.546	14	.000
Pair 28	P55 - P56	2.2000	.5606	.1447	1.8895	2.5105	15.199	14	.000
Pair 29	P57 - P58	2.0000	.8452	.2182	1.5320	2.4680	9.165	14	.000
Pair 30	P59 - P60	2.1333	.8338	.2153	1.6716	2.5951	9.909	14	.000
Pair 31	P61 - P62	2.5333	.9155	.2364	2.0264	3.0403	10.717	14	.000
Pair 32	P63 - P64	1.2667	.4577	.1182	1.0132	1.5202	10.717	14	.000
Pair 33	P65 - P66	1.7333	.4577	.1182	1.4798	1.9868	14.666	14	.000
Pair 34	P67 - P68	1.8667	.8338	.2153	1.4049	2.3284	8.671	14	.000
Pair 35	P69 - P70	2.0000	.8452	.2182	1.5320	2.4680	9.165	14	.000

 $P < .05$

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 P71 - P72	1.2000	.5606	.1447	.8895	1.5105	8.290	14	.000
Pair 2 P73 - P74	1.7333	.4577	.1182	1.4798	1.9868	14.666	14	.000
Pair 3 P75 - P76	1.7333	.5936	.1533	1.4046	2.0621	11.309	14	.000
Pair 4 P77 - P78	1.4667	.5164	.1333	1.1807	1.7526	11.000	14	.000
Pair 5 P79 - P80	1.6667	.4880	.1260	1.3964	1.9369	13.229	14	.000
Pair 6 P81 - P82	1.7333	.4577	.1182	1.4798	1.9868	14.666	14	.000
Pair 7 P83 - P84	1.4000	.5071	.1309	1.1192	1.6808	10.693	14	.000
Pair 8 P85 - P86	1.8667	.6399	.1652	1.5123	2.2211	11.297	14	.000
Pair 9 P87 - P88	1.2667	.4577	.1182	1.0132	1.5202	10.717	14	.000
Pair 10 P89 - P90	1.6667	.4880	.1260	1.3964	1.9369	13.229	14	.000
Pair 11 P91 - P92	1.3333	.4880	.1260	1.0631	1.6036	10.583	14	.000
Pair 12 P93 - P94	1.8667	.8338	.2153	1.4049	2.3284	8.671	14	.000
Pair 13 P95 - P96	1.3333	.6172	.1594	.9915	1.6751	8.367	14	.000
Pair 14 P97 - P98	1.8667	.5164	.1333	1.5807	2.1526	14.000	14	.000
Pair 15 P99 - P100	1.5333	.6399	.1652	1.1789	1.8877	9.280	14	.000
Pair 16 P101 - P102	1.6667	.4880	.1260	1.3964	1.9369	13.229	14	.000
Pair 17 P103 - P104	1.2000	.6761	.1746	.8256	1.5744	6.874	14	.000
Pair 18 P105 - P106	2.2000	.6761	.1746	1.8256	2.5744	12.602	14	.000
Pair 19 P107 - P108	1.8000	.4140	.1069	1.5707	2.0293	16.837	14	.000
Pair 20 P109 - P110	1.6000	.6325	.1633	1.2498	1.9502	9.798	14	.000
Pair 21 P111 - P112	1.8000	.7746	.2000	1.3710	2.2290	9.000	14	.000
Pair 22 P113 - P114	1.6000	.6325	.1633	1.2498	1.9502	9.798	14	.000
Pair 23 P115 - P116	1.6000	.6325	.1633	1.2498	1.9502	9.798	14	.000
Pair 24 P117 - P118	1.8667	.8338	.2153	1.4049	2.3284	8.671	14	.000
Pair 25 P119 - P120	1.6667	.4880	.1260	1.3964	1.9369	13.229	14	.000
Pair 26 P121 - P122	1.4667	.5164	.1333	1.1807	1.7526	11.000	14	.000
Pair 27 P123 - P124	1.3333	.6172	.1594	.9915	1.6751	8.367	14	.000
Pair 28 P125 - P126	1.6000	.6325	.1633	1.2498	1.9502	9.798	14	.000
Pair 29 P127 - P128	1.6000	.6325	.1633	1.2498	1.9502	9.798	14	.000
Pair 30 P129 - P130	1.1333	.6399	.1652	.7789	1.4877	6.859	14	.000
Pair 31 P131 - P132	1.6667	.7237	.1869	1.2659	2.0675	8.919	14	.000
Pair 32 P133 - P134	1.4000	.6325	.1633	1.0498	1.7502	8.573	14	.000
Pair 33 P135 - P136	2.0000	.6547	.1690	1.6375	2.3625	11.832	14	.000
Pair 34 P137 - P138	1.8000	.7746	.2000	1.3710	2.2290	9.000	14	.000
Pair 35 P139 - P140	1.5333	.6399	.1652	1.1789	1.8877	9.280	14	.000

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 P141 - P142	1.6667	.4880	.1260	1.3964	1.9369	13.229	14	.000
Pair 2 P143 - P144	1.2667	.5936	.1533	.9379	1.5954	8.264	14	.000
Pair 3 P145 - P146	.9333	.2582	6.667E-02	.7903	1.0763	14.000	14	.000
Pair 4 P147 - P148	1.0000	.5345	.1380	.7040	1.2960	7.246	14	.000
Pair 5 P149 - P150	1.0000	.5345	.1380	.7040	1.2960	7.246	14	.000

P < .05

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติในการประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอน ครั้งที่ 2 โรงเรียนบ้านน้ำ
สร้างหนองบะ

One-Sample Statistics					One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
A1	18	3.2222	.5483	.1292	A1	18	3.1111	.4714	.1111
P1	18	3.2778	.5745	.1354	P37	18	3.0556	.5393	.1271
P2	18	3.3889	.6077	.1432	P38	18	3.7222	.7519	.1772
P3	18	3.3333	.5941	.1400	P39	18	3.1111	.4714	.1111
P4	18	3.0000	.3430	.085E-02	P40	18	3.7222	.7519	.1772
P5	18	3.1111	.4714	.1111	P41	18	3.5556	.7048	.1661
P6	18	3.3889	.6978	.1645	P42	18	3.3889	.6978	.1645
P7	18	3.2222	.5483	.1292	P43	18	3.5000	.9852	.2322
P8	18	3.2778	.5745	.1354	P44	18	3.5000	.7071	.1667
P9	18	3.7222	.7519	.1772	P45	18	3.5000	.7071	.1667
P10	18	3.5000	.9852	.2322	P46	18	3.0000	.3430	.085E-02
P11	18	3.2778	.5745	.1354	P47	18	3.5000	.9852	.2322
P12	18	4.3889	.6077	.1432	P48	18	3.3333	.5941	.1400
P13	18	3.3889	.6077	.1432	P49	18	3.1667	.5145	.1213
P14	18	3.0000	.3430	.085E-02	P50	18	3.3333	.5941	.1400
P15	18	3.5000	.9852	.2322	P51	18	3.7222	.7519	.1772
P16	18	4.4444	.6157	.1451	P52	18	3.1111	.4714	.1111
P17	18	3.3889	.6077	.1432	P53	18	3.3889	.6077	.1432
P18	18	3.7222	.7519	.1772	P54	18	3.3889	.6978	.1645
P19	18	3.2222	.5483	.1292	P55	18	3.7222	.7519	.1772
P20	18	3.7222	.7519	.1772	P56	18	3.2222	.5483	.1292
P21	18	3.5000	.9852	.2322	P57	18	3.3333	.5941	.1400
P22	18	3.5000	.9852	.2322	P58	18	3.4444	.7048	.1661
P23	18	4.4444	.6157	.1451	P59	18	3.3889	.6978	.1645
P24	18	3.7222	.7519	.1772	P60	18	3.1667	.5145	.1213
P25	18	3.5000	.9852	.2322	P61	18	3.5000	.5145	.1213
P26	18	4.3889	.6077	.1432	P62	18	3.3333	.4851	.1143
P27	18	4.3889	.6077	.1432	P63	18	3.1111	.4714	.1111
P28	18	3.3889	.6077	.1432	P64	18	2.8333	.5145	.1213
P29	18	3.3889	.6077	.1432	P65	18	3.5556	.5113	.1205
P30	18	3.5000	.9852	.2322	P66	18	3.7222	.7519	.1772
P31	18	3.5000	.9852	.2322	P67	18	3.3889	.6978	.1645
P32	18	3.0000	.3430	.085E-02	P68	18	3.6111	.7775	.1833
P33	18	3.3889	.6978	.1645	P69	18	3.7222	.8264	.1948
P34	18	3.7222	.7519	.1772	P70	18	3.5000	.7071	.1667
					P71	18	3.3889	.6978	.1645
					P72	18	3.7222	.8264	.1948
					P73	18	3.8333	.8575	.2021
					P74	18	3.6111	.7775	.1833
					P75	18	3.8333	.8575	.2021

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติในการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานครูผู้สอน ครั้งที่ 3
โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองพะ

One-Sample Statistics					One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
A1	18	4.6111	.6077	.1432	A1	18	4.0000	.6860	.1617
P2	18	3.7222	.8264	.1948	P37	18	4.2778	.5745	.1354
P3	18	4.1667	.8575	.2021	P38	18	4.1111	.6764	.1594
P4	18	4.0556	.8726	.2057	P39	18	4.4444	.6157	.1451
P5	18	3.8333	.8575	.2021	P40	18	4.6111	.6077	.1432
P6	18	4.1667	.8575	.2021	P41	18	4.4444	.6157	.1451
P7	18	4.0556	.8726	.2057	P42	18	4.6111	.6077	.1432
P8	18	4.2778	.8264	.1948	P43	18	4.3889	.7775	.1833
P9	18	4.0556	.8726	.2057	P44	18	4.1111	.6764	.1594
P10	18	4.3889	.7775	.1833	P45	18	4.5556	.6157	.1451
P11	18	4.1667	.8575	.2021	P46	18	4.1111	.6764	.1594
P12	18	4.6111	.6077	.1432	P47	18	4.3889	.7775	.1833
P13	18	3.9444	.8726	.2057	P48	18	4.0000	.6860	.1617
P14	18	3.8333	.8575	.2021	P49	18	4.3333	.5941	.1400
P15	18	4.0556	.8726	.2057	P50	18	4.6111	.6077	.1432
P16	18	4.5000	.7071	.1667	P51	18	4.3333	.5941	.1400
P17	18	4.1667	.6183	.1457	P52	18	4.5000	.7071	.1667
P18	18	4.3889	.7775	.1833	P53	18	4.6111	.6077	.1432
P19	18	3.8889	.6764	.1594	P54	18	4.2778	.5745	.1354
P20	18	4.0000	.6860	.1617	P55	18	4.6111	.6077	.1432
P21	18	4.1667	.6183	.1457	P56	18	4.3333	.5941	.1400
P22	18	4.0000	.6860	.1617	P57	18	4.5556	.6157	.1451
P23	18	4.1111	.6764	.1594	P58	18	4.1667	.6183	.1457
P24	18	4.5556	.6157	.1451	P59	18	4.3889	.6077	.1432
P25	18	4.1667	.6183	.1457	P60	18	4.7222	.5745	.1354
P26	18	4.3333	.5941	.1400	P61	18	4.1667	.6183	.1457
P27	18	4.4444	.6157	.1451	P62	18	4.8333	.5145	.1213
P28	18	4.3333	.5941	.1400	P63	18	4.3889	.6077	.1432
P29	18	4.5000	.6183	.1457	P64	18	4.6667	.5941	.1400
P30	18	4.3333	.5941	.1400	P65	18	4.3889	.6077	.1432
P31	18	4.5556	.6157	.1451	P66	18	4.5556	.6157	.1451
P32	18	4.1111	.6764	.1594	P67	18	3.6667	.5941	.1400
P33	18	4.2778	.5745	.1354	P68	18	4.1667	.6183	.1457
P34	18	4.6111	.6077	.1432	P69	18	3.8889	.6764	.1594
P35	18	4.4444	.6157	.1451	P70	18	4.5000	.7071	.1667
					P71	18	4.0556	.8726	.2057
					P72	18	4.3889	.7775	.1833
					P73	18	4.6111	.6077	.1432
					P74	18	4.2778	.8264	.1948
					P75	18	4.1111	.6764	.1594

ตาราง 9 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบประเมินการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนกับเกณฑ์การประเมินทั่วไป ($\bar{x}_2 = 3.75$, $N = 18$)

Paired Samples Statistics

Paired Samples		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	P1	4.2778	18	.5745	.1354
	P2	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 2	P3	4.1111	18	.5830	.1374
	P4	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 3	P5	4.1667	18	.6183	.1457
	P6	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 4	P7	4.7222	18	.5745	.1354
	P8	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 5	P9	4.3333	18	.6860	.1617
	P10	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 6	P11	4.3889	18	.6077	.1432
	P12	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 7	P13	4.3889	18	.6978	.1645
	P14	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 8	P15	4.5556	18	.7048	.1661
	P16	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 9	P17	4.2778	18	.6691	.1577
	P18	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 10	P19	4.1667	18	.6183	.1457
	P20	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 11	P21	4.3889	18	.6978	.1645
	P22	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 12	P23	4.7778	18	.5483	.1292
	P24	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 13	P25	4.4444	18	.7048	.1661
	P26	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 14	P27	4.5000	18	.7071	.1667
	P28	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 15	P29	4.6667	18	.5941	.1400
	P30	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 16	P31	4.6111	18	.6978	.1645
	P32	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 17	P33	4.4444	18	.6157	.1451
	P34	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 18	P35	4.3333	18	.6860	.1617
	P36	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 19	P37	4.2222	18	.6468	.1524
	P38	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 20	P39	4.8333	18	.5145	.1213
	P40	3.7500	18	.0000	.0000

ตาราง 10 ทดสอบค่าสถิติระหว่างผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของระบบตามผลการรับรู้ของผู้
ร่วมวิจัยกับเกณฑ์การประเมินทั่วไป ($\bar{x}_2 = 3.75$, $N = 18$)

Paired Samples Test

Paired Samples		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	P1 - P2	.5278	.5745	.1354	.2421	.8135	3.898	17	.001
Pair 2	P3 - P4	.3611	.5830	.1374	7.120	.6510	2.628	17	.018
Pair 3	P5 - P6	.4167	.6183	.1457	.1092	.7242	2.859	17	.011
Pair 4	P7 - P8	.9722	.5745	.1354	.6865	1.2579	7.180	17	.000
Pair 5	P9 - P10	.5833	.6860	.1617	.2422	.9245	3.608	17	.002
Pair 6	P11 - P12	.6389	.6077	.1432	.3367	.9411	4.460	17	.000
Pair 7	P13 - P14	.6389	.6978	.1645	.2919	.9859	3.884	17	.001
Pair 8	P15 - P16	.8056	.7048	.1661	.4551	1.1560	4.849	17	.000
Pair 9	P17 - P18	.5278	.6691	.1577	.1950	.8605	3.346	17	.004
Pair 10	P19 - P20	.4167	.6183	.1457	.1092	.7242	2.859	17	.011
Pair 11	P21 - P22	.6389	.6978	.1645	.2919	.9859	3.884	17	.001
Pair 12	P23 - P24	1.0278	.5483	.1292	.7551	1.3005	7.952	17	.000
Pair 13	P25 - P26	.6944	.7048	.1661	.3440	1.0449	4.180	17	.001
Pair 14	P27 - P28	.7500	.7071	.1667	.3984	1.1016	4.500	17	.000
Pair 15	P29 - P30	.9167	.5941	.1400	.6212	1.2121	6.546	17	.000
Pair 16	P31 - P32	.8611	.6978	.1645	.5141	1.2081	5.236	17	.000
Pair 17	P33 - P34	.6944	.6157	.1451	.3883	1.0006	4.785	17	.000
Pair 18	P35 - P36	.5833	.6860	.1617	.2422	.9245	3.608	17	.002
Pair 19	P37 - P38	.4722	.6468	.1524	.1506	.7938	3.098	17	.007
Pair 20	P39 - P40	1.0833	.5145	.1213	.8275	1.3392	8.933	17	.000

$P < .05$

ตาราง 11 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้และพัฒนาการจากการใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอน กับ เกณฑ์การประเมินทั่วไป ($\bar{x}_2 = 3.75$, $N = 18$)

Paired Samples Statistics

Paired Samples		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	P1	4.1111	18	.5830	.1374
	P2	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 2	P3	4.3889	18	.6978	.1645
	P4	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 3	P5	4.1667	18	.6183	.1457
	P6	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 4	P7	4.6111	18	.6978	.1645
	P8	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 5	P9	4.2222	18	.4278	.1008
	P10	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 6	P11	4.2778	18	.6691	.1577
	P12	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 7	P13	4.3889	18	.6978	.1645
	P14	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 8	P15	4.6667	18	.4851	.1143
	P16	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 9	P17	4.3333	18	.6860	.1617
	P18	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 10	P19	4.2778	18	.5745	.1354
	P20	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 11	P21	4.4444	18	.7048	.1661
	P22	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 12	P23	4.7222	18	.5745	.1354
	P24	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 13	P25	4.3333	18	.6860	.1617
	P26	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 14	P27	4.2222	18	.6468	.1524
	P28	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 15	P29	4.4444	18	.6157	.1451
	P30	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 16	P31	4.7778	18	.5483	.1292
	P32	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 17	P33	4.3333	18	.6860	.1617
	P34	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 18	P35	4.2778	18	.5745	.1354
	P36	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 19	P37	4.5000	18	.7071	.1667
	P38	3.7500	18	.0000	.0000
Pair 20	P39	4.8333	18	.3835	9.039E-02
	P40	3.7500	18	.0000	.0000

ตาราง 12 ทดสอบค่าสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้ และพัฒนาการจากการใช้ระบบประเมิน
การปฏิบัติงานครูผู้สอน กับ เกณฑ์การประเมินทั่วไป ($\bar{x}_2 = 3.75$, $N = 18$)

Paired Samples Test

Paired Samples		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	P1 - P2	.3611	.5830	.1374	7.120E	.6510	2.628	17	.018
Pair 2	P3 - P4	.6389	.6978	.1645	.2919	.9859	3.884	17	.001
Pair 3	P5 - P6	.4167	.6183	.1457	.1092	.7242	2.859	17	.011
Pair 4	P7 - P8	.8611	.6978	.1645	.5141	1.2081	5.236	17	.000
Pair 5	P9 - P10	.4722	.4278	.1008	.2595	.6850	4.683	17	.000
Pair 6	P11 - P12	.5278	.6691	.1577	.1950	.8605	3.346	17	.004
Pair 7	P13 - P14	.6389	.6978	.1645	.2919	.9859	3.884	17	.001
Pair 8	P15 - P16	.9167	.4851	.1143	.6754	1.1579	8.018	17	.000
Pair 9	P17 - P18	.5833	.6860	.1617	.2422	.9245	3.608	17	.002
Pair 10	P19 - P20	.5278	.5745	.1354	.2421	.8135	3.898	17	.001
Pair 11	P21 - P22	.6944	.7048	.1661	.3440	1.0449	4.180	17	.001
Pair 12	P23 - P24	.9722	.5745	.1354	.6865	1.2579	7.180	17	.000
Pair 13	P25 - P26	.5833	.6860	.1617	.2422	.9245	3.608	17	.002
Pair 14	P27 - P28	.4722	.6468	.1524	.1506	.7938	3.098	17	.007
Pair 15	P29 - P30	.6944	.6157	.1451	.3883	1.0006	4.785	17	.000
Pair 16	P31 - P32	1.0278	.5483	.1292	.7551	1.3005	7.952	17	.000
Pair 17	P33 - P34	.5833	.6860	.1617	.2422	.9245	3.608	17	.002
Pair 18	P35 - P36	.5278	.5745	.1354	.2421	.8135	3.898	17	.001
Pair 19	P37 - P38	.7500	.7071	.1667	.3984	1.1016	4.500	17	.000
Pair 20	P39 - P40	1.0833	.3835	.9039	.8926	1.2740	11.985	17	.000

$P < .05$

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาหลังการนำ
ระบบประเมินการปฏิบัติครูผู้สอนไปใช้กับเกณฑ์การประเมินทั่วไป
($\bar{x}_2 = 3.75$, $N = 15$)

Paired Samples Statistics

Paired Samples		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	P1	4.0667	15	.4577	.1182
	P2	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 2	P3	4.2667	15	.5936	.1533
	P4	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 3	P5	4.0667	15	.2582	6.667E-02
	P6	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 4	P7	4.1333	15	.3519	9.085E-02
	P8	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 5	P9	4.7333	15	.5936	.1533
	P10	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 6	P11	4.3333	15	.4880	.1260
	P12	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 7	P13	4.6667	15	.6172	.1594
	P14	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 8	P15	4.2000	15	.4140	.1069
	P16	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 9	P17	4.4667	15	.6399	.1652
	P18	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 10	P19	4.3333	15	.6172	.1594
	P20	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 11	P21	4.6000	15	.5071	.1309
	P22	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 12	P23	4.4000	15	.6325	.1633
	P24	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 13	P25	4.4667	15	.6399	.1652
	P26	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 14	P27	4.6667	15	.4880	.1260
	P28	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 15	P29	4.2667	15	.4577	.1182
	P30	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 16	P31	4.2000	15	.4140	.1069
	P32	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 17	P33	4.5333	15	.6399	.1652
	P34	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 18	P35	4.7333	15	.5936	.1533
	P36	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 19	P37	4.1333	15	.3519	9.085E-02
	P38	3.7500	15	.0000	.0000
Pair 20	P39	4.8000	15	.5606	.1447
	P40	3.7500	15	.0000	.0000

ทดสอบค่าสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาหลังการนำ
ระบบประเมินการปฏิบัติครูผู้สอนไปใช้กับเกณฑ์การประเมินทั่วไป

$$(\bar{x}_2 = 3.75, N = 15)$$

Paired Samples Test

Paired Samples		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	P1 - P2	.3167	.4577	.1182	6.318	.5702	2.679	14	.018
Pair 2	P3 - P4	.5167	.5936	.1533	.1879	.8454	3.371	14	.005
Pair 3	P5 - P6	.3167	.2582	6.667	.1737	.4597	4.750	14	.000
Pair 4	P7 - P8	.3833	.3519	9.085	.1885	.5782	4.219	14	.001
Pair 5	P9 - P10	.9833	.5936	.1533	.6546	1.3121	6.416	14	.000
Pair 6	P11 - P12	.5833	.4880	.1260	.3131	.8536	4.630	14	.000
Pair 7	P13 - P14	.9167	.6172	.1594	.5749	1.2585	5.752	14	.000
Pair 8	P15 - P16	.4500	.4140	.1069	.2207	.6793	4.209	14	.001
Pair 9	P17 - P18	.7167	.6399	.1652	.3623	1.0711	4.337	14	.001
Pair 10	P19 - P20	.5833	.6172	.1594	.2415	.9251	3.660	14	.003
Pair 11	P21 - P22	.8500	.5071	.1309	.5692	1.1308	6.492	14	.000
Pair 12	P23 - P24	.6500	.6325	.1633	.2998	1.0002	3.980	14	.001
Pair 13	P25 - P26	.7167	.6399	.1652	.3623	1.0711	4.337	14	.001
Pair 14	P27 - P28	.9167	.4880	.1260	.6464	1.1869	7.276	14	.000
Pair 15	P29 - P30	.5167	.4577	.1182	.2632	.7702	4.372	14	.001
Pair 16	P31 - P32	.4500	.4140	.1069	.2207	.6793	4.209	14	.001
Pair 17	P33 - P34	.7833	.6399	.1652	.4289	1.1377	4.741	14	.000
Pair 18	P35 - P36	.9833	.5936	.1533	.6546	1.3121	6.416	14	.000
Pair 19	P37 - P38	.3833	.3519	9.085	.1885	.5782	4.219	14	.001
Pair 20	P39 - P40	1.0500	.5606	.1447	.7395	1.3605	7.254	14	.000

$P < .05$

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน
โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. ตามที่ท่านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน โดยใช้วิธี
วิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) นั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน
ปรับปรุงพัฒนาการประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน จึงขอความร่วมมือจากท่านโดยให้ข้อมูลที่
เป็นจริงเกี่ยวกับการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนมาใช้

2. แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน

ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วม / การเรียนรู้ / ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
จากการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับระบบประเมินการปฏิบัติงาน
ครูผู้สอน

3. ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาการประเมินการปฏิบัติงาน
ครูผู้สอนให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และเกิดประโยชน์กับตัวท่านเอง เกิดประโยชน์กับผู้เรียน และ
เกิดประโยชน์กับโรงเรียน และคำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการสรุปผลการวิจัย ดังนั้น จึงขอ
ความกรุณาให้ท่านตอบข้อคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงให้มากที่สุด ทั้งนี้คำตอบทุกข้อจะไม่มี
ผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านหรือโรงเรียนแต่อย่างใด

ประเสริฐ พวงศรีเคน

ผู้วิจัย

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับคณะครูผู้มีส่วนร่วมวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีส่วนร่วมในการวิจัย

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน หรือกรอกข้อความในข้อคำถามที่ตรงกับสถานภาพจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3. ตำแหน่ง

พนักงานของรัฐ ครู ค.ศ. 1 ครู ค.ศ. 2 ครู ค.ศ.

3

4. อายุตัว

อายุปัจจุบัน ปี

5. อายุราชการ

อายุราชการ ปี

6. ลักษณะการสอน / การปฏิบัติงาน

ประจำชั้น รายวิชา/กลุ่มสาระ ประจำชั้นและรายวิชา

7. ประสบการณ์

มีประสบการณ์ในการสอน ปี

8. จำนวนรายวิชา / กลุ่มสาระ ที่ทำการสอน

สอนรายวิชา / กลุ่มสาระ

9. จำนวนชั้นเรียนที่ทำการสอน

ทำการสอน ชั้นเรียน

10. จำนวนชั่วโมงที่ทำการสอน / สัปดาห์

สอนสัปดาห์ละ ชั่วโมง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความเหมาะสมของระบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า จากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนในด้านต่างๆ แต่ละประเด็นต่อไปนี้อย่างไร ทั้งนี้ ได้กำหนดความหมายของคะแนนผลการประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นว่า ระบบประเมินในประเด็นนั้น ๆ มีประสิทธิภาพในระดับ **มากที่สุด**
- 4 หมายถึง เห็นว่า ระบบประเมินในประเด็นนั้น ๆ มีประสิทธิภาพในระดับ **มาก**
- 3 หมายถึง เห็นว่า ระบบประเมินในประเด็นนั้น ๆ มีประสิทธิภาพในระดับ **ปานกลาง**
- 2 หมายถึง เห็นว่า ระบบประเมินในประเด็นนั้น ๆ มีประสิทธิภาพในระดับ **น้อย**
- 1 หมายถึง เห็นว่า ระบบประเมินในประเด็นนั้น ๆ มีประสิทธิภาพในระดับ **น้อยที่สุด**

ประเด็น / รายการประเมิน	ระดับประสิทธิภาพ/ ความเหมาะสมของระบบ				
	5	4	3	2	1
ความสามารถของระบบประเมิน					
1. ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้น มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ครอบคลุมภารกิจครูผู้สอนได้ทุกตัวชี้วัด เมื่อนำไปปฏิบัติแล้ว สามารถเข้าสู่การประเมินบุคคล ประเมินองค์กรได้ตลอดเวลา					
2. กระบวนการประเมินตามระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือ นำหนักคะแนน คณะกรรมการผู้ประเมิน ขั้นตอนการประเมิน และผลของการประเมิน สามารถจำแนกครูผู้มีผลงานระดับต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับได้ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน					
3. องค์กรประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด เกณฑ์ และกระบวนการประเมิน ตามระบบประเมินที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น สามารถนำมาใช้กำหนดนโยบายในการพัฒนาโรงเรียน โดยเน้นด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะได้เป็นปีๆ ไป					
4. การนำระบบประเมินมาใช้ สามารถพัฒนาผู้เรียน พัฒนาครู พัฒนาโรงเรียนได้ ผลการประเมินสามารถคัดกรองผลงานครูให้เป็นยอมรับได้ของทุกฝ่าย และสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูผู้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้จริง					

ประเด็น / รายการประเมิน	ระดับประสิทธิภาพ / ความเหมาะสมของระบบ				
	5	4	3	2	1
ประสิทธิภาพของระบบประเมิน					
5. ระบบประเมินที่พัฒนาแล้ว สามารถนำมาใช้ได้ง่าย สะดวก มีแนวปฏิบัติ และขั้นตอนประเมินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครูผู้สอนสามารถพัฒนางาน ได้ถูกทิศทาง ผลงานที่ได้มีความสมบูรณ์ ทันเวลา และมีหลักฐาน					
6. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ภายใต้การนำระบบประเมินมาใช้ทำให้ สัมฤทธิ์ผลของงานเป็นไปตามเป้าหมาย มีความถูกต้องและประหยัดเวลา					
7. การปฏิบัติงานภายใต้ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน เป็นการ ปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ แต่การนำระบบประเมินมาใช้จะทำให้ครูรู้จักอ่อน จุดแข็ง รู้แนวปฏิบัติ รู้เป้าหมาย รู้แนวทางแก้ปัญหา และมีความสุขกับการ ทำงาน					
8. การปฏิบัติงานตามระบบประเมินที่พัฒนาแล้ว สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ตามภารกิจของครูผู้สอนทุกประการ					
ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
9. มาตรฐานในระบบประเมิน มีลักษณะเป็นรูปธรรม จึงเป็นไปได้ที่จะ นำไปสู่การปฏิบัติจริงๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้ทุกตัวชี้วัด					
10. เกณฑ์การให้คะแนนในการประเมินจะใช้หลักฐาน ร่องรอยการทำงาน เป็นหลักในการประมาณค่าเป็นตัวเลขทุกตัวชี้วัด จึงเป็นไปได้ที่คะแนนจาก การประเมินจะตรงกับผลการปฏิบัติงานจริงของผู้ถูกประเมิน					
11. การปฏิบัติงานภายใต้การนำระบบประเมินมาใช้ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติ หน้าที่ได้ถูกทาง ไม่สับสน ประหยัดเวลา และทำงานอย่างเป็นระบบ จึง เป็นไปได้ที่ผลของการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ทันเวลา					
12. ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ซึ่งประกอบด้วย องค์กรประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัด และ เกณฑ์ นำไปใช้ได้ง่าย สะดวก ประหยัดเวลา เมื่อนำมาปฏิบัติจึงมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้ผลงานมีความสมบูรณ์ มีหลักฐาน และมีความพร้อมที่จะรับการประเมินได้ทุกเวลา					

ประเด็น / รายการประเมิน	ระดับประสิทธิภาพ / ความเหมาะสมของระบบ				
	5	4	3	2	1
ความเหมาะสมของระบบประเมิน					
13. ผลการประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนด้วยเครื่องมือ ตามระบบประเมินที่พัฒนาขึ้น จะให้ความเที่ยงธรรม เหมาะสมกับผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง คะแนนที่ได้จะเท่ากันหรือใกล้เคียงกันแม้จะใช้ผู้ประเมินต่างกัน					
14. มาตรฐานและตัวชี้วัดตามระบบประเมินที่พัฒนาแล้ว มีจำนวนพอเหมาะพอดีไม่มากหรือน้อยเกินไป สามารถครอบคลุมภารกิจครูผู้สอนได้ครบถ้วน					
15. เป้าหมายของเกณฑ์ที่กำหนด มีความพอเหมาะพอดีไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป ทุกคนที่ปฏิบัติงานตามปกติจะสามารถบรรลุเป้าหมายนั้นได้					
16. ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนที่พัฒนาแล้ว มีความเหมาะสมกับศักยภาพและบริบทของผู้เรียน ครูผู้สอน และของโรงเรียนทุกประการ					

2.2 ความคาดหวังในการนำระบบประเมินมาใช้ในอนาคต

ท่านคิดว่าควรนำระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนมาใช้ในอนาคต ในแต่ละเงื่อนไขต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด

ประเด็น/รายการประเมิน	ระดับความคาดหวัง				
	5	4	3	2	1
ความคาดหวังการนำระบบประเมินมาใช้อย่างต่อเนื่อง					
17. การประเมินผลงานครูตามระบบประเมินจะสร้างความเที่ยงธรรมให้เกิดขึ้นและจะเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้งานได้ก้าวหน้าต่อไป จึงคิดว่าจะนำระบบประเมินมาใช้อย่างต่อเนื่อง					
18. การปฏิบัติงานตามระบบประเมิน สามารถปฏิบัติงานได้เป็นระบบระเบียบ ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา พร้อมทั้งจะเข้าสู่การประเมินได้ตลอดเวลา จึงคิดว่าจะนำระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนมาใช้ต่อไป					

ประเด็น/รายการประเมิน	ระดับความคาดหวัง				
	5	4	3	2	1
19. ระบบประเมินที่พัฒนาขึ้น เป็นความจำเป็นที่ครูผู้สอนจะต้องมีจะต้องใช้ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน พัฒนาโรงเรียน ได้ถูกทิศทาง ประหยัดเวลา จึงคิดว่า จะนำระบบประเมินมาใช้อย่างต่อเนื่อง					
20. เชื่อว่าการนำระบบประเมินมาใช้ จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ เป้าหมายของหลักสูตร พัฒนางานครูผู้สอนให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ และพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียนได้ จึงคิดว่าจะนำระบบประเมินมาใช้พัฒนางานตลอดไป					

ตอนที่ 3 การเรียนรู้ และพัฒนาการจากการใช้ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแล้วตัดสินใจว่า จากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงาน ครูผู้สอน ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ แต่ประเด็นต่อไปนี้มาน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ได้กำหนดความหมายของคะแนนผลการประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง การมีส่วนร่วม / การเรียนรู้ / เกิดการพัฒนาในประเด็นนั้น ๆ ในระดับ **มากที่สุด**
- 4 หมายถึง การมีส่วนร่วม / การมีโอกาสนำไปใช้ / เกิดการพัฒนาในประเด็นนั้น ๆ ในระดับ **มาก**
- 3 หมายถึง การมีส่วนร่วม / มีโอกาสนำไปใช้ / เกิดการพัฒนาในประเด็นนั้น ๆ ในระดับ **ปานกลาง**
- 2 หมายถึง การมีส่วนร่วม / การมีโอกาสนำไปใช้ / เกิดการพัฒนาในประเด็นนั้น ๆ ในระดับ **น้อย**
- 1 หมายถึง การมีส่วนร่วม / มีโอกาสนำไปใช้ / เกิดการพัฒนาในประเด็นนั้น ๆ ในระดับ **น้อยที่สุด**

ประเด็น/รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประเมิน					
1. มีส่วนร่วมในการประชุมอภิปรายกลุ่มในการนำเสนอปัญหาการประเมินผลงานครูที่โรงเรียน ใช้อยู่และแนวทางปรับปรุงแก้ไขระบบประเมินเดิม ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจที่ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานจริง					
2. มีส่วนร่วมในการประชุมอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับการวิพากษ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบ มาตรฐาน ตัวชี้วัดและเกณฑ์ให้สอดคล้องกับภารกิจครูผู้สอน ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ทุกภารกิจ					
3. มีส่วนร่วมในการประชุมอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพของระบบประเมิน ให้มีความเที่ยง ความตรง ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และมีความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน ครู โรงเรียนและชุมชน					
4. การมีส่วนร่วมในการนำระบบประเมินมาใช้ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการให้น้ำหนักคะแนน มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานครู และมีส่วนร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมของผลการประเมินผลงานครู					
การเรียนรู้ภารกิจตามระบบประเมิน					
5. ได้ศึกษา ทบทวน และฝึกฝนตนเองตามระบบประเมินในองค์ประกอบ การปฏิบัติตน ให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีจรรยาบรรณ ปฏิบัติตนตาม กฎหมายบ้านเมืองและระเบียบของทางราชการอยู่ตลอดเวลา					
6. ได้รับความรู้ และเข้าใจภารกิจจากระบบประเมิน โดยการทบทวนและ ฝึกทักษะในการปฏิบัติงานตามระบบประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเฉพาะ ตำแหน่ง งานที่ได้รับมอบหมายและงานพิเศษอยู่เสมอ					
7. ได้เรียนรู้ ทบทวน ฝึกฝนตนเองในองค์ประกอบ การปฏิบัติงานตามระบบ ประเมินจนมีทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสื่อการเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัยพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน					
8. ได้เรียนรู้และฝึกทักษะในการปฏิบัติงานตามระบบระบบประเมิน จนมี ความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และการพัฒนาผู้เรียนทุกองค์ประกอบ ทุกมาตรฐานและทุกตัวชี้วัด					

ประเด็น/รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	5	4	3	2	1
ความกระตือรือร้นในการพัฒนางานของกลุ่มเป้าหมาย					
9. มุ่งมั่นพัฒนาตนเองตามระบบประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติตน ให้เป็นผู้อยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการ รักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามกฎหมายบ้านเมืองและระเบียบของทางราชการได้อย่างสม่ำเสมอ					
10. มุ่งมั่นพัฒนาตนเองตามระบบประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในด้านการจัดการเรียนการสอน จัดทำงานธุรการ งานเฉพาะตำแหน่ง งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย งานพัฒนาหลักสูตร งานวัดผลประเมินผลได้อย่างสม่ำเสมอ					
11. มุ่งมั่นพัฒนาการสอน พัฒนาสื่อ วัดผลประเมินผลด้วยวิธีต่างๆและนำผลการประเมินมาปรับปรุงวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรอยู่เสมอ					
12. มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานตามภารกิจในระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนทุกองค์ประกอบ ทุกมาตรฐานและทุกตัวชี้วัดอยู่เสมอ					
ความพึงพอใจในการนำระบบประเมินมาใช้					
13. มีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประเมิน การนำระบบประเมินมาใช้ มีส่วนร่วมในการประเมิน และมีความพึงพอใจในผลของการประเมินที่ได้ ซึ่งมีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับได้ของทุกฝ่าย					
14. มีความพึงพอใจในองค์ประกอบการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และองค์ประกอบการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสามารถครอบคลุมภารกิจครูผู้สอนได้ทุกมาตรฐานและทุกตัวชี้วัด					
15. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามระบบประเมินที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น โดยการปฏิบัติงานตามปกติ ก็สามารถพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายและเข้าสู่การประเมินทุกกรณีได้ด้วยความสะดวกสบายใจ					
16. มีความพึงพอใจในการนำระบบประเมินมาใช้ ที่ได้เรียนรู้ภารกิจ นำไปสู่การปฏิบัติงานได้โดยสะดวก รู้จุดเด่นจุดด้อย รู้แนวทางแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงาน มีร่องรอย มีหลักฐาน สามารถใช้ประกอบการประเมินเพื่อขอเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ ขอความชอบ ขอเลื่อนวิทยฐานะได้					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลเพิ่มเติมในแต่ละประเด็นต่อไปนี้

ข้อ. 1 ในการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงาน ในระหว่างปีการศึกษา 2547 ถึงปีการศึกษา 2548 ที่ผ่านมา ท่านได้มีส่วนร่วมในลักษณะใดหรือในขั้นตอนใดบ้าง

.....

.....

ข้อ. 2 ท่านได้เรียนรู้อะไรบ้างจากการนำระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนมาใช้

.....

.....

ข้อ.3 สิ่งที่ได้เรียนรู้ในข้อ 2 มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินอะไรบ้าง

.....

.....

ข้อ. 4 เมื่อนำระบบประเมินมาใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูจริง ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบหรือไม่ เพียงใด

.....

.....

ข้อ. 5 เมื่อเปรียบเทียบระบบประเมินที่มีอยู่ก่อนกับระบบประเมินที่ร่วมกันพัฒนาขึ้นนั้น มีความเหมือนและมีความแตกต่างกันอย่างไรบ้าง ท่านคิดว่าจะสมควรนำระบบประเมินที่พัฒนาขึ้นมาใช้ต่อไป หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

ชุดที่ 2 แบบสอบถามใช้สอบถามคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดโรงเรียน

คำชี้แจง

1. ตามที่โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน โดยได้ดำเนินการระหว่างปีการศึกษา 2547-2548 และท่านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครั้งนี้ด้วยในฐานะที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา โดยมีหน้าที่ดูแล กำกับ และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของคณะครูบัดนี้โรงเรียนมีความประสงค์ที่จะประเมินผลการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนเพื่อนำข้อมูลที่ได้ มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2. แบบสอบถามที่ใช้ตามผลการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความพึงพอใจหลังจากที่โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน

3. คำตอบของท่านจากการสอบถามในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนา ระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง เกิดประโยชน์กับนักเรียน เกิดประโยชน์กับครู เกิดประโยชน์กับโรงเรียน และคำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการสรุปผลการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ดังนั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบข้อคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงให้มากที่สุด ทั้งนี้คำตอบทุกข้อจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านและต่อโรงเรียน

4. การให้คะแนน ให้ท่านพิจารณาตัดสินว่า จากการที่โรงเรียนได้ ดำเนินการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอน ท่านมีความพึงพอใจกับผลที่ปรากฏในด้านต่างๆ แต่ละประเด็นต่อไปนี้น้อยเพียงใด ทั้งนี้ ได้กำหนดความหมายของคะแนนผลการประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ มีความพึงพอใจในระดับ *มากที่สุด*
- 4 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ มีความพึงพอใจในระดับ *มาก*
- 3 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ มีความพึงพอใจในระดับ *ปานกลาง*
- 2 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ มีความพึงพอใจในระดับ *น้อย*
- 1 หมายถึง ประเด็นนั้น ๆ มีความพึงพอใจในระดับ *น้อยที่สุด*

ประเสริฐ พวงศรีเคน

ผู้รับผิดชอบโครงการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความจริงของท่าน

1. เพศ โปรดกาเครื่องหมายตรงกับเพศของท่าน
 สมณเพศ ชาย หญิง
2. วุฒิการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์เกี่ยวกับการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา
 เป็นครั้งแรก เคยเป็นมาแล้ว.....ครั้ง
4. ปัจจุบันมีอายุเท่าไร
 อายุปัจจุบัน ปี
5. ลักษณะการสังเกตการปฏิบัติงานของครู
 ตั้งใจมา หรือ มาตามหนังสือเชิญ มาเนื่องจากมารับส่งบุตรหลานเป็นประจำทุกวัน
6. มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับโรงเรียน
 เข้าใจบ้าง เข้าใจมากจากประสบการณ์และการอบรม สัมมนา
7. เวลาที่ให้กับโรงเรียนเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
 มีเวลามาก
 มีเวลาน้อยเนื่องจากติดภารกิจส่วนตัว
8. ความรู้สึกส่วนตัวที่คิดว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
 รู้สึกว่าเป็นเช่นนั้น
 มีความรู้สึกว่าต่างคนต่างอยู่
9. แนวปฏิบัติในการเข้าประชุม
 เข้าประชุมทุกครั้ง แสดงความคิดเห็น และฟังผู้อื่นด้วย
 เข้าประชุมเป็นบางครั้ง ส่วนมากฟังผู้อื่นอภิปราย
10. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาโรงเรียน
 อุทิศตนเพื่อพัฒนาได้บ้าง
 อุทิศตนเพื่อพัฒนาได้เต็มความสามารถ

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาหลังจากที่โรงเรียนได้นำระบบประเมินการปฏิบัติงานครูผู้สอนมาใช้

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความพึงพอใจที่ท่านสามารถสังเกตได้

รายการสอบถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน					
1. การรักษาความสะอาดร่างกาย ความสะอาดของเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกายของนักเรียนที่เป็นบุตรหลาน หรือนักเรียนทั่วไปของโรงเรียน					
2. นักเรียนเป็นผู้มีวินัย รู้จักรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความประหยัด รู้จักการออมและใช้จ่ายที่เหมาะสม					
3. นักเรียนเป็นผู้มี กิริยามารยาทเรียบร้อย เป็นผู้ที่มีสัมมาคารวะ เคารพเชื่อฟังบิดามารดา ครูอาจารย์ ไม่เป็นปัญหาของชุมชน					
4. นักเรียนเป็นผู้มีส่วนร่วมใน การรักษาทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชน					
5. นักเรียนส่วนมากเป็นผู้ที่มีความรู้ สามารถอ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณได้ เหมาะสมกับชั้นเรียน					
6. นักเรียนเป็นผู้รักการทำงานเกี่ยวกับงานบ้านงานอาชีพ และงานที่เกี่ยวกับหลักสูตร เห็นว่านักเรียนเป็นผู้มีความขยัน มีความรับผิดชอบ					
7. มีความพึงพอใจในผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน จากการจัดการเรียนการสอน การฝึกฝน ฝึกอบรมของคณะครูในโรงเรียน					
ความพึงพอใจเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นกับครู					
8. การมาปฏิบัติหน้าที่ของครูที่ตรงตามเวลาหรือมาโรงเรียนก่อนเวลา เข้าเรียนและกลับบ้านหลังเวลาเลิกเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
9. ครูทุกคนมีการแต่งกายที่ดี สุภาพ เหมาะสม เป็นระเบียบเรียบร้อยถูกกาลเทศะ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน					
10. ครูทุกคนเป็นผู้มีกิริยาจาสุภาพเรียบร้อย เป็นคนดีมีศีลธรรม เป็นคนที่มีเหตุมีผล เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน					

รายการสอบถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
11. ครูทุกคนสามารถจัดการสอนให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร					
12. ครูทุกคนสามารถวางแผนคนได้เหมาะสม เป็นต้นแบบที่ดีให้นักเรียนได้ ทั้งในขณะทำการสอน อยู่ในชุมชน อยู่ตามลำพัง อยู่ที่บ้าน และอยู่ในที่สาธารณะ					
13. ครูทุกคนเป็นผู้ที่เอาใจใส่ ให้ความรักความอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งของนักเรียน โดยเท่าเทียมกัน					
14. มีความพึงพอใจในผลที่เกิดขึ้นกับครู ซึ่งครูทุกคนมุ่งมั่นในการสอนฝึกอบรมนักเรียนให้เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และอยู่ในชุมชนได้อย่างเป็นสุข					
ความพึงพอใจในผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน					
15. ระบบการรักษาความปลอดภัยนักเรียน เช่น การบำรุงเส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านกับโรงเรียน การรักษาความปลอดภัยในการเดินทาง โรงเรียนได้เอาใจใส่ดูแลอยู่เสมอ					
16. โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อม ดูแลรักษา ห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ถนนภายใน บริเวณว่าง สนามกีฬา และห้องสุขา ให้มีความสะอาดน่าใช้ ร่มรื่น น่าอยู่ น่าเรียน อยู่เสมอ					
17. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ และการให้บริการ อย่างเป็นระบบ สามารถติดต่อสอบถาม ให้บริการกับผู้ปกครองนักเรียนสะดวกรวดเร็ว					
18. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โดยยึดหลักการอนุรักษ์ สืบทอดและพัฒนาจากภูมิปัญญาของท้องถิ่น โดยให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น					
19. มีการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ โดยได้รับความสนใจ ความร่วมมือ สร้างความเข้าใจ ความสามัคคีระหว่างชุมชนกับโรงเรียนได้เป็นอย่างดี					
20. มีความพึงพอใจในผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน โดยที่โรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาขีดความสามารถของครู ให้มีความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา					

ภาคผนวก ง

คู่มือประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

คำนำ

การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ เพื่อให้ครูผู้สอนตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองว่าหน้าที่อันเป็นภารกิจหลักของครูผู้สอนมีอะไรบ้าง ปัญหาที่กำลังเผชิญหน้าครูผู้สอนอยู่คืออะไร ทิศทางที่จะดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอยู่ที่ไหน ถ้าท่านเป็นครูผู้สอน เมื่อได้ศึกษาระบบกระบวนการปฏิบัติงานครูผู้สอนอย่างเข้าใจแล้ว ท่านจะได้ทราบว่าขณะนี้ท่านยืนอยู่ ณ จุดใด การที่ก้าวไปข้างหน้า จะทำอย่างไร จุดหมายปลายทางอยู่ที่ไหน จงสำรวจตัวเองว่า ณ วันนี้ท่านได้พัฒนางานของท่านไปถึงจุดหมายปลายทางแล้วหรือยัง

การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่สามารถยกระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเข้าสู่มาตรฐานระดับสากลให้จงได้ ซึ่งมีจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่การปฏิบัติจากจุดเล็กๆที่โรงเรียนบ้าน

น้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม โดยการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน ผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน เพื่อเลือกสรร กลั่นกรองความน่าจะเป็นและความเป็นไปได้ในภารกิจหลักระดับคุณภาพของครูผู้สอน จนสามารถกำหนดมิติต่างๆของบทบาทหน้าที่และกำหนดระบบประเมินได้อย่างสมบูรณ์ คู่มือฉบับนี้ได้ผ่านการหาค่า IOC จากผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และทดสอบค่าความตรงจากกลุ่มผู้รู้แน่ชัด (Known group) เพื่อหาความแตกต่าง ด้วยการทดสอบ t - test ซึ่งมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงมั่นใจได้ว่าตัวชี้วัดที่ได้พัฒนาขึ้นสามารถพัฒนางานครูผู้สอน พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาโรงเรียนได้จริง

หากมีข้อคิดเห็นประการใดๆจากผู้ที่ได้ศึกษางานนี้อย่างละเอียดแล้วเสนอแนะไว้ ผู้วิจัยยินดีน้อมรับเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

ประเสริฐ พวงศรีเคน

มีนาคม 2551

คำชี้แจง

1. การเรียนรู้ระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ฉบับนี้ มุ่งที่จะอธิบายความจำเป็นที่ครูผู้สอน จะได้พัฒนาตนเองให้ถูกทิศทาง โดยไม่เสียเวลาในการสร้างฐานข้อมูลสำหรับตนเอง
2. การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ระบุไว้ในเอกสารฉบับนี้ หากปฏิบัติได้ครบ เป็นปัจจุบัน ทันเวลา ประหยัด ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน มีหลักฐานอ้างอิง สามารถที่จะเข้าสู่การประเมินบุคคลหรือประเมินองค์กร ได้ทุกกรณี

สภาพปัจจุบันและปัญหา

ปัจจุบันครูผู้สอนได้รับการสั่งการให้ทำงานต่างๆที่ไม่ใช่ภารกิจหลักของครูผู้สอนโดยตรง ได้แก่ การฝึกซ้อมและการแข่งขันกีฬาประจำปี การฝึกซ้อมกิจกรรมต่างๆของนักเรียนเพื่อส่งเข้าประกวดตามโครงการต่างๆที่หน่วยงานบังคับบัญชากำหนดขึ้น การรณรงค์เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ฯลฯ จนละเลยงานในบทบาทหน้าที่ของตนซึ่งได้แก่ งานสอน งานวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียน งานวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้รับการกล่าวถึงมากนัก แต่เมื่อถึงคราวที่จะประเมินครูผู้สอนเพื่อจุดประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อนั้นครูผู้สอนจะต้องเร่งรีบสร้างหลักฐานเพื่อให้ทันการประเมินในครั้งนั้นๆให้จงได้

ความหมาย และ ความจำเป็นของข้อมูล

1. ข้อมูลระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ภารกิจหลักของครูผู้สอนที่ปฏิบัติให้เป็นปัจจุบัน โดยระบุงานที่จะต้องปฏิบัติเป็นประจำ งานที่ได้รับมอบหมาย และงานอื่นๆ ไว้แล้วอย่างครบถ้วน
2. ข้อมูลระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความจำเป็นที่ครูผู้สอนจะต้องรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่และภารกิจหลักของตนอย่างกระจ่างชัด เพื่อมุ่ง ไปสู่เป้าหมายได้ถูกทิศทาง และไม่เสียเวลา คณะครูผู้ร่วมวิจัยได้กำหนดเป้าหมายระดับคุณภาพที่สามารถจะพัฒนาตนเองให้ผ่านเกณฑ์นั้นได้

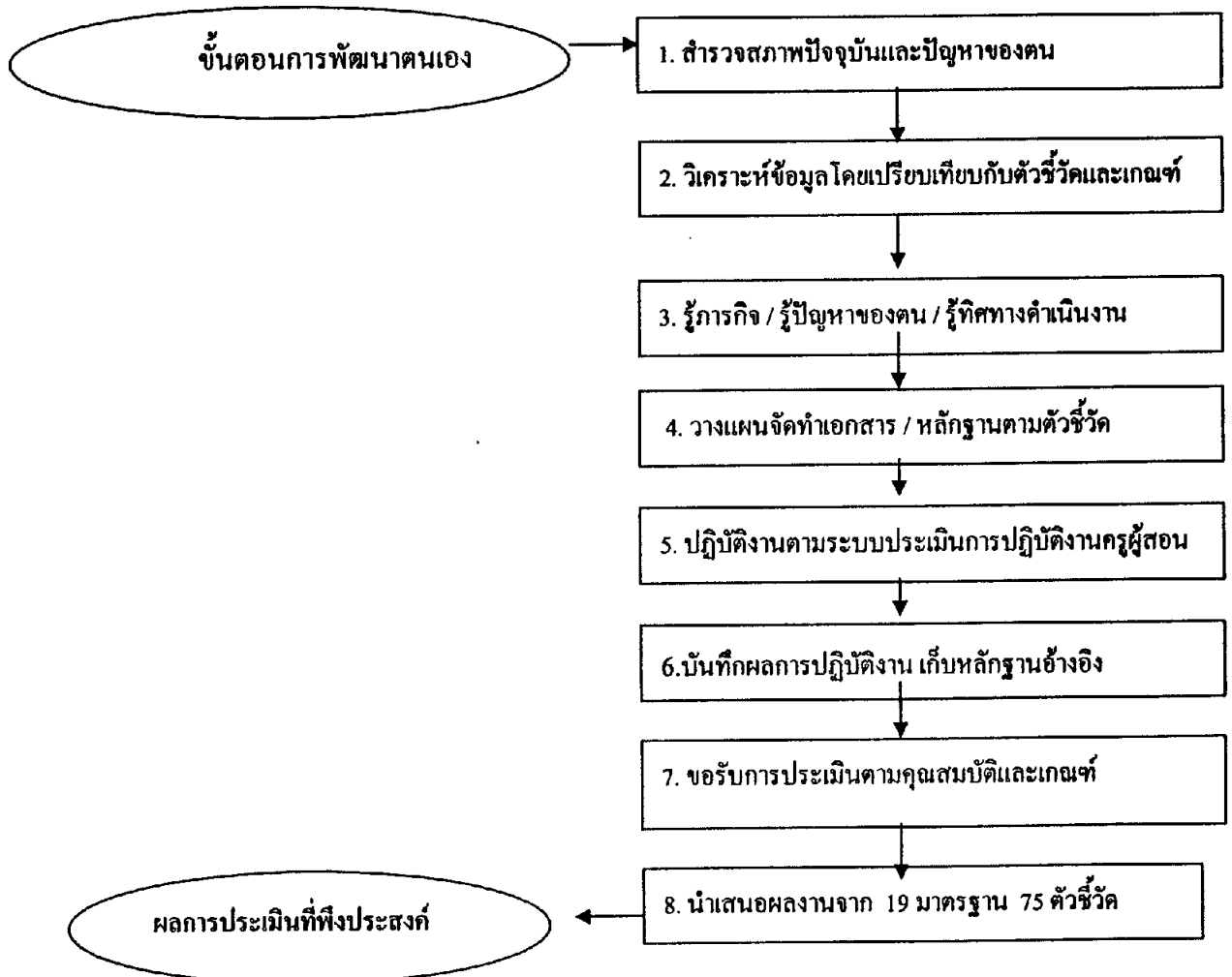
หลักการ

1. ข้อมูลระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นเครื่องมือของกระบวนการเรียนรู้ภารกิจหลักของครูผู้สอนโดยตรง เพื่อให้ครูผู้สอนได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาของตนเอง ว่าได้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเกณฑ์หรือระดับคุณภาพที่ต้องการแล้วหรือยัง
2. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนให้ ค้นพบความสามารถของตน และค้นหาปัญหาของตน โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามระบบประเมินการปฏิบัติงานที่กำหนด แล้วจะค้นพบตนเอง จะทราบแนวทางการแก้ปัญหาและจุดบกพร่องที่สมควรแก้ไข ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันทันเวลา ประหยัด ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน มีหลักฐานอ้างอิง
3. ใช้ข้อมูลระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นแนวทางเพื่อมุ่งค้นหา นวัตกรรมที่เป็นความถนัดของตนเองเพื่อพัฒนางานที่สามารถใช้ทรัพยากรซึ่งมีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุด

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ครูผู้สอนพัฒนางานของตนให้ถูกต้องตามภารกิจหลักของครูผู้สอน
2. เพื่อให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองได้อย่างมีเป้าหมาย มีศักดิ์ศรี สามารถเข้าสู่การประเมินได้ทุกกรณี
3. เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถประเมินตนเองได้ถูกต้องตามภารกิจของครูผู้สอน
4. เพื่อให้ครูผู้สอนสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และเก็บหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนการพัฒนางานในบทบาทหน้าที่ตามระบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน



คำแนะนำในการใช้คู่มือ

1. ทำความเข้าใจในองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการปฏิบัติตน องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านพัฒนาผู้เรียน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ แล้วจัดทำเอกสารให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดเพื่อใช้บันทึกผลการปฏิบัติงาน เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นร่องรอยในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 19 มาตรฐาน 75 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1.1 องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติตน 4 มาตรฐาน 24 ตัวชี้วัด
- 1.2 องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงาน 9 มาตรฐาน 31 ตัวชี้วัด
- 1.3 องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผู้เรียน 6 มาตรฐาน 20 ตัวชี้วัด

2. มาตรฐาน หมายถึง องค์ประกอบย่อยด้านการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัย ได้พัฒนาตัวชี้วัดด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) กับคณะครู ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกันอภิปรายกลุ่มเพื่อลงมติ (focus group) หาความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ตัวชี้วัดได้ผ่านการลงมติ สามารถวัดได้ สังเกตได้ ประมาณค่าเป็นตัวเลขได้

3. ตัวชี้วัดทุกตัว สามารถประมาณค่าออกมาเป็นตัวเลขได้ตรงกันหรือใกล้เคียง ซึ่งแต่ละตัวชี้วัดได้มาจาก การ focus group ประมาณค่าเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์ต่างกัน ดังนี้

- | | | | | | | | |
|---------------|---|-------|------------|---------|------------|---------------------|--------------|
| ระดับดีเยี่ยม | 5 | คะแนน | ประเมินจาก | ถูกต้อง | ครบถ้วน | ทันเวลา | มีหลักฐานครบ |
| ระดับดีเด่น | 4 | คะแนน | ประเมินจาก | ถูกต้อง | ทันเวลา | มีหลักฐานเกือบครบ | |
| ระดับผ่าน | 3 | คะแนน | ประเมินจาก | ถูกต้อง | ทันเวลา | มีหลักฐานปานกลาง | |
| ระดับไม่ผ่าน | 2 | คะแนน | ประเมินจาก | ถูกต้อง | ไม่ทันเวลา | มีหลักฐานน้อย | |
| ระดับไม่ผ่าน | 1 | คะแนน | ประเมินจาก | ถูกต้อง | ไม่ทันเวลา | มีหลักฐานน้อยที่สุด | |

แต่ทั้งนี้ให้พิจารณาจากบริบทของงานเป็นสำคัญ

4. รูปแบบการประเมิน ใช้วิธีการประเมินใช้วิธีแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน คำนวณหาค่าเฉลี่ยรายข้อ และค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละมาตรฐานโดยใช้ทศนิยม 2 ตำแหน่ง ซึ่งแปลความหมายได้ดังนี้

- | | | |
|-------------|---------|---|
| 0.00 - 0.99 | หมายถึง | คุณภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำมาก |
| 1.00 - 1.99 | หมายถึง | คุณภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ |
| 2.00 - 2.99 | หมายถึง | คุณภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 3.00 - 3.99 | หมายถึง | คุณภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| 4.00 - 5.00 | หมายถึง | คุณภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |

5. เกณฑ์ที่ใช้ในการพัฒนางาน เพื่อเป็นการแก้ปัญหาและพัฒนางานในองค์กร จึงควรใช้เกณฑ์ ผลการประเมินอยู่ในระดับผ่านเสียก่อน หลังจากนั้นก็กลุ่มตัวอย่างสามารถพัฒนางานอยู่ในระดับผ่านทุกคนแล้ว จึงเลื่อนเกณฑ์เข้าสู่ระดับมาตรฐานดีเด่น และมุ่งสู่ระดับคุณภาพดีเยี่ยม ต่อไปและพัฒนาตัวชี้วัดเพิ่มระดับความเข้มข้นสู่มาตรฐานสากลในลำดับต่อไป

6. นิยามเชิงปฏิบัติการ ในคู่มือการใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมฉบับนี้ ประกอบด้วย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 38 ก. และ มาตรา 39 ก. ได้แก่ (1) ครูผู้ช่วย (2) ครูชำนาญการ (3) ครูชำนาญการพิเศษ (4) ครูเชี่ยวชาญ (5) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

องค์ประกอบ หมายถึง ภารกิจหลักของครูผู้สอนที่จำแนกออกเป็นรายด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และการพัฒนาผู้เรียน

การปฏิบัติตน หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ

การปฏิบัติงาน หมายถึง หมายถึงการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ได้แก่ งานเฉพาะตำแหน่ง และงานที่ได้รับมอบหมาย

การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง กระบวนการและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน

ตัวชี้วัด หมายถึง ข้อมูลที่สะท้อนผลการปฏิบัติงาน สามารถสังเกตได้ วัดค่าเป็นตัวเลขได้

การรักษาวินัย หมายถึง การรักษาตัวตามข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ข้อห้าม ข้อปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ข้อ. 1 - 9

ระเบียบของทางราชการ หมายถึง หมายระเบียบของราชการและระเบียบของโรงเรียน

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานของครูผู้สอน ได้แก่ งานเฉพาะตำแหน่ง และงานที่ได้รับ

มอบหมาย

งานเฉพาะตำแหน่ง หมายถึง งานเฉพาะตำแหน่งของครูผู้สอน ได้แก่ งานเฉพาะตำแหน่งชั้น งาน

สอน ฯลฯ

งานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึงงานเฉพาะตำแหน่งของผู้บริหารฯ ซึ่งมอบหมายให้ครูสายการสอนปฏิบัติหน้าที่แทนห้วงเวลาใดเวลาหนึ่งเป็นเรื่อยๆ ไป เช่น งานโครงการ งานการเงิน ฯลฯ

7. รายละเอียดของ องค์ประกอบ มาตรฐานการปฏิบัติงานครูผู้สอน

ระบบประเมินครูผู้สอน มี 3 องค์ประกอบ 19 มาตรฐาน 75 ตัวชี้วัด ดังนี้

7.1. องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติตน 4 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของข้าราชการครู

มาตรฐานที่ 2 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 3 ปฏิบัติตนตามกฎหมายบ้านเมือง

มาตรฐานที่ 4 ปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการและโรงเรียน

7.2 . องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงาน มี 9 มาตรฐาน ดังนี้

- มาตรฐานที่ 5 ครูมีปริมาณงานในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม
- มาตรฐานที่ 6 ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ
- มาตรฐานที่ 7 ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง
- มาตรฐานที่ 8 ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย
- มาตรฐานที่ 9 ครูมีวิญญานของความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม
- มาตรฐานที่ 10 ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- มาตรฐานที่ 11 ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร
- มาตรฐานที่ 12 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คัดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- มาตรฐานที่ 13 ครูมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

7.2 องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผู้เรียน มี 6 มาตรฐาน

- มาตรฐานที่ 14 ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- มาตรฐานที่ 15 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการเขียน
- มาตรฐานที่ 16 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ในรายวิชาที่รับผิดชอบ
- มาตรฐานที่ 17 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้
- มาตรฐานที่ 18 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่สุจริต
- มาตรฐานที่ 19 ผู้เรียนมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีปลอดจากสิ่งเสพติด

8. รายละเอียดมาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

องค์ประกอบ	มาตรฐานที่	ตัวชี้วัด
การปฏิบัติ ตน 4 มาตรฐาน24 ตัวชี้วัด	1. ปฏิบัติตนตาม ระเบียบวินัยของ ข้าราชการครู	1. สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข
		2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เทียงธรรม รักษาผลประโยชน์ของทาง ราชการ
		3. ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี และ นโยบายของรัฐ
		4. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการ โดยชอบด้วยกฎหมายและ ระเบียบของทางราชการ
		5. ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ
		6. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน สังคมสุภาพเรียบร้อยและ รักษาความสามัคคี
		7. ไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา ร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความจริง
		8. ไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์จากตำแหน่ง หน้าที่
		9. ไม่คัดลอก หรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น โดยมีชอบ
		10. ไม่เป็นกรรมการ หรือผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือบริษัท
		11. วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่
		12. รักษาเกียรติยศชื่อเสียง ไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าประพฤตชั่ว
		13. ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมและ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า
	2 ปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู	14. รักเมตตาศิษย์ เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ ผู้เรียน โดย เสมอหน้ากัน
	15. อบรมสั่งสอน สร้างเสริมความรู้ทักษะนิสัยที่ดีให้เกิดแก่ศิษย์อย่าง เต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ	

องค์ประกอบ	มาตรฐานที่	ตัวชี้วัด	
		16. ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา จิตใจ 17. ไม่กระทำให้ตนให้เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายอารมณ์ สังคม สติปัญญาแก่ศิษย์ 18. ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ปกติและไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใดๆอันเป็นการหาประโยชน์ให้กับตนเอง 19. พัฒนาคณะในด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ วิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง 20. ครูที่ช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ 21. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย	
	3.ปฏิบัติตนตามกฎหมยบ้านเมือง	22. มีการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน	
	4 ปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการ		23. ปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการ
			24. ปฏิบัติตนตามระเบียบของโรงเรียน
	การปฏิบัติงาน 9 มาตรฐาน31 ตัวชี้วัด	1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน	1.. จำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนต่อสัปดาห์
			2. จำนวนชั้นเรียน และนักเรียนที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน
			3. จำนวนกิจกรรมและชั้นเรียนที่รับผิดชอบ
2. ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ			4.มีความรู้ความสามารถในการจัดทำงานธุรการประจำชั้น
			5. มีความรู้ความสามารถในการจัดทำข้อมูลในรายวิชา หรือ กลุ่มสาระที่รับผิดชอบ
			6.มีความรู้ความสามารถในการจัดทำงานธุรการที่ได้รับมอบหมาย
3.ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง			7. มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร
		8. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เรียน	
		9. มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการสอน	
4. ครูมีความรู้		10.มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล 11.มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามโครงการ	

การ ปฏิบัติงาน 9 มาตรฐาน31 ตัวชี้วัด	ความสามารถในการ ปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับ มอบหมาย	12. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาการ
		13. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานงบประมาณ
		14. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกิจการนักเรียน
		15. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์
	5 ครูมีวิญญูณของ ความเป็นครู มี คุณธรรม จริยธรรม	16.ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ต่อผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและ เท่าเทียมกัน
		17.มีมนุษยสัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความรู้สึกที่ดีต่อ อาชีพครู
		18. มีความรับผิดชอบซื้อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนา ผู้เรียน
		19.มีการวางตนที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความประพฤติ และ บุคลิกภาพ
	6. ครูมีความรู้ ความสามารถในการ จัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ	20.รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป้าหมายของหลักสูตร
		21.สามารถวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ
		22.จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือตามคู่มือครูใน รายวิชาที่รับผิดชอบ
		23. ครูมีความรู้ความสามารถในการออกแบบการสอน ออกแบบสื่อ ออกแบบการวัดผลประเมินผลได้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และ ชุมชน
		24.มีความรู้ความสามารถนำผลการประเมินมา ปรับ- ปรุงวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
	7. ครูมีความรู้ ความสามารถในการ พัฒนาหลักสูตร	25. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในกลุ่ม สาระที่รับผิดชอบ
		26. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ในกลุ่มสาระ ที่รับผิดชอบ
	8.ครูสามารถ แสวงหาความรู้ และ สร้างองค์ความรู้ เพื่อ พัฒนาการเรียนการ สอน	27.มีนิสัยรักการแสวงหาความรู้ ข่าวดสารจากแหล่งต่างๆเพื่อนำมา พัฒนาการเรียนการสอน
		28. มีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการ สอน
		29.มีความรู้ความสามารถในกระบวนการแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนแบบวิทยาศาสตร์
	9.ครูมีความ	30. มีความรู้ ความสามารถในการศึกษารายกรณีเกี่ยวกับผู้เรียน ได้

	สามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	31. มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการสอน และพัฒนาสื่อ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน
การพัฒนาผู้เรียน 6 มาตรฐาน 20 ตัวชี้วัด	1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	1. มีวินัย และมีความรับผิดชอบ
		2. มีความประหยัด
		3. มีเมตตากรุณา และเสียสละเพื่อส่วนรวม
2. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์สังเคราะห์ และการเขียน	4. มีความซื่อสัตย์ซื่อสัตย์สุจริต	5. ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์
	6. ผู้เรียนมีทักษะในการคิดสังเคราะห์	6. ผู้เรียนมีทักษะในการคิดสังเคราะห์
3. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรในรายวิชาที่รับผิดชอบ	7. ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน	8. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ หรือภาษาไทย / วิทยาศาสตร์ / สังคมศึกษา 3.0 หรือ พหุนามัย / ศิลปะ / การงานอาชีพและเทคโนโลยี 3.5
		9. มีผลการเรียนรวบยอดระดับชาติ (NT) ในรายวิชาที่ทำการสอน ไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติของกลุ่มสาระและช่วงชั้นที่รับผิดชอบ
การพัฒนาผู้เรียน 6 มาตรฐาน 20 ตัวชี้วัด	4. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้	10. ผู้เรียนมีความสนใจ ใฝ่รู้ และเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ
		11. ผู้เรียนรักการอ่านสามารถหาความรู้จากห้องสมุดทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
		12. ผู้เรียนสามารถนำเสนอโครงการได้อย่างน้อย 2 เรื่อง / คน หรือกลุ่ม / ปี
		13. ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข
5. ผู้เรียนมีทักษะและรักการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่สุจริต	14. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน	15. ผู้เรียนมีลักษณะนิสัยรักการทำงาน
	16. ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่สุจริต	17. ผู้เรียนมีสุขภาพกายที่แข็งแรง
6. ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีปลอดจากสิ่งเสพติด	17. ผู้เรียนมีสุขภาพกายที่แข็งแรง	18. ผู้เรียนมีอารมณ์ที่แจ่มใสเบิกบานอยู่เสมอ
		19. ผู้เรียนเว้นจากอบายมุข
		20. ผู้เรียนปลอดสารเสพติดที่กฎหมายกำหนด

9. แนวปฏิบัติ ในการประเมินได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

9.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานในกรณีใดๆก็ตาม ผู้ถูกประเมินจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินแต่ละตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติตนเสียก่อน ถ้าผ่านเกณฑ์ในองค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติตนแล้ว จึงให้ประเมินในองค์ประกอบที่ 2 และ 3 การปฏิบัติงาน และการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

ในกรณีที่เป็นการประเมินเพื่อความชอบประจำปี ถ้าผู้ถูกประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินในด้านการปฏิบัติตนแล้ว ให้ยุติการประเมินบุคคลนั้นไว้แต่เพียงเท่านั้น และให้สรุปผลการประเมินว่า “บุคคลผู้นั้นไม่ผ่านการประเมิน” แต่ถ้าเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาให้ทำการประเมินตามปกติ

9.2 การให้นำหนักในด้านการปฏิบัติงาน หรือด้านพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดเป็นนโยบายเป็นปีๆไปโดยค้นหา จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา เมื่อพบแล้วก็ให้พัฒนาจุดอ่อนที่ค้นพบนั้น ซึ่งทำได้โดยการกำหนดน้ำหนักจุดอ่อนให้มากกว่าน้ำหนักตัวอื่นๆ เช่น ต้องการงานวิจัยในชั้นเรียนที่เน้นการอ่านคิดวิเคราะห์ และการเขียน ก็ให้นำหนักงานด้านนี้เป็นกรณีพิเศษ

9.3 การประเมินเพื่อการพัฒนางาน จะใช้คะแนนเฉลี่ย เป็นตัวตัดสิน หรือพิจารณาเกณฑ์การตัดสินในแต่ละตัวชี้วัดอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ ว่าทุกคนสามารถผ่านเกณฑ์การประเมินขั้นต้นที่ 3.5 หรือยัง ถ้าผ่านเกณฑ์ระดับ 3.5 ทุกตัวชี้วัดแล้ว ให้พัฒนางานเข้าสู่เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับ 4-5 ทุกตัวชี้วัดต่อไป ดังนี้เป็นต้น.

9.4 ระยะเวลาการประเมินที่เหมาะสม ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 ครั้ง ดังนี้ ประเมินครั้งแรกเมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 1 ประเมินระหว่างวันที่ 1-10 ตุลาคมของทุกปี ประเมินครั้งที่ 2 เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 2 หรือดำเนินการประเมินระหว่างวันที่ 20-31 มีนาคมของทุกปี เนื่องจากช่วงเวลาดังกล่าวนี้ครูสามารถสรุปผลงานได้ครบทุกรายการ

แบบประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติตน 24 ตัวชี้วัด

รายการประเมินตามตัวชี้วัดที่	ผลการประเมินครั้งที่		
	1	2	3
<p>1. สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เข้าร่วมการรณรงค์ในการเลือกตั้งทุกระดับ - มีส่วนร่วม โดยเป็นเจ้าหน้าที่จัดการเลือกตั้งทุกระดับ - มีการจัดโครงการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน - มีการอบรมนักเรียนหน้าเสาธงเรื่องประชาธิปไตยอยู่เสมอ - สอดแทรกในการสอนเรื่องประชาธิปไตยในบทเรียนเสมอ - ขอมรับฟังเสียงส่วนมากและปฏิบัติตาม <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) ภาพถ่ายการรณรงค์เลือกตั้ง (2) ภาพถ่ายกิจกรรม (3) คำสั่งเป็นเจ้าหน้าที่เลือกตั้ง (4) สมุดบันทึกเวรประจำวัน (5) รายงานโครงการส่งเสริมประชาธิปไตย</p>			
<p>2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ - รักษาผลประโยชน์ของโรงเรียน - ไม่ยกยอกเอาทรัพย์สินสมบัติของโรงเรียนมาเป็นของตน - ไม่เคยถูกสอบสวนทางวินัยเกี่ยวกับการทุจริต - ได้รับความไว้วางใจจากผู้เกี่ยวข้อง <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			

หลักฐานอ้างอิง (1) หลักฐานเกี่ยวกับการจัดซื้อ (2) หลักฐานเกี่ยวกับการจัดจ้าง (3) อื่นๆ (ระบุ).....			
<p>3. ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐ</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของทางราชการ - มีการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของโรงเรียน - มีการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ - มีการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี - มีการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
หลักฐานอ้างอิง (1) ไม่เคยขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาสั่งโดยชอบ (2) ไม่เคยถูกสอบสวนทางวินัย			
<p>4. ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบ เป็นลายลักษณ์อักษรและ - มีการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยวาจา - มีการปฏิบัติตามธรรมเนียมของทางราชการ - ไม่มีประวัติเกี่ยวกับการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
หลักฐานอ้างอิง (1) ภาพถ่ายกิจกรรม (2) สมุดคำสั่ง 3) เกียรติบัตร (4) อื่นๆ (ระบุ).....			

<p>5.ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการและผู้เรียน</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มาปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลาทำการ - กลับบ้านหลังเวลาทำการ - มีการปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุดราชการ - มีการนัดสอนซ่อมเสริมนักเรียนในวันหยุด - ไม่เคยขอเงินค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลา <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) สมุดลงเวลามาทำการ (2) สมุดลงเวลานอก (3) สมุดสอนเสริมนักเรียน(4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>6. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สังคม สุภาพเรียบร้อยและรักษาความสามัคคี</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ - เป็นคนสุภาพเรียบร้อยเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ได้ - พูดแต่คำที่สุภาพ - เว้นจากการพูดต่อเสียด ยุแหยงให้แตกสามัคคี - รู้รักสามัคคีในหมู่คณะ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) ภาพถ่ายกิจกรรม (2) หนังสือยกย่องชมเชย (3) เกียรติบัตร (4) อื่นๆ (ระบุ)..</p>			

<p>7. ไม่กลั่นแกล้งกล่าวหา ร้องเรียน ผู้อื่น โดยปราศจากความเป็นจริง</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เคยมีประวัติในการกล่าวหานักเรียน - ไม่เคยมีประวัติในการกล่าวหาเพื่อนร่วมงาน - ไม่เคยมีประวัติในการกลั่นแกล้งนักเรียน - ไม่เคยมีประวัติในการกลั่นแกล้งนักเรียน - ไม่เคยร้องเรียนเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) สมุดประวัติและ ก.พ. 7 (2) หนังสือขกของชมเชย (3) เกียรติบัตร (4) อื่นๆ (ระบุ)..</p>			
<p>8. ไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เคยมีประวัติในการหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ - ไม่เคยมีประวัติในการให้ผู้อื่นหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ - ไม่เคยมีประวัติถูกสอบสวนเกี่ยวกับการหาประโยชน์ - ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา - ไม่เคยถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง อ้างอิง (1) สมุดประวัติและ ก.พ. 7 (2) หนังสือขกของชมเชย (3) เกียรติบัตร (4) อื่นๆ (ระบุ)</p>			

<p>9. ไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น โดยมีขอบ</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เคยมีประวัติในการลอกผลงานคนอื่น โดยมีขอบ - ไม่เคยมีประวัติในการเขียนแบบผลงานคนอื่น โดยมีขอบ - ไม่เคยมีประวัติถูกสอบสวนเกี่ยวกับการลอกผลงานคนอื่น - ผลงานทางวิชาการที่น่าเสนองจะต้องมีอ้างอิงทุกครั้ง - ไม่เคยถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดลิขสิทธิ์ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) สมุดประวัติและ ก.พ. 7 (2) หนังสือยกย่องชมเชย (3) เกียรติบัตร (4) ผลงานทางวิชาการ</p>			
<p>10. ไม่เป็นกรรมการหรือกรรมการผู้จัดการบริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนจำกัด</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เคยมีประวัติในการเป็นผู้จัดการบริษัทจำกัด - ไม่เคยมีประวัติในการเป็นกรรมการบริษัทจำกัด - ไม่เคยมีประวัติถูกสอบสวนเกี่ยวกับการเป็นกรรมการบริษัท - ไม่เคยถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการเป็นผู้จัดการ / กรรมการบริษัท - ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ปกติ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง อ้างอิง (1) สมุดประวัติและ ก.พ. 7 (2) หนังสือยกย่องชมเชย (3) เกียรติบัตร (4) อื่นๆ (ระบุ)</p>			

<p>11 วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เคยมีประวัติในการเป็นสมาชิกพรรคการเมือง - ไม่เคยมีประวัติในการเข้าร่วมกิจกรรมของพรรคการเมือง - ไม่เคยถูกสอบสวนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นคุณแก่พรรคการเมือง - ไม่เคยถูกสอบสวนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นโทษแก่พรรคการเมือง - ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ปกติ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) สมุดประวัติและ ก.พ. 7 (2) หนังสือยกย่องชมเชย (3) เกียรติบัตร (4) อื่นๆ (ระบุ)</p>			
<p>12 รักษาเกียรติยศชื่อเสียง ไม่กระทำการใดๆอันได้ชื่อว่าประพฤติก้าว</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - รักษาเกียรติยศ ชื่อเสียง ของความเป็นครู - ไม่เคยมีหนี้สินส่วนตัว - ไม่เคยถูกสอบสวนทางวินัยเกี่ยวกับการเป็นผู้บังคับผู้สมรสผู้อื่น - ไม่เคยดื่มสุราจนครองสติไม่ได้ - ไม่เคยถูกลงโทษ หรือ ผู้ปกครองนักเรียน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) สมุดประวัติและ ก.พ. 7 (2) หนังสือยกย่องชมเชย (3) เกียรติบัตร (4) อื่นๆ (ระบุ)</p>			

<p>13. ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริจาคทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อกิจการสาธารณะอยู่เสมอ - เข้าร่วมพัฒนางานโยธาของชุมชนหรือโรงเรียนเป็นนิจ - เข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์ป่าชุมชน หรือแหล่งน้ำ - กระทำตนเป็นเป็นตัวอย่างในการใช้น้ำและไฟฟ้า - อบรม กำกับ ติดตามนักเรียนในการประหยัดน้ำและไฟฟ้า <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) สมุดขบถนักเรียน (2) หนังสือขบถของชมเชย (3) เกียรติบัตร 4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>14 รักเมตตาศิษย์ เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้เรียนโดยเสมอหน้ากัน</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - รักและมีการเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างเสมอหน้ากัน - รักและช่วยนักเรียนที่มีปัญหาทุกคนอย่างเสมอหน้ากัน - ยกย่องนักเรียนที่สมควรยกย่องในสถานที่และโอกาสอันสมควร - ดักเตือนนักเรียนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนแบบตัวต่อตัว - ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจนักเรียนทุกคนอย่างเสมอหน้ากัน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) สมุดแนะแนว (2) รายงานการช่วยเหลือนักเรียน (3) เกียรติบัตร (4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			

<p>15.อบรมสั่งสอนฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ทักษะนิสัยให้เกิดแก่ศิษย์ เต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการอบรมสั่งสอนฝึกฝนนักเรียนเต็มเวลา - มีการอบรมสั่งสอนฝึกฝนนักเรียนเต็มหลักสูตร - มีการอบรมสั่งสอนฝึกฝนนักเรียนเต็มความสามารถ - มีการอบรมสั่งสอนฝึกฝนนักเรียนจากจิตสำนึกด้วยความเต็มใจ - มีการอบรมสั่งสอนฝึกฝนนักเรียนด้วยความบริสุทธิ์ใจ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) สมุดเนาะแนว (2) แผนการสอนรายวิชา (3) สมุดอบรมนักเรียน (4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>16 ประพฤติ ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจาและจิตใจ.</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทั้งในเวลาปฏิบัติราชการและนอกเวลา - พุดจาด้วยคำที่สุภาพเรียบร้อย - ปฏิบัติตนและวางตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี - มีการแสดงกิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน - ปฏิบัติต่อศิษย์ทุกคนด้วยความเมตตา <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) หนังสือของชมเชย (2) เกียรติบัตร (3) สมุดอบรมนักเรียน (4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			

<p>17. ไม่กระทำให้เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยกย่องนักเรียนที่สมควรยกย่องในสถานที่และโอกาสอันสมควร - คัดเตือนนักเรียนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนแบบส่วนตัว - มีการให้รางวัลแก่นักเรียนผู้กระทำความดี - มีการลงโทษนักเรียนผู้สมควรได้รับโทษสมควรแก่เหตุ - ทำหนังสือแจ้งผู้ปกครองเกี่ยวพฤติกรรมนักเรียนทุกภาคเรียน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง อ้างอิง (1) หนังสือยกย่องชมเชย (2) เกียรติบัตร (3) สมุดอบรมนักเรียน (4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>18. ไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ปกติและไม่ให้ศิษย์กระทำการใดอันเป็นการหาประโยชน์ให้กับตนเอง</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เรียกเก็บเงินจากนักเรียนในการสอนซ่อมเสริม - ไม่เรียกเก็บเงินจากนักเรียนในการสอนพิเศษทบทวนบทเรียน - ไม่ให้บุคคลอื่นหาประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน - ไม่ให้ศิษย์กระทำการใดอันเป็นการหาประโยชน์ให้กับตนเอง - ปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ตามปกติ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) หนังสือยกย่องชมเชย (2) บันทึกการสอนเสริม (3) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			

<p>19.พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ วิชาการเศรษฐกิจ สังคม การเมือง</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขออนุญาตศึกษาต่อในประเทศในวันหยุด - ผ่านการศึกษาดูงานใน หรือต่างประเทศอย่างน้อย 36 ชม./ปี - ผ่านการอบรม / สัมมนาอย่างน้อย 36 ชั่วโมง/ปี - มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 1 ชิ้นงาน/ปี - ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาจิตอย่างน้อย 3 วัน /ปี <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) หนังสือขออนุญาตลาศึกษาต่อ (2) หนังสือขออนุญาตไปพัฒนาตนเอง (3) วุฒิบัตร</p>			
<p>20. ครูที่ช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ช่วยเหลือเพื่อนครูในรูปแบบการบอกบุญอยู่เสมอ - ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในลักษณะส่วนตัว - ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในรูปการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน - อุทิศเวลาให้กับงานชุมชนสัมพันธ์ - ช่วยงานผู้ปกครองนักเรียนในเทศกาล และบุญประเพณี <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) บันทึกการบริจาค (2) การออกงานชุมชนสัมพันธ์ (3) เกียรติบัตร (4) อื่นๆ (ระบุ)...</p>			

<p>21. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้ที่อนุรักษ์ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - อนุรักษ์และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับชาสมุนไพร - อนุรักษ์และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับปรัชญาสุภาษิต - อนุรักษ์และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับคนตรีพื้นบ้าน - อนุรักษ์และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับงานจักสาน - อนุรักษ์และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับถักทอ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) รายงานการค้นคว้าสมุนไพร (2) รายงานการค้นคว้าคนตรีพื้นบ้าน (3) รายงานการค้นคว้าสุภาษิตพื้นบ้าน</p>			
<p>22. มีการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการจราจร - ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับทะเบียนราษฎร์ - ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับบัตรประจำตัวประชาชน - อบรมนักเรียนเกี่ยวกับกฎหมายน่ารู้อยู่เสมอ - ปฏิบัติตนตามกฎหมายเป็นตัวอย่างแก่นักเรียน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) ใบขับขี่ (2) สำเนาทะเบียนบ้าน (3) บัตรประจำตัวประชาชน (4) บันทึกการอบรมนักเรียน</p>			

<p>23. มีการปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการ</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตนตามระเบียบการลาของข้าราชการ - ปฏิบัติตนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ - มีการลาไม่เกิน 6 ครั้งในรอบครึ่งปี (ต.ค. มี.ค. / เม.ย.- ก.ย.) - มีวันลาไม่เกิน 22 วัน ในรอบครึ่งปี (ต.ค. มี.ค. / เม.ย.- ก.ย.) - ปฏิบัติตนตามระเบียบของทางราชการถือเป็นตัวอย่างได้ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) ทะเบียนคุมวันลา (2) รายงานการจัดซื้อจัดจ้าง (3) เกียรติบัตร (4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>24 มีการปฏิบัติตนตามระเบียบของโรงเรียน.</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตนตามระเบียบโรงเรียนว่าด้วยการวัดผลประเมินผล - ปฏิบัติตามข้อตกลงว่าการแต่งกายมาปฏิบัติราชการ - ปฏิบัติตามมติที่ประชุมของคณะครู - ปฏิบัติตามนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน - ปฏิบัติตนตามระเบียบและข้อตกลงของโรงเรียนเป็นตัวอย่าง <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) แบบ ป.พ. 5 (2) แบบ ป.พ. 6 (3) เกียรติบัตร (4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			

สรุปผลการประเมินในองค์ประกอบที่ 1

รวม / เฉลี่ย คะแนนที่ได้.....

ผ่าน

ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงาน 31 ตัวชี้วัด

<p>1. จำนวนจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนต่อสัปดาห์</p> <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ทำการสอนต่ำกว่า 15 ชั่วโมง / สัปดาห์</p> <p>ระดับ 2 ทำการสอน 15 ชั่วโมง / สัปดาห์</p> <p>ระดับ 3 ทำการสอน 16-18 ชั่วโมง / สัปดาห์</p> <p>ระดับ 4 ทำการสอน 19-21 ชั่วโมง / สัปดาห์</p> <p>ระดับ 5 ทำการสอนตั้งแต่ 22 ชั่วโมงขึ้นไป / สัปดาห์</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) แผนการสอน (2) ตารางสอน (3) คำสั่งมอบหมายการทำงาน (4) อื่นๆ (ระบุ)..</p>			
<p>2. จำนวนชั้นเรียน และนักเรียนที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 เป็นครูประจำชั้น / สอน 1 ชั้นเรียน มีนักเรียนต่ำกว่า 10 คน</p> <p>ระดับ 2 เป็นครูประจำชั้น / สอน 1 ชั้นเรียน มีนักเรียน 10-15 คน</p> <p>ระดับ 3 เป็นครูประจำชั้น / สอน 1 ชั้นเรียน มีนักเรียน 16-30 คน</p> <p>ระดับ 4 เป็นครูพิเศษ / สอนรายวิชามากกว่า 1 ชั้นเรียน มีนักเรียนตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป</p> <p>ระดับ 5 เป็นครูประจำชั้น / สอนรายวิชามากกว่า 1 ชั้นเรียน มีนักเรียนมากกว่า 50 คน</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) แผนการสอน (2) ตารางสอน (3) คำสั่งมอบหมายการทำงาน (4) บัญชีจัดชั้นเรียน</p>			
<p>3. จำนวนกิจกรรมและชั้นเรียนที่รับผิดชอบ</p> <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ทำการสอน 1 กิจกรรม และ 1 ชั้นเรียน</p> <p>ระดับ 2 ทำการสอน 2 กิจกรรม และ 1 ชั้นเรียน</p> <p>ระดับ 3 ทำการสอนมากกว่า 1 กิจกรรม และ 1 ชั้นเรียน</p> <p>ระดับ 4 ทำการสอนมากกว่า 1 กิจกรรม และ 2 ชั้นเรียน</p> <p>ระดับ 5 ทำการสอนมากกว่า 1 กิจกรรม และมากกว่า 2 ชั้นเรียน</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) แผนการสอน (2) ตารางสอน (3) คำสั่งมอบหมายการทำงาน (4) บัญชีจัดชั้นเรียน</p>			

<p>4. ครุมีความรู้ความสามารถในการจัดทำงานธุรการประจำชั้น งานธุรการจำเป็นที่จะต้องทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แบบแสดงผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ปพ.4) - เอกสารรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รายบุคคล (ปพ.6) - เอกสารระเบียบสะสม (ปพ.8) - สมุดบันทึกผลการเรียนรู้ (ปพ.9) - บัตรสุขภาพประจำตัวนักเรียน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) แบบ ปพ. 4-9 (2) บัตรสุขภาพ (3) คำสั่งมอบหมายการงาน (4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>5.ครุมีความรู้ความสามารถในการจัดทำงานธุรการในรายวิชา หรือ กลุ่มสาระที่รับผิดชอบ งานธุรการจำเป็นที่จะต้องทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ปพ.5) - แบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ - แบบประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และการเขียน - แบบประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) แบบ ปพ. 5 (2) แบบประเมินคุณลักษณะ (3) แบบประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์</p>			

<p>6. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดทำงานธุรการที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>งานธุรการที่ได้รับมอบหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรับ / ส่ง หนังสือราชการ - การเก็บรักษาหนังสือราชการ - บันทึกเสนอผู้บริหารสถานศึกษาและเวียนหนังสือราชการ - ร่างโต้ตอบหนังสือราชการ - จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานธุรการประจำปี <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) การรับ / ส่ง (2) การเก็บ (3) บันทึกเสนอและเวียน (4) ร่างโต้ตอบหนังสือ</p>			
<p>7. ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร</p> <p>เอกสารจำเป็นที่จะต้องมี</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา - เอกสารการพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ - เอกสารการพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรท้องถิ่นที่รับผิดชอบ - เอกสารการวิเคราะห์หลักสูตรในรายวิชาที่รับผิดชอบ - เอกสารประเมินการใช้หลักสูตร <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา (2) เอกสารหลักสูตรกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ (3) หลักสูตรท้องถิ่นที่รับผิดชอบ (4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			

<p>8.ครุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เรียน</p> <p>เอกสารจำเป็นที่จะต้องมี</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารการวิเคราะห์ผู้เรียน - เอกสารรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ปพ.5) - แบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ - แบบประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และการเขียน - แบบประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) แบบ ปพ. 5 (2) แบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์(3)แบบประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และการเขียน (4) อื่นๆ ระบุ.....</p>			
<p>9.ครุมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการสอน</p> <p>งานเอกสารจำเป็นที่จะต้องทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การวิเคราะห์หลักสูตร ในรายวิชาที่รับผิดชอบ - การจัดทำกำหนดการสอน - ออกแบบกิจกรรมการสอน ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ / เนื้อหา - ออกแบบสื่อ ได้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ / เนื้อหาสาระ - ออกแบบการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) การวิเคราะห์หลักสูตร (2) การจัดทำกำหนดการสอน (3) การออกแบบกิจกรรม (4) การออกแบบสื่อการสอน (5) การออกแบบการวัดผลประเมินผล</p>			

<p>10. ครูมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล งานเอกสารจำเป็นที่จะต้องทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์หลักสูตร ในรายวิชาที่รับผิดชอบ - กำหนดสัดส่วนเนื้อหาในหลักสูตรที่จะต้องออกข้อสอบ - ออกข้อทดสอบและตรวจสอบคุณภาพข้อสอบ - ดำเนินการวัดผลประเมินผลสอดคล้องกับกิจกรรม และเนื้อหา - จัดทำเอกสารการวัดผลประเมินผลรายชั้นที่ทำการสอน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) หลักฐานการวิเคราะห์หลักสูตร (2) หลักฐานการตรวจสอบคุณภาพข้อสอบ (3) แบบเก็บข้อมูลระหว่างเรียนรายวิชาและรายชั้น (4) แบบ ปท. 5-6</p>			
<p>11. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามโครงการ เอกสารจำเป็นที่ต้องมี</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำเนาคำสั่งมอบหมายการงาน - เอกสาร โครงการที่ได้รับมอบหมาย - กิจกรรมที่ได้ดำเนินงานตามโครงการ - รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ - รายงานการประเมินโครงการ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) สำเนาคำสั่งของสถานศึกษา (2) เอกสารโครงการ (3) แบบรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ (4) แบบประเมินโครงการ</p>			

<p>12.มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาการ</p> <p>เอกสารจำเป็นที่จะต้องทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารวิชาการ (ปฏิทินการปฏิบัติงานวิชาการตลอดปี) - การจัดทำตารางสอนรายชั้น / รายปีหรือรายภาคการศึกษา - การกำหนดการวัดผลกลางภาค ปลายภาค และปลายปี - การรายงานผลการสอบรายภาค และรายปีการศึกษา - การเก็บรักษาเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) เอกสารวิชาการ (2) ตารางสอนรวม / ตารางสอนรายชั้น / รายบุคคล (3) ตารางสอบกลางภาค ปลายภาค ปลายปี (3) ตารางสอบกลางภาค ปลายภาค ปลายปี (5) รายงานผลการสอบ</p>			
<p>13.มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานงบประมาณ</p> <p>งานเอกสารจำเป็นที่จะต้องทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคำของบประมาณประจำปีของโรงเรียน / กลุ่มสาระ - จัดทำโครงการเพื่อรองรับงบประมาณตามที่ขอ - จัดหาเอกสารและแบบพิมพ์เกี่ยวกับระบบบัญชีการเงิน - จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจัดซื้อ / จัดจ้างของโรงเรียนหรือของ กลุ่มสาระที่รับผิดชอบ - จัดทำระบบบัญชีการเงินของโรงเรียนหรือของกลุ่มสาระ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) แบบคำของบประมาณ (2) เอกสารโครงการที่รองรับงบประมาณ (3) เอกสารระบบบัญชีที่เป็นปัจจุบัน (4) เอกสารการจัดซื้อ / จัดจ้าง (5) สำเนาสมุดคำสั่ง</p>			

<p>14.มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกิจกรรมนักเรียน</p> <p>งานเอกสารจำเป็นที่จะต้องทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการกิจกรรมนักเรียนที่รับผิดชอบ - บันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมนักเรียนของโรงเรียน - บันทึกการเฝ้าการระวังทัศนคติของนักเรียนที่รับผิดชอบ - บันทึกการเฝ้าการระวังสารเสพติดของนักเรียนที่รับผิดชอบ - จัดทำรายงานการปฏิบัติงานกิจกรรมนักเรียน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) เอกสารโครงการ (2) บันทึกการเข้าร่วมกิจกรรม (3) สมุดบันทึกสุขภาพนักเรียน (4) แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (5) ภาพกิจกรรม</p>			
<p>15.มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์</p> <p>งานเอกสารจำเป็นที่จะต้องทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สมุดเยี่ยมผู้ปกครอง - สมุดบันทึกเหตุการณ์ หรือบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน - แจงผลการเข้าเรียนตามเวลาของนักเรียนรายคนต่อผู้ปกครอง - แจงผลการเรียนรายภาค / ปลายปี รายคนต่อผู้ปกครอง - แผ่นพับรายงานความเคลื่อนไหวของโรงเรียน หรือกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) สมุดเยี่ยมผู้ปกครอง (2) บันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน (3) แบบ ปพ. 6 (4) แผ่นพับ (5) ภาพถ่ายกิจกรรม</p>			

<p>16.ครุมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ต่อผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน</p> <p>เอกสารและพฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารวิเคราะห์ผู้เรียนที่รับผิดชอบรายบุคคล - จัดหาทุนการศึกษาให้แก่นักเรียนที่เรียนดี - ฝึกอาชีพให้แก่นักเรียนที่เรียนช้า - ดำรงและให้ความช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาการสอนทุกครั้ง - ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลหรือเกียรติบัตรแก่ผู้เรียนที่ทำความดี <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทั้งหมด</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) แบบวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล (2) สมุดคู่มือฝากทุนการศึกษาของธนาคาร (3) โครงการฝึกฝนอาชีพ และ ผลงาน(4) เกียรติบัตร (5) สมุดบันทึกการช่วยเหลือนักเรียน</p>			
<p>17. ครุมีมนุษยสัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพครู</p> <p>เอกสารและพฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีลักษณะนิสัยที่เปิดเผยมองง่าย ติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่นดี - เป็นผู้ที่มีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นเสมอ - เป็นผู้ที่มีค่านิยมแบบประชาธิปไตย - ฝึกสอนศิษย์เต็มตามเวลา เต็มตามหลักสูตรด้วยความเต็มใจ - มีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันตลอดเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) ผู้บริหารสถานศึกษา (2) เพื่อนครู (3) นักเรียนในชั้นที่ทำการสอน (4) ผู้ปกครองนักเรียน (5) เกียรติบัตร หรือ วุฒิบัตร</p>			

<p>18. ครูมีความรับผิดชอบข้อสัคย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน</p> <p>เอกสารและพฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติงานตามคำสั่งได้บรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา - เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นที่ยอมรับของทุกคนทั่วไปได้ - มาปฏิบัติงานก่อนเวลาและกลับบ้านหลังเวลาทำการอยู่เสมอ - เข้าสอนและยุติการสอนตรงตามเวลาอยู่เสมอ - สอนเต็มตามเวลาเต็มตามหลักสูตรและจัดสอนเสริมนักเรียนที่มีปัญหาอยู่เสมอ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (2) ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง</p> <p>(3) สมุดลงเวลาปฏิบัติราชการ (4) ตารางสอนและเพื่อนครู (5) สมุดบันทึกการสอนเสริม</p>			
<p>19.ครูมีการวางตนที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความประพฤติ และบุคลิกภาพ</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - วางตนในที่สาธารณะ ได้อย่างสง่างามสมกับที่ได้เป็นครู - วางตนให้เป็นที่รักและเคารพของนักเรียน ในขณะที่ทำการสอน - ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีงามในที่สาธารณะ - แต่งกายสุภาพเรียบร้อยถูกกาลเทศะ - พุดจาด้วยคำที่สุภาพกับคนทั่วไป <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) คณะกรรมการสถานศึกษา (2) ผู้ปกครองนักเรียน (3) ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู อาจารย์</p> <p>(4) นักเรียนที่รับผิดชอบ (5) ภาพกิจกรรม</p>			

<p>20. ครูรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป้าหมายของหลักสูตร</p> <p>เอกสารที่จำเป็นจะต้องจัดทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารวิเคราะห์หลักสูตรกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ - เอกสารมาตรฐานผู้เรียนตามหลักสูตรกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ - แบบบันทึกสมรรถภาพทางร่างกายของนักเรียนรายบุคคล - แบบบันทึกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนรายบุคคล - แบบบันทึกการทำงานร่วมกับผู้อื่นของนักเรียนรายบุคคล <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) แบบวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล (2) สมุดคู่มือฝากทุนการศึกษา (3) โครงการฝึกฝนอาชีพ และ ผลงาน (4) เกียรติบัตร (5) สมุดบันทึกการช่วยเหลือนักเรียน</p>			
<p>21. ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>เอกสารและพฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารวิเคราะห์หลักสูตร ในรายวิชาที่รับผิดชอบ - จัดทำกำหนดการสอนรายภาค / รายปีการศึกษา - วางแผนการสอนตามคู่มือครูหรือตามแนวทาง ส จิ ฎ ลี - ออกแบบสื่อโดยใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย - ออกแบบกิจกรรมเน้นผู้เรียนฝึกคิดฝึกทำ ฝึกแก้ปัญหาด้วยตนเอง <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) เอกสารวิเคราะห์หลักสูตร (2) กำหนดการสอน (3) แผนการสอน (4) บันทึกขออนุญาตศึกษานอกสถานที่ (5) โครงการงาน</p>			

<p>22.ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือตามคู่มือครูในรายวิชาที่รับผิดชอบ เอกสารและพฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการสอนตามแผนการสอน และกำหนดการสอน - จัดกิจกรรมการสอนตามแผนหรือตามแนวทาง สุ จี ปุ ลิ - ใช้สื่อการสอนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน - ใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกสถานศึกษา - เน้นผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ ฝึกแก้ปัญหาด้วยตนเอง <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) แผนการสอน (2) นักเรียน (3) บันทึกขออนุญาตศึกษานอกสถานที่ (4) โครงการ</p>			
<p>23.ครูมีความรู้ความสามารถในการออกแบบการสอน ออกแบบสื่อ ออกแบบ การวัดผล ประเมินผลได้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และชุมชน</p> <p>เอกสารและพฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ออกแบบการสอนได้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน - ออกแบบกิจกรรมได้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน - ออกแบบสื่อการสอนได้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน / ชุมชน - ออกแบบแหล่งเรียนรู้ได้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน / ชุมชน - ออกแบบการวัดผลประเมินผลได้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) แผนการสอน (2) ผลงานของนักเรียน (3) สื่อการเรียนการสอน (4) แหล่งเรียนรู้ (5) เครื่องมือวัดผลประเมินผล</p>			

<p>24. ครูมีความสามารถในการนำผลการประเมินมาปรับปรุงวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.</p> <p>เอกสาร และ พหุติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แบบทดสอบวัดความรู้พื้นฐานก่อนเรียน – หลังเรียนรายบท - แบบทดสอบผลการเรียนระหว่างเรียน - รายงานการวิจัยในชั้นเรียน - นวัตกรรมแก้ปัญหาการเรียนการสอน - รายงานการใช้นวัตกรรมแก้ปัญหา <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีความรู้ความสามารถการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) แบบทดสอบก่อนเรียน - หลังเรียน(2) แบบทดสอบผลการเรียนระหว่างเรียน (3) รายงานการวิจัยในชั้นเรียน (4) นวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา (5) รายงานการใช้นวัตกรรม</p>			
<p>25. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ เอกสารที่จำเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา (ฉบับแรก) - เอกสารหลักสูตรกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ - รายงานการให้หลักสูตรสถานศึกษา - หลักสูตรสถานศึกษาฉบับปรับปรุง ฉบับที่ 1 - หลักสูตรสถานศึกษาฉบับปรับปรุง ฉบับที่ 2 (ถ้ามี) <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา</p>			
<p>หลักฐานอ้างอิง (1) หลักสูตรสถานศึกษา ฉบับแรก (2) หลักสูตรสถานศึกษาฉบับปรับปรุง ฉบับที่ 1 (3) หลักสูตรสถานศึกษาฉบับปรับปรุง ฉบับที่ 2 (4) เอกสารหลักสูตรกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ</p>			

<p>26. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ เอกสารที่จำเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรท้องถิ่น ฉบับที่ 1 เรื่อง - รายงานการใช้หลักสูตรท้องถิ่นฉบับที่ 1 เรื่อง - หลักสูตรท้องถิ่น ฉบับที่ 2 เรื่อง - รายงานการใช้หลักสูตรท้องถิ่นฉบับที่ 2 เรื่อง - หลักสูตรท้องถิ่นฉบับปรับปรุง ฉบับที่ 1 เรื่อง <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) เอกสารหลักสูตรท้องถิ่น (2) หลักสูตรท้องถิ่นฉบับปรับปรุง (3) รายงานการใช้หลักสูตรท้องถิ่น (4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>27. ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้ ข่าวสารจากแหล่งต่างๆเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน เอกสารและพฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการสอนอยู่เสมอ - ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น - ศึกษาค้นคว้าจากเครือข่าย Internet เกี่ยวกับการเรียนการสอน - ศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัย วารสารทางการศึกษาอยู่เสมอ - นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) วุฒิบัตร หรือเกียรติบัตร (2) ประกาศนียบัตร / ปริญญาบัตร (3) นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น</p>			

<p>28. ครูมีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เอกสารที่จำเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - รายงานการวิจัยในชั้นเรียน - รายงานการประเมินโครงการ - รายงานการใช้นวัตกรรม - รายงานการใช้หลักสูตรท้องถิ่น - นวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) รายงานการวิจัย (2) รายงานการประเมินโครงการ (3) รายงานการใช้หลักสูตรท้องถิ่น (4) รายงานการใช้นวัตกรรม</p>			
<p>29. ครูครุมีความรู้ความสามารถในกระบวนการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถกำหนดปัญหาหรือสามารถระบุปัญหาที่พบได้ - สามารถตั้งสมมติฐานในการแก้ปัญหาได้ - สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้ - สามารถวิเคราะห์ข้อมูล / ค้นหาสิ่งที่ต้องการทราบได้ - สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) นักเรียน (2) เพื่อนครู (3) ผู้บริหารสถานศึกษา (4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			

<p>30. ครุมีความรู้ ความสามารถในการศึกษารายกรณีเกี่ยวกับผู้เรียนได้</p> <p>เอกสารและพฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แบบบันทึกการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล - ระบุปัญหาของนักเรียนที่รับผิดชอบแต่ละคนได้ - ระบุแนวทางแก้ปัญหาของนักเรียนที่รับผิดชอบรายบุคคลได้ - ดำเนินการแก้ปัญหาของนักเรียนบางคนที่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาตามลำพังได้ - รายงานการศึกษารายกรณีของนักเรียนที่รับผิดชอบคนใดคนหนึ่ง <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครุผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครุผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครุผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครุผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครุผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) แบบบันทึกการวิเคราะห์ผู้เรียน (2) สมุดบันทึกการแก้ปัญหาของนักเรียน (3) รายงานการศึกษารายกรณี (4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>31. ครุมีความรู้ความสามารถในการออกแบบการสอนพัฒนาสื่อ เพื่อแก้ปัญหา / พัฒนาผู้เรียน</p> <p>เอกสารและพฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ออกแบบการสอนตามคู่มือครูหรือตามแนวทาง สุ จี ปุ ลิ ได้ - ออกแบบสื่อให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้ - สื่อที่ใช้ทุกครั้งเหมาะสมกับบทเรียนและธรรมชาติของรายวิชา - รายงานการใช้สื่อเพื่อแก้ปัญหการเรียนการสอน - นวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) แผนการสอน (2) สื่อการสอน (3) รายงานการวิจัย (4) รายงานการใช้นวัตกรรม</p>			

สรุปผลการประเมินในองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงาน

รวม / เฉลี่ย คะแนนที่ได้.....

ผ่าน

ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผู้เรียน

20 ตัวชี้วัด

<p>1. ผู้เรียนมีวินัย และมีความรับผิดชอบ.</p> <p>เอกสารและพฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนมาเรียนทันเวลา - ผู้เรียนปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน (การเข้าแถวเคารพธงชาติ การแต่งกาย การตัดผม การตัดเล็บ) - ผู้เรียนมีสัมมาคารวะ (รับส่งงาน เดินผ่านผู้ใหญ่) - ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ - การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนและเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) บัญชีเรียกชื่อ (2) สมุดบันทึกการส่งงาน (3) รายงานการตรวจความสะอาดของสถานักเรียน (4) แบบบันทึกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (5) แบบบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรม</p>			
<p>2. ผู้เรียนมีความประหยัด</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนประหยัดในการใช้น้ำและใช้ไฟ - ผู้เรียนรู้คุณค่าและประหยัดในการใช้วัสดุการศึกษา - ผู้เรียนเป็นสมาชิกกลุ่มออมเงินและฝากเงินออมเป็นประจำ - ผู้เรียนรู้คุณค่าและประหยัดในการใช้เสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย - ผู้เรียนรู้คุณค่าและประหยัดในการใช้จ่ายเงินในชีวิตประจำวัน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			

แหล่งข้อมูล (1) แบบบันทึกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (3) แบบบันทึกพฤติกรรมในแผนการสอน	(2) สมุดบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรม (4) แบบ ป.พ. 5
3. ผู้เรียนมีเมตตากรุณา และเสียสละเพื่อส่วนรวม. พฤติกรรมที่ปรากฏ <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนบริจาคทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อการสาธารณกุศลตามเทศกาล - ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนและชุมชน - ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม - ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของชั้นเรียนและโรงเรียน - ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวและชุมชน เกณฑ์การประเมิน <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา</p>	
แหล่งข้อมูล (1) สมุดบันทึกการบริจาคของนักเรียน (2) แบบบันทึกเหตุการณ์ กิจกรรม (4) แบบบันทึกคุณลักษณะอันพึงประสงค์	(3) สมุดบันทึกการเข้าร่วม (4) อื่นๆ (ระบุ).....
4. ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์ซื่อสัตย์สุจริต พฤติกรรมที่ปรากฏ <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนปฏิบัติตามระเบียบการสอบอย่างเคร่งครัด – - ทรัพย์สินของผู้เรียนในชั้น ไม่สูญหายหรือถูกลักขโมย - ผู้เรียนเข้าเรียนรายชั่วโมงและส่งงานตรงตามเวลานัดหมาย - ผู้เรียนไม่พูดปดต่อครูอาจารย์และเพื่อนๆ - ผู้เรียนที่รับผิดชอบไม่เคยมีประวัติในการลักเล็กขโมยน้อย หรือฉ้อโกง เกณฑ์การประเมิน <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>	
แหล่งข้อมูล (1) กรรมการควบคุมห้องสอบ (2) นักเรียนในชั้น (4) อื่นๆ (ระบุ).....	(3) ครูประจำชั้นที่เกี่ยวข้อง

<p>5. ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์</p> <p>เอกสารและพฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งของที่กำหนดให้ได้ - ผู้เรียนสามารถจัดลำดับข้อมูลได้ - ผู้เรียนสามารถเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างหมวดหมู่ได้ - ผู้เรียนสามารถหาค่าสถิติของข้อมูลได้ - ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์สาเหตุและผลของเหตุการณ์ใดๆได้ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) ข้อมูลที่กำหนดให้ (2) สถิติที่กำหนดให้ (3) เหตุการณ์ที่กำหนดให้ (4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>6. ผู้เรียนมีทักษะในการคิดสังเคราะห์</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถประกอบสิ่งของเครื่องใช้ที่แยกชิ้นส่วนไว้ได้ - ผู้เรียนสามารถจัดกลุ่มความคิดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ได้ - ผู้เรียนสามารถตรวจสอบความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ได้ - ผู้เรียนสามารถคิดเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ที่กำหนดให้ได้ - ผู้เรียนสามารถสรุปเหตุผลเชิงตรรกะและสร้างสิ่งใหม่ได้ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) สิ่งของเครื่องใช้แยกส่วนที่กำหนดให้ (2) กลุ่มความคิดและวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ (3) หลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ (4) แบบทดสอบความคิดเชื่อมโยงความสัมพันธ์</p>			

<p>7. ผู้เรียนมีทักษะในการเขียน</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถคัดตัวบรรจงเต็มบรรทัดและครึ่งบรรทัดได้ - ผู้เรียนสามารถเขียนหวัดแกมบรรจงได้ - ผู้เรียนสามารถตามคำบอกได้ถูกต้อง - ผู้เรียนสามารถเขียนจดหมายติดต่อดูสารได้ - ผู้เรียนสามารถเขียนเรียงความได้ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้เพียง 4 ใน 5 ข้อ</p> <p>ระดับ 5 ครูผู้ถูกประเมินมีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) คัดลายมือ (2) เขียนตามคำบอก (3) จดหมายติดต่อดูสาร (4) เรียงความ (4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>8. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ / วิทยาศาสตร์ / ภาษาไทย สังคมศึกษา ≥ 3.0 มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในกลุ่มสาระศิลปะ การงานอาชีพ / พลศึกษาและสุขศึกษา ≥ 3.5</p> <p>เอกสารและพฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ / วิทยาศาสตร์ / ภาษาไทย / สังคมศึกษา ≥ 3.0 2. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในกลุ่มสาระศิลปะ / การงานอาชีพ / พลศึกษาและสุขศึกษา ≥ 3.5 <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในข้อ. 1, 2 ต่ำกว่า 2.0</p> <p>ระดับ 2 ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในข้อ. 1,2 ระหว่าง 2.01 – 2.50</p> <p>ระดับ 3 ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในข้อ. 1,2 ระหว่าง 2.51 – 3.00</p> <p>ระดับ 4 ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในข้อ. 1,2 ระหว่าง 3.01 – 3.50</p> <p>ระดับ 5 ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในข้อ. 1,2 ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) แบบ ป.พ. 5 (2) รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (3) รายงานการประเมินตนเอง (4) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			

<p>9. ผู้เรียนมีผลการเรียนรวบยอดระดับชาติ(NT)ในรายวิชาที่ทำการสอนไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติของกลุ่มสาระและช่วงชั้นที่รับผิดชอบ</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนมีผลการเรียนรวบยอดระดับชาติ(NT)ในรายวิชาที่ทำการสอนไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติของกลุ่มสาระและช่วงชั้นที่รับผิดชอบ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่า 70 % ของค่าเฉลี่ย NT</p> <p>ระดับ 2 ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ระหว่าง 71-80 % ของค่าเฉลี่ย NT</p> <p>ระดับ 3 ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ระหว่าง 81-90 % ของค่าเฉลี่ย NT</p> <p>ระดับ 4 ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ระหว่าง 91-99 % ของค่าเฉลี่ย NT</p> <p>ระดับ 5 ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ ≥ 100 % ของค่าเฉลี่ย NT</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) ค่าเฉลี่ยคะแนน NT (2) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>10. ผู้เรียนมีความสนใจ ใฝ่รู้ และเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ</p> <p>เอกสารและพฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนเข้าศึกษาแหล่งเรียนรู้ชุมชนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง - ผู้เรียนเข้าศึกษาห้องอินเทอร์เน็ต ≥ 2 ครั้ง / สัปดาห์ - ผู้เรียนสนใจสอบถามบทเรียนที่มีปัญหาจากครูผู้สอนอยู่เสมอ - ผู้เรียนเข้าศึกษานอกสถานที่แบบค้างคืน ≥ 1 ครั้ง / ปีการศึกษา - ผู้เรียนเข้าศึกษานอกสถานที่แบบไม่ค้างคืน ≥ 1 ครั้ง / เดือน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) แหล่งเรียนรู้ชุมชน (2) ห้อง Internet (3) หนังสือขออนุญาตศึกษานอกสถานที่ (4) ครูผู้สอน (5) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			

<p>11. ผู้เรียนรักการอ่านสามารถหาความรู้จากห้องสมุดทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียน เข้าศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดอย่างน้อย 3 / สัปดาห์ - ผู้เรียนอ่านหนังสือพิมพ์ วารสาร เป็นประจำ - ผู้เรียนอ่านหนังสือในหลักสูตรจบอย่างน้อยเดือนละ 1 เล่ม - ผู้เรียนสามารถเข้าศึกษาค้นคว้าความรู้จากอินเทอร์เน็ตได้ - รายงานการศึกษาค้นคว้าที่ครูกำหนดให้ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) ห้องสมุดโรงเรียน (2) ห้องสมุดสถานศึกษาอื่น (3) ห้องสมุดเฉลิมราชกุมารี (4) รายงานการศึกษาค้นคว้า (5) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>12. ผู้เรียนสามารถนำเสนอโครงการได้อย่างน้อย 2 เรื่อง / คน หรือกลุ่ม / ปี</p> <p>เอกสารและพฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - คำโครงการที่เสนอขออนุมัติครูผู้สอน 2 เรื่อง / คนหรือกลุ่ม - หลักฐานการทดลอง หรือการสำรวจข้อมูล - หลักฐานการวิเคราะห์ข้อมูล - รายงานการศึกษาค้นคว้าโดยโครงการ 2 เล่ม / คนหรือกลุ่ม - หลักฐานการนำเสนอโครงการหน้าชั้น <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) คำโครงการ (2) ร่องรอยการดำเนินการ (3) รายงานการศึกษาค้นคว้าโดยโครงการ (4) ภาพถ่าย / เกียรติบัตร (5) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			

<p>13. ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงานได้ - ผู้เรียนสามารถทำงานเป็นทีมได้ - ผู้เรียนสามารถทำงานที่กลุ่มได้รับมอบหมายจนสำเร็จได้ - ผู้เรียนสามารถจัดความขัดแย้งในการทำงานได้ - ผู้เรียนสามารถแสดงความชื่นชมในความสำเร็จของงานกลุ่มได้ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) เพื่อนร่วมชั้นเรียน (2) เพื่อนร่วมงานในกลุ่ม (3) ครูผู้สอนในกลุ่มสาระนั้นๆ (4) ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระในชั้นเดียวกัน</p>			
<p>14. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายได้ - ผู้เรียนสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายตามขั้นตอนได้ - ผู้เรียนสามารถปรับปรุงแก้ไขงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้ - ผู้เรียนสามารถทำงานได้ถูกต้องรวดเร็วได้ - ผู้เรียนสามารถถ่ายทอดกระบวนการทำงานให้แก่ผู้อื่นได้ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) เพื่อนร่วมชั้นเรียน (2) เพื่อนร่วมงานในกลุ่ม (3) ครูผู้สอนในกลุ่มสาระนั้นๆ (4) ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระในชั้นเดียวกัน (5) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			

<p>15. ผู้เรียนมีลักษณะนิสัยรักการทำงาน</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนมีความขยันอดทนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย - ผู้เรียนมีความละเอียดรอบคอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย - ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย - ผู้เรียนสามารถส่งงานที่ได้รับมอบหมายตามกำหนดเวลา - ผู้เรียนมีความชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) เพื่อนร่วมชั้นเรียน (2) เพื่อนร่วมงานในกลุ่ม (3) ครูผู้สอนในกลุ่มสาระนั้นๆ (4) ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระในชั้นเดียวกัน (5) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>16. ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพที่สุจริต</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย - ผู้เรียนสามารถทำงานที่ใช้กำลังกายแม้จะมีรายได้ต่ำได้ - ผู้เรียนสามารถทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถได้ - ผู้เรียนหลีกเลี่ยงเป็นผู้มีส่วนร่วมในการจำหน่ายสิ่งเสพติดได้ - ผู้เรียนเป็นอาสาสมัครเฟื้อระวังการจำหน่ายสิ่งเสพติดในโรงเรียน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) เพื่อนร่วมชั้นเรียน (2) เพื่อนร่วมงานในกลุ่ม (3) ครูผู้สอนในกลุ่มสาระนั้นๆ (4) ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระในชั้นเดียวกัน (5) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			

<p>17. ผู้เรียนมีสุขภาพกายที่แข็งแรง</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนสามารถเดินทางมาโรงเรียนด้วยเท้าหรือรถจักรยานได้ - ผู้เรียนสามารถผ่านการทดสอบการเห็นและการได้ยิน - ผู้เรียนมีน้ำหนักตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย - ผู้เรียนมีส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย - ผู้เรียนมีร่างกายแข็งแรงตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) เพื่อนร่วมชั้นเรียน (2) เพื่อนร่วมหมู่บ้าน (3) ครูเวร (4) ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระในชั้นนั้นๆ (5) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>18. ผู้เรียนมีอารมณ์ที่แจ่มใสเบิกบานอยู่เสมอ</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนเป็นผู้หน้าตาเราะแจ่มใสอยู่เสมอ - ผู้เรียนชอบเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการตามวัยอยู่เสมอ - ผู้เรียนชอบพูดคุย ทักทายเพื่อนๆ ครูอาจารย์และผู้อื่นอยู่เสมอ - ผู้เรียนสามารถเข้ากันได้ดีกับเพื่อนๆหรือน้องๆร่วมโรงเรียน - ผู้เรียนเป็นที่รักของเพื่อนๆร่วมชั้นเรียนทุกคน <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) เพื่อนร่วมชั้นเรียน (2) เพื่อนร่วมหมู่บ้าน (3) ครูเวร (4) ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระในชั้นนั้นๆ (5) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			

<p>19. ผู้เรียนเว้นจากอบายมุข</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนปลอดจากการสูบบุหรี่ - ผู้เรียนปลอดจากการดื่มสุรา ยาเสพติด - ผู้เรียนปลอดจากการเที่ยวกลางคืน - ผู้เรียนปลอดจากการเล่นการพนัน - ผู้เรียนปลอดจากการคบคนชั่วเป็นมิตร <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) เพื่อนร่วมชั้นเรียน (2) เพื่อนร่วมหมู่บ้าน (3) ครูเวร (4) ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระในชั้นนั้นๆ (5) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			
<p>20. ผู้เรียนปลอดสารเสพติดที่กฎหมายกำหนด</p> <p>พฤติกรรมที่ปรากฏ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เรียนปลอดจากการเป็นผู้เสพหรือผู้จำหน่ายยาบ้า - ผู้เรียนปลอดจากการเป็นผู้เสพหรือผู้จำหน่ายสุรา - ผู้เรียนปลอดจากการเป็นผู้เสพหรือผู้จำหน่ายยาสูบ - ผู้เรียนปลอดจากการเป็นผู้เสพหรือผู้จำหน่ายกัญชา - ผู้เรียนปลอดจากการเป็นผู้เสพหรือผู้จำหน่ายใบกระท่อม <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ระดับ 1 มีการปฏิบัติได้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง</p> <p>ระดับ 2 มีการปฏิบัติได้เพียง 2 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 3 มีการปฏิบัติได้เพียง 3 ใน 4 ข้อ</p> <p>ระดับ 4 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน แต่ข้อมูลบางอย่างไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ 5 มีการปฏิบัติได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบันทันเวลา</p>			
<p>แหล่งข้อมูล (1) เพื่อนร่วมชั้นเรียน (2) เพื่อนร่วมหมู่บ้าน (3) ครูเวร (4) ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระในชั้นนั้นๆ (5) อื่นๆ (ระบุ).....</p>			

สรุปผลการประเมิน ในองค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผู้เรียน

รวม / เฉลี่ย คะแนนที่ได้

ผ่าน ไม่ผ่าน

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายประเสริฐ พวงศรีเคน
วัน เดือน ปีเกิด	5 พฤศจิกายน 2488
สถานที่เกิด	32 หมู่ที่ 13 บ้านนาหาด ตำบลถาวรเอน อำเภอยักษ์ภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	ศษ.บ. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2527
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ